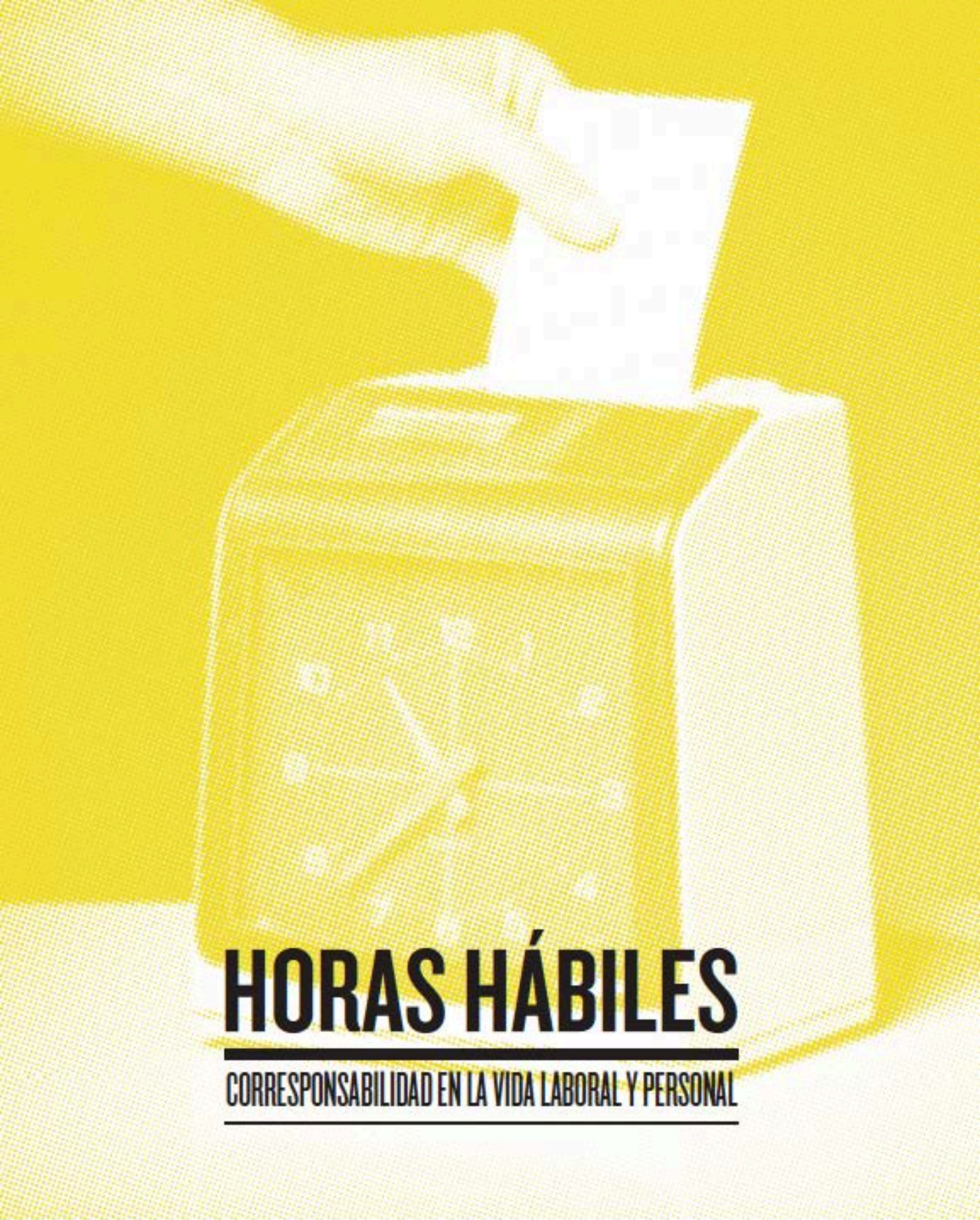
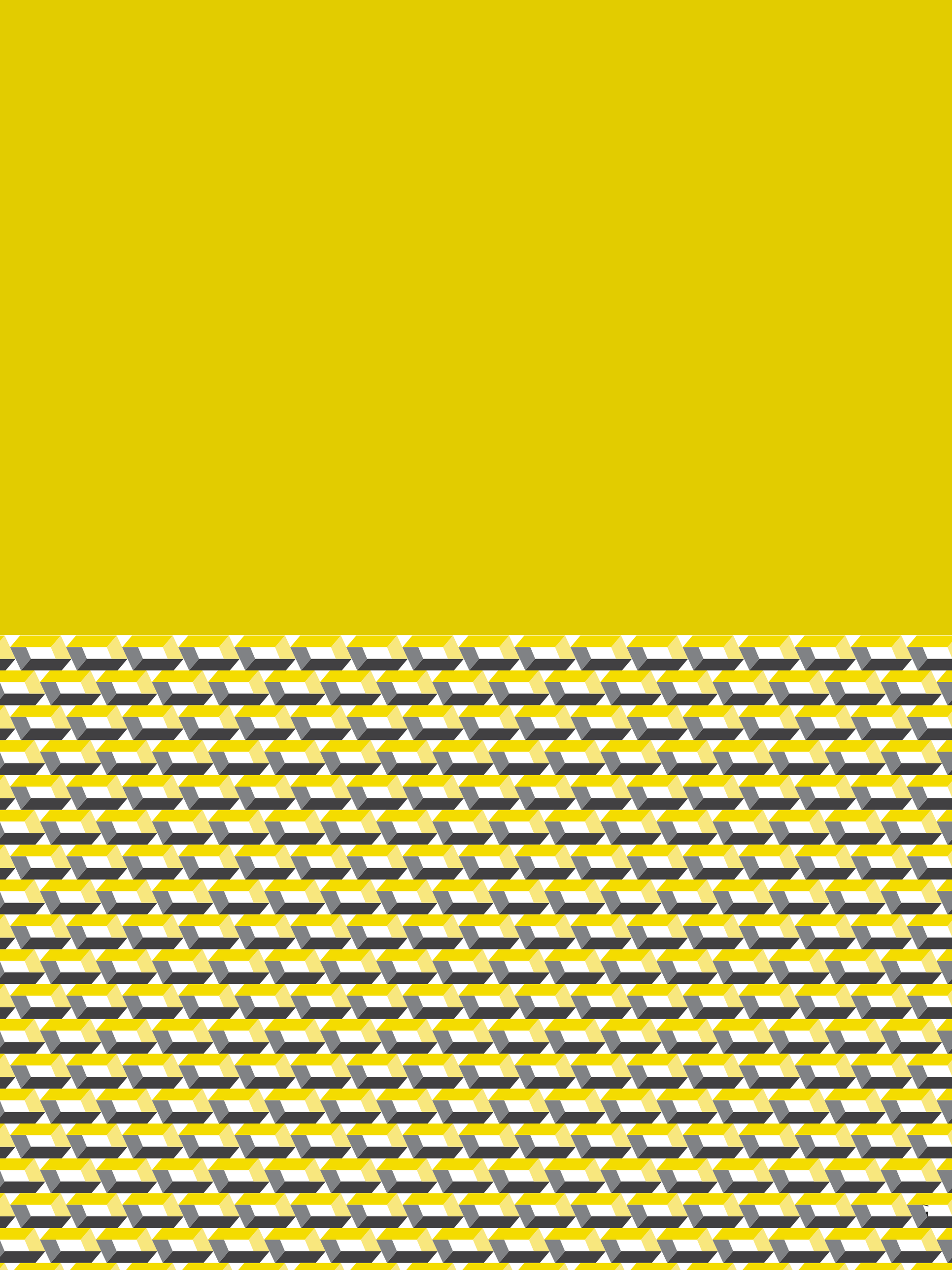


HORAS HÁBILES

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

GIRE
GRUPO DE INFORMACIÓN EN REPRODUCCIÓN ELEGIDA



HORAS HÁBILES

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

GIRE
GRUPO DE INFORMACIÓN EN REPRODUCCIÓN ELEGIDA

EQUIPO DE TRABAJO

Dirección
REGINA TAMÉS
JIMENA SORIA

Administración
SILVIA GARCÍA
ALFREDO CANCINO
STEFANI DURÁN
CATALINA GONZÁLEZ
MARIO MACÍAS
MICAELA MACÍAS
PABLO ORTEGA

Comunicación
BRENDA RODRÍGUEZ
OMAR FELICIANO
GEORGINA MONTALVO
ELENA ROJAS

Contabilidad
ROSA MARÍA ROSAS
MARGARITA GONZÁLEZ
SUSANA IBARREN
KAREN MEDINA

Desarrollo Institucional
JENNIFER PAINE
JULIETA HERRERA
MARTY MINNICH
ANTONINA WEBER

Documentación y litigio de casos
ALEX ALÍ MÉNDEZ
JACQUELINE ÁLVAREZ
ELBA ARAGÓN
MELISSA AYALA
ALEHÍ BALDERAS
OFELIA BASTIDA
YOLANDA MOLINA
ANEL ORTEGA

Incidencia en política pública
REBECA RAMOS
IVÁN BÁEZ
JOAQUINA DÍAZ CORONA
ALEJANDRO GALLAND
REBECA LOREA

Investigación
ISABEL FULDA
VALENTINA GÓMEZ
KAREN LUNA
MARIANA ROCA
MARTÍN VERA

AGRADECIMIENTOS

Consejo Asesor de GIRE
GERARDO BARROSO
LUISA CABAL
ROY CAMPOS
MARTA LAMAS
GENARO LOZANO
FRANCISCA POU
KARLA IBERIA SÁNCHEZ
MARÍA LUISA SÁNCHEZ FUENTES
CECILIA SUÁREZ
ROBERTO TAPIA
RODOLFO VÁZQUEZ
JOSÉ WOLDENBERG

Dirección
REGINA TAMÉS

Coordinación
REBECA RAMOS

Texto e investigación
LELIA JIMÉNEZ

Acceso a la información
VALENTINA GÓMEZ

Análisis Económico
LUIS PINEDO

Cuidado editorial
MARIANA ROCA

Corrección de estilo
CECILIA RODRÍGUEZ

Diseño editorial
MARÍA CALDERÓN
MARÍA CARRAL

Gráficos
DATA 4
MARÍA CARRAL

Diseño web
DATA 4

Fotografías
FUNGIFILMS
GRACE NAVARRO
ARCHIVO GIRE
SHUTTERSTOCK

Imagen de portada
SHUTTERSTOCK

Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal
2017 Grupo de Información
en Reproducción Elegida, A.C.
Coyoacán, C.P. 04030, Ciudad de México.
Teléfono: 5658.6684
correo@giremx.org.mx
gire.org.mx / www.corresponsabilidad.gire.org.mx
f: GrupodeInformacionenReproduccionElegida
t: @GIRE_mx

GIRE agradece el apoyo de la Fundación Banorte para la realización del presente diagnóstico.

El trabajo de GIRE cuenta con el apoyo de varios donantes individuales y de fundaciones, entre ellos: dos anónimos, la Fundación Erik E. and Edith H. Bergstrom; la Embajada del Reino de los Países Bajos en México; la Fundación Ford, Oficina para México y Centroamérica; la Fundación William and Flora Hewlett; la Fundación W.K. Kellogg, la Fundación John D. and Catherine T. MacArthur; la Fundación Stewart R. Mott, y la Sigrid Rausing Trust.

ÍNDICE

1. LA NECESIDAD DE UNA CONCILIACIÓN 15

1.1 ¿QUÉ ES CONCILIACIÓN? 18

1.2 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 20

1.3 UN POCO DE HISTORIA 21

1.4 EL TRABAJO NO REMUNERADO Y SU RELACIÓN CON LA DOBLE JORNADA 22

1.5 CONSECUENCIAS ADICIONALES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 26

2. POLÍTICAS INTEGRALES DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD 31

2.1 CORRESPONSABILIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS: LA TAREA ES DE TODOS 36

2.2 CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE UNA FAMILIA: REDISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO 42

2.3 UNA POLÍTICA INTEGRAL DESDE EL ESTADO Y LAS UNIDADES DE TRABAJO 46

2.4 EL CAMBIO CULTURAL 70

3. ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN 79

3.1 ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN 82

3.2 ALGUNOS COSTOS Y BENEFICIOS DE NO CONCILIAR 84

A) A nivel macroeconómico: los costos para las economías nacionales
B) A nivel de las unidades productivas: los costos para las empresas
C) Calidad de la vida individual y familiar: los costos sociales
D) ¿Puede hablarse de beneficios de no conciliar?

3.3 ALGUNOS COSTOS Y BENEFICIOS DE CONCILIAR 92

A) A nivel macroeconómico: los costos para las economías nacionales
B) A nivel de las unidades productivas: los costos para las empresas
C) A nivel macroeconómico: los beneficios para las economías nacionales
D) A nivel de las unidades productivas: los beneficios para las empresas
E) Calidad de la vida individual y familiar: los beneficios sociales

4. LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO 111

4.1. VIDA REPRODUCTIVA Y TRABAJO 118

4.1.1 EMBARAZO 118

4.1.2 PARTO, POSPARTO Y ADOPCIÓN 128

4.2 LICENCIAS LABORALES ASOCIADAS CON LA VIDA REPRODUCTIVA 140

4.2.1 LICENCIA DE MATERNIDAD 140

4.2.2 LICENCIA DE PATERNIDAD 147

4.2.3 LICENCIA PARENTAL 157

4.2.4 TIPOS DE LICENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS NECESIDADES 168

A) Licencia prenatal y postnatal
B) Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones relacionadas con el embarazo
C) Licencia de lactancia o de cuidados del recién nacido o lactante menor
D) Licencia para el cuidado de las hijas o hijos pequeños

4.3. LA LACTANCIA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO 174

4.3.1 BENEFICIOS DE LA LACTANCIA 174

4.3.2 LA LACTANCIA MATERNA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS 176
A) Normativa y políticas públicas en la materia en México

4.4 EL CUIDADO DE LOS HIJOS FRENTE A LA VIDA LABORAL 198

4.4.1 TRABAJO DEL CUIDADO (DE LOS HIJOS) 198

4.4.2 NECESIDADES Y DERECHOS DE CUIDADO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS 201

4.4.3 NECESIDADES Y DERECHOS DE LAS MADRES Y LOS PADRES 212

4.4.4 ¿QUIÉN CUIDA A LAS Y LOS NIÑOS CUANDO LOS PADRES TRABAJAN? 214
A) Instituciones para el cuidado de las y los hijos
B) Las abuelas y otras mujeres del grupo familiar
C) Servicios remunerados de cuidado en el hogar
D) La práctica de otorgar "cuidados maternos" por parte de las instituciones de seguridad social

5. ACCESO A LA JUSTICIA 279

5.1 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 283

5.2 ORGANISMOS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS 288

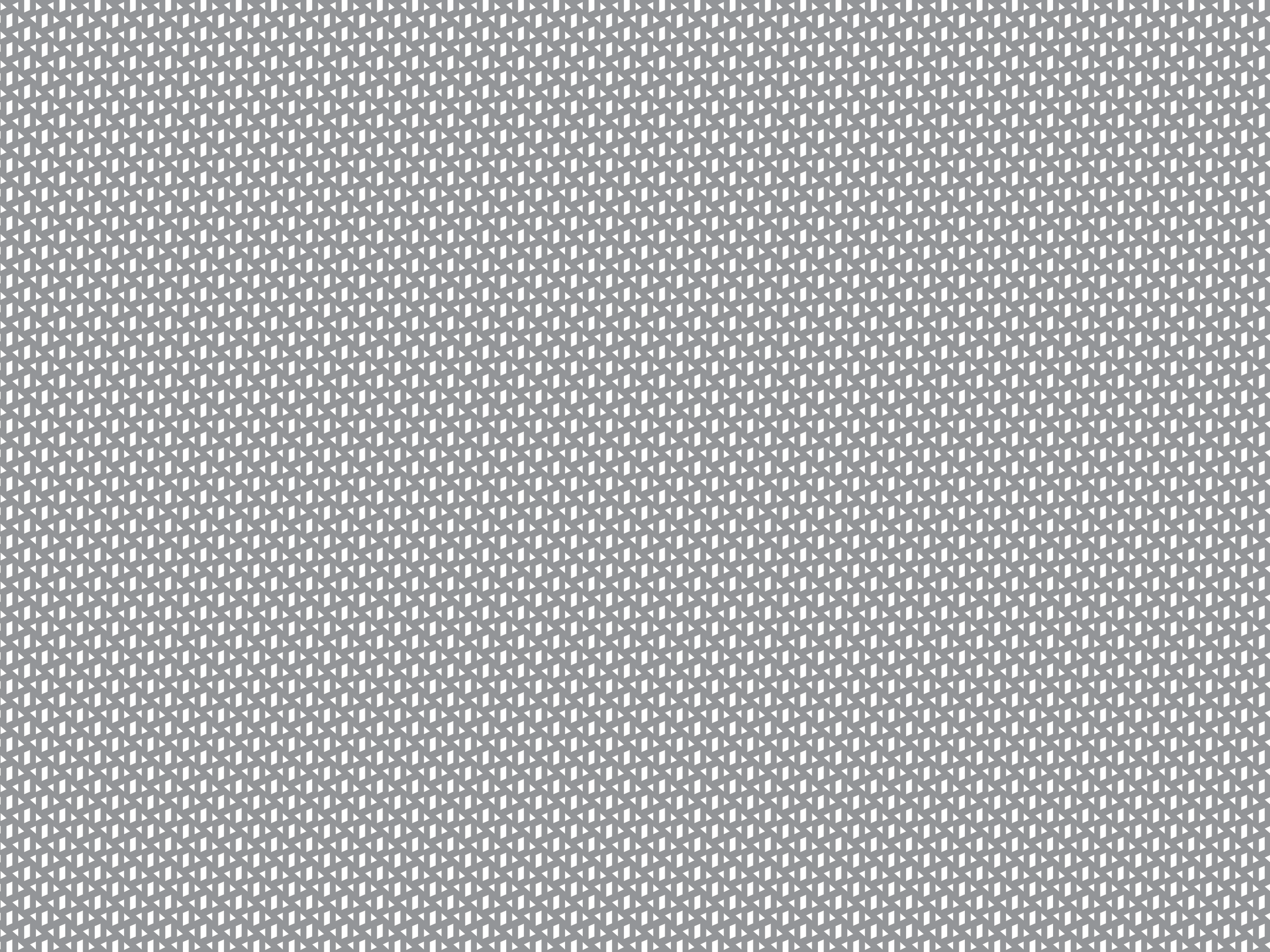
5.3 ORGANISMOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN 296

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 307

ANEXO

ANEXO 321
INICIATIVAS LEGISLATIVAS SOBRE LICENCIAS (DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES) Y LACTANCIA

APÉNDICE.
ELEMENTOS CENTRALES PARA UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
CHECKLIST PARA EMPLEADORES



LA NECESIDAD DE UNA CONCILIACIÓN



El presente diagnóstico tiene como objetivo presentar un panorama de la situación en méxico respecto de la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar. Para ello se realizó una investigación, sistematización y análisis del marco normativo y de las políticas públicas, así como de buenas prácticas en la materia. Para la elaboración del diagnóstico se contó con fuentes documentales: instrumentos y resoluciones internacionales, leyes y normas administrativas federales y locales, un caso documentado por gire, datos estadísticos y otros obtenidos a través de solicitudes de acceso a la información pública. El período cubierto por las solicitudes de información abarca del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015. La recepción y sistematización de respuestas, así como la investigación y documentación de todo el diagnóstico se llevó a cabo hasta el 31 de diciembre de 2016.

1.1

¿QUÉ ES CONCILIACIÓN?

La conciliación entre la vida laboral y la vida personal, reproductiva o familiar es un concepto que se ha desarrollado en los últimos años, que busca una relación armoniosa entre dos ámbitos que al día de hoy se encuentran completamente fragmentados y que generan conflicto: el ámbito laboral por un lado y el ámbito personal o familiar por el otro.

La práctica de las últimas décadas de considerar a las personas trabajadoras completamente disociadas de todo lo que no es trabajo, ha olvidado que todos los seres humanos necesitan tener una vida privada, tiempo suficiente para el descanso y para el esparcimiento. Y, en el caso de quienes tienen una pareja o hijos, necesitan tiempo para convivir con ellas y ellos, así como para hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y del hogar.

La fragmentación y el conflicto entre los ámbitos laboral y personal o familiar genera situaciones de explotación laboral, de opresión, de desigualdad y violaciones a derechos humanos. Se genera un malestar personal, familiar y social que repercute negativamente en los dos ámbitos que se encuentran en conflicto.

Cada trabajador o trabajadora vive esta opresión de manera diferente según sus condiciones particulares. Pero es un hecho que, en general, la falta de conciliación afecta a las mujeres en mayor medida, como se verá a continuación. De ahí que la necesidad de conciliar responde también a la búsqueda de una plena igualdad entre hombres y mujeres, y de terminar con situaciones de opresión que aún viven las mujeres, ya que muchas personas, en su mayoría mujeres, se encuentran frente a la doble exigencia que significa cumplir al cien por ciento con las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares y del hogar, mientras que a la mayoría de los hombres no se les exige de la misma manera cubrir ambas responsabilidades. Lo anterior constituye una *desigualdad estructural* que tiene como base la llamada *masculinidad hegemónica*.[1]

El presente diagnóstico aborda los espacios de conflicto entre la vida laboral y la personal; y profundiza en la vida reproductiva y familiar como parte de la vida personal.



Foto: Shutterstock

I.2
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Las llamadas "políticas conciliatorias o de corresponsabilidad" buscan hacer frente a las situaciones de clara desigualdad que se generan de manera desproporcionada entre hombres y mujeres en la vida productiva frente a las responsabilidades familiares y del hogar. Así, estas políticas promueven la implementación de una serie de medidas que apoyen, en muchos casos de manera subsidiaria, y faciliten a las personas, tanto hombres como mujeres, que puedan hacerse cargo de sus diversas responsabilidades.

La distinción entre políticas de *conciliación* únicamente y las de *corresponsabilidad* resulta importante dado que la conciliación implica directamente acciones que facilitan la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado. En este tipo de políticas no se pone especial acento en la reasignación de roles dentro del hogar, es decir, no tienen una intención clara de integrar a los miembros de la familia del sexo masculino en las responsabilidades del hogar o en el trabajo de cuidado de los hijos e hijas o de otros familiares (adultos mayores o personas con discapacidad que requieren cuidados). Tampoco busca asumir que la conciliación compete a otros sectores de la sociedad.

Por su parte, las políticas de corresponsabilidad sí pretenden incidir en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar, así como hacer un énfasis en que la necesidad de conciliación no es "un problema de las mujeres", sino que compete también a las y los empleadores, al Estado y a la sociedad. Un ejemplo de ello son las licencias de paternidad que pretenden integrar a los hombres en los trabajos de crianza de sus hijos e hijas.

Algunas medidas de conciliación corresponsable pueden incluir la creación de instituciones o espacios para el cuidado de las y los hijos de madres y padres trabajadores; horarios más flexibles; permisos de paternidad para que los hombres tengan más tiempo para compartir con su familia y, sobre todo, incrementar su participación en las tareas domésticas. Todo esto con el fin de establecer un equilibrio para ambos sexos y reducir la carga que representa la doble jornada para las mujeres.

En algunos países las políticas de corresponsabilidad han tenido éxito con acciones como:

a. Reorganización o flexibilidad de la jornada laboral, que permita la convivencia de los tiempos personales, familiares y laborales sin reducir la productividad laboral: modificación de los horarios de trabajo, licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.

b. Políticas públicas encaminadas a 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.

c. Otorgar subsidios para obtener servicios privados para el cuidado de los hijos y ampliar la cobertura pública de servicios del cuidado infantil, entre otras medidas.

I.3
UN POCO DE HISTORIA

Para entender un poco mejor cómo se ha generado esta situación de desigualdad estructural, conviene conocer cómo se fueron asignando y dividiendo las actividades y responsabilidades en la sociedad y las familias. Históricamente las tareas domésticas eran ejecutadas junto con otras actividades ligadas a la producción. Al llegar la industrialización, el ámbito doméstico fue separado del de la producción y se establecieron poco a poco las actividades que debían realizar las mujeres y los hombres, lo que determinó una división del trabajo en función del sexo: al hombre se le asignó el papel de "proveedor" de la familia, a cargo de las tareas productivas fuera del espacio doméstico y comenzó a recibir una remuneración por las mismas. La mujer quedó a cargo de las responsabilidades reproductivas, del hogar, la familia y la crianza de los hijos e hijas, tareas que quedaron sin remuneración. "Pese a ello, el rol económico de la mujer nunca dejó de ser doblemente importante tanto por el aporte de su labor cotidiana a la reproducción de la fuerza de trabajo (cocinar, lavar, cuidar de la salud y nutrición de los miembros de la familia) como por la contribución de sus tareas productivas (remuneradas y no) a las estrategias de supervivencia y bienestar familiar."[2]

Esta división de roles ha sido cuestionada y modificada en las últimas décadas de diferente manera según la región geográfica y el momento histórico. En nuestro país, como en el resto de América Latina, persisten dos estereotipos muy arraigados que residen en la base de las tensiones entre trabajo y familia: el primero, que las mujeres son responsables del cuidado de la familia, hijos e hijas como su principal tarea; el segundo, que las mujeres constituyen una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres.[3]

El principal problema reside en que dichos estereotipos no coinciden con la realidad ya que desde hace muchas décadas las mujeres han ingresado al mercado laboral por dos razones básicas: primero, porque tienen derecho y quieren hacerlo; y segundo, porque las necesidades económicas las obligan a hacerlo. No obstante, la desigualdad estructural basada en la masculinidad hegemónica genera condiciones laborales y familiares que hacen imposible cumplir totalmente con ambas responsabilidades. De tal manera que millones de mujeres pasan la vida cubriendo dobles jornadas (es decir, la laboral y la de responsabilidades familiares y del hogar) en condiciones extenuantes, de alto nivel de estrés y sin lograr cubrir completamente su cometido.

Del mismo modo, se genera malestar para muchos hombres pues el modelo de masculinidad tradicional tampoco se puede cumplir, ya que, en la actualidad ni todos los hombres son proveedores, ni todas las mujeres son amas de casa. Se generan dos situaciones de conflicto y malestar para los hombres en general: por un lado, algunos hombres buscan nuevos modelos de masculinidad; quieren o necesitan poder llevar a cabo aquellas actividades, tales como la crianza de los hijos, que tradicionalmente se les ha asignado a las mujeres y que les son negadas a los hombres por las restricciones del ámbito laboral. Por otro lado, existe un malestar entre los hombres que se resisten al cambio.[4]

1.4

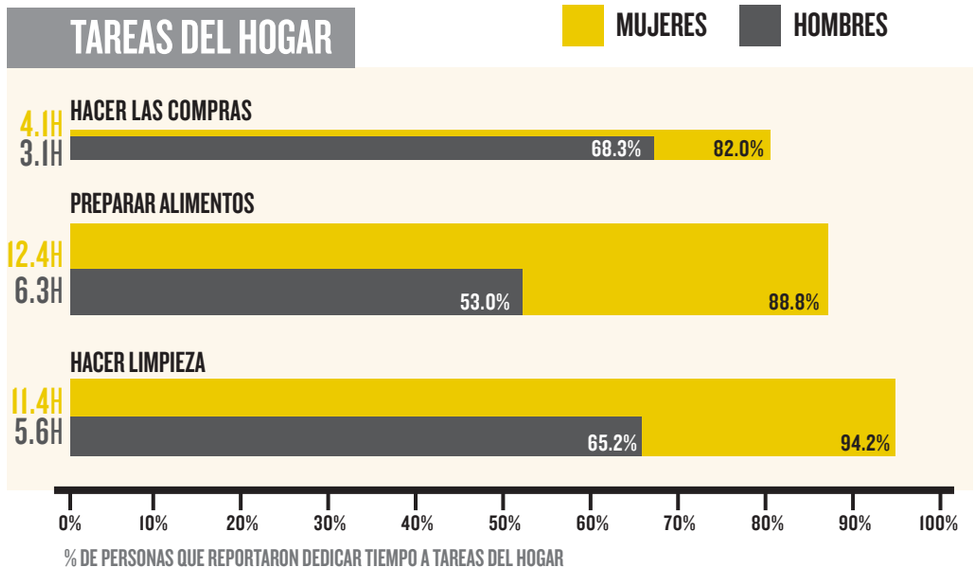
EL TRABAJO NO REMUNERADO Y SU RELACIÓN CON LA DOBLE JORNADA

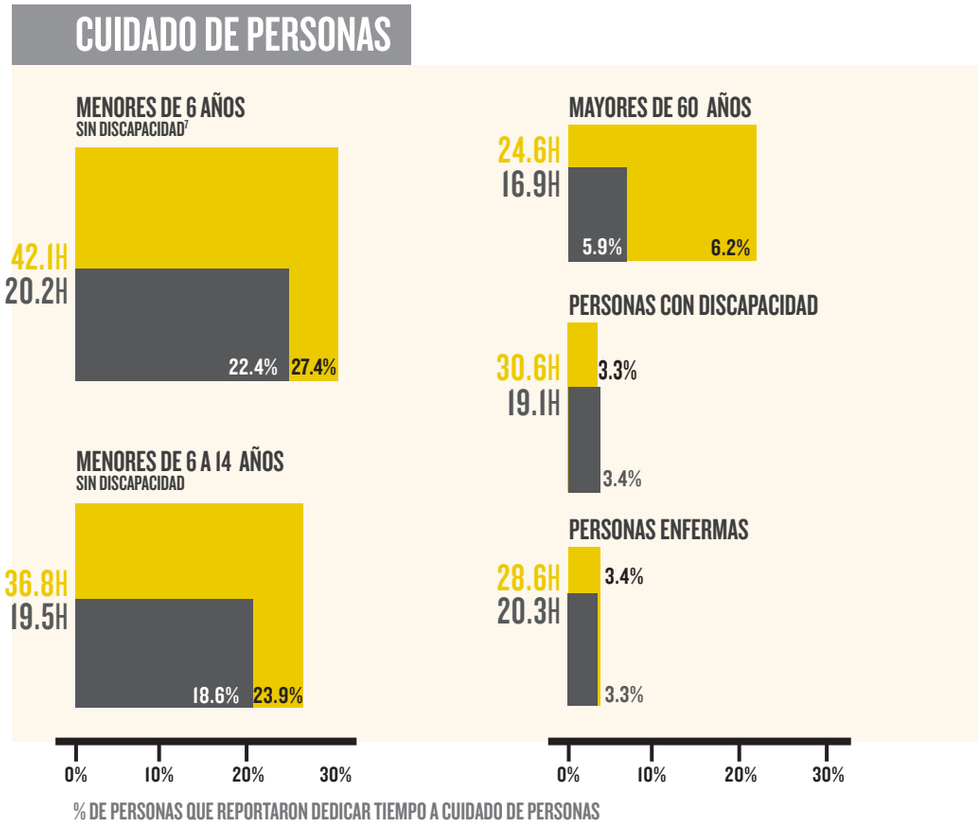
La desigualdad estructural y la división tradicional de roles impiden, tanto a hombres como a mujeres, el acceso pleno de manera diferenciada a sus derechos humanos. En el caso de las mujeres, se ven afectados sus derechos laborales ya que las mujeres, independientemente de si tienen un trabajo remunerado (TR) o no, continúan con cargas mucho mayores de trabajo no remunerado (TNR), tanto en lo relativo al trabajo doméstico (preparar y servir alimentos, limpiar la casa, lavar o planchar la ropa de la familia, hacer las compras para la comida o la limpieza), como al trabajo de cuidado (ya sea de las y los hijos menores de edad o de familiares con alguna discapacidad o familiares adultos mayores).

Así, puede verse que, sumando el TR y el TNR se tiene que las mujeres, en 2012, dedicaron 2 mil 520 millones de horas a la semana a trabajar, mientras que los hombres dedicaron 2 mil 158 millones de horas; "en otras palabras, por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres trabajan 8.6 horas."[5]

El análisis de las horas trabajadas nos muestra la desigualdad que existe en las contribuciones que hacen hombres y mujeres a la producción general de los bienes y servicios. Esta diferencia de la carga global está determinada por la división sexual del trabajo, que suma las horas de TR con las horas de trabajo dedicadas a las actividades de la crianza y mantenimiento del hogar (TNR). Así se revela claramente esta desigualdad entre hombres y mujeres. Al revisar el porcentaje de tiempo dedicado al TNR y al TR puede observarse que las mujeres, en ese mismo período dedicaron 65.2 por ciento de su tiempo total de trabajo al TNR, mientras que al TR dedicaron 33.5 por ciento de su tiempo. Por su parte, los hombres dedicaron 76.2 por ciento de su tiempo al TR y al trabajo no remunerado le destinaron 21.1 por ciento de su tiempo.[6]

HORAS DEDICADAS A LA SEMANA AL TRABAJO NO REMUNERADO
(DOMÉSTICO Y DE CUIDADO)





Fuente: Encuesta Intercensal 2015, INEGI

El TNR de los hogares representó, entre 2008 y 2012, alrededor de una quinta parte del PIB nacional generado en esos años. Durante 2012 el valor económico del TNR de los hogares (a precios corrientes) sumó 3 mil 61 billones de pesos, equivalentes a 19.7 por ciento del PIB de ese año. En esa participación, 15 puntos porcentuales fueron aportados por las mujeres y 4.7 puntos por los hombres. Dentro de este trabajo, la actividad de proporcionar cuidados y apoyo a los integrantes del hogar representó 6.6 por ciento del PIB.[8]

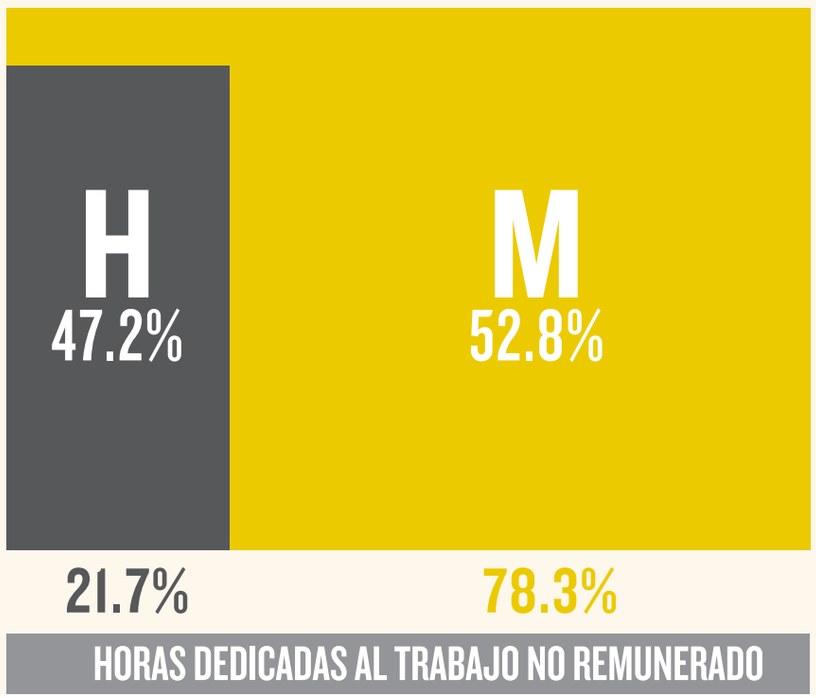
Según datos de *Mujeres y Hombres en México 2014* la distribución por sexo de la población que realizó TNR(doméstico y de cuidados) muestra que 52.8 por ciento fueron mujeres y 47.2 por ciento fueron hombres. Puede observarse que el número de mujeres que realizó TNR es ligeramente mayor que el de los hombres; "sin embargo, cuando se analiza el número de horas trabajadas y el valor económico generado, las diferencias por sexo aumentan significativamente: las mujeres aportaron 78.3 por ciento de las horas destinadas a labores en el hogar[9] y generaron 76.1 por ciento de valor económico; mientras que los hombres contribuyeron con 21.7 por ciento de horas del trabajo en el hogar, equivalente a 23.9 por ciento del valor económico." [10]

Por otro lado, se encontró que el porcentaje de la población femenina de 14 a 70 años de edad que realizó un trabajo fuera de su hogar y simultáneamente desempeñó actividades de cuidado de personas, de acuerdo con la duración de su jornada laboral, fue el siguiente: 56.1 por ciento trabajó jornadas de ocho horas y más por día, 42.5 por ciento laboró jornadas menores de ocho horas al día y 1.4 por ciento no trabajó.[11] Ahora bien, si se revisan estos porcentajes tomando en cuenta a las mujeres que se dedicaron específicamente a los cuidados de menores de 15 años, el porcentaje de las que trabajaron ocho y más horas diarias además de las labores de cuidado fue de 56.3 por ciento; el de las que laboraron menos de ocho horas al día fue de 42.3 por ciento, y se mantiene en 1.4 por ciento el segmento que no trabajó."[12]

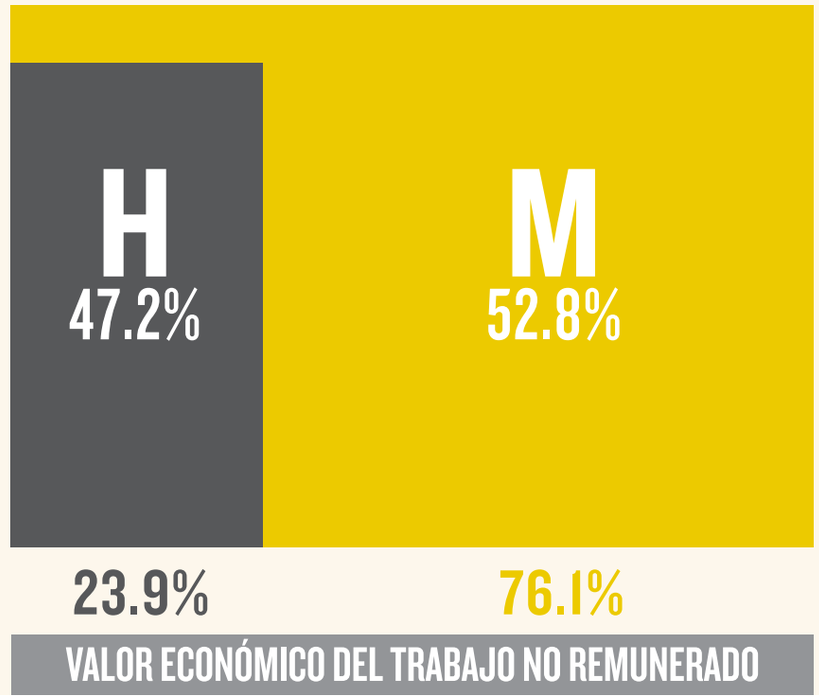
Estos datos revelan, entre otras cosas, que la irrupción masiva de las mujeres en el mercado laboral no se ha correspondido con una menor carga de trabajo en el hogar o una redistribución de los roles tradicionales de género, sino que más bien ha reforzado la doble jornada femenina.

Otro dato que es revelador de la difícil relación que enfrentan las mujeres entre trabajo y vida reproductiva es que la participación de las mujeres en el mercado laboral disminuye a medida que aumenta su número de hijos. "Las mujeres que, en el segundo trimestre de 2013, [tenían] entre uno y dos hijos eran quienes más participaban (45.9 por ciento) en el trabajo remunerado; a su vez, las que [contaban] con seis hijos o más registraron la menor participación (21.6 por ciento)."[13]

PORCENTAJE DE TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO NO REMUNERADO VS PORCENTAJE DE POBLACIÓN QUE LO REALIZA, POR SEXO



PORCENTAJE DEL VALOR ECONÓMICO GENERADO POR TRABAJO NO REMUNERADO VS PORCENTAJE DE POBLACIÓN QUE LO REALIZA, POR SEXO



1.5

CONSECUENCIAS ADICIONALES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Para las mujeres que trabajan, las responsabilidades familiares que sostienen de manera desigual, representan problemas adicionales, consecuencia de la misma desigualdad y de la falta de conciliación y corresponsabilidad. Según *Mujeres y Hombres en México 2014*:

> Para la porción de mujeres de 14 a 70 años, ocupadas, con necesidad de cuidar a menores, generalmente sus hijos, la utilización de concesiones o prestaciones laborales para realizar dicho cuidado puede provocar algún tipo de problema en su entorno laboral. Considerando la información promedio del total de zonas urbanas, alrededor de seis de cada 10 mujeres tienen problemas por llevar a sus hijos a su lugar de trabajo. Igualmente, cuatro de cada 10 por tomar los días feriados, tomar las vacaciones y/o ausentarse de su trabajo para capacitarse. Finalmente, poco más de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tiene problemas por ausentarse de su trabajo para atender asuntos personales o familiares; por enfermedad, con o sin licencia médica; así como por ausentarse para cuidar hijos menores enfermos o hacer uso de la licencia por cuidados maternos.[14]

El propio Banco Mundial ha señalado que "la distinta cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres dedican al cuidado de otras personas y a labores domésticas conexas son un factor que impulsa la segregación y las consiguientes brechas de ingresos" entre hombres y mujeres.[15]

Puede verse entonces que las cargas intensivas de trabajo doméstico no remunerado crean déficit de tiempo crónico, que limita las oportunidades de las mujeres de "participar en actividades remuneradas y acumular ingresos y ahorros para la jubilación, limitaciones que contribuyen a su mayor vulnerabilidad a la pobreza. Las restricciones impuestas por las responsabilidades de su trabajo en el hogar también contribuyen a la concentración de las mujeres en empleos mal remunerados, precarios, inseguros, en condiciones peligrosas o insalubres, de alto riesgo para la salud y el bienestar."[16]

El Banco Mundial también ha reconocido que las posibilidades de acceso de las mujeres y de los hombres a las oportunidades económicas —ya sea al trabajo asalariado, a la agricultura o a la actividad empresarial— difieren de manera fundamental, pues las mujeres "se concentran de manera desproporcionada en las actividades de más baja productividad, el empleo autónomo y el sector informal de la economía. Incluso en el trabajo asalariado del sector formal, se suelen agrupar en ocupaciones y sectores con una retribución inferior". Señala que son tres factores los que ocasionan lo anterior: en primer lugar, las mujeres y los hombres tienen responsabilidades muy distintas en cuanto al cuidado de los miembros del hogar y las labores domésticas, lo cual genera patrones muy diferentes en la manera en que utilizan su tiempo, y a su vez influye en las decisiones acerca del empleo y la actividad económica. En segundo lugar, el acceso a los insumos productivos es diferente para mujeres y hombres, lo que a menudo ocasiona un trato distinto por parte de los mercados y las instituciones. Por último, ambas limitaciones se refuerzan mutuamente, lo que puede generar una "trampa de la productividad femenina". La postura del Banco Mundial es que, dado que en la mayoría de los casos intervienen múltiples factores, para que las políticas en la materia fueran eficaces deberían estar dirigidas a varios de dichos factores de manera simultánea o secuencial.[17]

La desproporción en las cargas de trabajo frente a las responsabilidades familiares es más profunda y a la vez se reproduce en las personas con un nivel socioeconómico más bajo:

> entre las familias de doble proveedor, las mujeres pobres destinan diez horas semanales más al trabajo doméstico que las no pobres, en tanto, los hombres pobres destinan a esas mismas tareas dos horas menos que los no pobres. Estos datos confirman la mayor rigidez de papeles tradicionales de género en las familias de menores recursos, es decir, precisamente quienes más necesitan de un segundo ingreso para lidiar con las privaciones socioeconómicas. Esto es particularmente grave, puesto que se sabe que la falta de tiempo y las dificultades en conciliar las actividades remuneradas con las domésticas son las principales razones por las cuales las mujeres no buscan trabajo.[18]

Según un estudio realizado para GIRE[19] con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2016 se estimó el número de madres afiliadas al IMSS que hubieran tenido un hijo durante el último año y que continuarán trabajando. Este dato se contrastó con los que el IMSS proporcionó a GIRE respecto del número de licencias otorgadas a mujeres durante 2015. De dicha contrastación se obtuvo que el numero de madres afiliadas al IMSS que obtuvo una licencia durante 2015 fue de 566,217, mientras que el número de mujeres afiliadas al IMSS que tuvo un hijo durante el último año y que se encontraba trabajando para el primer trimestre de 2016 fue de 171,056. Lo anterior permite presumir que más de la mitad de las mujeres que tuvieron un hijo en 2015 abandonaron su trabajo posteriormente. De ahí que es posible afirmar que la salida masiva de mujeres de la fuerza laboral al convertirse en madres es la principal consecuencia de una falta de conciliación corresponsable. La política actual respecto de la relación entre la vida laboral y las vida reproductiva y familiar es claramente fallida e insuficiente para lograr la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres han tenido que desarrollar estrategias para encargarse del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos e hijas, mientras están fuera del hogar (redes familiares que cuiden a sus hijos e hijas, contratación de servicios de guardería, de trabajo doméstico, etc.).Por otro lado, en algunos hogares los demás miembros de la familia comienzan a darse cuenta de la necesidad de compartir las tareas del hogar. De tal manera se encuentra así, la sociedad, frente a una cuestión que requiere más que la voluntad de las familias: se requiere de la creación de políticas públicas que atiendan las nuevas necesidades de dichas familias.

En este contexto, la conciliación con corresponsabilidad entre vida laboral y personal o familiar se muestra como una de las políticas públicas y normativas más urgentes en nuestro país y que no sólo aportarían beneficios a las familias afectadas, sino que las medidas de conciliación corresponsable han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral, y ser "positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables."[20] De esto se hablará en el siguiente capítulo.

NOTAS

1. Moguel Valdés, Miguel Jesús, P*olíticas institucionales y cambios en los significados sobre la masculinidad: Un análisis de caso de la licencia de paternidad en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia, México, Flacso, octubre de 2014, p. 19.
2. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 71. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf [consulta: 12 de febrero de 2016].
3. *Ídem*. Ver también Barker, D. K. y Feiner, S., *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization*, Ann Arbor, University of Michigan Press, 2004.
4. Moguel Valdés, Miguel Jesús, *op. cit*.
5. Mujeres y hombres en México 2014, México, Inegi, Inmujeres, 2015, p. 42. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101239.pdf [consulta: 12 de febrero de 2016].
6. *Ídem*.
7. El término utilizado por el Inegi es "personas sanas menores de 6 años"; sin embargo es incorrecto desde el punto de vista de los derechos de las personas con discapacidad, por lo que se ha sustituido por el término "personas sin discapacidad menores de 6 años".
8. En orden de importancia decreciente, le siguen las funciones de alimentación, 4.6%; limpieza y mantenimiento a la vivienda, 3.1%; compras y administración del hogar, 2.6%; limpieza y cuidado de ropa y calzado, 1.7%; y por último, ayuda a otros hogares y trabajo voluntario, 1.1%. Ver *Mujeres y hombres en México 2014*, *op. cit.*, p. 39.
9. Por tipo de actividad, en 2012, la función "alimentación" absorbe el mayor número de horas, 33.5% del tiempo de los hogares y significa 23.2% del valor económico del trabajo doméstico. Le sigue la función de limpieza y mantenimiento de la vivienda, con 22.1% del tiempo de trabajo en los hogares y 15.8% del valor económico; a su vez, la función de cuidados y apoyo consume 18.9% del tiempo y genera la mayor cantidad de valor económico (33.6% del valor).
10. *Mujeres y hombres en México 2014, op. cit*., p. 40.
11. En la atención a enfermos temporales el porcentaje de las mujeres que trabajan ocho o más fue 53.0%, la proporción de los grupos de mujeres que trabajaron menos de ocho horas fue de 43.7%, y de las que no trabajaron fue de 3.4%. Para el cuidado de las personas con limitaciones permanentes, las proporciones fueron de 54% de las que trabajan ocho horas y 1% de las que no trabajaron. La proporción de las mujeres que trabajaron menos de ocho horas al día fue de 45%.
12. *Mujeres y hombres en México 2014, op. cit*., p. 33.
13. *Íbidem*, p. 74.
14. *Íbidem*, p. 34.
15. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Panorama General*, Washington D.C., Banco Mundial, 2011 p. 17.
16. *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293*, Naciones Unidas, 9 de agosto de 2013, párr. 17. Disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/293&referer=https://www.google.com.mx/&Lang=S.
17. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Panorama General, op. cit*., p. 26.
18. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, op. cit*., p. 70.
19. Pinedo, Luis, *El costo de las licencias parentales en México*, documento de trabajo, 2016. Disponible en: www.corresponsabilidad.gire.org.mx.
20. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 5. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--es/index.htm%3E [consulta: 8 de marzo de 2016].

2

POLÍTICAS INTEGRALES DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD



Existe un serio problema de falta de conciliación de la vida laboral y personal que afecta primordialmente a las mujeres pues en la mayoría de los casos recae en ellas el trabajo de cuidados y el trabajo del hogar. Organizaciones internacionales como la OIT o el PNUD llaman la atención en el sentido de que al no haber o ser muy pobres las políticas públicas y los servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, "las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas. Éstas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo y convertirse en puentes entre ambas esferas. Estos puentes cruzan enormes distancias geográficas para unir lugares de residencia, trabajo, cuidado y consumen mucho tiempo y recursos."[1] Así, estos problemas, que afectan y discriminan de manera importante a las mujeres, también afectan y discriminan a hombres, niñas y niños.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas cuentan con derechos inalienables e imprescriptibles en condiciones de igualdad, sin discriminación. La mayoría de los instrumentos internacionales de derechos humanos contienen por lo menos una cláusula en la que prohíben la discriminación y establecen la obligación de los Estados frente a esta prohibición.

La discriminación por razones del sexo y género se puede definir como: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y/o género que tenga por efecto impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas tanto en el ámbito público como en el privado.

Sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación (que incluye razones de sexo o género) existen diversos preceptos e instrumentos internacionales y nacionales, entre ellos se pueden citar:

— Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), artículo 4.

— Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), artículo 3.

— Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 3.

— Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),[2] toda la Convención, destacan los artículos I, II y 16.

— Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), destacan los artículos I y 24.

— Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. III) de la OIT (CIII), destaca el artículo 5.

> En particular, el artículo II de la CEDAW establece la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos; así como la obligación de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Así, establece una serie de obligaciones específicas en estas materias.

Por su parte, el Comité CEDAW, en su Recomendación general relativa al artículo 16 de la Convención,[3] señala que:

> [...] la eliminación de la discriminación contra la mujer requiere que los Estados partes establezcan una igualdad tanto sustantiva como formal. La igualdad formal puede lograrse mediante la aprobación de leyes y políticas neutrales en cuanto al género que, a primera vista, traten por igual a mujeres y hombres. La igualdad sustantiva solo puede lograrse si los Estados partes examinan la aplicación y los efectos de las leyes y políticas y velan por que estas garanticen una igualdad de hecho que tenga en cuenta la desventaja o exclusión de la mujer. Por lo que respecta a las dimensiones económicas de las relaciones familiares, un enfoque basado en la igualdad sustantiva debe abordar cuestiones como la discriminación en la educación y el empleo, la compatibilidad entre las exigencias laborales y las necesidades familiares y las repercusiones de los estereotipos y roles de género en la capacidad económica de la mujer.

La solución a este problema no puede venir de una política aislada ni de un solo sector de la sociedad mexicana. De igual forma, para hacer frente a los grandes problemas causados por la falta de conciliación es necesario tomar en cuenta los diferentes elementos involucrados y analizar a quién o quiénes les compete y cómo se les puede hacer frente.

2.1

CORRESPONSABILIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS: LA TAREA ES DE TODOS

La situación de opresión y violación de derechos humanos que se ha descrito en capítulos anteriores no es sólo un "problema de las mujeres":

Esta situación es también un problema de las familias, en las que todos los integrantes se ven afectados por una falta de conciliación pero, al mismo tiempo, todos y todas tienen responsabilidades frente al trabajo no remunerado en el hogar y los trabajos de cuidado de los miembros que lo requieren. Esta responsabilidad recae principalmente en los adultos pero las y los niños mayores deben ir aprendiendo a asumir paulatinamente, en una medida razonable, de acuerdo a sus capacidades, necesidades y derechos humanos, ciertas responsabilidades en el trabajo del hogar, así como el autocuidado según la edad e ir aprendiendo en la práctica que estas responsabilidades no se determinan por el género de las personas. Como ha propuesto la OIT,[4] las políticas públicas y normativas también deberían ir orientadas a las familias, es decir, una serie de políticas articuladas de manera integral para favorecer a cada uno de los integrantes de la familia, lo cual favorecería también a la sociedad en su conjunto.

Como se ha visto y se ampliará más adelante, la sociedad en su conjunto se ve impactada fuertemente por la existencia o ausencia de políticas públicas y normativas de conciliación. De igual manera, las sociedades tienen un grado de responsabilidad en las soluciones que puedan plantearse, pues en muchos espacios de las sociedades se recrean los estereotipos y las prácticas discriminatorias en la relación y división de las responsabilidades de la vida laboral y personal que sufren las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

Los problemas aludidos también son de las y los empleadores o patrones, tanto del sector público como del privado. Como se verá más adelante, la existencia o ausencia de políticas públicas y normativas de conciliación afecta la productividad y el clima laboral de las empresas e instituciones públicas. Asimismo, las y los patrones deben hacerse cargo de la situación laboral que lleva a esta opresión y discriminación.

Finalmente, estos problemas son del Estado, el cual se encuentra obligado a proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de todos y todas.



ESTÁNDARES DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

La Organización Internacional del Trabajo considera que el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156),[5] junto con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), son

> instrumentos clave para la igualdad de género, pues representan el sustento de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ello se debe a que las cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración, con el acceso a la igualdad de oportunidades, con la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y con la protección de la maternidad, deben formar parte de los conjuntos generales de las políticas de promoción de la igualdad de género. Las disparidades de remuneración por razones de género son causa y consecuencia de las desigualdades de género entre las mujeres y los hombres, y deben resolverse. Lograr la igualdad también supone contar con políticas que permitan que las personas de uno y de otro sexo con responsabilidades familiares se preparen para el empleo, se incorporen al mismo y progresen en ese ámbito. La protección de la maternidad es esencial para lograr que las funciones reproductivas de la mujer no atenten contra su seguridad económica, ni contra su salud ni la de sus hijos. Así pues, se ha reconocido que los cuatro Convenios son instrumentos esenciales para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo; para que sean eficaces, las políticas sobre igualdad de género deben abordar la temática incluida en los cuatro.[6]

El artículo 5.1 del Convenio núm. 111 establece que las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias. Este es el caso de las medidas especiales relacionadas con la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares. Más aún, "todo Miembro puede [...] definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como [...] las cargas de familia [...] se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial."[7]

Las obligaciones establecidas en el Convenio núm. 100 también son relevantes en el sentido de que, en muchos casos, la baja remuneración que perciben las mujeres se convierte en uno de los factores que inciden en que ellas acaben por abandonar sus trabajos para hacerse cargo de sus familias y a que, por otro lado, la desigual carga de trabajo remunerado y no remunerado y la poca sensibilidad hacia las obligaciones familiares hace que las mujeres sean percibidas como menos "eficientes". La diferencia salarial existente entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor es consecuencia de una cultura laboral que privilegia la estructura machista.

El Convenio núm. 156, (que si bien no ha sido ratificado por México, puede tomarse como estándar internacional de los derechos laborales) establece la obligación de los Estados Miembros de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin que signifique un conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (artículo 3). Entre las obligaciones que surgen a partir de dicho convenio se encuentran las de:

— Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (artículo 5b);

— Adoptar medidas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas (artículo 6);

— Tomar medidas para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades (artículo 7);

— No se podrá poner fin a una relación de trabajo a causa de una responsabilidad familiar (artículo 8).

Por todo lo anterior se propone la corresponsabilidad como forma de abordar la conciliación de la vida laboral y personal. Es evidente la necesidad de una corresponsabilidad social y la Relatora especial de extrema pobreza y derechos humanos lo plantea muy claro:

> Las políticas públicas deben considerar el trabajo doméstico una responsabilidad social y colectiva, en vez de una cuestión particular, y tratar a quienes prestan cuidados no remunerados y a quienes los reciben como titulares de derechos. Es evidente la necesidad de adoptar un criterio de transformación de conformidad con el derecho de derechos humanos, y combatir los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. A tal fin, las políticas estatales deben reconocer y valorar la importancia del trabajo doméstico no remunerado, pero sin reafirmarlo como responsabilidad exclusiva de la mujer, ni apoyar determinados modelos de familia con exclusión de otros.[8]



BUENA PRÁCTICA

CORRESPONSABILIDAD: ACCIONES COLABORATIVAS DE DIVERSAS EMPRESAS APOYADAS POR EL ESTADO

ALEMANIA

La cooperación entre diferentes empresas es una buena solución si la ayuda formal para el cuidado de hijos no fuera posible de otra manera. Por ejemplo, en el caso de una empresa pequeña o que tenga baja demanda debido al reducido número de personal que tiene niños pequeños.

Existe en Alemania un ejemplo de este tipo de cooperación: En 1994 se creó una guardería (de nombre Bärcheninsel) en una zona residencial cerca de un parque industrial de 11 firmas. La guardería ofreció 40 lugares para el cuidado de niñas y niños de seis meses a seis años. Ese proyecto fue financiado de manera conjunta por el Estado, los empleadores y los empleados. Una colaboración de este tipo tiene numerosas ventajas, una de las cuales es su flexibilidad. Los empleadores pueden contribuir en función de su situación económica o nivel de exigencia y pueden abandonar el esquema en cualquier momento. Ellos no tienen que proporcionar los espacios o instalaciones necesarias y la carga administrativa es asumida por personal de enfermería. Un reto inicial puede ser la necesidad de coordinación entre las empresas participantes para garantizar que se cumplan los requisitos y expectativas de todos. Sin embargo, este reto suele darse, sobre todo, al inicio del proyecto y poco a poco, con la experiencia, se van subsanando las cuestiones pendientes. Otro reto puede ser encontrar miembros del personal dedicados que estén motivados para establecer y convertirse en parte del Comité de Dirección de la colaboración. En el caso de la guardería Bärcheninsel se encontró que otros proyectos similares se encuentran cerca, lo que demuestra la alta demanda y el éxito de este modelo de cuidado de niñas y niños.[9]

2.2

CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE UNA FAMILIA: REDISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

Tradicionalmente, dentro de la cultura patriarcal se ha dado por hecho que el cuidado de los hijos es responsabilidad de las mujeres. Si bien, la lactancia es una actividad que sólo las mujeres pueden hacer, el resto de las actividades, incluido el apoyo para la lactancia, también competen a los padres hombres. Ya al inicio de este Diagnóstico se daban las cifras de la gran disparidad en las horas que hombres y mujeres dedican a las tareas del hogar, entre las cuales el cuidado de los hijos es una de las más importantes. Entonces, es obligación del Estado y deber de las empresas y los empleadores en general, cada uno en el ámbito de su competencia, llevar a cabo políticas públicas y normativas que tengan como consecuencia un aumento en el número de horas que los hombres dedican a las tareas del hogar de manera que se equiparen con el número de horas dedicadas por las mujeres.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

LAS FAMILIAS Y SUS DERECHOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Civiles y la Convención Americana sobre Derechos Humanos establecen que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado y que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (artículos 16.3 y 25.2 de la DUDH, 23.1. del PIDCP, 10 del PIDESC y 17 de la CADH).

Por su parte, la Corte Interamericana de los Derechos Humanos ha dicho que el artículo 11.2 [sobre el derecho a la vida privada] de la Convención Americana está estrechamente relacionado con el derecho a que se proteja la familia y a vivir en ella, reconocido en el artículo 17 de la Convención, según el cual el Estado está obligado no sólo a disponer y ejecutar directamente medidas de protección de los niños, sino también a favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar.[10]

La familia es el espacio donde surgen, se recrean, y se reproducen las relaciones humanas más básicas. Es el espacio donde pueden darse las primeras relaciones de respeto, igualdad y corresponsabilidad entre sus integrantes, o de desigualdad y violencia. Es el primer y más importante espacio de desarrollo y aprendizaje del niño y la niña, en donde puede encontrar y aprender el amor, el respeto y la protección; también donde puede aprender los valores más importantes de convivencia, los cimientos para una vida de no-violencia. La maternidad y la paternidad, ya sean biológicas, por adopción o por gestación subrogada, y la familia son importantes para el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y hombres, adultos e infantes.

Hoy en día se tiene claro que no existe un modelo único de familia:[11] pueden ser sin hijos; o con uno o más hijos e hijas, de un hombre solo; de una mujer sola; de un hombre y una mujer; de dos hombres; de dos mujeres; una familia en la que las y/o los abuelos están presentes y participan de las responsabilidades familiares; una familia en la que las y/o los tíos están presentes en las responsabilidades familiares, etcétera. El modelo de familia patriarcal (donde el hombre, padre, es quien tiene el poder frente a la mujer y los hijos) se ha ido transformando poco a poco. Así, se ha establecido en la ley y en la jurisprudencia nacional e internacional que los hombres y las mujeres tienen igualdad de derechos y obligaciones en el matrimonio y también se ha establecido que el matrimonio es la unión entre dos personas (no necesariamente entre un hombre y una mujer).

Las políticas públicas y normativas en materia de conciliación de la vida laboral y reproductiva deben poder acoplarse a las diversas formas de familia; y las políticas públicas y normativas de protección de la maternidad y de la familia deben ir encaminadas a garantizar que existan condiciones para la dignidad y la igualdad de las familias y, al interior de las mismas, de las personas que las integran.

También deben partir de la situación real en la que estas familias tienen que hacer frente a las obligaciones laborales y familiares, para poder proteger y garantizar los derechos humanos de sus integrantes y hacer frente a la desigualdad y discriminación que pudieran sufrir. Por ejemplo, es importante tener en cuenta que "uno de los cambios más importantes registrados en [América Latina] es el incremento de los hogares con una sola persona adulta a su cargo. Esta persona es casi siempre mujer." También que

> los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan enormes dificultades para combinar el trabajo doméstico y de cuidado con las actividades remuneradas. De ello dan cuenta dos datos aparentemente contradictorios. El primero es que la mayoría de las mujeres jefas de hogar (entre 52 y 77 por ciento) están en el mercado laboral. Sin embargo, estos hogares tienden a ser más pobres: en 11 de 18 países de la región la incidencia de la extrema pobreza es superior aquí que en el resto de las familias. ¿Por qué? La principal causa está asociada a los menores ingresos que perciben estas mujeres debido a la discriminación salarial, por la mayor dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares sin contar con la ayuda de otros adultos. Frente a una oferta y cobertura de servicios preescolares insuficientes, estas mujeres deben buscar alternativas que generalmente van en detrimento del cuidado de sus hijos o hijas; o del trabajo en que se insertan.[12]

De igual forma, debería trabajarse en dos sentidos: por un lado, remover los obstáculos que impiden que los hombres cumplan cabalmente con sus responsabilidades familiares, sobre todo la discriminación que sufren los hombres para obtener licencias de paternidad y parentales, los permisos (tales como los "cuidados maternos/paternos" por enfermedad) así como servicios (como estancias infantiles o guarderías). Por otro lado, debe de trabajarse en una modificación de los patrones culturales y de las percepciones que tienen fijos estos patrones patriarcales. De este último tema se hablará en el apartado siguiente.

La Relatora especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos hizo incapié en que para asegurar que la mujer pueda disfrutar "de todos sus derechos en pie de igualdad con el hombre, los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar que las responsabilidades del trabajo doméstico estén compartidas equitativamente por el hombre y la mujer" pues la propia Convención "se refiere expresamente al reparto de responsabilidades entre el hombre y la mujer y la sociedad en general con respecto a la educación de los hijos."[13] También resalta lo establecido en el artículo 5 de la CEDAW en el sentido de que los Estados deben asegurar "el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos." Para cumplir con la obligación que se desprende de dicho artículo de la CEDAW, los Estados tienen la obligación de luchar contra las actitudes patriarcales y los estereotipos tradicionales en cuanto a la función y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad en general; "asegurar el disfrute de los mismos derechos al hombre y la mujer es una obligación inmediata de los Estados. Por consiguiente, deben adoptar medidas inmediatas para aliviar la intensidad del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y redistribuir su carga desproporcionada [...]"[14]

BUENA PRÁCTICA

ACCIONES DEL ESTADO PARA MODIFICAR LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADO DE LAS Y LOS HIJOS RECIÉN NACIDOS

SUECIA

Hasta hace muy poco en Suecia [...] los hombres y las mujeres se limitaban a los roles tradicionales a la hora de trabajar y de criar a los niños. Aunque el país ofrecía más de un año de baja parental, las madres eran tradicionalmente las únicas que se quedaban en casa con el bebé. Las mujeres ganaban menos dinero que los hombres y 6 por ciento de los padres que disfrutaron de su baja paternal fueron ridiculizados en el trabajo por ser "impropio de un hombre".

En 1995 el gobierno sueco creó incentivos financieros para que los hombres disfrutaran de su permiso de paternidad. Si el padre no disfrutaba de su baja, la familia perdía un mes de subsidios. A los hombres les dejó de importar lo que opinaran los demás. Pronto se estableció la costumbre de que los padres tomaran uno o dos meses de baja por su reciente paternidad. Adquirieron más seguridad sobre el papel que desempeñaban en el hogar, asumiendo las responsabilidades tradicionales que siempre habían desempeñado las mujeres. Hoy en día, ocho de cada diez padres suecos toman una media de cuatro meses de baja por paternidad, de los 13 meses disponibles.

Como todo el mundo se acostumbró a la idea de que los padres podían disfrutar de su baja de paternidad, la cultura y el ambiente laboral comenzaron a cambiar: el horario comenzó a ser muy flexible y la diferencia salarial entre hombres y mujeres comenzó a desaparecer (un estudio demostró que las ganancias de una madre aumentaron 7 por ciento por cada mes de baja del padre).

El porcentaje de divorcios comenzó a bajar en Suecia, en un momento en que estaba aumentando en otros países. Si tenemos en cuenta todos los gastos que ya supone la paternidad [...] evitar desagradables desenlaces supone un menor gasto, pudiendo destinar lo ahorrado a cosas realmente importantes.[15]

2.3

UNA POLÍTICA INTEGRAL DESDE EL ESTADO Y LAS UNIDADES DE TRABAJO

Para hacer frente a estos problemas no basta con políticas aisladas. Se requiere una política integral de conciliación corresponsable de la vida laboral y personal que incluya la participación de todas y todos los implicados. Esto quiere decir una serie de políticas articuladas. Se debe entender la magnitud y los elementos del problema para poder trazar un objetivo general y unos objetivos específicos para esta serie de políticas constitutivas de una política integral; realizar la planeación, diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de dicha política.

Implica también tomar en cuenta los riesgos o posibles efectos adversos y prevenirlos: al desarrollarse una política pública y normativa integral de conciliación corresponsable debe tenerse cautela de que los efectos de la misma no sean una precarización laboral o de sobre explotación y que ésta no se convierta en un arma de doble filo pues ya algunos advierten sobre este importante riesgo.[16]

El Banco Mundial habla, en general, sobre políticas públicas en materia de igualdad de género pero sus planteamientos son completamente aplicables a la conciliación corresponsable :[17]

> Unas políticas públicas bien diseñadas para resolver deficiencias de los mercados y limitaciones institucionales o normativas pueden contribuir a lograr progresos considerables en materia de igualdad de género. Sin embargo, la elección de políticas y su aplicación no se producen en un vacío. Las intervenciones deben estar adaptadas al entorno institucional, social y político de los países y a los diversos miembros de la sociedad implicados. Es importante comprender la manera en que las reformas se producen realmente, así como los factores que permiten mantenerlas de manera que generen cambios.

Cabe señalar dos características de los procesos de reforma en materia de género. Primero, como sucede con todas las reformas, redistribuyen recursos y poder entre grupos de la sociedad, también entre hombres y mujeres. Aun cuando las políticas tendentes a fomentar la igualdad de género estén bien escogidas y mejoren la eficiencia económica, es posible que algunos grupos salgan perdiendo. Segundo, esas reformas se enfrentan a menudo a poderosas normas y creencias sociales relacionadas con los roles asignados a los hombres y las mujeres. Cada uno de esos factores significa que probablemente existirá oposición, y saber gestionar las presiones en contra será decisivo para el éxito de las reformas.

En varios países —tanto ricos como en desarrollo— se pone de manifiesto que ciertos aspectos de la economía política de las reformas son especialmente pertinentes para la igualdad de género:

Primero, las reformas tienen más probabilidades de éxito cuando gozan de un amplio apoyo. Así pues, es esencial crear coaliciones que se movilicen en torno a las reformas. Esas coaliciones pueden incluir agentes no estatales, como los partidos políticos, sindicatos, organizaciones y asociaciones cívicas y el sector privado. Los grupos de mujeres han sido en particular una fuerza impulsora de una mayor igualdad de género en la legislación laboral y el derecho de la familia. [...] Esos grupos han dado voz a las mujeres y han creado un espacio donde realizar acciones públicas para contrarrestar la resistencia a la reforma.

Las mujeres y los hombres deben colaborar en la mejora de la igualdad de género. Si bien la mayor parte de iniciativas que requieren que los hombres presten apoyo a la igualdad de género todavía tienen poca envergadura, hay indicios de una mayor participación en muchas esferas y de un creciente apoyo de los hombres a los derechos de la mujer en muchos países en desarrollo.

Segundo, las empresas —tanto grandes como pequeñas— pueden formular un sólido plan de negocio favorable a la igualdad de género. En una economía mundial que evoluciona con rapidez, la demanda de conocimientos técnicos se ha incrementado enormemente, lo cual ha alentado a las empresas a ampliar sus bases de conocimientos. Las empresas han procurado no solo atraer y contratar mujeres cualificadas sino también conservar sus servicios adoptando medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Las empresas saben que una diversidad de opiniones puede enriquecer la adopción de decisiones y estimular la creatividad. Y, por sí misma, la igualdad de género se ha convertido en una característica deseable buscada por los clientes y los inversores. La responsabilidad social de las empresas es una vía para que éstas mejoren la competitividad gracias a la diferenciación de sus productos y se ganen la lealtad del poder de mercado cada vez mayor que tienen las mujeres.

Tercero, las conmociones y las transformaciones exógenas pueden brindar a los responsables de la formulación de políticas espacios de oportunidad para poner en marcha reformas que tal vez mejoren los resultados en materia de género. [...] Otro grupo de oportunidades es el que surge de la labor de promoción de organismos transnacionales y la creación de modelos de conducta en la agenda mundial.

POLÍTICA PÚBLICA Y NORMATIVA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN

Tanto la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia consagran el derecho a la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y el doméstico.

La Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres dispone el establecimiento de una política nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres y señala que "deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural." Para ello establece 12 lineamientos (artículo 17)[18] entre los que se encuentra el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres; y define como instrumentos de esta Política Nacional (artículo 18):

— El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

— El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

— La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Instituto Nacional de las Mujeres, a través de su junta de gobierno tiene a su cargo la coordinación del Sistema, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad (artículo 21). Y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 22). De tal manera que a la junta de gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres corresponde (entre otras cosas):

— Proponer los lineamientos para la política nacional;

— Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como los agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen;

— Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;

— Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (Artículo 25).

Por su parte, el Sistema Nacional tiene los siguientes objetivos (artículo 26):

— Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación;

— Contribuir al adelanto de las mujeres;

— Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, y

— Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 contiene el objetivo de garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos. Tal objetivo tiene, entre sus líneas de acción la Línea de Acción: 3.3.7. Ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género.

Desde el Estado, la política integral de conciliación corresponsable debería incluir a los tres ámbitos del gobierno: ejecutivo, legislativo y judicial.

El Poder Ejecutivo tiene la responsabilidad y la capacidad de llevar a cabo una serie de acciones necesarias para una política integral de conciliación corresponsable, tales como: realizar las encuestas y evaluaciones necesarias, así como revisar los trabajos estadísticos que ya existen para tener un diagnóstico claro de la situación en el país; diseñar la política, así como establecer convenios de colaboración con instituciones e instancias que le permitan llevarlo a cabo. El Poder Ejecutivo también tiene la obligación de implementar de manera inmediata lo que la ley y los recursos disponibles ya permiten al día de hoy. Tiene la capacidad de realizar campañas para promover la ratificación de tratados internacionales; la responsabilidad y la capacidad de modificar las normas de carácter administrativo que regulan las instituciones públicas que ofrecen los servicios relacionados con las responsabilidades familiares, o que regulan los horarios u otras condiciones de trabajo; lo mismo se diría de la revisión de los contratos colectivos de trabajo dentro de los cuales el Ejecutivo funge como el patrón. También tiene la obligación de llevar a cabo acciones para modificar los patrones esterotípicos y patriarcales sobre la división del trabajo remunerado y no remunerado.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS EN MÉXICO

LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

En octubre de 2015 fue adoptada la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.[19] Dicha norma no es obligatoria, es voluntaria. Establece una serie de requisitos "para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores." Los centros de trabajo que obtengan una determinada calificación de cumplimiento de los requsitos (70 puntos de un total de 100) pueden obtener una certificación con la marca "Igualdad laboral y no discriminación".

En total son 14 requisitos,[20] cada uno tiene un número determinado de puntos y algunos requisitos son de indispensable cumplimiento (requisitos críticos), mientras que otros no lo son (no críticos) para la obtención de la certificación.

Esta norma significa un avance en materia de políticas para promover la igualdad y no discriminación en el empleo. Sin embargo, aún no es suficiente. Por ejemplo, dada su naturaleza de "Norma Mexicana" no es obligatoria. También llama la atención que requisitos tales como el número 7, relativo a garantizar la igualdad salarial, sea un requisito no crítico, cuando el derecho, y por tanto, la obligación de garantizar la igualdad de remuneración están contenidos en el Convenio 100 de la OIT, el cual se encuentra ratificado por México, además de que se trata de uno de los Convenios Fundamentales del Trabajo y por tanto de obligatorio cumplimiento para todos los Estados parte de la OIT.

El requisito número 12 se refiere a "Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades" y cuenta con los siguientes elementos:

— Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche;

— Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo;

— Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros);

— Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo);

— Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares;

— Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.

Sobre el tema materia del presente Diagnóstico, es importante reconocer la existencia del requisito 12. Sin embargo, aún no alcanza premisas de verdadera corresponsabilidad, pues se trata de un requisito no crítico. Por otro lado, la licencia de paternidad de cinco días es muy corta y no significa un avance puesto que ya existe en la ley.

BUENA PRÁCTICA

INCORPORAR EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS JUNTAS DEL SEGURO SOCIAL. ANÁLISIS PARA REFORMAS NECESARIAS

MARRUECOS

La junta de gobierno de la *Caisse nationale de sécurité sociale* es tripartita. Con la integración del diálogo social en las discusiones de alto nivel, se confiere formalmente voz y peso a las opiniones de los interlocutores sociales. Tras la ratificación del Convenio núm. 183 en 2012, la *Caisse nationale* tuvo que asumir la cobertura financiera continua a largo plazo de las prestaciones de protección de la maternidad, incluida la licencia. La Junta de Directores de la *Caisse nationale* inmediatamente decidió realizar un estudio sobre las consecuencias financieras de la ley pertinente, y sobre la forma en que debía enmendarse para garantizar la estabilidad financiera de la rama de la Caja responsable de las prestaciones a corto plazo. Una vez que se determinó la viabilidad, la cobertura se incrementó a 14 semanas y la prestación se mantuvo en 100 por ciento de la remuneración diaria promedio de la beneficiaria, con sujeción a un límite inferior equivalente al salario mínimo legal.[21]

EVALUAR Y ROBUSTECER EL CONTROL DE LAS VIOLACIONES A LA LEY

MARRUECOS

Al realizar una evaluación de la equidad y la igualdad de género desde la esfera del Ministerio de Empleo y Formación Profesional, publicada en 2010, se constató que no se dispone de datos sobre el incumplimiento de la legislación laboral nacional. No obstante, se confirmaron las numerosas violaciones de derechos de que son víctimas las mujeres; entre otras, el despido por motivo de embarazo, la no inscripción en la *Caisse National de Sécurité Sociale*, y la ausencia de salas para la lactancia. Ese mismo año se puso en marcha un programa, que tiene entre sus objetivos mejorar la información sobre esos obstáculos a la participación femenina en el mercado laboral. Entre sus componentes, cabe citar un sistema de información atento a las consideraciones de género, para detectar mejor las violaciones del Código del Trabajo.[22]





Foto: Fungifilms

BUENA PRÁCTICA

ELEGIR ESTRATÉGICAMENTE LOS MECANISMOS PARA IMPULSAR LA RATIFICACIÓN

PARAGUAY

La Secretaría de la Mujer decidió que la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades se encargara de las actividades encaminadas a la ratificación. Esta Comisión, que depende del Ministerio de Justicia y Trabajo y goza de credibilidad, contó con la asistencia técnica de la OIT y tenía experiencia en temas de interés, como la pobreza y el empleo. Un elemento sumamente importante fue la presencia de representantes del gobierno y de los interlocutores sociales entre los miembros de la Comisión; ello ayudó a crear consenso.[23]

El Poder Legislativo tiene a su cargo acciones del Estado mexicano en la materia, tales como la ratificación de los tratados internacionales que México tiene pendientes. También tiene la responsabilidad de armonizar nuestra legislación a los estándares internacionales en la materia y elaborar las propuestas legislativas que mejoren las condiciones de vida de las y los mexicanos en la materia.

BUENA PRÁCTICA

REALIZAR "ESTUDIOS DE CONFORMIDAD" SOBRE LA LEGISLACIÓN Y LA PRÁCTICA NACIONALES

BENIN

Elaboraron un proyecto de ley en la materia y cuando se sometió a consideración del Parlamento, se realizó una evaluación técnica para verificar si la legislación y la práctica del país se ajustaban a las disposiciones del Convenio núm. 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad. Este "estudio de conformidad" permitió determinar que, a la luz de la legislación nacional, la normativa y la práctica, el momento era idóneo para la ratificación. El análisis de la medida mostró que la protección de la maternidad ya estaba consagrada en varias disposiciones del Código del Trabajo, el Código de la Seguridad Social, los reglamentos por los que se rigen los funcionarios públicos permanentes, y el Convenio Colectivo General de Trabajo. Además, se examinó si la legislación vigente ya preveía los principales requisitos del Convenio núm. 183 – a saber, la protección de la maternidad, la protección del empleo y la no discriminación, el derecho a prestaciones, y la protección de la salud; y se confirmó que así era.[24]

BUENA PRÁCTICA

RECURRIR AL APOYO TÉCNICO DE ORGANISMOS INTERNACIONALES ESPECIALIZADOS, TALES COMO LA OIT

PARAGUAY

En el proceso previo a la ratificación, la OIT aportó especialización y orientación técnica, y colaboró en otros aspectos, como el aumento de la capacidad y la capacitación, los planes de promoción y las campañas de sensibilización del público, mediante material de divulgación, textos de políticas y de leyes, reuniones tripartitas y demás consultas, y audiencias públicas. Estos conocimientos especializados tomados de buenas prácticas y lecciones extraídas en relación con la ratificación de los Convenios de la OIT por parte de los Estados miembros en el mundo, fueron determinantes para la ratificación del Convenio núm. 156 por Paraguay en 2007. La ratificación se logró con el voto unánime, culminando así un proceso que duró apenas ocho meses.[25]

Por su parte, el Poder Judicial tiene la obligación de juzgar de acuerdo con estándares internacionales en la materia, tales como la perspectiva de género.

Las unidades de trabajo, ya sean del sector público o privado, como se ha dicho antes, también tienen responsabilidades. Desde cada unidad se pueden llevar a cabo innumerables acciones que promueven la conciliación corresponsable: desde conocer el clima laboral de su empresa o institución, hasta elaborar y llevar a cabo un programa integral de conciliación corresponsable que tome en cuenta los elementos señalados en este diagnóstico.



Foto: Shutterstock

BUENA PRÁCTICA

POLÍTICA INTEGRAL DENTRO DE UNA EMPRESA

GOOGLE[26]

No se trata de una política de conciliación, sino de una política encaminada a la igualdad de género que invlucra una serie de medidas articuladas. En Google han implementado una política para aumentar la presencia de mujeres en la misma y también que las mujeres sean más tenaces al impulsar su trayectoria profesional. Esta iniciativa se llama *Women at Google*.

Actualmente la iniciativa está conformada por más de 7 mil 500 integrantes de 27 países y se guía por tres pilares: desarrollo profesional; conexiones; y comunidad.

También por medio de políticas de recursos humanos apoyan a las mujeres con licencias de maternidad que Google tiene implementadas en todos los países donde opera; licencias de paternidad; horarios flexibles para las mamás; lugares especiales para amamantar a los bebés y guarderías en algunas de sus oficinas. Algo a destacar de esta práctica empresarial es que, independientemente de la normativa de derechos laborales que existe en cada país en donde tiene personal trabajando, la empresa otorga las 18 semanas de maternidad.

Dentro del sector social tanto las organizaciones de la sociedad civil, como los sindicatos y otros actores sociales pueden promover el cambio. Algunas organizaciones sindicales mexicanas, por ejemplo, han trabajado a favor de la ratificación de los Convenios de la OIT sobre protección de la maternidad y sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenios núm. 183 y 156), entre otros, bajo la campaña "Trabajo digno. Derecho de las mujeres".[27]

BUENA PRÁCTICA

PROMOVER SINDICATOS MÁS ATENTOS CON LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO

AUSTRALIA

En 1977 el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU por sus siglas en inglés) cedió a la presión de algunas sindicalistas y adoptó la Carta de las Mujeres Trabajadoras, en la que se establecieron medidas de acción prioritarias que debían adoptarse. Se reivindicaba, entre otras cosas, la provisión y disponibilidad de suficientes guarderías a precios asequibles, y estrategias para atender a las necesidades de los padres que trabajaban. En 1984, el ACTU adoptó un Programa de Acción en favor de las Trabajadoras, cuyos objetivos y estrategias incluían la protección de la maternidad, la licencia parental y la provisión de servicios de guarda infantil.[28]



JORNADAS LABORALES MÁS CORTAS, HORARIOS FLEXIBLES Y JORNADAS PARCIALES

Si bien es cierto que, como ya lo han señalado diversos expertos e instituciones nacionales e internacionales, es necesario hacer que coincidan los horarios de las estancias infantiles, guarderías o escuelas con los horarios de trabajo de las madres y los padres, también es cierto que estos horarios no deben ser fijados por el mercado, sino que deben tener como base los derechos humanos y las necesidades que como seres humanos tienen tanto las madres y los padres, como las y los niños.

Las madres y padres se encuentran frente a grandes obstáculos pues, en México, los horarios de trabajo en la práctica son completamente ajenos a una cultura laboral conciliatoria. Incluso son contrarios a los derechos laborales.

Solo por dar algunas cifras, según datos de la OCDE, en 2013 México fue el país con el mayor promedio anual de horas trabajadas, con un total de 2 mil 237 horas por trabajador, que es altísimo si lo comparamos con los países que tuvieron los promedios anuales más bajos: Alemania, con mil 363 horas; Noruega, con mil 408; Holanda, con mil 421 o la media de la OCDE que fue de mil 770 horas.[29]

Cabe comentar que el alto número de horas trabajadas no es proporcional a la eficiencia de la economía del país puesto que Alemania, que es el país con menor promedio anual de horas trabajadas, también ha sido considerado el país más eficiente del mundo en términos del PIB per cápita.[30] El número de horas trabajadas tampoco es proporcional a la competitividad, ya que tanto Noruega, como Holanda y Alemania, que se encuentran en los últimos lugares en cuanto al promedio anual de horas trabajadas, se encuentran en los primeros diez lugares en competitividad a nivel mundial con los lugares 2º, 8º y 10º respectivamente. Al mismo tiempo, México se encuentra en los últimos lugares en competitividad: en el lugar número 36 de 43 países evaluados.[31]



BUENA PRÁCTICA

HORARIO REDUCIDO

GIRE, CIUDAD DE MÉXICO

En GIRE se revisa de forma continua la política laboral para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar de sus trabajadoras y trabajadores. Dentro de las medidas que ya existen destaca que desde su fundación, hace 25 años, GIRE estableció el horario laborable de 9 a 15 horas (una jornada laboral de seis horas), de tal manera que todas las personas que trabajan en la organización pueden tener horas importantes del día para dedicarse a otras responsabilidades.

Por otro lado, en muchas ocasiones, cuando se toman medidas para apoyar a las personas que tienen responsabilidades familiares, no se tiene una práctica institucional que pueda organizar de manera justa dichas medidas y se llega a caer en la práctica de recargar el trabajo de las y los que se van temprano hacia las y los que se quedan debido a que no tienen responsabilidades familiares, generando con esto un malestar y un ambiente laboral adverso.

De ahí que las larguísimas jornadas laborales no benefician a nadie, pues se ha demostrado que trabajando menos horas se es más eficiente y competitivo. Una jornada laboral razonablemente corta es parte fundamental de una conciliación corresponsable de la vida laboral y personal pues permite a las personas sentirse satisfechas por tener una vida personal además de trabajar.

De la misma forma, las políticas de conciliación de la vida laboral y reproductiva no sólo deberían contemplar horarios más reducidos en general, sino incorporar los horarios flexibles y las jornadas de medio tiempo. La Relatora especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos ha señalado que "todos los trabajadores, sin distinción de género, estado laboral, tamaño de la empresa o carácter concreto de su relación laboral, deben disfrutar del derecho jurídicamente establecido de solicitar condiciones de trabajo flexibles, con recurso a un sistema independiente de apelación." [32]

La introducción de jornadas de trabajo reducidas así como flexibles implica tener que tomar algunas medidas adicionales para que dichas disposiciones sean cumplidas, pues podría suceder, como fue el caso en algunos sexenios pasados que se estableció la obligación a todas las dependencias de gobierno federal de cerrar las oficinas a las 18 hrs para ahorrar energía eléctrica y, sin embargo, en muchos espacios no se cumplió. En Francia,[33] actualmente se discute una iniciativa de ley que propone prohibir los correos electrónicos de trabajo después de las 18 horas ya que muchas veces en la práctica se da el caso de recibir trabajo fuera de los horarios de oficina, incluso aún cuando la trabajadora o trabajador hubieran ya salido de la oficina.

En el ámbito local, el *Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la nueva cultura laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar*[34] publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de agosto de 2015 establece que "el personal femenino técnico operativo de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores, que tenga hijos legalmente reconocidos e incorporados a los padrones de validación y acreditación respectivos, inscritos en estancias maternales o cursando educación básica comprendida de preescolar a secundaria, su horario laboral no excederá de las 18:00 horas..." (numeral Cuarto). Si bien es loable que se establezca la limitación para que no se exceda de un horario determinado, particularmente para quienes tienen responsabilidades familiares; no es conveniente fijar esta prerrogativa sólo a las mujeres, pues los hombres también tienen responsabilidades ante los hijos. Estamos entonces frente a una disposición que sólo quiere *conciliar* y no establecer una *corresponsabilidad*, y que además reproduce el estereotipo de género, por lo tanto puede generar más discriminación.

GIRE solicitó información a diversas entidades públicas federales y locales de la Ciudad de México, para saber si cuentan con un horario flexible para que las y los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares. Las entidades a las que se les consultó son: el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Instituto Nacional Electoral (INE), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (Inmujeres CDMX), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), la Secretaría de Gobernación (SG) y la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

A continuación se citan las respuestas que mostraron algunos avances aunque todavía son muy pequeños:

TEPJF:[35]

La jornada de trabajo oficial corresponde de lunes a viernes, de las nueve (9:00) a las dieciocho (18:00) horas, comprendiendo ocho horas de labores y una de alimento. No obstante, el artículo 10 de sus Criterios para Conceder Licencias de Maternidad y Paternidad al Personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, señala que "a quienes desempeñen labores de cuidado, en especial a las madres trabajadoras, el titular del área respectiva otorgará horarios compatibles con su desempeño laboral y la preparación integral para los exámenes relacionados con la carrera judicial. Asimismo, se tomarán las medidas necesarias para garantizar su participación en los cursos de capacitación." Resulta un interesante avance, por lo menos a nivel de normativa interna.

CDHDF:[36]

El horario de trabajo para las y los servidores públicos, conforme a las necesidades del servicio, podrá ser: general, comprendido habitualmente de las 9:00 a las 18:00 horas y especial, comprendido de: a) 08:00 a 17:00 y b) 10:00 a 19:00 horas, el cual, bajo circunstancias debidamente documentadas y conforme las necesidades del servicio, la o el titular o encargado del despacho del órgano o área de apoyo de adscripción podrá autorizar a su personal horarios especiales. Estos horarios especiales, pueden ser aplicados por todo el personal.

La posiblidad de elegir entre tres tipos de horarios sin duda resulta un avance. Sin embargo, la jornada sigue siendo de ocho horas y en muchos casos dicha jornada se prolonga. Faltaría una política mucho más ambiciosa en términos de los horarios frente a la vida personal y familiar.

INMUJERES:[37]
El reglamento interior de trabajo de Inmujeres establece en su artículo 22 diversas posibilidades de arreglo de los horarios:

> "La duración de la jornada de trabajo ordinaria se distribuirá en 40 horas de lunes a viernes de cada semana.
>
> Los horarios de trabajo podrán ser:
>
> I. De lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas, con una hora intermedia para tomar alimentos;
>
> II. De lunes a jueves de 8:00 a 18:00 horas y viernes de 9:00 a 14:00 horas con una hora y 15 minutos intermedia para tomar alimentos;
>
> III. De lunes a jueves de 9:00 a 19:00 horas y viernes de 9:00 a 14:00 horas con una hora y 15 minutos intermedia para tomar alimentos;
>
> IV. Excepcionalmente y bajo las justificaciones pertinentes, se podrá convenir un horario diferente a los anteriores entre el Personal y la o el Titular de la Unidad Administrativa, a la cual pertenezca y éstos deberán ser autorizados por ésta y con el visto bueno administrativo de la persona Titular de la Dirección General de Administración y Finanzas.
>
> El Instituto podrá establecer otras formas de distribución en la semana de las horas de trabajo.
>
> El Instituto queda facultado para cambiar los horarios de trabajo dentro de la jornada, de acuerdo con las necesidades de trabajo, siempre que se respeten los máximos legales permitidos, debiendo notificar por escrito al personal".

CONAPRED:[38]
Con base en los lineamientos que regulan la jornada de trabajo, en el Conapred existen diversas posibilidades. La jornada de trabajo del personal de mando, enlace y operativo será de ocho horas de lunes a viernes. El horario de trabajo será de 9:00 a 14:30 y de 16:00 a 18:30 horas; con horario de comida de 14:30 a 16:00 horas.

Cuentan con un horario continuo para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades de cuidados en el hogar. Ese Consejo informó que son 14 las y los trabajadores que a la fecha de la solicitud de información gozaban del horario continuo.

Por su parte, el horario escalonado consiste en diferir la hora de entrada y la de salida con el horario señalado en el lineamiento 3.2 tomando en cuenta el lineamiento 3.1. es decir, restar o incrementar horas o medias horas al horario establecido para la entrada y a partir de la determinación de la hora de entrada, contar las ocho horas que debe laborar al día la o el trabajador. El horario escalonado será permitido para el personal de mando, enlace y operativo (personal de confianza y eventual).

COPRED:[39]
La jornada laboral de dicho Consejo tiene un horario de 9:00 a 18:00, con una hora de comida. De acuerdo con su reglamento interior de trabajo se establece una jornada especial:[40]

> **Artículo 4.** Tendrán una jornada reducida en dos horas:
>
> a. Los padres y madres que tengan hijos e hijas menores a los cinco años, en tanto los menores asistan a la escuela.
>
> b. Las colaboradoras y colaboradores que demuestren tener a su cuidado alguna persona con discapacidad.
>
> c. Las colaboradoras y colaboradores que demuestren tener a su cuidado a una persona adulta mayor.
>
> d. En el periodo de lactancia de las madres colaboradoras.

Esta disposición es un ejemplo de buena práctica puesto que toma en cuenta las responsabilidades tanto de las madres como de los padres de cuidado de las y los hijos y, además, toma en cuenta responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad, adultos mayores y un apoyo a la lactancia mayor al que otorga la legislación federal.

Su normativa interna además otorga mayor tolerancia: frente a la tolerancia de 15 minutos que otorga el artículo 5 de su reglamento interior de trabajo a su personal en general, el artículo 7 establece lo siguiente:

> **Artículo 7.** Siempre tendrán una tolerancia de 30 minutos, contados a partir de la hora de inicio de sus labores:
>
> a. Las madres y padres que tengan que llevar a sus hijos a la primaria.
>
> b. Las colaboradoras y colaboradores que demuestren tener a su cuidado alguna persona con discapacidad.
>
> c. Las colaboradoras y colaboradores que demuestren tener a su cuidado a una persona adulta mayor.
>
> d. En el periodo de lactancia de las madres colaboradoras.
>
> e. La tolerancia extensiva y la jornada especial, no serán acumulativas.

BUENA PRÁCTICA

OFRECER LA POSIBILIDAD DE HORARIO FLEXIBLE JUNTO CON OTRAS DISPOSICIONES DE FLEXIBILIDAD

MOLDAVIA

La ley prevé la posibilidad de establecer una jornada o una semana de trabajo parcial, a convenir entre el empleador y el empleado en cualquier momento. El empleador está obligado a conceder estas opciones a las mujeres gestantes, y a las mujeres y los hombres con hijos menores de 14 años o con discapacidad. En ese caso, el empleado recibe una remuneración proporcional al tiempo de servicio. Estas disposiciones no repercuten en el cálculo del tiempo total de servicio, ni en la duración de la licencia anual, ni en los demás derechos.[41]



Foto: Shutterstock

2.4

EL CAMBIO CULTURAL

La CEDAW estipula la obligación de los Estados de tomar medidas para "modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" (artículo 5 a).

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

IGUALDAD DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL ENTORNO FAMILIAR

La *corresponsabilidad* en las responsabilidades familiares tiene fundamento en las obligaciones del Estado de asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos[42] en el entorno familiar.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establece lo siguiente:

Artículo 23

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

El Comité DH, en su Observación General No. 19, relativa a la familia (artículo 23), hizo hincapié en la obligación —establecida en el párrafo 4 del artículo 23— de los Estados Partes de tomar las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.[43]

El Artículo 16 de la CEDAW establece:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

[...]

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

Por su parte, sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres consagrada en el artículo 3 de la PIDCP, el Comité DH señaló en su Observación General núm. 28, que la igualdad en el matrimonio significa que marido y mujer deben participar en un pie de igualdad en las responsabilidades y en la autoridad que se ejerza dentro de la familia.[44]

Debe evitarse la discriminación en las leyes:

> La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha considerado que las normas civiles que asignen responsabilidades y obligaciones exclusivamente al esposo, en virtud de su papel como generador de ingresos y, en el caso de la mujer, por su papel como esposa, madre y ama de casa son claramente violatorias al derecho de igualdad y no discriminación contenido en los artículos I y 24 de la comisión Americana sobre Derechos Humanos (CADH), entre otros. La Comisión ha señalado que, lejos de asegurar la "igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades" dentro del matrimonio, "las disposiciones citadas institucionalizan desequilibrios en los derechos y deberes de los cónyuges [...], con un efecto continuo y directo en la víctima."

También deben evitarse los estereotipos que reproducen la discriminación:

> En ese sentido la CIDH recomendó a México continuar adoptando programas institucionales dirigidos a "reestructurar estereotipos sobre el papel de la mujer" y promover "la erradicación de patrones discriminatorios socio-culturales."[45]

De igual manera, debe evitarse la discriminación en la práctica:

> La Relatora especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos indicó que "Los Estados que pasan por alto o no tratan de remediar la carga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado de la mujer incurren en grave incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad y no discriminación, que son los pilares del derecho internacional de los derechos humanos". Por ello, los Estados deberían "adoptar todas las medidas necesarias para asegurar que el trabajo doméstico no remunerado no afecte de manera desproporcionada el disfrute por la mujer de sus derechos y facilitar el establecimiento de condiciones que aseguren dicho disfrute en pie de igualdad con el hombre."[46]

Es indudable que, en la práctica, como se dijo antes, uno de los obstáculos para que sea posible una verdadera corresponsabilidad en la relación entre vida laboral y reproductiva, que redunde en una verdadera igualdad para hombres y mujeres, es necesario modificar una serie de patrones culturales y percepciones que tienen fijos estos estereotipos patriarcales de género. Sobre este tipo de percepciones se han hecho diversos estudios en América Latina, incluyendo México, que muestran que "en la mayoría de los hombres está presente la percepción de que su papel de proveedor los exime de buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado de adultos mayores." Estos estudios muestran también que "la posición de los hombres no es homogénea y es posible identificar diferencias en el grado de aceptación de la idea del trabajo remunerado de las mujeres." Las posiciones encontradas en dichos estudios van desde los que se oponen claramente al trabajo remunerado de las mujeres y consideran que éste es incompatible con la crianza de hijas e hijos," hasta los que reconocen que el trabajo es un derecho de la mujer, lo cual abre posibilidades de mayor igualdad entre los géneros. Sin embargo, este último grupo todavía considera algunas labores, tales como el cuidado de las y los hijos enfermos, como exclusivas de la mujer. En dichos estudios, en general, los hombres entrevistados no mostraron interés por conciliar su vida laboral con sus responsablidades familiares.[47]

Incluso existen movimientos de hombres que se encuentran en contra de la reivindicación de la igualdad, la no discriminación y los derechos de las mujeres.[48] También existen grupos de hombres y movimientos que, por el contrario, buscan hacer evidentes los privilegios patriarcales y revertir la situación de opresión y desigualdad que viven las mujeres, que buscan la igualdad y que consideran que la conciliación de la vida laboral y familiar también compete a los hombres.[49] A partir de ellos se ha hablado de "nuevas masculinidades".

¿Cómo se modifican los patrones culturales y percepciones que tienen fijos estos estereotipos de género? Esta es una de las cuestiones más complejas de resolver. Sin duda no puede haber una respuesta única ni simple. Tanto las instituciones del Estado, como las y los empleadores públicos y privados deben darse a la tarea de buscar soluciones creativas y aprovechar los ejemplos de quienes han sido exitosos en ello.

Una de las acciones a las que se recurre con frecuencia para sensibilizar a las personas en torno al cambio es el taller de capacitación o de sensibilización. Si bien, es una acción loable, deben tenerse en cuenta sus limitaciones. Respecto a la incorporación de la perspectiva de género para tratar casos de violencia contra las mujeres, se puede retomar la experiencia compartida en el *Manual de referencia para profesionales de salud en países en desarrollo*, en el cual se señala que:

> un solo taller de capacitación no es suficiente para modificar la conducta de proveedores si no se cuenta con otros recursos y el respaldo de la organización. En cambio, Heise *et al.* afirman que la mayoría de los esfuerzos que logran modificar el comportamiento de proveedores ocurren cuando la organización realiza un esfuerzo integral tendiente a mejorar los recursos y las políticas dentro del centro de salud o la clínica. Sin este respaldo, algunos miembros individuales del personal pueden brindar una atención adecuada a las sobrevivientes por iniciativa propia, pero para lograr una mejora amplia y sustentable, las organizaciones de salud necesitan transformar los elementos principales de todo el sistema.[50]

BUENA PRÁCTICA

TRATAR LA PROBLEMÁTICA EN TORNO A LOS HOMBRES Y LOS FACTORES DE MASCULINIDAD EN LOS DEBATES NACIONALES

BENIN

En un documento blanco publicado dos años antes de la ratificación por parte de Benin del Convenio núm. 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad se ponían de manifiesto prácticas socioculturales que perpetúan actitudes y comportamientos respecto de los trabajos "masculinos". En dicho documento se señalaba que los hombres siguen sin participar en la vida familiar y las responsabilidades domésticas, las cuales corren completamente por cuenta de la mujer.[51]

NOTAS

1. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 79.
2. CEDAW, por sus siglas en inglés.
3. *Recomendación general relativa al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución)*, Comité CEDAW, 30 de octubre de 2013, CEDAW/C/GC/29, párr. 1. Disponible en: http://undocs.org/es/CEDAW/C/GC/29 [consulta: 6 de abril de 2016].
4. Lewis, Suzan y otras, Maternity protection in SMEs: an international review, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014. Traducción de GIRE en ésta y todas las citas subsecuentes.
5. México no ha ratificado los Convenios núm. 156 y 183.
6. Cruz, Adrienne, Documento de trabajo 2/2012, *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981)*: *Estudio comparativo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género, 2013, p. 7.
7. *Ídem*.
8. *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293*, Naciones Unidas, 9 de agosto de 2013, párr. 70. Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/422/74/PDF/N1342274.pdf?OpenElement [consulta: 6 de abril de 2016].
9. Lewis, Suzan y otras, *op. cit.*, p. 49.
10. Corte IDH, Caso *Atala Riffo y Niñas vs. Chile, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de febrero de 2012, Serie C No. 239*, párr. 169. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf [consulta: 6 de abril de 2016].
11. Ver, en ese sentido, *Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de febrero de 2012, Serie C No. 239*, Corte IDH, párrs. 172-175.
12. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, *op. cit.*, 2009, p. 63.
13. *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293*, *op. cit.*, párr. 22.
14. *Ídem*.
15. "Descubre por qué es más fácil ser padre en Suecia que en España", en Expansión, 23 de noviembre de 2015. Disponible en: http://www.expansion.com/2013/11/15/midinero/1384533129.html [consulta: 5 de agosto de 2016].
16. Moguel, Miguel, *op. cit.* p.15.
17. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Panorama General, Informe 2012*, Banco Mundial, pp. 35-36.
18. Entre los lineamientos establecidos en el artículo 17 destacan los siguientes:
    1) Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
    2) Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
    3) Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
    4) Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil;
    5) Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
    6) El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;
    7) Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud, y
    8) Promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

19. La declaratoria de vigencia de dicha norma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, señalando que entraría en vigor 60 días naturales a partir de su publicación. Dicha Norma cancela la NMX-R-025-SCFI-2012.

20. Los 14 requisitos están desglosados en una serie de elementos que deben cumplirse y son:

    1) Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente;

    2) Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo;

    3) Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades;

    4) Realizar una auditoría interna;

    5) Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo;

    6) Existencia de un código de ética o equivalente;

    7) Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal;

    8) Contar con procesos de ascenso y permanencia, con igualdad de oportunidades;

    9) Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades;

    10) Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo;

    11) Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible;

    12) Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades;

    13) Contar con accesibilidad en los centros de trabajo, y

    14) Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

21. *Cruz, Adrienne, op.cit*., pp. 176-177.

22. *Íbidem*, pp. 176-177.

23. *Íbidem*, p. 183.

24. *Íbidem*, p. 172.

25. *Íbidem*, p. 183.

26. Grajales, Manuel y Uriel Naum, "La estratega de Google para empoderar a las mujeres en AL", en Forbes México. Disponible en: http://www.forbes.com.mx/la-estratega-de-google-para-empoderar-a-las-mujeres-en-al/#gs.null [consulta: 21 de julio de 2016].

27. Para saber más sobre esta campaña puede consultarse http://www.strm.net/equidadygenero/?page_id=292 [consulta: 14 de octubre de 2016].

28. Cruz, Adrienne, *op. cit*., p. 184.

29. El promedio anual de horas trabajadas se define como el número total de horas reales trabajadas por año divididas por el promedio de personas empleadas al año. Las horas reales trabajadas incluyen horas regulares de trabajos de tiempo completo, medio tiempo y medio año, horas extras pagadas y no pagadas así como horas trabajadas en trabajos adicionales. Excluye el tiempo no laborado debido a fiestas nacionales, baja anual pagada, enfermedades, lesiones y discapacidades temporales, baja por maternidad, permiso de paternidad/maternidad, huelgas o disputas laborales, mal clima y otras razones. Los datos cubren a empleados y aquellos que trabajan por su cuenta. Cfr. IMCO, *Horas trabajadas al año vía OCDE*. Disponible en: http://imco.org.mx/competitividad/horas-trabajadas-al-ano-via-ocde/ [consulta: 31 de marzo de 2016].

30. Ver, por ejemplo: Justo, Marcelo, "¿Cuáles son las economías más eficientes y por qué?", en BBC Mundo, 30 de enero de 2015. Disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150126_economia_mas_eficiente_mj [consulta: 4 de abril de 2016].

31. Gallegos Toussaint, Rodrigo, "Índice de competitividad internacional 2015", en IMCO. Disponible en: http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/2015-ICI-Presentacion_completa.pdf [consulta: 4 de abril de 2016].

32. *Informe de la Relatora especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, op. cit*., párr. 77.

33. Perry, York, "Francia quiere prohibir el e-mail fuera de horarios laborales", en *FayerWayer*. Disponible en: https://www.fayerwayer.com/2016/05/francia-quiere-prohibir-el-e-mail-fuera-de-horarios-laborales/ [consulta: 6 de agosto de 2016].

34. Este acuerdo es de carácter general y observancia obligatoria sólo para dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades de la Ciudad de México. Es decir, no es aplicable en el sector privado, ni tampoco fuera de la Ciudad de México.

35. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00005516.

36. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000016516.

37. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400006116.

38. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000004016.

39. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900004016.

40. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Reglamento Interior de Trabajo del COPRED*. Disponible en: http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/Reglamento_Interior_de_Trabajo.pdf [consulta: 6 de agosto de 2016].

41. Cruz, Adrienne, *op. cit.,* p. 178.

42. Estos derechos y responsabilidades se hacen extensibles a todo tipo de parejas y conformaciones familiares.

43. *Observación general Nº 19. La familia (artículo 23), 39º período de sesiones (1990)*, Comité de Derechos Humanos HRI/GEN/1/Rev.7 at 171, párr. 6. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/1_Global/INT_CCPR_GEC_6620_S.doc [consulta: 6 de agosto de 2016].

44. *Observación general N° 28. La igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3)1, 68º periodo de sesiones, (29 de marzo 2000)*, Comité de Derechos Humanos, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7, párr. 25. Disponible en: http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom28.html [consulta: 6 de agosto de 2016]. Esta disposición, al igual que las anteriores debe interpretarse a la luz de los estándares más recientes en el sentido de las personas que integran la unión conyugal independientemente de su sexo, es decir que no sólo aplica para las parejas heterosexuales.

45. *Informe No. 51/13, Caso 12.551, Fondo, Paloma Angélica Escobar Kedezma y otros (México)*, CIDH, 12 de julio de 2013, párrs. 153-154.

46. *Informe de la Relatora especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, op. cit*., párr. 19.

47. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, op. cit.*, pp. 72-73.

48. Ver, en ese sentido, Tena, Olivia, "Estudiar la masculinidad ¿para qué?", en Blazquez, N., Ríos M. y Flores, F. (Coords.), *La investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales*, México, CEICH-UNAM, 2010, pp. 271-291.

49. Moguel, Miguel, *Políticas institucionales y cambios en los significados sobre la masculinidad: Un análisis de caso de la licencia de paternidad en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia, Flacso, México, octubre de 2014, pp. 37-38.

50. *Fortaleciendo la respuesta del sector de la salud a la violencia basada en género. Manual de referencia para profesionales de salud en países en desarrollo*, IPPF/RHO, 2010, p. 49.

51. Cruz, Adrienne, *op. cit*., p. 172.

3

ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN



Foto: Shutterstock

Algunas recomendaciones que proporciona un estudio de la OIT sobre protección de la maternidad1 con miras a una política pública sobre el tema en las Pymes, pero que en realidad puede aplicar para todas las cuestiones relacionadas con la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal, son las siguientes:[2]

De manera general se hace evidente la importancia de una estrategia de "recompensa y castigo" (carrot and stick strategy) *para lograr condiciones favorables a la protección de la maternidad en el trabajo. Se sugiere que, con este fin, debe equilibrarse con incentivos y apoyos (económicos, informativos y prácticos) para fomentar las buenas prácticas dentro de las Pymes. Estos apoyos deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada empresa, tales como las necesidades de las empresas muy pequeñas y el contexto nacional. En concreto, estas son las recomendaciones:*

- *Realizar compensaciones financieras y apoyos gubernamentales.*
- *Apoyar al autoempleo y a los empleadores de Pymes.*
- *Proporcionar apoyo informativo y estrategias de sensibilización para los empleados de Pymes.*
- *Desarrollar y difundir las directrices existentes y las auditorías de buenas prácticas adaptadas a contextos específicos.*
- *Promover el diálogo permanente entre los responsables de la formulación de políticas y los empleadores y trabajadores de Pymes.*
- *Alentar las iniciativas de los trabajadores.*
- *Desarrollar paquetes de políticas y prácticas en Pymes.*
- *Utilizar un enfoque multifacético para empoderar a las mujeres .*
- *Monitorear buenas prácticas.*
- *Poner en la mira a quienes se dedican al trabajo informal.*

3.1

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN

En este capítulo se expone que la conciliación corresponsable, en todas sus facetas, no sólo es oportuna porque es protectora y respetuosa de los derechos humanos, sino también porque es beneficiosa económica y socialmente hablando. En el mismo sentido en que, como señala el propio Banco Mundial, la igualdad de género tiene importancia por derecho propio, pero también porque es parte de una "economía inteligente."[3]

El análisis económico pondera el costo-beneficio de la situación que analiza. El presente Diagnóstico no cuenta con la posibilidad temporal ni material de hacer un análisis económico de la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal, por lo que aquí se expondrán únicamente algunas breves ideas y datos sobre posibles costos y beneficios tomando en cuenta estudios que han sido llevados a cabo principalmente por organismos internacionales, relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal o familiar desde la perspectiva de las políticas laborales, públicas y privadas, así como en políticas legislativas. Se sugiere acudir a las fuentes bibliográficas citadas aquí para obtener mayor información. Es muy importante resaltar la necesidad de que se lleven a cabo en nuestro país este tipo de estudios de manera que el sector público y el privado puedan tener presente la información necesaria para tomar las decisiones más convenientes, sin olvidar las obligaciones del Estado mexicano de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y de cumplir con el principio de progresividad de dichos derechos.[4] Una política pública bien diseñada sabe cuáles son sus costos y tiene claro cómo asumirlos de la manera más eficiente posible, así como también tiene una buena ponderación costo-beneficio.

Para este tipo de análisis se requiere tener en mente a varios actores: los patrones, ya sean públicos o privados, las y los trabajadores, las familias de los mismos, en particular las y los niños hijos de dichos trabajadores, así como la sociedad en su conjunto. Por ello, el análisis económico debe tomar en cuenta también el factor social pues están interrelacionados.[5]

Sobre estos temas existen algunos esfuerzos de análisis de organismos internacionales, cabe destacar los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El Parlamento Europeo también ha avanzado en este análisis para los países europeos.[6]



3.2

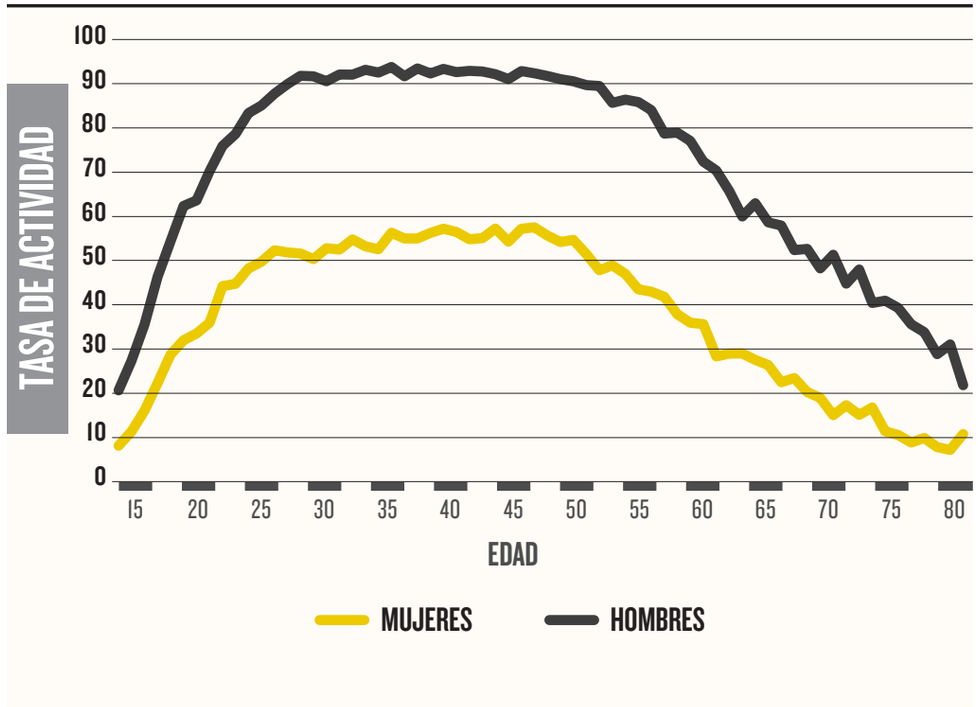
ALGUNOS COSTOS Y BENEFICIOS DE NO CONCILIAR

Según el informe *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* elaborado por la OIT y el PNUD,[7] las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de la ausencia de medidas conciliatorias van más allá de las situaciones individuales, ya que generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países. En dicho informe estas consecuencias son observadas en tres dimensiones que se retoman aquí: a nivel macroeconómico, a nivel de las unidades productivas y en la calidad de vida individual y familiar.

A. A NIVEL MACROECONÓMICO: LOS COSTOS PARA LAS ECONOMÍAS NACIONALES

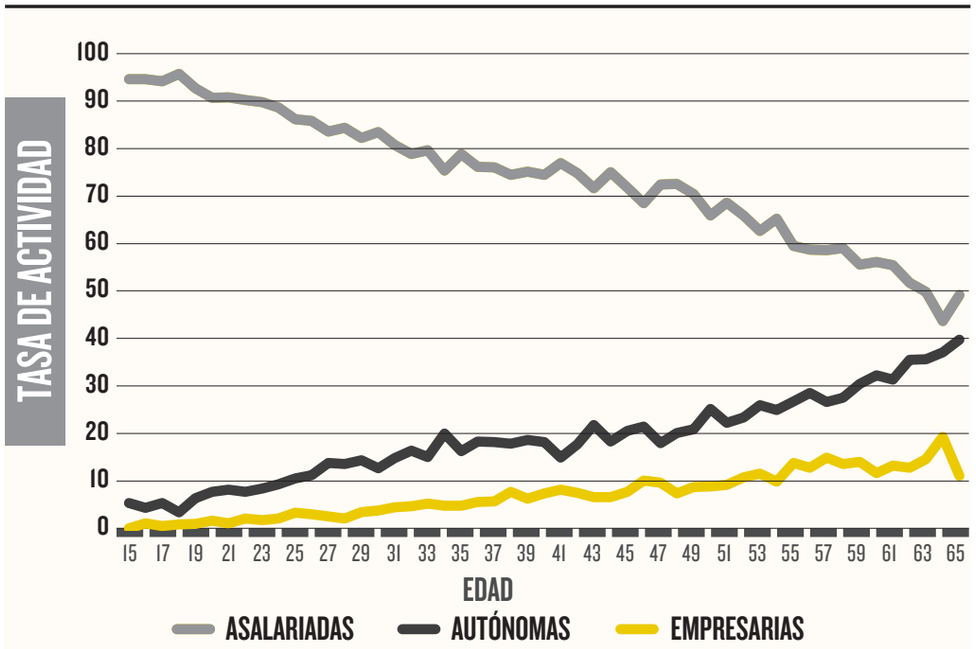
Existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo que básicamente es el trabajo femenino. Esto puede observarse en "la dificultad de las mujeres para insertarse laboralmente, su sobre calificación con respecto a los trabajos que realizan y su mayor presencia en ocupaciones precarias y mal remuneradas".[8] Lo anterior es particularmente cierto si una mujer hizo un paréntesis en su vida laboral después de tener hijos. Una política de conciliación eficaz protegería los recursos humanos de cientos de miles de mujeres en México a las que no se les permite explotar todo su potencial. Acerca de la sobre calificación con respecto a los trabajos que realizan las mujeres y su mayor presencia en ocupaciones precarias y mal remuneradas, resulta también elocuente el análisis realizado por Luis Pinedo sobre el empleo femenino y masculino en función de la edad y del tipo de trabajo, como ayuda para entender la gravedad de la situación. Dicho análisis se encuentra en el sitio web del presente Diagnóstico.

TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO VS EDAD
(EMPLEADOS + DESEMPLEADOS) /POBLACIÓN



Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

MUJERES POR TIPO DE EMPLEO
(EMPLEADAS + DESEMPLEADAS) /POBLACIÓN



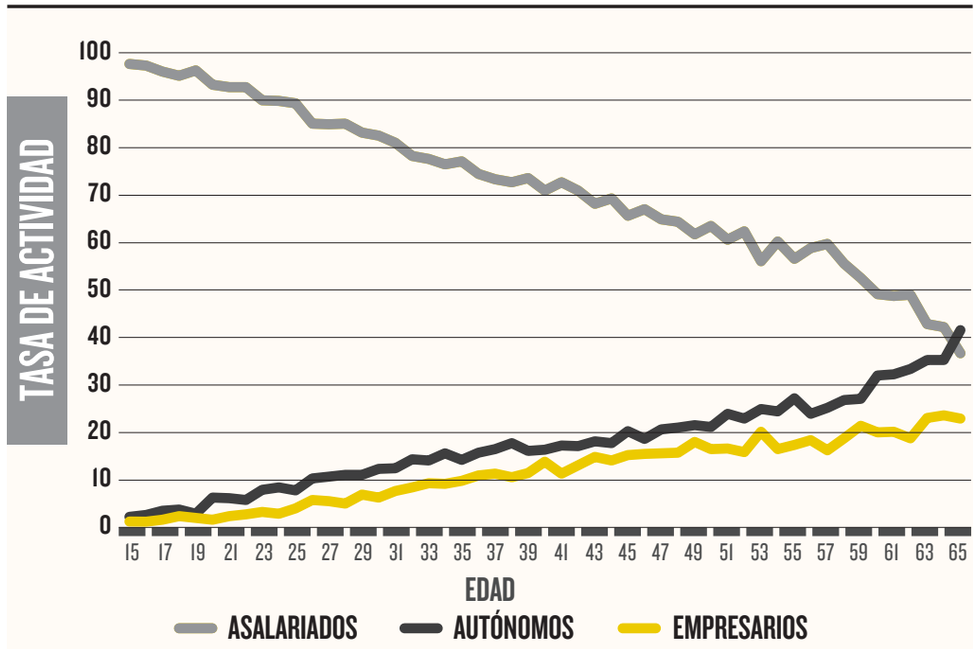
Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

Este desaprovechamiento del trabajo femenino

> deriva en un bajo ritmo de crecimiento en el largo plazo, pues la fuerza laboral es importante tanto como factor productivo como de demanda de productos. Además, una fuerza de trabajo capacitada y disponible para el empleo, que se encuentra en condiciones de inactividad, desempleo o subempleo, significa una asignación ineficiente de recursos y una pérdida de capital humano. Así, la economía no se ubica en la frontera de sus posibilidades de producción y, por ende, se afecta el crecimiento.[9]

Junto a este costo, se encuentra también el aumento de la pobreza o la dificultad para su disminución debido a que este patrón de producción genera un bajo nivel de ingresos y la exclusión en el acceso al empleo de una parte importante de la población. Esta situación afecta a individuos que tienen cada vez menos posibilidades de acceder a un empleo de calidad, debido a que sus conocimientos se han desactualizado, y significa un gasto mayor para los Estados en el combate a la pobreza. Por último, ya se ha demostrado que la reproducción intergeneracional de la pobreza y la exclusión afectan el comportamiento macroeconómico de los países.[10]

HOMBRES POR TIPO DE EMPLEO
(EMPLEADOS + DESEMPLEADOS) /POBLACIÓN



Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

B. A NIVEL DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS: LOS COSTOS PARA LAS EMPRESAS

El esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar o personal y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad. Es importante tener en cuenta que la gran heterogeneidad que existe entre las diferentes empresas en cuanto a tamaño, sector, niveles de calificación de su fuerza de trabajo, etc. afecta la percepción que se tiene del problema así como de los costos de no contar con medidas conciliatorias. Es claro que deben promoverse en México estudios sobre estos temas tomando en cuenta los diferentes tipos de empresas que existen. En ese sentido, destaca, por ejemplo, un estudio de la OIT que presenta algunas perspectivas económicas sobre la protección de la maternidad en las pequeñas y medianas empresas.[11] Dicho estudio es un ejemplo del tipo de investigación que es imperante realizar en México, y se retoma información del mismo más adelante.

A pesar de la escasez de estudios en nuestro país, se pueden tomar en consideración algunos datos relevantes ofrecidos por estudios en otros países que refieren diversos costos de la ausencia de medidas de conciliación al interior de las empresas:

— La tensión no resuelta entre vida laboral y familiar genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadores, especialmente trabajadoras, de mayor nivel de especialización. Lo anterior aumenta los costos de reclutamiento, de inducción y formación del personal.[12]

— Esta tensión no resuelta también "puede afectar el desempeño en la función parental, generar tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral." Lo cual produce ausencias, retrasos, menor satisfacción laboral y menor compromiso con la organización.[13]

— La salud y seguridad en el empleo también pueden verse muy afectadas: "Una investigación llevada a cabo en España mostró claros vínculos entre el estrés relacionado con las tensiones familia-trabajo y los accidentes en el lugar de trabajo."[14]

— Un estudio realizado en Colombia con 80 empresas de más de 250 trabajadores reveló que la ausencia de medidas conciliatorias había traído como costos: falta de compromiso (62 por ciento); dificultades para la contratación de empleados claves (60 por ciento); estrés (50 por ciento) y ausentismo (48 por ciento).[15]

C. CALIDAD DE LA VIDA INDIVIDUAL Y FAMILIAR: LOS COSTOS SOCIALES

La falta de conciliación ha significado agotamiento y deterioro de la salud física y mental, particularmente para las mujeres que son madres. La ausencia de medidas conciliatorias también tiene repercusiones negativas en otros miembros de la familia que, por lo general, también son mujeres. Por ejemplo, muchas niñas y jóvenes tienen que asumir tareas de cuidado en el hogar, con la correspondiente afectación a su rendimiento educativo o incluso propiciando la deserción escolar. Por otro lado, la precaria situación de cuidado de niñas y niños pone a quienes son destinatarios de los cuidados en situaciones de mayor riesgo para su salud física, emocional y psíquica. En el caso de niños y niñas mayores y jóvenes, aumenta la probabilidad de que se vean afectados por problemas sociales como el embarazo adolescente, el abuso de sustancias y la criminalidad.[16]

Existen algunos estudios en otros países que han analizado los costos que genera en materia de salud la ausencia de una conciliación de la vida laboral y familiar. Por ejemplo, en Canadá "se calcularon los costos asociados a consultas y licencias médicas producto del estrés, depresión y colapso relacionados con las tensiones trabajo-familia, y se estimó que, en 1997, este conflicto generó una pérdida de 19.8 millones de jornadas laborales, lo que implica alrededor de 2.7 billones USD (calculados sobre la base del salario promedio). Los costos de las consultas médicas se estimaron a 425 millones USD".[17]

La falta de conciliación también hace crecer la brecha de la desigualdad económica ya que se generan dos ciclos: por un lado, las familias de mejores recursos pueden pagar por los servicios de cuidado y labores domésticas y por tanto, en el caso de que la familia esté conformada por dos adultos, pueden contar con dos ingresos de niveles altos. Por su parte, las familias de escasos recursos no alcanzan a gozar de los beneficios del cuidado infantil, de tal manera que alguno de los dos adultos sólo aspira a un trabajo precario que le permita hacerse cargo de las responsabilidades familiares o, de plano, debe renunciar a la idea de trabajar, con lo que dicha familia debe sobrevivir con un solo ingreso que, además, es bajo.[18] La brecha de desigualdad por motivos de género tampoco disminuye ya que ante la disyuntiva de sacrificar uno de los dos empleos, en caso de tratarse de una familia formada por hombre y mujer, generalmente se tomará la decisión de sacrificar el empleo de la mujer, lo cual reproduce los estereotipos de género.


Foto: Grace Navarro

D. ¿PUEDE HABLARSE DE BENEFICIOS DE NO CONCILIAR?

En términos de costos económicos estrictamente hablando, pudieran considerarse algunos beneficios de no conciliar si tomamos en cuenta el dinero que ahorrarían el IMSS y el ISSSTE en el ámbito público, y las empresas en el ámbito privado si no se cubriera ninguna prestación por maternidad, paternidad o responsabilidades familiares (licencias, reducción de jornada por lactancia, estancias infantiles, etc.). Sin embargo, esta postura debe contrastarse con los beneficios de conciliar y otorgar, por ejemplo, seguridad social, que se encuentra en el apartado siguiente.

En el caso de las licencias de maternidad que se pagan por parte del IMSS y el ISSSTE, son financiadas como un seguro colectivo por todas y todos los trabajadores mexicanos. Pero no solo las mujeres se ven beneficiadas. En el caso del IMSS, por ejemplo, la prestación relativa a la licencia de maternidad proviene de un rubro que el Instituto denomina "prestaciones en dinero", del cual se desprenden: "incapacidad por maternidad", "incapacidad por enfermedad general", "accidentes de trabajo", entre otras. El beneficio se observa en cuánto pagan unas y otras personas trabajadoras por gastos como atención a enfermedades de atención costosa, enfermedades crónicas y accidentes de trabajo que algunas utilizan y otras no. Precisamente para eso existe la seguridad social.

En la siguiente tabla se puede observar cuánto se descuenta a patrones y trabajadores de acuerdo con los diferentes conceptos que contempla la Ley del IMSS. La tabla corresponde al año 2008 porque la última reforma a dichos conceptos se realizó en ese año:

DESCUENTO A PATRONES Y TRABAJADORES POR LEY DEL IMSS
2008 (REFORMA MÁS RECIENTE)

	DESCUENTO A PATRÓN	DESCUENTO A TRABAJADOR	SALARIOS MÍNIMOS TOPE
CUOTA FIJA	20.40%	.....	.....
EXCEDENTE 3 SMGDF	1.10%	0.40%	.....
PRESTACIONES EN DINERO	0.70%	0.25%	.....
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	1.05%	0.37%	.....
INVALIDEZ Y VIDA	1.75%	0.62%	25
GUARDERÍAS PROTECCIÓN SOCIAL	1%	.....	.....
RETIRO	2%	.....	.....
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	3.15%	1.12%	25
APORTACIONES PATRIMONIALES E INFONAVIT	5%		25

Fuente: Ley del IMSS 2008.

3.3

ALGUNOS COSTOS Y BENEFICIOS DE CONCILIAR

A. A NIVEL MACROECONÓMICO: LOS COSTOS PARA LAS ECONOMÍAS NACIONALES

Es evidente que muchas de las acciones y medidas requeridas para conciliar tienen costos que quienes se encuentran a cargo de las políticas públicas nacionales querrán tomar en cuenta para ponderar frente a los beneficios de dichas políticas para la toma de decisiones.

Algunos costos pueden ser los siguientes:

— La suma en el ámbito nacional del tiempo no trabajado por quienes tendrán licencias de maternidad, paternidad o parentales.[19] Costos asumidos por las instituciones de seguridad social para pagar los salarios durante las licencias.

— La suma de los costos en salarios cuando sea necesario contratar personal para suplir ausencias temporales a causa de las licencias de paternidad, maternidad y parentales, en caso de que alguna de las licencias o parte de ellas no estuviera cubierta por la seguridad social.

— La inversión para ampliar la cobertura de instituciones de cuidado infantil públicas y privadas para dar acceso a todos los padres del sexo masculino, así como para proveer de cobertura universal.

— La inversión para que la oferta de dichas instituciones de cuidado infantil sea de calidad. A este respecto es menester tomar en cuenta dos cuestiones relevantes: la primera es que los cuidados de alta calidad no son baratos; la segunda es que la edad de las y los niños es relevante ya que:

> el costo de proveer jardines de cuidado infantil de calidad comparable es considerablemente más alto para los niños muy pequeños (sobre todo los lactantes) que para los niños algo mayores. Esta diferencia se debe a que las tasas aceptables de niños/cuidador son mucho más bajas entre los niños pequeños. Por ejemplo, la Academia Norteamericana de Pediatría recomienda una tasa de un cuidador por cada tres niños entre los 0 y los 11 meses, y de un cuidador por cada ocho niños entre 4 y 5 años (Academia Norteamericana de Pediatría 2005). [...] El costo de proporcionar jardines de cuidado infantil de alta calidad para los lactantes es casi el triple de lo necesario para un niño en edad preescolar.[20]

— En relación con esto, conviene tener muy en cuenta el costo de no invertir en instituciones de cuidado de calidad, del cual se habló anteriormente; así como tomar en cuenta la tasa de retorno de la inversión en el cuidado de las y los niños, la cual se aborda más adelante.

— La inversión en el ámbito nacional en oficinas públicas para la instalación de lactarios adecuados.

— La inversión en acciones de promoción de las propias políticas y las acciones encaminadas al cambio cultural: de la visión de machismo hegemónico a una visión de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y del hogar.

Por otro lado, muchas personas podrían considerar como un costo las horas no trabajadas en un esquema de reducción de horarios. Sin embargo, como ya se explicó, no existe la correspondencia entre horas trabajadas y mayor productividad, por lo tanto esta reducción de horas de trabajo no debería ser considerada como un costo.

Para tener un parámetro más realista respecto de los posibles costos de una conciliación corresponsable, GIRE elaboró una estimación de costos relacionados con las licencias de paternidad y maternidad.[21] Se usaron cuatro duraciones de permisos de maternidad diferentes: 12 semanas, que es la duración según la normativa vigente en México; 14 semanas, con base en el Convenio núm. 183 de la OIT, 18 semanas, con base en la Recomendación núm. 191 de la OIT, y 32.2 semanas, con base en la media de los países de la OCDE. Además, se analizaron diferentes tipos de escenarios respecto de las licencias de paternidad:

1) Un primer escenario toma en cuenta la licencia de paternidad de cinco días, establecida en la LFT y toma en cuenta el número de licencias de paternidad que han sido otorgadas en 2015 y que son pagadas por las empresas.

COSTOS LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD[22]

COSTO POR INSTITUCIÓN EN MILLONES DE PESOS POR SEXO

SEMANAS DE LICENCIA	EMPRESA PRIVADA HOMBRES	IMSS MUJERES	ISSSTE HOMBRES	ISSSTE MUJERES	TOTAL MDP
12	6	10,035	0.7	1,109	11,151
14	6	11,708	0.7	1,294	13,009
18	6	15,053	0.7	1,664	16,724
32.2	6	26,928	0.7	2,997	29,932

Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

2) El segundo escenario añade el posible costo para el IMSS si éste comenzara a asumir las licencias de paternidad y, como consecuencia, todos los padres decidieran tomar sus licencias.

COSTOS LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD[23]

COSTO POR INSTITUCIÓN EN MILLONES DE PESOS POR SEXO

SEMANAS DE LICENCIA	EMPRESA PRIVADA HOMBRES	IMSS MUJERES	ISSSTE HOMBRES	ISSSTE MUJERES	TOTAL MDP
12	596	10,035	0.7	1,109	11,740
14	596	11,708	0.7	1,294	13,599
18	596	15,053	0.7	1,664	17,314
32.2	596	26,928	0.7	2,997	30,522

Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

3) El tercer escenario calcula costos en caso de que las licencias de paternidad se ampliaran al período que actualmente tienen las licencias de maternidad (pero conservando el número de hombres que tomó licencias en 2015).

COSTOS LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD[24]

COSTO POR INSTITUCIÓN EN MILLONES DE PESOS POR SEXO

SEMANAS DE LICENCIA	EMPRESA PRIVADA HOMBRES	IMSS MUJERES	ISSSTE HOMBRES	ISSSTE MUJERES	TOTAL MDP
12	97	10,035	14	1,109	11,255
14	113	11,708	16	1,294	13,131
18	145	15,053	21	1,664	16,883
32.2	260	26,928	37	2,997	30,222

Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

4) El cuarto escenario calcula costos de las licencias de paternidad ampliadas a los tiempos de las licencias de maternidad y, además, que todos los hombres que son padres decidieran tomarlas.

COSTOS LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD[25]

COSTO POR INSTITUCIÓN EN MILLONES DE PESOS POR SEXO

SEMANAS DE LICENCIA	EMPRESA PRIVADA HOMBRES	IMSS MUJERES	ISSSTE HOMBRES	ISSSTE MUJERES	TOTAL MDP
12	10,014	10,035	1,374	1,109	22,532
14	11,683	11,708	1,571	1,294	26,256
18	15,021	15,053	2,020	1,664	33,758
32.2	26,872	26,928	3,613	2,997	60,410

Fuente: Luis Pinedo, "El costo de las licencias parentales en México."

B. A NIVEL DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS: LOS COSTOS PARA LAS EMPRESAS

Los costos señalados a nivel nacional aplican también para hacer un análisis a nivel de las unidades productivas:

— El tiempo no trabajado por quienes tendrán licencias de maternidad, paternidad y parentales; o los costos derivados de contratar personal para suplir ausencias temporales a causa de las licencias de paternidad, maternidad y parentales cuando algunas licencias o parte de ellas no estuviera cubierta por la seguridad social.

— La inversión en espacios de cuidado infantil de calidad para las y los hijos de las trabajadoras y los trabajadores.

— La inversión para la instalación de lactarios adecuados.

— La inversión en acciones de promoción de las políticas laborales y las acciones encaminadas al cambio de la cultura laboral de la empresa: de la visión de machismo hegemónico a una visión de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y del hogar.

Un estudio de la OIT sobre protección de la maternidad en pequeñas y medianas empresas (Pymes) analiza los incentivos, desincentivos y obstáculos de proporcionar protección a la maternidad de forma accesible y efectiva.[26] Dicho estudio muestra, como parte de los posibles desincentivos de las Pymes, algunos costos y dificultades relacionados con las licencias de maternidad:

— Incluso si los permisos de maternidad son financiados por el Estado, puede haber costos para las Pymes en cuanto al manejo de las ausencias ocasionadas por las licencias de maternidad, incluyendo la pérdida de tiempo productivo. También puede haber costos a partir de las necesidades de reclutamiento y capacitación de nuevos miembros del personal, así como los gastos administrativos correspondientes. Puede ser complejo para las Pymes realizar ajustes para el reparto de trabajo, y la contratación de un sustituto pudiera tener algún costo adicional cuando la duración del permiso de maternidad es corto o cuando existe un alto nivel de incertidumbre sobre el momento del regreso de la mujer al trabajo.[27] En México, las licencias de maternidad las cubre la seguridad social. Es decir, los sueldos que se continúan pagando a quien está de licencia no los cubre la empresa, por lo tanto la contratación de una persona sustituta no sería necesariamente un gasto adicional. Pero en el caso de que se quisiera ampliar el tiempo y éste no estuviera cubierto, sí implicaría un costo. Las licencias de paternidad aún constituyen un costo para la o el patrón, al igual que las licencias parentales, que aún no están reguladas y por lo tanto no están cubiertas.

— Otro aspecto identificado como un desincentivo tiene que ver con cuestiones prácticas en la organización de la empresa. Es común que las Pymes enfrenten dificultades prácticas para reorganizar o sustituir al personal debido a que cuentan con una plantilla de personal muy pequeña. Existe un estudio que muestra que los mayores problemas que reportaron patrones de Pymes en el Reino Unido fueron "el tiempo y los problemas" dedicados a cubrir o gestionar un remplazo.[28]

Ahora bien, el mismo estudio afirma que tener un enfoque en los costos pudiera significar que los propietarios o gerentes de las Pymes no son conscientes de los potenciales resultados positivos o de medios innovadores para reducir costos.[29] El estudio indica que cuentan con ejemplos de cómo las ausencias de personal pueden ser gestionadas de manera productiva; pero en ausencia de información, orientación y apoyo, las cuestiones prácticas pueden ser fuertes desincentivos para que las Pymes gestionen los asuntos relacionados con la maternidad en el empleo.[30]

Como se ha dicho, en México hay una gran escasez de estudios en la materia. Para este Diagnóstico se han retomado algunos datos relevantes de estudios realizados en otros países. Cabe añadir que la literatura internacional en la materia es también limitada en cuanto a su enfoque y métodos.[31] La mayoría de las investigaciones que se han llevado a cabo provienen de países desarrollados; y no se ha encontrado en los países en desarrollo ninguna investigación comparable a las que se han analizado en el informe sobre Pymes que publicó la OIT. Esto implica un vacío importante, ya que las pequeñas empresas constituyen la gran mayoría de los empleadores en estos países,[32] tal como es el caso de México. La protección de la maternidad —así como el resto de los elementos de la conciliación corresponsable— son importantes para el futuro de las poblaciones así como para el desarrollo económico de cualquier país.[33]

C. A NIVEL MACROECONÓMICO: LOS BENEFICIOS PARA LAS ECONOMÍAS NACIONALES

Las economías nacionales pueden encontrar diversos beneficios económicos y sociales al llevar a cabo políticas públicas y normativas de conciliación responsable.

En primer lugar, un importante beneficio social es el respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas en el país. Al respecto se profundiza más adelante, pues es un tema muy relevante incluso para un análisis de tipo costo-beneficio si se abordan cuestiones sociales.

De los informes consultados se pueden destacar tres cuestiones de gran interés:

1) La primera cuestión a destacar es que si bien podría pensarse que ante una crisis económica nacional debería recortarse el gasto público para políticas de conciliación laboral y familiar, se ha documentado que el apoyo, incluso la ampliación de apoyos y políticas que favorecen la conciliación pueden tener un efecto contracíclico ante la crisis económica. La OIT documentó que durante la crisis económica mundial surgida en 2008 hubo países que ampliaron sus políticas de conciliación (Alemania, Australia, Eslovaquia, Francia y Polonia). Entre las medidas que tomaron dichos países se encuentran el acceso a la educación en la primera infancia, y la ampliación del alcance y los niveles de las prestaciones de las licencias de maternidad o parentales. Por su parte, "China amplió la licencia de maternidad de 90 a 98 días en 2011, y Chile incrementó la licencia parental de las mujeres de 18 a 30 semanas (e introdujo la posibilidad de transferir una parte de la licencia al padre)." Otro ejemplo es el de El Salvador que, "en el marco de un programa de medidas para ayudar a las familias aumentó la compensación de los ingresos, de 75 a 100 por ciento durante las 12 semanas de licencia de maternidad, a las trabajadoras inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esta medida tuvo un efecto contracíclico, pues se atajaba el deterioro de las condiciones de vida de estas mujeres y sus familias, al tiempo que se prestaba apoyo al trabajo de cuidado no remunerado."[34]

2) En segundo lugar, cabe destacar una cuestión fundamental en materia de política nacional que abarca diversos aspectos muy importantes de la conciliación corresponsable: el acceso a la seguridad social. Una parte muy importante de los apoyos que reciben las personas y las familias para poder conciliar (por ejemplo el acceso a servicios de salud para el cuidado del embarazo y del parto, para las licencias de maternidad, paternidad y parentales, así como el acceso a servicios de cuidado infantil) son, o deberían ser, cubiertos por la seguridad social. En ese sentido destaca lo manifestado por las investigaciones de la OIT que "indican que adoptar un conjunto mínimo de prestaciones de la seguridad social no sólo es asequible y viable, incluso en los países más pobres, sino que además propicia el desarrollo económico y social."[35]

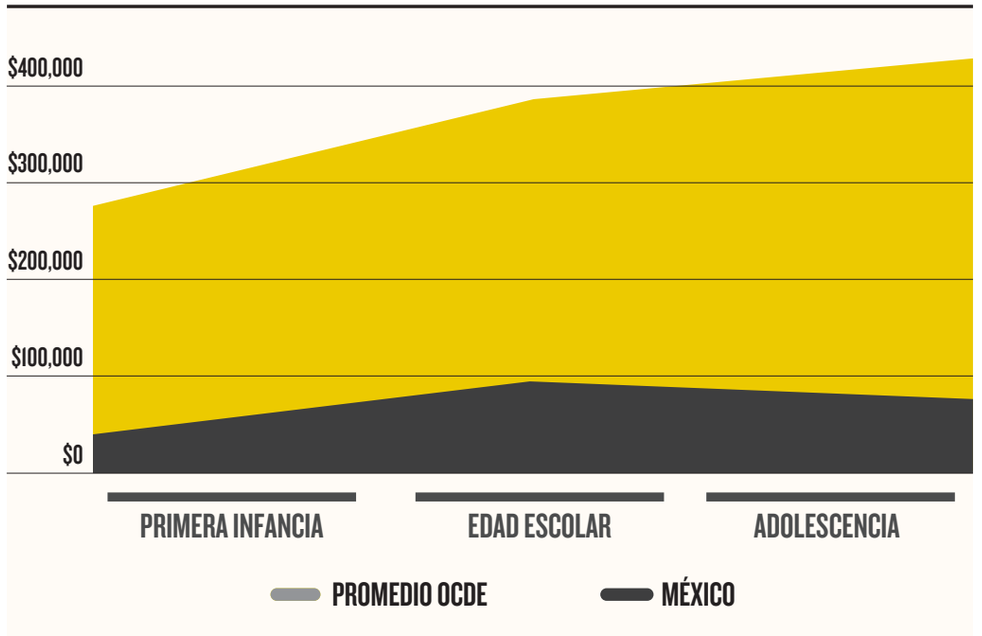
3) Un tercer tema importante en el ámbito nacional es el del cuidado de las niñas y los niños, hijos de las madres y los padres que trabajan. Específicamente hablando de las niñas y los niños, existen análisis económicos, tales como los desarrollados por James Heckman, premio Nobel de Economía, que muestran de manera contundente que invertir en la educación y el sano desarrollo de niñas y niños de cero a seis años produce una mejora en la economía nacional y ayuda al desarrollo educacional —por igual— de las y los niños, contribuye a reducir la desigualdad de futuras rentas al repartir el capital humano de manera más equitativa. Las inversiones a las que se refiere Heckman incluyen apoyos para que las familias responsables puedan dar un debido cuidado a niñas y niños, pues considera que el entorno familiar resulta determinante para el progreso de un individuo y los niveles de productividad; y que los niños de los hogares donde los padres no los pueden cuidar, a la larga se convierten en adultos no productivos "simplemente porque no cuentan con los recursos y esa es una oportunidad de productividad perdida."[36]

Heckman, después de años de investigaciones, ha señalado que invertir en los niños es más ventajoso que invertir en la bolsa de valores. Considera que debemos entender cómo se crean las capacidades y habilidades del ser humano que van más allá del coeficiente intelectual y de la educación escolar, y que tienen que ver con la formación del carácter, habilidades determinadas en parte por la genética, pero sobre todo por la motivación familiar. El origen de muchas de las desventajas de las personas que no consiguen integrarse proviene de factores que ocurren mucho antes de que los niños vayan a la escuela. Cualquier política que pretenda reducir la desigualdad tiene que tener en cuenta el papel que juega la familia en la creación de habilidades. El hecho de que una fracción importante de niños crezcan en entornos poco estimulantes creará desigualdad no sólo en esta generación sino en las generaciones futuras. Es decir, la pobreza no sólo la determina la renta familiar sino la atención prestada al niño por parte de los padres, los abuelos y la comunidad. Las diferencias que crea esa atención ya en las primeras etapas de la vida tiene consecuencias a largo plazo. A partir de un estudio realizado con niños de 3 a 5 años a quienes se les enseñaron habilidades sociales durante dos años y luego se siguió su evolución por 50 años, se descubrió que por cada dólar invertido por niño el rendimiento fue entre 7 y 10 por ciento anual a lo largo de su vida. Es decir, que un dólar invertido en ciudadanos menores de 4 años es 10 por ciento más rentable que invertido en adultos. Las inversiones hechas en edades tempranas no sólo son más efectivas, se refuerzan a través de un proceso dinámico: el niño que ha empezado con estas ventajas sigue adquiriendo mayores ventajas.[37] Heckman también recalca la importancia de la inversión en los espacios educativos y de cuidado infantil.

Lo expuesto por Heckman contrasta enormemente con la realidad de nuestro país a partir de datos proporcionados por la OCDE, que señala que México gasta menos de 1 por ciento del PIB en apoyo para familias con niños. Esto es menos de la mitad del promedio de la OCDE (de alrededor de 2.2 por ciento del PIB): El "gasto público por niño es mucho menor que el promedio de la OCDE, en todas las etapas del ciclo de vida infantil. El gasto asignado a la primera infancia es particularmente bajo, aproximadamente siete veces menor que el promedio de la OCDE (39 600 pesos por niño comparado con 274 700 pesos)."[38]

GASTO PÚBLICO POR NIÑO EN CADA ETAPA DE LA INFANCIA

GASTO PROMEDIO EN LOS PAÍSES DEL OCDE VS GASTO EN MÉXICO



Fuente: "México gasta menos por niño que la mayoría de los otros países de la OCDE en todas las etapas del ciclo de vida infantil. Gasto público acumulado por niño en 2007."

Finalmente, cabe añadir un análisis muy relevante en términos de costo-beneficio. Si, a partir de un política eficaz de conciliación corresponsable se lograra que en México trabajaran el mismo número de mujeres que de hombres, el país tendría 12.3 millones de trabajadores más, que representa 24 por ciento de la población trabajadora actual. Dado que las mujeres están tan preparadas como los hombres, es decir, existe el mismo número de mujeres que de hombres con carreras profesionales y estudios de posgrado, se podría deducir que el PIB de México subiría 24 por ciento.[39]

D. A NIVEL DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS: LOS BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Son varios los aspectos que se pueden tomar en cuenta a la hora de hacer un análisis costo-beneficio de una política de conciliación corresponsable de la vida laboral y personal o familiar en el ámbito de las unidades productivas. Cuestiones tales como el tiempo y recursos destinados a encontrar el personal más calificado; recursos destinados a contrataciones y la rotación del personal; y el incremento o decremento de la productividad. También es importante el clima laboral y el nivel de satisfacción de los empleados, lo cual determina finalmente el nivel de lealtad y la productividad de los mismos. A continuación se abordan estos aspectos y se incluyen algunos resultados de estudios realizados en otros países y que han sido recopilados principalmente en los informes publicados por la OIT.

Según el informe de la OIT sobre la protección de la maternidad en Pymes, a pesar de que es común que exista temor entre los empleadores de implementar medidas, tales como la protección de la maternidad, no existe evidencia de que ese tipo de medidas dañe a las pequeñas empresas. Se ha documentado que con frecuencia se exagera el efecto que, por ejemplo, la maternidad pueda tener en los pequeños negocios, lo cual genera temor y un discurso de resistencia ante las regulaciones del empleo en la materia. Por el contrario, diversas investigaciones sugieren que los pequeños empleadores pueden llevar a cabo medidas de muy bajo costo, o sin costo, que se adapten a las características de las empresas, las cuales incluso pueden conducir a resultados positivos para la empresa. Dado que, desde la perspectiva de las y los empleadores, la maternidad y (cada vez más) la paternidad son cuestiones ineludibles en las relaciones laborales, la gestión proactiva de la maternidad y la paternidad parece crear efectos positivos para las y los pequeños empresarios, que tienen que lidiar con "personas reales" y no con "trabajadores ideales" abstractos.[40]

Señala la OIT que las investigaciones sugieren que la dotación (provisión) y los resultados de los programas de protección de la maternidad y las políticas institucionales amigables con la familia (*family-friendly*), es decir las políticas integrales de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar, suelen diferir según la estructura del personal, la composición del género y del sector industrial. No obstante, existe cierta evidencia preliminar de países como Australia, Japón y regiones como Europa y el norte de América de que la protección de la maternidad efectiva y accesible puede tener resultados positivos tales como una mayor satisfacción y un mayor compromiso del personal, lo cual se encuentra asociado a un mayor rendimiento y una mayor productividad; particularmente cuando estas medidas forman parte de un paquete de políticas y prácticas (es decir, de una política integral institucional) amigables con la familia, y son apoyados por una cultura organizacional que vaya en el mismo sentido.[41]

Con base en las investigaciones documentadas por la OIT es posible decir que una política integral de medidas de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar sería capaz de reducir los costos en los que se incurriría si se aplicara una sola medida aislada, por ejemplo, de protección a la maternidad. Los apoyos que se puedan proporcionar tanto para lactancia materna, como para el cuidado de las y los hijos en el entorno laboral, en este último caso proporcionando, por ejemplo, un espacio en el que las y los niños puedan hacer la tarea después de la escuela, son ejemplos de ajustes que requieren inversiones mínimas y que pueden generar escenarios donde todos ganan (*win-win scenario*).[42]

PRONUNCIAMIENTO DE IBFAN 2014-I[43]
PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

¿QUIÉN SE BENEFICIA DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO?

Las medidas de protección de la maternidad en el lugar de trabajo benefician a todos. La madre y su bebé están más sanos y felices, más descansados, menos estresados y más centrados el uno en el otro. Toda la familia maneja de mejor manera la llegada del recién nacido, aceptándola más en su totalidad y a menudo aprendiendo a desempeñar nuevos roles. Los empleadores también encuentran varias ventajas: su aportación financiera es compensada con una fuerza de trabajo satisfecha, con una mayor producción, menor rotación, reducción del ausentismo y una mayor fidelidad. En cuanto al Estado, el valor añadido incluye menores costos de salud, una disminución en las tasas de morbilidad y mortalidad, una población más saludable en términos generales, un aumento de la paz y el bienestar económico y social, así como una actitud más igualitaria hacia las relaciones de género. Al proteger a sus trabajadoras y cumplir con sus derechos de maternidad, el Estado contribuye al desarrollo de su propia riqueza y al bienestar de su pueblo.

A continuación se presentan algunos estudios concretos que mostraron resultados positivos a partir de diversas políticas de conciliación corresponsable:

— Una encuesta mundial entre graduados universitarios documentó que, a la hora de elegir empleador, la existencia de medidas que permitieran conciliar vida laboral y familiar era el factor más importante para la gran mayoría de ellos –superando la importancia del salario. Es importante tomar en cuenta lo anterior, ya que cuando las empresas compiten entre sí por contar con las personas más calificadas en determinados campos, la presencia de políticas institucionales amigables con la familia puede inclinar la balanza a favor de unas y no de otras.[44]

— En Chile se realizó un estudio con base en encuestas realizadas en tres empresas que habían implementado algún tipo de medidas de conciliación. Dicho estudio reflejó que los trabajadores que se sienten respaldados por su empresa laboran más tranquilos, resuelven necesidades relacionadas con la calidad de vida y logran un mejor manejo del estrés; y que lo anterior conducía a un incremento estimado de entre 11 y 16 por ciento de la productividad, porcentaje superior a los costos de su implementación.[45]

— Otro estudio, realizado en una clínica de la capital chilena que introdujo una serie de medidas conciliatorias como parte de un programa más amplio de promoción de la igualdad de género mostró resultados importantes: se produjo un ahorro en contratación de nuevo personal de 500 dólares al año por trabajador, se redujo la rotación de personal en 18 por ciento, y aumentó la productividad entre 5 y 22 por ciento, dependiendo del tipo de servicio.[46]

— Estudios específicos sobre Pymes revisados por la OIT señalan que en contextos en los que el personal percibe una cultura laboral amigable con la familia y prácticas de apoyo a la maternidad, se obtiene como resultado comportamientos y motivaciones positivas de los empleados. Un estudio realizado en Alemania[47] mostró que la disponibilidad de arreglos orientados a la familia mejora el nivel de satisfacción del personal, aumenta la motivación y reduce el ausentismo. La satisfacción conduce a una mayor retención, y reduce los costos de reclutamiento y el número de vacantes. El estudio de seguimiento muestra que la disponibilidad de apoyos a las familias también mejora la calidad de las y los candidatos y, por tanto, reduce los costos de reclutamiento.[48]

— Otro estudio alemán[49] muestra que la disposición de condiciones de trabajo flexibles para la vuelta al trabajo pueden mejorar la motivación del personal y reducir la duración de la licencia de maternidad. Un propietario gerente que fue entrevistado informó que, como resultado de sus prácticas amigables con la familia (posibilidad de regresar al trabajo a tiempo parcial o de llevar niñas y niños al trabajo), la primera empleada que se convirtió en madre eligió volver al trabajo bajo un esquema de trabajo por horas cuando su bebé cumplió un mes. Comenzó a trabajar cinco horas a la semana y fue incrementando gradualmente las horas de trabajo de cuatro días a la semana.[50]

E. CALIDAD DE LA VIDA INDIVIDUAL Y FAMILIAR: LOS BENEFICIOS SOCIALES

En el ámbito individual o familiar, dadas las condiciones laborales actuales, una de las ponderaciones más importantes que hacen las personas (en particular las mujeres) es la siguiente: un buen trabajo, con un buen salario y prestaciones, y oportunidad de crecimiento versus la posibilidad de tener una vida privada o familiar satisfactoria, dedicar tiempo importante a la convivencia con las y los hijos y la pareja, así como hacerse cargo de las responsabilidades de crianza.

El estudio de la OIT sobre protección de la maternidad en Pymes indica que existe evidencia de que muchas mujeres han optado por tener salarios más bajos, así como menores oportunidades de crecimiento a cambio de flexibilidad y apoyo para la maternidad y las responsabilidades vinculadas al ser madre. En algunos contextos esta es la única opción para las mujeres. Algunas investigaciones muestran que algunas mujeres después de tener hijos se han ido a trabajar en Pymes que tienen una política de apoyo a la maternidad.[51]

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que existe un riesgo de que dichas oportunidades puedan fomentar una situación de exclusión o de desigualdad en la que muchas personas (en especial mujeres) no puedan salir de trabajos mal remunerados y de baja calidad, lo cual reforzaría la desigualdad de género. Por el contrario, conocer esto debiera conducir a tomar en cuenta que las políticas laborales flexibles y que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar son consideradas un beneficio por parte de las y los empleados; estudios de medición de los aspectos subjetivos de la calidad del empleo así lo demuestran. En este caso, las y los empleadores pueden contar con la obtención de la buena voluntad del personal a cambio de políticas de conciliación corresponsable. El desafío es hacer de esta una situación donde ganen todas las partes (*win–win situation*) en la que las y los trabajadores, junto con las y los empleadores trabajen juntos para mejorar la productividad y la calidad del empleo, al mismo tiempo que la construcción de unas condiciones de trabajo amigables con la familia,[52] es decir, conciliadoras de manera corresponsable.

BUENA PRÁCTICA

UNA POLÍTICA INTEGRAL HACIA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ASÍ COMO LA PROMOCIÓN DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y, DE PASO, UNA MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD

UNILEVER[53]

Las oficinas corporativas de Unilever en México fueron consideradas como el mejor sitio de trabajo flexible a nivel mundial en 2014: recibieron la más alta calificación dentro de la Certificación Agile Web, convirtiéndose en el mejor sitio de trabajo ágil a nivel mundial. Los esquemas y Guías de Diseño Global que rigen a esa empresa también cuentan con el reconocimiento por Conocimiento y Dirección (C&D) a la Innovación y Mejores Prácticas en Recursos Humanos.

> Dicha valoración consta de 55 criterios que evalúan el entorno laboral, las prácticas que estimulen y fomenten el trabajo ágil, el uso de tecnologías adecuadas, así como las herramientas disponibles para facilitar las actividades diarias. En el tema de sustentabilidad, se toma en cuenta la reducción en el consumo de energía, agua, además de las emisiones de CO2 al eliminar los traslados. En el rubro de seguridad se califica de acuerdo al incremento de vitalidad y balance en la vida de las personas, la atracción y retención del mejor talento y sobre todo las soluciones que se brindan para atender las necesidades profesionales y personales del personal.
>
> [El] vicepresidente de recursos humanos de Unilever México y Caribe señaló que tener la flexibilidad de trabajar desde cualquier sitio, significa un incremento en la productividad, en tanto que reduce el estrés laboral ocasionado por la carga de trabajo, horarios y el tráfico: "Somos una empresa que valora al 100 por ciento a su gente. Siempre estamos en busca de marcar la diferencia, hacer más y mejores prácticas que nos ayuden a entender y desarrollar el talento de las personas. Buscamos construir lazos sólidos con nuestra gente, respetando en todo momento su vida personal", destacó.
>
> Alineado al Plan de Vida Sustentable Unilever, Agile Working permite disminuir hasta en 33 por ciento la huella de carbono, lo que significa un ahorro anual de mil 730 toneladas de emisiones de CO2, de acuerdo con un estudio hecho por el Centro de Análisis de Ciclo de Vida y Diseño Sustentable (Cadis). Tan sólo la electricidad que se deja de consumir con el esquema de Agile Working alcanzaría para suministrar energía eléctrica a 760 viviendas, durante todo el año.
>
> [...]
>
> [Su] sistema laboral involucra la expansión de tecnologías que ayudan a que los empleados trabajen de manera virtual en cualquier lugar u horario, aumentando entre 30 y 40 por ciento la eficiencia laboral.
>
> Para fortalecer este programa, Unilever implementó cambios en sus oficinas al invertir en nuevas tecnologías que permiten una colaboración virtual y movilidad avanzada como son salas de tele presencia, equipos de cómputo portátiles, telefonía IP, tableros interactivos, entre otros.
>
> [Su vicepresidente de recursos humanos] resaltó que el programa Agile Working refuerza la estrategia de negocios de la compañía para ser más productiva en el mercado actual, ya que de acuerdo con un estudio realizado por la Escuela de Negocios de Harvard, quienes trabajan de manera remota son por lo menos una hora y media al día más productivos e incrementan su capacidad de respuesta a demandas específicas, además de que contribuye a disminuir la rotación laboral.
>
> En México, esta modalidad se implementó en mayo del 2012 e involucra a más de mil empleados administrativos. Con esta nueva forma de trabajo, Unilever México se suma a otros países como Inglaterra, Estados Unidos (Nueva Jersey), Rusia (Moscú), Colombia, Nicaragua, Panamá y Singapur, que ya la han adoptado.

NOTAS

1. La protección de la maternidad tiene sustento en diversos derechos establecidos en el marco legal mexicano y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y forma parte importante de una política de conciliación de la vida laboral y personal o familiar. Sobre este particular se habla de manera amplia en el capítulo 4.
2. Lewis, Suzan y otras, *Maternity protection in SMEs: an international review*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014, pp. 65 y ss.
3. Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Panorama General, Banco Mundial, Washington D.C., 2011, p. 3.
4. El principio de progresividad ha sido explicado de la siguiente manera: "El elemento que hay que resaltar cuando pensamos en el principio de aplicación de progresividad es que los derechos humanos codificados en tratados internacionales no son más que un mínimo, su progresión está en manos de los Estados, por lo que las medidas que adopten deben ser 'deliberadas, concretas y orientadas hacia el cumplimiento de las obligaciones'. La progresividad implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que la efectividad de los derechos no va a lograrse de una vez y para siempre, sino que se trata de un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazos. El progreso patenta que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar. La progresividad requiere del diseño de planes para avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones de los derechos mediante el cumplimiento de dichos planes": Serrano, Sandra y Daniel Vázquez, *Principios y obligaciones de derechos humanos: los derechos en acción*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013, pp. 35-36.
5. En un sentido similar ver Lewis, Suzan y otras, *op. cit.*, p. 47.
6. Ver, por ejemplo, *Costs and benefits of maternity and paternity leave*, Bruselas, Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Interiores, , 2010. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201010/20101005ATT85068/20101005ATT85068EN.pdf [consulta: 7 de diciembre de 2016].
7. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pp. 106 y ss.
8. *Ibidem*, p. 107.
9. *Ídem*.
10. *Ídem*.
11. *Ibidem*, p. 108.
12. *Ibidem*, p. 109.
13. *Ídem*.
14. *Ídem*.
15. *Ídem*.
16. *Ibidem*, p. 111 y 112.
17. *Ibidem*, p. 112.
18. Ver Esping-Andersen, G., *Fundamentos sociales de las economías postindustriales, Barcelona, Editorial Ariel, 2000. Ver también Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, op. cit.*, p. 113.
19. Para saber más sobre los tipos de licencias, así como su duración y cobertura, ver el capítulo 4 del presente informe.
20. Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas, Samuel Berlinski y Norbert Schady (eds.), Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, pp. 96-97.
21. Ver Pinedo, Luis, *El costo de las licencias parentales en México*, documento de trabajo, 2016, pp. 3-5. Disponible en: www.corresponsabilidad.gire.org.mx. Dicho documento, junto con sus anexos explica la metodología mediante la cual se obtuvieron las estimaciones de los costos aquí señalados.
22. *Ibidem*, Tabla 3.

23. *Íbidem*, Tabla 4.
24. *Íbidem*, Tabla 5.
25. *Íbidem*, Tabla 6.
26. Lewis, Suzan y otras, *op. cit*. pp. 59 y ss.
27. *Íbidem*, p. 61.
28. *Ídem*.
29. *Ídem*.
30. *Ídem*.
31. *Íbidem*, p. 43.
32. *Íbidem*, p. 44.
33. *Íbidem*, pp. 43-44.
34. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 9.
35. *Íbidem*, p. 7.
36. Luna, Carmen y Adrián Estañol, "Educación de calidad, clave para el ascenso de México: Nobel", Entrevista realizada a James Heckman, en *CNN Expansión*. Disponible en: http://www.cnnexpansion.com/economia/2015/07/13/educacion-de-calidad-clave-para-el-ascenso-de-mexico-nobel [consulta: 29 de octubre de 2015].
37. Amela, Victor-M, Ima Sanchís, Lluís Amiguet, "Es más rentable invertir en párvulos que en bolsa>', Entrevista realizadaaJamesHeckman",en*LaVanguardia*.Disponibleen:http://www.lavanguardia.com/lacontra/20110418/54142686501/es-mas-rentable-invertir-en-parvulos-que-en-bolsa.html [consulta: 29 de octubre de 2015].
38. *Haciendo lo mejor para las familias: México*, OECD, 2011. Disponible en: www.oecd.org/dataoecd/61/28/47701052.pdf [consulta: 20 de abril de 2016].
39. Luis Pinedo Caro, "Incremento del PIB cuando se incrementa el empleo en México", México, 2017. Disponible en: www.corresponsabilidad.gire.org.mx.
40. Lewis, Suzan y otras, *op. cit*. p. 43.
41. *Ídem*.
42. *Ídem*.
43. International Baby Food Action Network, *Statement: Maternity Protection at Work 2014 -1*, IBFAN Global Council, Delhi, p. 4.
44. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, op. cit.*, p. 108.
45. *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa*, Santiago, Servicio Nacional de la mujer, serie Documentos de Trabajo No. 84, 2003.
46. Puede conocerse más sobre este caso en Bocaz, P., "La promoción de la equidad de género como herramienta de competitividad empresarial. El caso de la clínica Los Coihues", en *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, op. cit.*, p. 110.
47. Lewis, Suzan y otras, *op. cit*., p. 45
48. *Ídem*.
49. *Íbidem*, p. 48.
50. *Ídem*.
51. *Íbidem*, p. 45.
52. *Ídem*.
53. *Unilever México considerado el mejor sitio de trabajo flexible a nivel mundial*, Comunicado de prensa: Unilever, 11 de abril de 2014. Disponible en: https://www.unilever.com.mx/news/press-releases/2014/unilever-mexico-considerado-el-mejor-sitio-de-trabajo.html?criteria=page%3d3%26Year3d2014 [consulta: 20 de septiembre de 2016].

4

LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO



Las diferentes elecciones en la vida reproductiva, como parte de la vida privada, pueden encontrar diferentes tipos de obstáculos, así como situaciones discriminatorias y otras violaciones de derechos humanos en el contexto laboral. Esto se da de diferente manera según la política laboral de cada unidad de trabajo, según la etapa de la vida reproductiva del trabajador, su sexo o género, su identidad de género o preferencias sexuales, según su nivel socioeconómico y también su afiliación o no a un sistema de seguridad social, entre otras circunstancias. En este capítulo se abordarán las diferentes etapas de la vida laboral, así como otras cuestiones relacionadas con la vida reproductiva y familiar.

Las etapas reproductivas de las personas incluyen el embarazo (en este caso quien lo tiene es una mujer —con la excepción de los hombres trans—, pero en muchos casos, comparte la expectativa del nacimiento con su pareja —del sexo que sea—, o con los padres de intención en el caso de una gestación subrogada); el parto (en este caso también es una mujer quien lo tiene pero muchas veces su pareja se encuentra presente e involucrada en el proceso); la crianza, incluyendo la lactancia materna, durante períodos que pueden ir de unas semanas a años; y el cuidado de las y los hijos, que inicia con necesidades de cuidados intensivos que se van reduciendo a medida que pasan los años pero que no terminan sino hasta que las y los hijos llegan a la adultez y obtienen independencia y autonomía completas. Durante gran parte de estas etapas, tanto las mujeres (embarazadas o en etapa de posparto), como los recién nacidos necesitan apoyo adicional, como el seguimiento y la atención médica, alimentos adecuados, la asistencia y el asesoramiento para reducir el estrés, y el descanso para reponer energía.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS LABORALES DESDE LA ÓPTICA DE LA VIDA REPRODUCTIVA Y FAMILIAR

— El derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (artículo 6 PIDESC).

— Los derechos laborales, o los derechos en el trabajo tienen que ver con el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Entre estas condiciones se encuentran: una remuneración que signifique un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y condiciones de existencia dignas; para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones de dicho Pacto; seguridad e higiene en el trabajo; igualdad de oportunidad para todos de ser promovidos; y el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (artículo 7 PIDESC).

En México la regulación laboral tiene fundamento en el artículo 123 de la Constitución. Además, con base en el artículo 1º constitucional, deben aplicarse a esta materia las normas relativas a los derechos laborales contenidas en los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

Sobre las mujeres y el derecho al trabajo, la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) señala que:

> El artículo 3 del Pacto establece que los Estados Partes se comprometen a "asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales". El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer.[1]

Sobre las obligaciones de los Estados Partes del PIDESC respecto del derecho al trabajo, la Observación General núm. 18 indica que si bien el Pacto establece la aplicación progresiva de los derechos en él anunciados, "los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas, como la obligación de garantizar que ese derecho sea ejercido sin discriminación alguna (párrafo 2 del artículo 2) y la de adoptar medidas (párrafo 1 del artículo 2) en aras del pleno cumplimiento del artículo 6.[2]

— El artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) establece una serie de obligaciones para los Estados Partes a fin de eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Este artículo contiene dos numerales, el primero de ellos establece una serie de disposiciones sobre el derecho al trabajo y los derechos laborales con base en la no discriminación hacia la mujer:

> 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular el derecho...
>
> a) Al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
>
> b) A las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
>
> c) A elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
>
> d) A igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
>
> e) A la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
>
> f) A la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Sobre el derecho a trabajar, la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos recalcó que

> la mujer no puede disfrutar este derecho en condiciones de igualdad si tiene que desempeñar una parte desproporcionada del trabajo (no remunerado) en el hogar. La distribución en función del género y los conceptos estereotipados de las responsabilidades familiares y de prestación de cuidados están en la base de gran parte de la discriminación y las limitaciones con que se tropieza la mujer en el mercado de trabajo: barreras a la obtención de empleo, menos oportunidades de avance, salarios más bajos y trabajos más inseguros en la economía no estructurada. Además, el derecho de la mujer a un trabajo decente se sigue considerando inferior al del hombre. Al mismo tiempo, la discriminación contra los hombres que tratan de asumir una mayor parte de las responsabilidades familiares y de los quehaceres domésticos reafirma ms los estereotipos y perjudica a las mujeres.[3]

POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS EN MÉXICO

POLÍTICA PÚBLICA Y NORMATIVA NACIONAL EN MATERIA DEL DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

El derecho al trabajo y los derechos laborales en el ámbito nacional se encuentran regulados, como se ha dicho, en el artículo 123 de la Constitución. Dicho artículo se divide en dos partes: los y las trabajadoras del sector privado son contemplados en el apartado A y los ya las trabajadoras del Estado en el apartado B. Para reglamentar este artículo se encuentran la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado —Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

En el ámbito federal existe una secretaría de Estado encargada de diseñar e implementar toda la política pública, así como de desempeñar los mandatos que le atribuyen la Constitución y las leyes en materia de trabajo: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En el ámbito de cada una de las entidades federativas que existen en el país, cada una cuenta con una Secretaría dedicada al tema del trabajo. A estas dependencias públicas corresponde, junto con las entidades que tienen a su cargo las políticas de igualdad, tales como el Inmujeres y otras dependencias a cargo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (incluidos el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres) del que hablan los artículos 17 y siguientes de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el avanzar en una verdadera política de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar.

La STPS, Inmujeres y Conapred tienen a su cargo el seguimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015.

El artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que será objetivo de la política nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;

III. Impulsar liderazgos igualitarios, y

IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

4.I

VIDA REPRODUCTIVA Y TRABAJO

4.I.I EMBARAZO

La condición de embarazo, incluso la mera posibilidad del mismo, es la primera en la vida reproductiva de una mujer por la que puede comenzar a ser discriminada o puesta en situación de riesgo en el trabajo. Muchas mujeres pueden verse forzadas a posponer sus embarazos, o incluso a abstenerse de embarazarse, debido a la discriminación que sufren o pueden llegar a sufrir en el ámbito laboral. Esta discriminación puede ir desde las solicitudes de pruebas de embarazo para acceder o mantener un empleo, hasta los obstáculos, en muchas ocasiones invisibles, que encuentra una mujer para poder avanzar a puestos directivos, lo que comúnmente se ha llamado el "techo de cristal", que tiene que ver, entre otras cosas, con haberse embarazado o con la posibilidad de que en un futuro mediato o inmediato lo haga.

Por ello, el derecho internacional de los derechos humanos ha sido muy claro al establecer la prohibición de discriminación con motivo de embarazo y la prohibición de despido por ese motivo.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

IGUALDAD DE DERECHOS DE HOMBRES Y MUJERES EN CUANTO AL GOCE DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC ARTÍCULO 2)

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), encargado de la supervisión del cumplimiento del PIDESC publicó la Observación General núm. 20[6] en la que señala:

20. El Pacto garantiza la igualdad de derechos de hombres y mujeres en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales. Desde la aprobación del Pacto, el concepto de "sexo" como causa prohibida ha evolucionado considerablemente para abarcar no solo las características fisiológicas sino también la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género que han dificultado el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en igualdad de condiciones. De este modo, constituirían discriminación la negativa a contratar a una mujer porque pueda quedar embarazada o asignar predominantemente empleos de bajo nivel o a tiempo parcial a mujeres por considerar, de forma estereotipada, que no están dispuestas a consagrarse a su trabajo como se consagraría un hombre. La denegación de la licencia de paternidad puede constituir también discriminación respecto de los hombres.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA ESFERA DEL EMPLEO POR RAZONES DE EMBARAZO

— El artículo II de la CEDAW establece una serie de obligaciones para los Estados Partes a fin de eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.

Artículo II

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

    a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

    [...]

    d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

— En la Introducción de la CEDAW se señala que:

> El vínculo entre la discriminación y la función procreadora de la mujer es una cuestión que se refleja constantemente en la Convención. Por ejemplo, el artículo 5 aboga por "una comprensión adecuada de la maternidad como función social", lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar a los hijos. En consecuencia, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación. La obligación de la sociedad se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública. Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad que "no se considerará discriminación" (artículo 4).[4]

— La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), órgano encargado de supervisar el cumplimiento de los Estados Parte de los Convenios de la OIT, elaboró un Estudio General sobre el Convenio núm. III,[5] en el que se señala lo siguiente respecto de la discriminación por motivos de maternidad:

> 32. [...] la protección de la maternidad, plasmada en la prohibición del despido y la concesión de un descanso antes y después de la fecha del parto, es un imperativo permanente. En la práctica, no obstante, la maternidad sigue siendo un factor de discriminación cuando se la tiene en cuenta directa o indirectamente a la hora de la contratación o para poner término a la relación de trabajo. La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad [...]. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo.



Foto: Shutterstock

La legislación mexicana también contempla la prohibición de discriminación con motivo de embarazo, entre otras causas de discriminación (artículo 56 de la LFT); así como la prohibición de despido por exigir como requisito el no embarazo para poder ingresar o permanecer en el empleo:

> **ARTÍCULO 133:** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:
>
> XVI. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
>
> XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores (LFT).

También se ha asentado la obligación de los empleadores de brindar protección a las mujeres embarazadas y no ubicarlas en espacios o situaciones laborales que signifiquen un riesgo para su salud o la de su bebé. El artículo 123 Constitucional, tanto en su apartado A, como en el B señala que: "las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación" (apartado A, fracción V y apartado B, fracción XI, inciso C). El artículo 132 de la LFT dispone que es obligación de los patrones proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXCII)

La LFT también señala este derecho para las mujeres trabajadoras:

> **ARTÍCULO 170:** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
>
> I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por su parte, establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción (artículo 14, fracción III); y señala que las condiciones generales de trabajo deberán establecer cuáles son las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas (artículo 88, fracción V).

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

El Convenio núm. 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad y la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191), son dos instrumentos fundamentales en la materia. La Recomendación núm. 191 completa al Convenio núm. 183, sugiriendo en diversos momentos una mayor protección que la estipulada por el Convenio. Lamentablemente, México no ha ratificado dicho Convenio, pero, como se verá más adelante en materia de seguridad social, ha ratificado el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que contiene un apartado y diversas disposiciones de protección a la maternidad.

Uno de los elementos importantes del Convenio núm. 183 para evitar la discriminación por motivo de embarazo, nacimiento de un hijo o hija, o lactancia, es que establece la carga de la prueba para la o el empleador en caso de despido; es decir, que en un juicio por despido la o el empleador deberán probar que el despido de una mujer no está relacionado "con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia" (artículo 8.1).

El Departamento de condiciones de trabajo e igualdad de la OIT ha expresado que:

> La maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos. El bienestar infantil y la protección de la maternidad son preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919.[7]

No obstante la legislación que existe en nuestro país en la materia, el Comité de la CEDAW, encargado de supervisar el cumplimiento de dicha Convención, con motivo de su último examen a México, (2012) mostró su preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral, tales como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, así como la práctica de someter a las mujeres embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas. El Comité recomendó al Estado adoptar medidas tendientes a eliminar estas prácticas discriminatorias, así como armonizar plenamente la legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y ratificar el Convenio núm. 156 de la OIT.[8]

Por su parte, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, con motivo del examen del informe (Memoria) de México sobre la aplicación del Convenio núm. 111, emitió una Observación, adoptada en 2013, en la que, al igual que el Comité CEDAW, señala su preocupación por la práctica de discriminación a causa de embarazo:

> En observaciones anteriores, la Comisión había tomado nota con preocupación de la práctica de exigir pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo, en particular en las zonas francas de exportación. Por lo tanto, la Comisión toma nota con *interés* de que además de la protección establecida en el artículo 56, el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo recientemente modificada prohíbe al empleador exigir certificados de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre la aplicación en la práctica de dichas disposiciones. *La Comisión pide al Gobierno que indique el modo en que se garantiza que la legislación vigente es efectivamente aplicada también en las zonas francas de exportación, los diferentes mecanismos de queja disponibles ante este tipo de hechos y el número de denuncias presentadas al respecto sobre hechos ocurridos incluyendo las zonas francas de exportación. La Comisión pide asimismo al Gobierno que envíe información concreta sobre las medidas adoptadas en dichas zonas francas de exportación con miras a eliminar la discriminación por motivo de sexo y el impacto de las mismas.*[9]

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing también se ocuparon del tema de la discriminación de la mujer en el ámbito del trabajo y su relación con las responsabilidades familiares:

> 152. La discriminación [...] en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y la movilidad de las mujeres, aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas.

Y se propusieron entre otras medidas para ser adoptadas por los gobiernos, las siguientes

> medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna.

También en el Consenso de Quito, adoptado el 9 de agosto de 2007 por los gobiernos de los países participantes en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, se acordó, entre otras cosas:

> Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad (xiii).

BUENA PRÁCTICA

EVITAR PENALIZAR A LAS MUJERES GESTANTES QUE TRABAJAN TIEMPO PARCIAL, E INFORMAR DE SUS DERECHOS A LOS TRABAJADORES

MOLDAVIA

El horario a tiempo parcial no afecta los derechos de la mujer gestante en lo que respecta al cálculo de la duración de la licencia anual remunerada, ni al de la duración total del servicio, ni a los demás derechos laborales. El Código del Trabajo prohíbe a las embarazadas los siguientes tipos de trabajo: turnos nocturnos, horas extraordinarias, el trabajo en días de descanso y en días festivos, y el trabajo en turnos continuos. Pueden aplicarse estas modalidades a las madres con hijos menores de seis años o con discapacidad, siempre y cuando acepten hacerlo por escrito; el empleador está obligado a informarles por escrito que pueden negarse. Podrá enviarse en viaje de trabajo a una embarazada solo si ésta lo ha consentido; el empleador está obligado a informarle de su derecho a negarse a hacerlo.[10]

4.I.2 PARTO, POSPARTO Y ADOPCIÓN

El momento del parto, el posparto y, en su caso, la adopción de un recién nacido o del parto de una gestación subrogada, tienen algunos elementos de particular interés desde la perspectiva de su relación con el trabajo. Ello tiene que ver con que se respete el derecho al trabajo y otros derechos laborales de las y los trabajadores sin discriminación de ninguna índole.

El acceso a la seguridad social y el acceso universal al sistema de salud es de suma importancia para este período puesto que se requiere dar seguimiento al estado de salud, tanto de la mujer, como del recién nacido en todos los casos (parto de un hijo propio, adopción y gestación subrogada).

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el artículo 9 del PIDESC:

> Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

El derecho a la seguridad social implica el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra:

a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes laborales, vejez o muerte de un familiar;

b) gastos excesivos de atención de salud;

c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y familiares a cargo.[11]

El derecho a la seguridad social también "incluye el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, ya sea del sector público o del privado, así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales.[12]

En el ámbito nacional, el derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en la Constitución (artículo 123, trabajadoras y trabajadores del sector privado apartado A, y trabajadoras y trabajadores del Estado apartado B).

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

La Observación General núm. 19 del Comité DESC sobre el derecho a la seguridad social:[13]

Elementos del derecho a la seguridad social:

- **Disponibilidad:** implica que se requiere de un sistema que garantice las prestaciones correspondientes a los riesgos e imprevistos sociales. Este sistema debe establecerse en el marco del derecho nacional, y las autoridades públicas deben asumir la responsabilidad de su administración o supervisión eficaz.[14]

- **Riesgos e imprevistos sociales:** para el Comité DESC las prestaciones familiares, así como la maternidad forman parte de estos riesgos e imprevistos sociales. Sobre la maternidad, dicho Comité estableció:

  > El artículo 10 del Pacto dispone expresamente que "a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social". La licencia de maternidad debe concederse a todas las mujeres, incluidas las que realizan trabajos atípicos, y las prestaciones deben proporcionarse durante un período adecuado. Deben concederse prestaciones médicas apropiadas a la mujer y al niño, incluida la atención en el período prenatal, durante el parto y en el período posnatal y, de ser necesario, la hospitalización.[15]

- **Nivel suficiente:** "en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficientes a la atención de salud, como se dispone en los artículos 10, 11 y 12 del Pacto. Además, los Estados Partes deben respetar plenamente el principio de la dignidad humana enunciado en el preámbulo del Pacto, y el principio de la no discriminación, a fin de evitar cualquier efecto adverso sobre el nivel de las prestaciones y la forma en que se conceden. Los métodos aplicados deben asegurar un nivel suficiente de las prestaciones. Los criterios de suficiencia deben revisarse periódicamente."[16]

- **Accesibilidad:** implica que exista cobertura; condiciones razonables, proporcionadas y transparentes; asequibilidad; participación e información, y acceso físico.[17]

- **Relación con otros derechos:** el Comité considera que

  > el derecho a la seguridad social contribuye en gran medida a reforzar el ejercicio de muchos de los derechos enunciados en el Pacto, pero son necesarias otras medidas para complementarlo. Por ejemplo, los Estados Partes deben [...] proporcionar cuidados a los niños y servicios para su bienestar [...]. Sin embargo, la adopción de medidas para el disfrute de otros derechos del Pacto no constituirá en sí misma un sustituto de la creación de sistemas de seguridad social.[18]

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

EL CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MÍNIMA), 1952 (NÚM. 102) DE LA OIT

El Convenio núm. 102 de la OIT regula las obligaciones de los Estados Parte en materia de seguridad social. Este Convenio sí está ratificado por México. Los artículos del 2 al 6 permiten, estableciendo unos mínimos, que los Estados firmantes determinen qué partes del Convenio aceptan para obligarse a ellas,[19] así como otras posibilidades de limitaciones temporales.

México ha aceptado obligarse a las partes II, III, V, VI y VIII a X. Así, este país se encuentra obligado, entre otras cosas a garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo (artículo 7), lo cual incluye el embarazo, el parto y sus consecuencias (artículo 8). El apartado VIII del Convenio, que establece condiciones mínimas en cuanto a las prestaciones de maternidad, regula el porcentaje mínimo de mujeres que deberá ser cubierto por la protección del Estado (artículo 48); la asistencia médica (artículo 49); la obligación de cubrir un pago periódico por concepto de suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias (artículo 50), y la duración mínima (12 semanas) de este pago periódico (artículo 52).

El principal problema que existe en México es que el acceso a seguridad social se encuentra vinculado a un empleo formal y la informalidad laboral es un fenómeno muy extendido en este país. Por ello, un porcentaje muy grande de personas, mayoría de mujeres, carece de seguridad social, ya sea porque está desempleada, trabaja de forma remunerada o no remunerada en el hogar o labora en el sector informal. La *informalidad* "entendida en su sentido más amplio, es el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda y será entonces ocupación informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia."[20]

COMPOSICIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL[21]
MÉXICO 2013

POR TIPO DE TRABAJO

59.1% OCUPACIÓN INFORMAL

40.9% OCUPACIÓN FORMAL

Fuente: Mujeres y Hombres en México 2014, Inegi, 2015

PORCENTAJE DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

POR TIPO DE TRABAJO

52.8% TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA 9,996,661

34.1% TRABAJADORES NO REMUNERADOS 2,919,606

10.0% TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS 15,458,633

3.1% EMPLEADORES 904,466

Fuente: Mujeres y Hombres en México 2014, Inegi, 2015

POLÍTICA PÚBLICA Y NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

El derecho a la seguridad social, en el ámbito nacional, además del artículo 123 constitucional, se encuentra en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado —Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional—, en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE), además de las legislaciones específicas de algunas instituciones como la Armada o Pemex, y otras leyes secundarias.

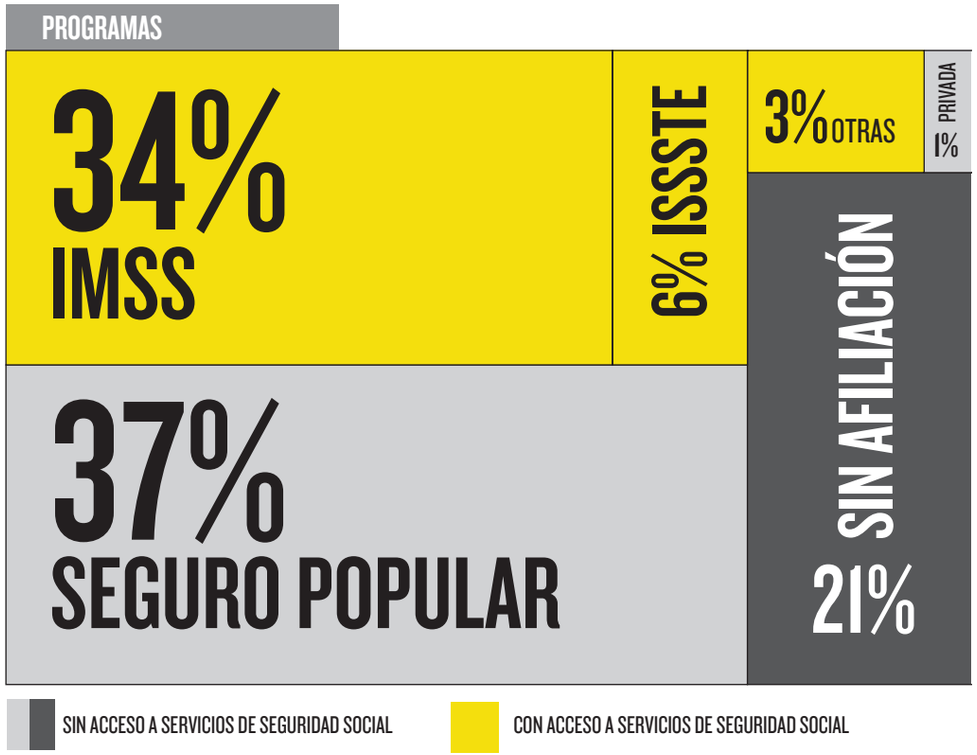
El artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución mexicana señala que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y que ella deberá comprender servicios de guardería, así como otras cuestiones encaminadas a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En México, las principales instituciones públicas que proporcionan seguridad social son:

- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), regulado primordialmente por la Ley del Seguro Social.
- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), regulado principalmente por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Petróleos Mexicanos (Pemex), regulado por su contrato colectivo de trabajo para los trabajadores sindicalizados y su Reglamento Interior de Trabajo para el personal de confianza.
- La Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena), Secretaría de Marina Armada de México (Semar), y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), reguladas por la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.
- Por otro lado, existe el Sistema de Protección Social en Salud (Seguro Popular), que permite tener acceso a servicios médico-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios. Este seguro está enfocado en la "población no derechohabiente, mediante un esquema de aseguramiento de salud, público y voluntario". El Seguro Popular "es coordinado por el Gobierno Federal, a través de la Comisión Nacional de Protección Social en Salud (CNPSS) y operado por los Regímenes Estatales de Protección Social en Salud (REPSS), con el apoyo de los servicios Estatales de Salud."[22]

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013, en nuestro país: 34 por ciento de las mujeres están afiliadas al IMSS; seis por ciento, al ISSSTE y 37 por ciento, al Sistema de Protección Social en Salud (Seguro Popular).[23] Sin embargo, el Seguro Popular no incluye prestaciones sociales tales como estancias infantiles ni licencias de maternidad o paternidad.[24]

AFILIACIÓN DE MUJERES A UN SERVICIO MÉDICO
2013



Fuente: Elaboración de GIRE con base en la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013.

Del número total de mujeres que tuvieron un hijo en 2012 y 2013, la mayoría no está afiliada a un esquema de seguridad social que le permita acceder a prestaciones tales como estancias infantiles o licencias de maternidad. Estas mujeres enfrentarán mayores dificultades para conciliar su vida laboral con la reproductiva. Además, esta situación de desigualdad y desprotección en relación con la maternidad y el cuidado de los hijos se correlaciona con un mayor porcentaje de mortalidad materna e infantil.[25]

Tanto el IMSS, como el ISSSTE y el Seguro Popular cubren atenciones de salud. Pemex y el Issfam también otorgan prestaciones de seguridad social. El Seguro Popular cubre algunas prestaciones asociadas a la maternidad, tales como el acceso a servicios de salud para la atención del parto fisiológico y la cesárea; incluye la atención del puerperio, algunas complicaciones posteriores al parto, así como atención del recién nacido.[26] Sin embargo, la fragmentación del Sistema Nacional de Salud también representa "una barrera de acceso para los servicios de salud de emergencia obstétrica que necesitan las mujeres. Es decir, la existencia de diferentes sistemas de seguridad social y aseguramiento —IMSS, ISSSTE y Seguro Popular principalmente— representa un obstáculo para la reducción de la muerte materna, que afecta a las mujeres trabajadoras según su afiliación. Con el objetivo de promover una mayor colaboración entre instituciones y reducir la muerte materna, en mayo de 2009 se estableció el Convenio Interinstitucional para la Atención Universal de las Emergencias Obstétricas.

Este Convenio, firmado por la Secretaría de Salud, el IMSS y el ISSSTE busca garantizar la atención a cualquier mujer que presente una emergencia obstétrica, sin importar su condición de derechohabiencia. En 2011 se reactivó y, con apoyo de las tres instituciones, se creó el Sistema para el Registro de las Emergencias Obstétricas de uso obligatorio para la contraprestación de los servicios derivados del Convenio General. A pesar de la existencia de programas como éste, las barreras persisten. Del total de muertes maternas en el país en 2012, 14.7 por ciento no tenía seguridad social ni protección en la salud.[27]

El Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM) ha evaluado el cumplimiento del Convenio y ha expresado con preocupación la presencia de problemas básicos en su implementación, como la falta de difusión y de conocimiento del acuerdo por parte tanto de usuarias como de personal de salud y los problemas de infraestructura persistentes en los centros de atención médica.

De acuerdo con el OMM de agosto de 2011 a diciembre de 2012, menos de mil 600 mujeres fueron atendidas por alguna urgencia obstétrica a través del Convenio. Además, reportaron que "la cooperación institucional entre IMSS, ISSSTE y Secretaría de Salud para la referencia, contrareferencia de mujeres con emergencias obstétricas es limitada o nula."[28]

El 12 de noviembre de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Estas disposiciones establecen la obligación de los servicios de salud de atender las urgencias obstétricas independientemente de la afiliación de la persona que lo requiera.

Así, entre otras disposiciones, se adicionó un artículo, el 64 Bis 1 a la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

> **ARTÍCULO 64 BIS.** Los servicios de salud a que hace referencia el artículo 34 de la presente Ley, prestarán atención expedita a las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

También se adicionó una fracción V al artículo 89 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

> V. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en términos de las disposiciones aplicables para tal efecto, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

Por último, se adicionó un artículo 31 Bis a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

> **ARTÍCULO 31 BIS.** Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

Es muy importante que se tenga siempre presente que la falta de acceso a seguridad social incide en el acceso a servicios de salud incluyendo la reproductiva, además de otros servicios que afectan la posibilidad de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar, de los cuales se hablará más adelante. En consecuencia, las mujeres o las parejas que deseen tener hijos pueden encontrar difícil la decisión de embarazarse, y si lo hicieran, el seguimiento de su embarazo y el momento del parto sería en condiciones de suma desigualdad.

El Comité CEDAW, tras el último informe periódico presentado por México, observó con preocupación "que 56.6 por ciento de la población trabajadora femenina se desempeñe en el sector de trabajo no estructurado y, por consiguiente, no tenga acceso a las prestaciones de seguridad social."[29] Y recomendó que el Estado mexicano "adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres."[30]

BUENA PRÁCTICA

ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL PARA MICROEMPRENDEDORAS

BRASIL

Desde 2010, en Brasil, toda mujer micro emprendedora puede registrarse para ganar acceso a la atención médica, a la licencia de maternidad remunerada y a otras prestaciones, mediante una única cotización a la seguridad social. Se estima que esta medida permite la formalización de una cifra estimada en tres millones de trabajadoras.[31]

4.2

LICENCIAS LABORALES ASOCIADAS CON LA VIDA REPRODUCTIVA

Las licencias son permisos otorgados por la o el patrón a la trabajadora o al trabajador para no laborar por un período determinado. Las licencias pueden estar establecidas por ley y por lo tanto el patrón se encuentra obligado a concederlas. En el mundo existen diferentes tipos de licencias asociadas a la vida reproductiva.

Desde la perspectiva de quién es la persona a la que se otorga la licencia, ésta puede ser de maternidad, de paternidad o parental. Por otro lado, las licencias laborales asociadas con la vida reproductiva deben contemplar a las familias homoparentales y licencias por adopción. Asimismo, debe considerarse que también existen familias monoparentales.

4.2.1 LICENCIA DE MATERNIDAD

Es el permiso concedido a la madre. En México, de acuerdo con la Constitución, las mujeres que trabajen para la iniciativa privada tienen 12 semanas obligatorias (seis antes del parto y seis después del mismo) (artículo 123, apartado A, fracción V); las mujeres que trabajan para el Estado tienen tres meses obligatorios (uno antes del parto y dos para el descanso posparto) (artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso C), todas ellas con goce de sueldo completo y conservando todos sus derechos laborales. La LFT también otorga 12 semanas (seis previas al parto y seis posteriores al mismo) pero permite que las mujeres transfieran cuatro de las semanas de descanso previas al parto para después del nacimiento del hijo, si su estado de salud lo permite (artículo 170, fracción II); y concede licencias de seis semanas en caso de maternidad por adopción (artículo 170, fracción II Bis). La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional también señala un mes antes del parto y dos meses después del mismo (artículo 28 LFTSE). Sin embargo, a diferencia de la LFT, la LFTSE no prevé la situación de que el hijo haya nacido con algún tipo de discapacidad, ni los casos de adopción, lo que es discriminatorio tanto hacia los padres como hacia los niños nacidos en estas circunstancias. Algunos entes públicos reconocen algunas licencias con motivo de adopción, tales como la CDHDF, que otorga tres semanas con goce de sueldo para madres o padres que han adoptado.[32] Sin embargo, al no estar regulado en la Ley Federal, depende totalmente de la voluntad de las y los empleadores del sector público.

En el ámbito local, en la Ciudad de México la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, a partir de una reforma de fecha 10 de mayo de 2013 establece que:

> Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto constitucional.
> Para lo cual, deberán garantizar:

ARTÍCULO 21

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:

   a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva en el Distrito Federal se reconocerá el derecho de:

      1. Las madres, por adopción, a un permiso por maternidad de quince días naturales y;

No obstante que la LFT permite transferir cuatro semanas previas al parto para después del mismo, los documentos normativos que regulan los servicios médicos tanto del IMSS como del ISSSTE establecían la limitación para la transferencia del tiempo prenatal al posnatal. Por ejemplo, el artículo 143 del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social[33] establecía que "En los casos de incapacidad por maternidad, el lapso que se acredite se determinará en días naturales. Tratándose del certificado de incapacidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha que se señale como probable del parto" y también dispone que "El certificado de incapacidad posparto se expedirá invariablemente por 42 días a partir de la fecha del parto." El Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por su parte estipula que "La Licencia Médica por maternidad, se otorgará [...] a partir de la semana 36 de embarazo, el cual será por un período de 90 días naturales de los cuales, 30 tendrán por objeto proteger a la madre y al producto antes de la fecha aproximada del parto, y los sesenta restantes, serán para cuidados maternos. Estos días no podrán acumularse ni antes, ni después de lo estipulado."

El IMSS anunció que a partir del 1º de julio de 2016 ya puede hacerse la transferencia de hasta cuatro semanas previas al parto para después del mismo. Se entiende que para ello deberá haberse modificado en el artículo 143 del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social. Resulta contradictorio que ambos reglamentos establezcan estas limitantes al derecho a la protección de la maternidad, cuando a nivel de una ley federal no existe dicha limitante. El IMSS ha anunciado la eliminación de dicha limitante como un gran avance, pero llama la atención que todos estos años haya estado contrario a la ley y que el Reglamento del ISSSTE aún lo contemple.

En el ámbito local, el "Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la nueva cultura laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y períodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar"[34] publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de agosto de 2015 establece para las trabajadoras del sector público de la Ciudad de México el derecho a licencias especiales de hasta tres meses (para las madres trabajadoras con puesto de enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores, con una percepción de 30 por ciento de su salario bruto mensual) o hasta cuatro meses y medio (para las madres trabajadoras de base, confianza y estabilidad laboral, con una percepción del equivalente a 40 por ciento de su salario bruto mensual). Estas licencias se llaman "permiso retribuido" (numerales Noveno y Décimo). Si bien es un gran avance la ampliación de la licencia a cuatro meses, llama la atención que ese derecho se otorgue únicamente a un tipo de trabajadoras y a otras no.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ESTÁNDARES DE LA OIT SOBRE LICENCIAS DE MATERNIDAD

El Convenio núm. 183 de la OIT (que no ha sido ratificado por México) establece: "Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho [...] a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas" (artículo 4, inciso 1).

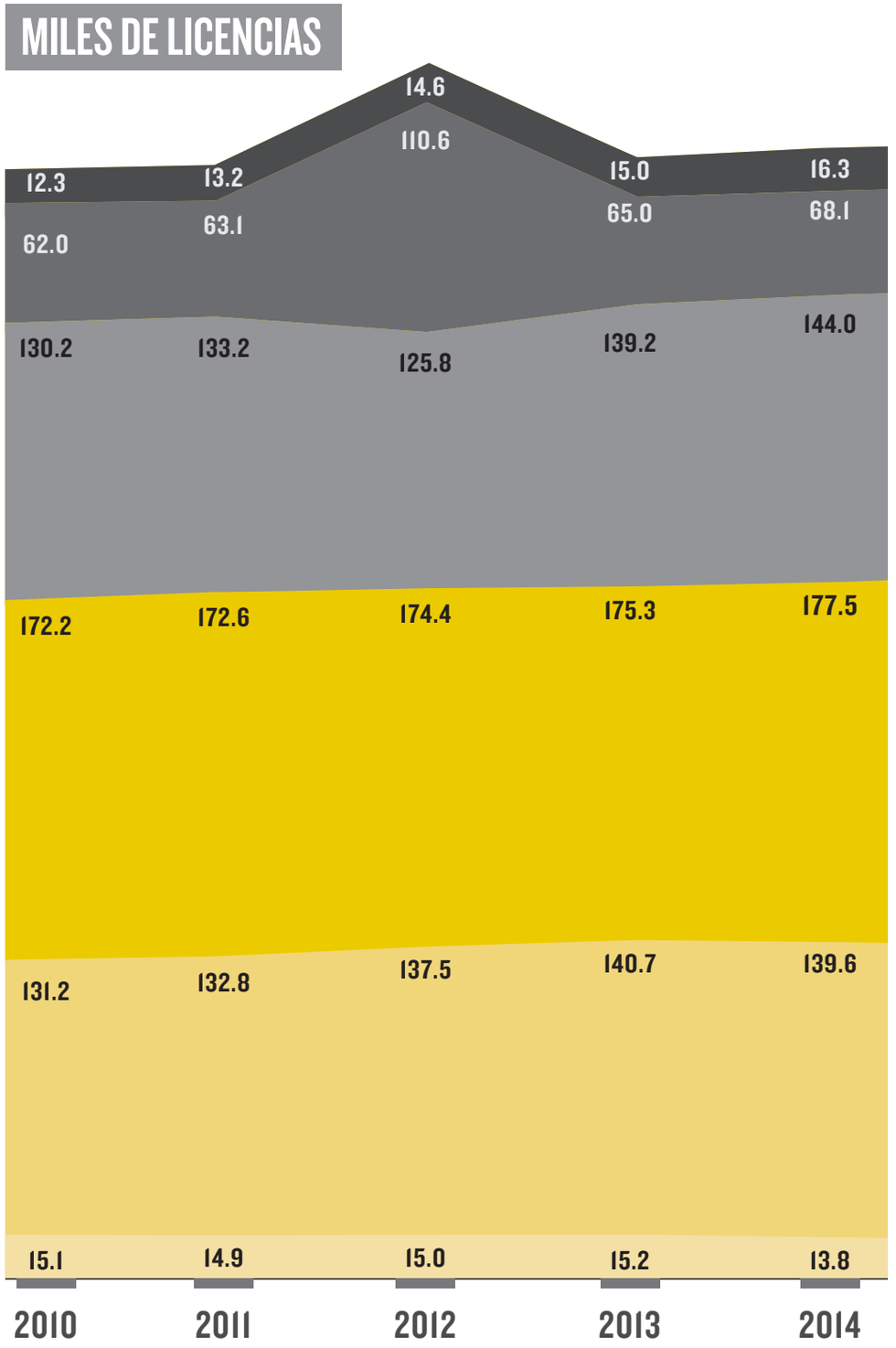
La Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), que acompaña al Convenio núm. 183, va aún más lejos y propone que los Miembros procuren aumentar la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos (1(1)).

Nuestro país se encuentra rezagado respecto de la normativa internacional en la materia. El hecho de que ni siquiera haya ratificado los convenios de la OIT respectivos da muy mala señal sobre el orden de prioridad que se da a los derechos humanos de las mujeres y los hombres trabajadores en edad reproductiva.

Respecto de las retribuciones que recibe la mujer durante su licencia, la Ley del Seguro Social establece que tiene derecho a percibir un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario (artículo 101). Para que el IMSS cubra ese subsidio, la mujer debe haber cotizado por al menos 30 semanas anteriores a la licencia (artículo 102, fracción 1) de lo contrario quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro (artículo 103). Esta distinción entre quienes han cotizado 30 semanas y quienes no lo han hecho, puede ser la causa de que las y los patrones recurran a la práctica discriminatoria de solicitar certificados de ingravidez al momento de la contratación.

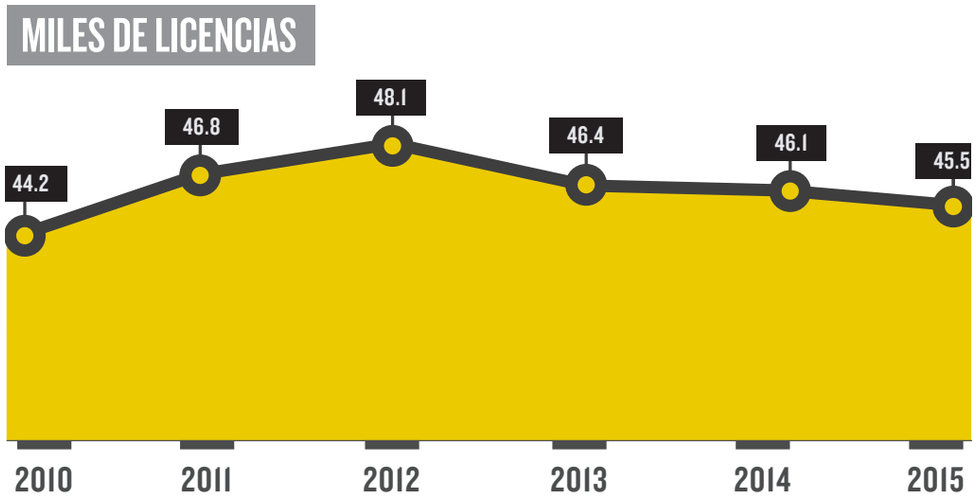
GIRE realizó una solicitud de acceso a la información al IMSS sobre el número de licencias de maternidad que se habían otorgado en el período del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015. En respuesta se recibió información detallada que se reproduce a continuación: "En total, por el período solicitado se informó que se otorgaron 3 270 430 licencias de maternidad."[35]

LICENCIAS DE MATERNIDAD OTORGADAS POR EL IMSS
POR RANGO DE EDAD (2011 - 2015)



La misma información se solicitó al ISSSTE, institución que también detalló su respuesta, misma que se reproduce a continuación. "En total, por el período solicitado, se otorgaron 277 349 licencias de maternidad.[36]

LICENCIAS DE MATERNIDAD OTORGADAS POR EL ISSSTE
POR AÑO (2011 - 2015)



Fuente: ISSSTE. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0063700103816.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, 50.1 por ciento de las mujeres entre 15 y 49 años que requirieron atención por parto, aborto o alguna complicación del embarazo en 2013 no obtuvieron licencia por maternidad, lo que constituye una violación a sus derechos humanos.[37]

Si comparamos el período de licencia que otorga nuestra legislación con los países más avanzados en la materia comprobaremos que el rezago es notable: de los Estados miembros de la OCDE tenemos que Hungría, la República Checa, Eslovaquia, Austria y Noruega otorgan licencias de maternidad de 71.1, 56.3, 52.5, 52.1 y 45.5 semanas, respectivamente. Por su parte, el promedio del tiempo que se otorga por parte de los Estados miembros de la OCDE es de 32.2 semanas.[38]

Según datos proporcionados por la OIT, en el ámbito internacional, de 1994 a 2013 ningún país redujo la duración de sus semanas de licencia de maternidad. De hecho, dicha duración se ha incrementado de manera notable: en 1994, 38 por ciento de los países concedía al menos 14 semanas de licencia; en 2013, el porcentaje ascendía a 51 por ciento. Sin embargo, la OIT reconoce que, a pesar de este avance notorio en cuanto a la regulación mundial de las licencias de maternidad, es necesario hacer una distinción entre el acceso formal a este beneficio y el uso efectivo del mismo, identificando las barreras existentes para su implementación.[39]

BUENA PRÁCTICA

LICENCIAS DE MATERNIDAD DE ESTADOS MIEMBROS DE LA OCDE (EN SEMANAS)

HUNGRÍA, 71.1

REPÚBLICA CHECA, 56.3

ESLOVAQUIA, 52.5

AUSTRIA, 52.1

NORUEGA, 45.5 [40]

Incluso países de América Látina contienen legislaciones mucho más avanzadas. Por ejemplo, en Chile se contempla un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y 12 semanas después del mismo, además de 12 semanas adicionales por permiso posnatal parental.[41] En Brasil, la licencia es de 17 semanas (120 días), pero desde 2008 es posible prorrogar la licencia hasta seis meses (180 días) en el sector público; para las empresas privadas es voluntario el otorgamiento de dos meses adicionales (para que sean 180 días), pero pueden deducir el gasto de los impuestos.[42]



Foto: Grace Navarro

4.2.2 LICENCIA DE PATERNIDAD

La licencia de paternidad es el permiso concedido al padre, por lo general, inmediatamente después del nacimiento o adopción, para atender al recién nacido y a la madre. También existe la licencia de paternidad en nuestra legislación: una modificación de la Ley Federal del Trabajo que marca un avance en la materia es la integración de una licencia que otorga cinco días con goce de sueldo a hombres que tengan hijos o adopten un infante (artículo 132, fracción XXVII Bis). Sin embargo, este avance es ínfimo, puesto que en cinco días la madre aún no se ha recuperado del parto o la cesárea, ni tampoco ha terminado el período crítico de cuidados del recién nacido. Otorgar tan pocos días a los hombres muestra que la perspectiva de la que parten quienes realizaron esta reforma legislativa es que la mujer es quien tiene la responsabilidad y la carga de todo lo que implica la llegada de un hijo a casa. Además no contempla la posibilidad de parejas del mismo sexo o de personas solas con hijos ni de gestación subrogada, lo cual es discriminatorio. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado aún no contempla la licencia de paternidad pero aplica de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo. La Ley del ISSSTE se reformó en 2013, para poder cubrir estos cinco días de permiso a los derechohabientes. La Ley del Seguro Social no ha sido reformada y los cinco días que otorga la LFT deben ser cubiertos por la o el patrón en el caso de las personas derechohabientes del IMSS. Puede concluirse entonces que los trabajadores que son padres sufren una doble discriminación: una significativamente menor duración de su licencia y la ausencia de subsidios públicos para la misma.

En la actualidad existen diversas instituciones públicas federales que otorgan distintos tipos de licencias de paternidad: el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Desarrollo Social otorgan diez días hábiles de licencia de paternidad, la Secretaría de Relaciones Exteriores, por su parte, otorga seis días hábiles.

En el ámbito local, en la Ciudad de México, a partir de la reforma a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, se establece la obligación a los entes públicos de conceder a los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de 15 días naturales (artículo 21, fracción II, numeral 2).

Algunas instituciones locales que otorgan permisos de paternidad son: los Tribunales Contencioso Administrativos del estado de México y de Oaxaca, el Municipio de Guadalajara y el Gobierno de Quintana Roo, todos ellos otorgan licencias de diez días; la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, que otorga tres semanas (que pueden ampliarse a cinco en caso de complicaciones en la salud de las hijas e hijos y/o la madre, que requieran atención médica hospitalaria; si la madre fallece en el parto; si se trata de embarazos múltiples; o las hijas o hijos nacen con alguna discapacidad);[43] y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) otorga 30 días.[44]

BUENA PRÁCTICA

LICENCIA DE PATERNIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

COPRED

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) otorga 30 días a sus trabajadores con motivo del nacimiento de un hijo.[45]

Al igual que en el caso de licencias de maternidad, GIRE realizó una solicitud de acceso a la información al IMSS sobre el número de licencias de paternidad que se habían otorgado en el período del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015. La respuesta fue muy distinta de la que se proporcionó respecto de las licencias de maternidad:[46]

> Según el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo fracción XXVII Bis. Es obligación del patrón: "Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante." Ese tipo de obligaciones no las otorga ni tiene conocimiento la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.

Se entiende que, dado que el pago del sueldo del trabajador con dicha licencia corre a cargo del patrón, el IMSS no lleva ningún tipo de registro. La ausencia de subsidio público por parte del IMSS, así como la ausencia de un registro, muestra la mínima importancia que se otorga a la licencia de paternidad y quizás esto también explique por qué estas licencias, aunque existen en la ley, en muchos casos no se otorgan.

El ISSSTE, por su parte, a la misma pregunta respondió que sí han otorgado permisos de paternidad con fundamento en la LFT de aplicación supletoria a la LFTSE. En concreto respecto a la información solicitada, el ISSSTE señaló que no se cuenta con registro de los años 2010 a 2013 y que en 2014 se otorgaron 315 licencias de paternidad y en 2015, 522. Como puede observarse, los números son excesivamente bajos comparados con los de las mujeres. Por ejemplo, mientras que en 2015, 45 mil 545 madres trabajadoras al servicio del Estado tomaron su licencia de maternidad, solo 522 padres trabajadores al servicio del Estado lo hicieron. Lo anterior demuestra que la gran mayoría de los padres no toma la licencia de paternidad a la que tiene derecho.



Foto: FungiFilms

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE LICENCIAS DE PATERNIDAD

De igual manera se solicitó información al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Instituto Nacional Electoral (INE), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (Inmujeres CDMX), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), la Secretaría de Gobernación (SG) y la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

Las respuestas proporcionadas fueron las siguientes:

TEPJF:[47]
El documento normativo que permite a mujeres y hombres ejercer con plenitud su maternidad y paternidad es el Acuerdo General de la Comisión de Administración que contiene los criterios para conceder Licencias de Maternidad y Paternidad al personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Acuerdo General); que entró en vigor el 21 de abril de 2010. En virtud de lo anterior, este órgano jurisdiccional únicamente cuenta con el registro correspondiente al período del 21 de abril de 2010 al 31 de diciembre de 2015, en el que se desprende que a 179 trabajadores se les ha autorizado la licencia de paternidad. Se informa que de conformidad con el artículo cuarto del Acuerdo General en cita, los padres disfrutarán de una licencia de paternidad remunerada de diez días hábiles continuos, con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija.

CONAVIM:[48]
La licencia de paternidad se otorga por un período de diez días hábiles. En el período consultado son cinco los servidores públicos adscritos a dicha institución que han sido padres. Se ha otorgado en total una licencia de paternidad en el período consultado. Ello es regulado por los Lineamientos contenidos en el Oficio 100-76 de 17 de julio de 2014, mediante el cual se establece el derecho a una licencia de paternidad con goce de sueldo. Los padres no gozan de otras prestaciones laborales relacionadas con la paternidad.

CDHDF:[49]
La información con que se cuenta en los registros es a partir del 4 de febrero de 2008. El número de trabajadores del sexo masculino que han sido padres durante el período comprendido del 4 de febrero de 2008 al 31 de diciembre de 2015 es de 48. A todos ellos la Comisión les otorgó diez días hábiles como goce de licencia de paternidad conforme a los Lineamientos Generales de Trabajo de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal que se encontraban vigentes en ese período. Otra prestación laboral relacionada con la paternidad consiste en la entrega de un regalo en vales con motivo del día de Reyes por cada hijo menor de 12 años, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y a la autorización del Consejo.

INE:[50]
En diciembre de 2009, mediante la aprobación del Acuerdo CG599/2009 del Consejo General relacionado con la reforma integral del Estatuto de Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, se incluyó por primera vez la licencia de paternidad. De acuerdo a los registros, durante el período de 2010 a 2015 se han recibido y autorizado 403 Licencias de Paternidad. De conformidad con lo que establecía el artículo 429 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, se otorgaban diez días hábiles con goce de sueldo por licencia de paternidad.

INMUJERES:[51]
Durante el período consultado 18 hombres fueron padres y se otorgaron 18 licencias por paternidad. Cada uno disfrutó de una licencia con goce de sueldo de diez días hábiles.

INMUJERES CDMX:[52]
El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal no cuenta con el dato sobre el número de trabajadores que han sido padres entre el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2015. Tampoco se tiene registro de solicitud o petición de licencia por parte del trabajador, ningún trabajador ha tomado la licencia. Entre otras prestaciones relacionadas con la paternidad o maternidad, por concepto del día de la madre y de día del padre, se le otorgará la cantidad de quinientos pesos a la trabajadora o al trabajador que se encuentre en este supuesto.

CONAPRED:[53]
En el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2015, siete servidores públicos del sexo masculino han sido padres. Solo cinco servidores públicos la han tomado. De conformidad con el artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo se otorgaban cinco días laborales de licencia por paternidad, y a partir del 2 de octubre de 2014, la Junta de Gobierno de dicho Consejo autorizó otorgar la licencia de paternidad por diez días hábiles.

COPRED:[54]
El 1 de diciembre de 2011, fue conformada la estructura orgánica de ese Consejo y desde entonces a la fecha ninguno de los trabajadores ha sido padre, por lo que no se han otorgado licencias de paternidad.

SEGOB:[55]
La licencia de paternidad se otorga a los trabajadores de confianza adscritos a la Secretaría de Gobernación y sus órganos administrativos desconcentrados, por un período de diez días hábiles con goce de sueldo, y en casos específicos se puede solicitar una ampliación hasta por el mismo período. Por otra parte, no hay licencias de paternidad para los trabajadores de base; sin embargo en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la Secretaría de Gobernación, se contempla en el artículo 59 fracción VII, el permiso en caso de nacimiento de un hijo del trabajador varón, el cual será por tres días hábiles con goce de sueldo, pudiendo ampliarse hasta por dos días más, cuando el caso así lo requiera.

No se cuenta con el registro de cuantos trabajadores han sido padres en el período entre el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2015. La licencia para servidores públicos de confianza durante el ejercicio fiscal 2015 ha sido solicitada y autorizada a 83 servidores públicos. Los permisos con goce de sueldo a trabajadores de base durante el ejercicio 2015 ha sido autorizada a cuatro trabajadores. Dentro de la normatividad vigente, no se contemplan prestaciones laborales relacionadas con la paternidad. Respecto a cuántos trabajadores del sexo masculino han sido padres de dicho cuestionamiento, atendiendo a que no se encuentra contemplada en las atribuciones de la Dirección General de Recursos Humanos establecidas en el artículo 54 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación.

SCJN:[56]
No se cuenta con el registro de cuántos trabajadores del sexo masculino han sido padres entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2015; solo se tiene el registro de los trabajadores que han solicitado licencia con goce de sueldo por el nacimiento de su hijo o hija, o licencia de paternidad. La licencia de paternidad se encuentra regulada en los Lineamientos del 30 de marzo de 2012, por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad,

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ESTÁNDARES DE LA OIT SOBRE LICENCIAS DE PATERNIDAD

La OIT no consagra aún en un Convenio o Recomendación específica la licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que la conciliación de la vida laboral y familiar interesan tanto a hombres como a mujeres e insta a los Estados a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir las licencias de paternidad y parental, e incluir incentivos para que los hombres las utilicen.57

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DECENTE ADOPTADA POR LA 98ª REUNIÓN DE LA CIT, 2009

Conclusiones:

6. Las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres. Diversas medidas nuevas (como el establecimiento de la licencia de paternidad y/o la licencia parental) han permitido que los padres que trabajan compartan en mayor medida las responsabilidades familiares; dichas medidas podrían reproducirse. Ello se aplica al cuidado de los hijos y de los familiares a cargo. Hay datos que demuestran que cuando aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, un mayor número de hombres utiliza la licencia parental. También se considera que ello mejora las tasas de natalidad y puede reducir los prolongados horarios de trabajo de los hombres. En algunas sociedades, actualmente los padres hacen uso de la licencia de paternidad y comparten más responsabilidades familiares, lo que pone de manifiesto un cambio de actitud paulatino y la eliminación de los estereotipos de género. Podrían impulsar ese cambio la legislación innovadora y las políticas activas, así como la toma de conciencia de la «paternidad» como un valor y una responsabilidad de carácter social. Se debe velar por que los hombres poco calificados no se vuelvan más vulnerables.

[...]

42. Es preciso que los gobiernos conciban, codo a codo con los interlocutores sociales, políticas adecuadas que propicien un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales de las mujeres y los hombres a fin de que tales responsabilidades se compartan de manera más equitativa. Dichas políticas deberían incluir licencias parentales y/o de paternidad (que contengan incentivos para los hombres que las utilizan, dado que, cuando existen, a menudo los hombres no las aprovechan). Se debería prever una infraestructura para el cuidado de los niños y de las personas a su cargo, sustentada con suficientes recursos humanos y financieros.

adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las servidoras públicas y servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Conforme a los lineamientos mencionados se otorgan cinco días hábiles consecutivos por licencia de paternidad, a partir del día de nacimiento. Con base en la información disponible a partir de la vigencia de los citados lineamientos y hasta el 31 de diciembre de 2015, son 90 trabajadores que han disfrutado de la licencia.

Entre otras prestaciones laborales relacionadas con la paternidad, de acuerdo con los lineamientos del 30 de marzo de 2012, se establece la ampliación de la licencia bajo las siguientes circunstancias: 1) Cuando su hijo(a) recién nacido(a) tenga una enfermedad grave o la madre tenga complicaciones graves de salud que pongan en riesgo su vida, el servidor público podrá extender la licencia por paternidad por un período de cinco días hábiles continuos; 2) En caso de parto múltiple, la licencia de paternidad podrá extenderse por cinco días hábiles continuos; 3) En caso de que durante los primeros quince días posteriores al parto, la madre falleciera, el servidor público podrá solicitar licencia por diez días hábiles adicionales al período de su licencia por paternidad.

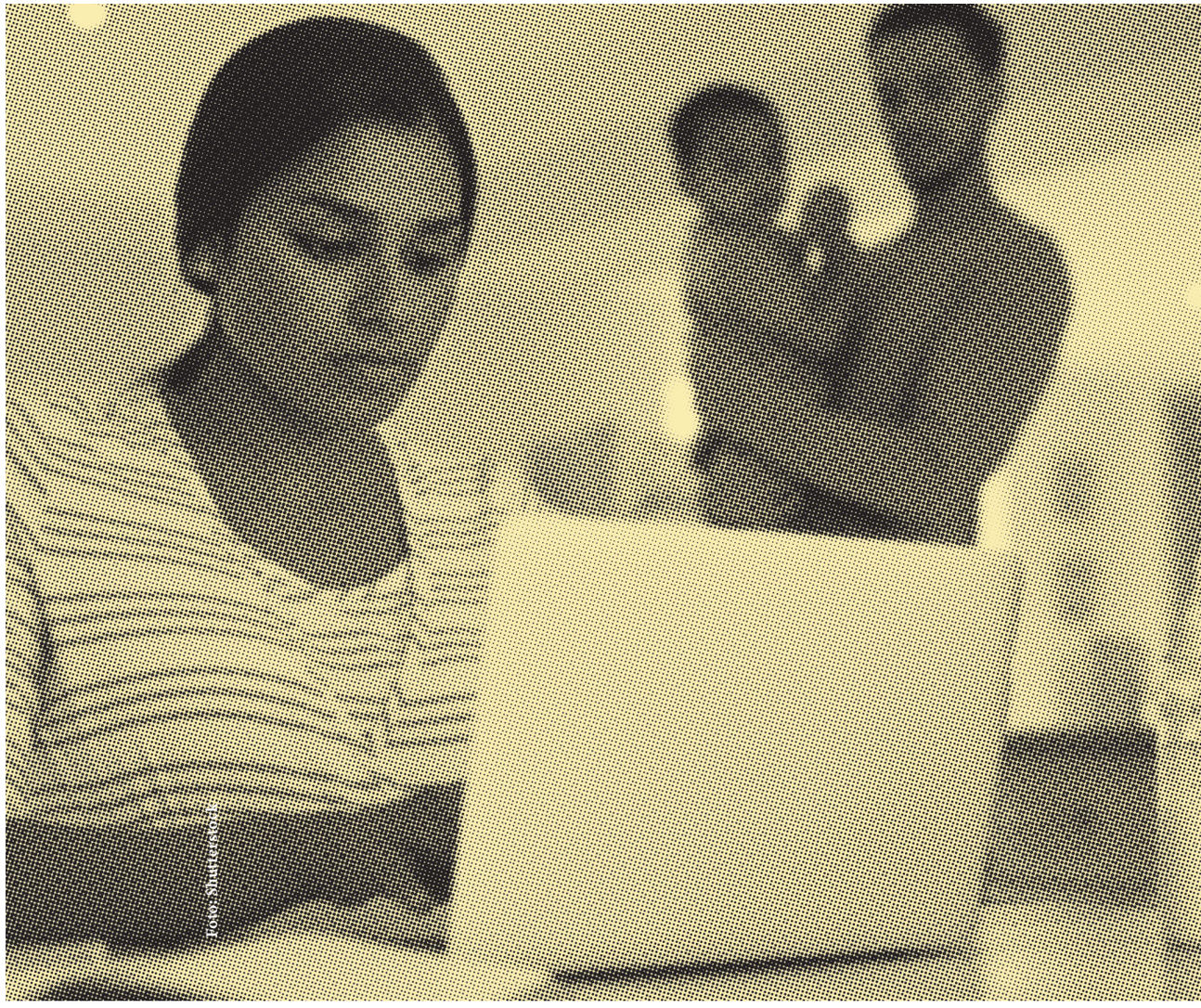
El Banco Mundial se ha mostrado a favor de la incorporación de la licencia de paternidad:

> Las políticas que contemplan la licencia de paternidad y de maternidad y en las cuales la primera es obligatoria (como sucede en Islandia, Noruega y Suecia) tienen la ventaja de no representar un prejuicio contra la mujer al tiempo que contribuyen a modificar las normas subyacentes relativas a la prestación de cuidados.[58]

La licencia de paternidad que existe en México también es muy corta en comparación con la que existe en otros países. Por ejemplo: Venezuela otorga 14 días, y en caso de nacimientos múltiples se puede extender hasta 21 días[59]; Uruguay otorga diez días[60] lo mismo que Ecuador[61]; en este último caso se permite la ampliación por cinco días más en caso de parto múltiple. Los estándares más altos los ponen los países europeos y algunos asiáticos. Por ejemplo, Japón y Corea del Sur otorgan 30.4 y 16.1 semanas, respectivamente. Por su parte, Portugal, Noruega, Islandia y Suecia otorgan 11.5, 9.9, 8.3 y 7.6 semanas respectivamente. El promedio de tiempo que se otorga en los países de la OCDE es de 4.3 semanas.[62] Si México, que es miembro de la OCDE, pretende ubicarse en el estándar con sus socios en esta organización, debiera aspirar por lo menos a esas 4.3 semanas.

El caso de Japón es interesante ya que, si bien existe la disposición legal de licencia de paternidad de 30.4 semanas con una retribución de 60 por ciento de su salario, ésta, en la práctica no se cumple porque no existe una cultura de igualdad que la respalde. A principios de 2016 fue famoso el caso de un diputado del partido mayoritario en Japón que anunció que tomaría la licencia de paternidad que por ley le corresponde, pues sería el primer parlamentario en la historia de ese país en tomar dicha licencia, y durante 2015 solo 2.3 por ciento de los padres japoneses ejerció ese derecho, frente a 60 por ciento de las mujeres que tomaron su licencia. Dicho diputado fue duramente criticado por los políticos más veteranos, incluso se le acusó de "perjudicar la reputación de todos los parlamentarios" o de "malgastar el dinero de los contribuyentes al obligarles a pagar su permiso". Y es que en Japón aún es "generalizada la idea de que el cuidado de los hijos es una tarea que corresponde a la mujer, mientras que los hombres deben de encargarse del sustento familiar. La percepción es que un hombre que tome el permiso de paternidad no está lo suficientemente comprometido con su trabajo."[63]

Lo anterior refuerza la idea de que una política o una medida aislada de supuesta conciliación de la vida laboral y familiar no es suficiente y en ocasiones puede ser contraproducente. Del mismo modo, se pone de manifiesto que al trazar una política o medida debe tomarse en cuenta la viabilidad de la misma en el contexto en el que se quiera implementar.



BUENA PRÁCTICA

LICENCIA DE PATERNIDAD EN ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

Venezuela otorga 14 días, y en caso de nacimientos múltiples se puede extender hasta 21 días,[64] Uruguay otorga diez días[65] lo mismo que Ecuador.[66]

LICENCIAS DE PATERNIDAD EN ALGUNOS PAÍSES DE EUROPA Y ASIA (EN SEMANAS)

Los estándares más altos en el mundo los ponen los países europeos y algunos asiáticos:

COREA DEL SUR, 16.1 [67]

PORTUGAL, 11.5

NORUEGA, 9.9

ISLANDIA,8.3

SUECIA, 7.6[68]

La OIT indica que en el mundo "las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento."[69]

4.2.3 LICENCIA PARENTAL

La licencia parental es el permiso concedido a la pareja para que determinen cómo manejarán el período del que disponen. Por lo general, es un período de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o de un hijo o hija pequeña. Normalmente se toma una vez agotada la licencia de maternidad o de paternidad.[70] En México aún no se encuentra legislada este tipo de licencia, ni existen iniciativas legislativas al respecto. En septiembre de 2011 se presentó una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que incluía una mención aislada del término "licencias parentales" sin explicar a que se refería ni incluir ningún período de licencia parental, solo se la mencionaba al estipular (en la propuesta de reforma al artículo 4) que se considera ataque a los derechos de terceros "cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores [...] a las madres trabajadoras después de la licencia por maternidad o en general por las licencias parentales." Esta iniciativa fue desechada en noviembre de 2012.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ESTÁNDARES DE LA OIT SOBRE LICENCIAS PARENTALES

Si bien la licencia parental no se encuentra reconocida aún por ningún Convenio de la OIT, tanto la Recomendación núm. 191 como la Recomendación núm. 165 contienen disposiciones sobre la licencia parental: De acuerdo con éstas, tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él. La duración de este período de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como las condiciones de la licencia y la distribución de la misma entre los padres, no se establecen en las Recomendaciones, pero deberían establecerse en la legislación nacional.

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

(Párrafo 22)

(1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

(2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

COMITÉ DESC OBSERVACIÓN GENERAL NO. 16, SOBRE LA IGUALDAD DE DERECHOS DEL HOMBRE Y LA MUJER AL DISFRUTE DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC ARTÍCULO 3)

El Comité DESC en su Observación General No. 16 señaló que el "artículo 3, leído en relación con el artículo 9, obliga, en particular, a [...] velar por que las mujeres perciban la misma prestación de los sistemas públicos y privados de pensiones y a garantizar individualmente el derecho a la licencia de paternidad o maternidad y la licencia compartida por ambos."[71]

En casi todas las economías desarrolladas y de la Unión Europea, de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) se prevé un período de licencia parental para cuidar a un recién nacido o a un hijo pequeño, aun cuando la duración de la licencia difiere de un país a otro.[72] En el mundo

> los sistemas de licencia parental varían considerablemente en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad del/de la hijo/a que atender, y transferibilidad entre los progenitores. En términos generales, la licencia parental es más prolongada que la de maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula.[73]

BUENA PRÁCTICA

LICENCIAS PARENTALES EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

Cuba otorga licencia parental hasta que el o la hija cumple un año.

Ecuador cuenta con una licencia parental de 25 días.

LICENCIAS PARENTALES EN PAÍSES EUROPEOS

BÉLGICA

Se encuentra un ejemplo de combinación de licencia parental con otras medidas de conciliación.

El o la empleada tiene derecho a un período de cuatro meses de licencia y puede decidir elegir entre tres opciones o incluso cambiar de una opción a otra hasta que se alcanza el límite de cuatro meses:

1. Puede optar por tomar el período de cuatro meses de forma continua.

2. Si trabaja a tiempo completo, puede reducir su tiempo de trabajo por ocho meses (o puede dividir el período de ocho meses de trabajo de medio tiempo en varios períodos de no menos de dos meses cada uno).

3. Puede reducir su tiempo de trabajo por 1/5 durante 20 meses (o dividir los 20 meses de 1/5 de su tiempo de trabajo en varios períodos de no menos de cinco meses cada uno).

ESTONIA

Su legislación también indica que se otorgará a la madre o al padre que lo solicite una licencia parental para cuidar a su hijo de hasta tres años de edad.[76]

FRANCIA

La madre o el padre (o madre y padre adoptivos) tienen derecho a tomar licencia parental o a trabajar medio tiempo (con un mínimo de 16 horas a la semana) hasta que el o la niña cumpla tres años. En caso de adopción de un infante menor de tres años, la licencia será hasta que se cumplan tres años de la llegada del niño o la niña a casa. La licencia parental o el trabajo a medio tiempo se otorgan por un período inicial de un año, que puede ser ampliado hasta dos veces. Si el niño o la niña adoptada es mayor de tres años pero aún no alcanza la edad a la que se finaliza la educación obligatoria, los períodos de licencia parental o trabajo de medio tiempo no pueden exceder de un año a partir de la fecha de llegada del niño o la niña al hogar. La licencia parental y el trabajo a medio tiempo pueden ser ampliados por un año adicional en caso de enfermedad, accidente o discapacidad severa del niño o la niña. Para efectos de los derechos de antigüedad, el período de licencia parental es contado como 50 por ciento del tiempo trabajado.[77]

ISLANDIA

Un ejemplo interesante de disposición relativa a licencia de paternidad obligatoria dentro de la licencia parental lo encontramos en Islandia, donde los padres disfrutan de una cuota de licencia independiente e intransferible. La duración global de la suma de las licencias de maternidad y paternidad es de nueve meses repartida por tercios, reservándose tres meses a la madre, tres meses al padre y otros tres meses a repartir entre ambos como deseen. El reembolso equivale a 80 por ciento del salario normal.[78]

BOSNIA Y HERZEGOVINA, CROACIA, REPÚBLICA CHECA, ESTONIA, FINLANDIA, ALEMANIA, HUNGRÍA, Y ESLOVAQUIA otorgan licencias parentales hasta que el o la hija tiene tres años.[75]



La licencia parental es en general una excelente medida de conciliación de la vida laboral y reproductiva; sin embargo tiene un inconveniente:

> En general, las mujeres tienen más probabilidades de tomar, a continuación de la licencia de maternidad, la licencia parental, en particular cuando el derecho se comparte entre ambos progenitores. Esta tendencia puede mermar la situación de las mujeres en el mercado laboral y agravar las desigualdades de género en el lugar de trabajo y respecto de la distribución de las tareas del hogar. Se han adoptado diversas medidas para incentivar a los hombres a tomar la licencia parental, como la atribución del carácter individual, intransferible u obligatorio a la licencia, o la concesión de incentivos y una compensación adecuada durante la misma.[79]

Debe incluirse entonces una "cuota de paternidad," es decir, un período obligatorio para el padre, en la licencia parental. La representación gubernamental de Noruega durante la CIT de 2009 expresó que "las cuotas, como la 'cuota de paternidad' de la licencia parental, también habían resultado sumamente eficaces."[80]

Estudios sobre el ejercicio de este tipo de licencias en diferentes países indican que los índices de utilización de la licencia tienen relación con el grado de compensación por la pérdida de ingresos mientras dura la licencia, así como con la disponibilidad de protección del empleo. De ahí que, en general, los datos indiquen que, "más que licencias prolongadas con compensaciones reducidas, quienes trabajan, personas de uno y otro sexo, prefieren una licencia mejor remunerada, y además modalidades de trabajo favorables a la familia, y servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, que contemplen sus necesidades y las de sus hijos/as."[81]

Quizá la opción más cercana a una verdadera conciliación de la vida laboral y reproductiva sería la que diera la opción a las parejas para elegir el tipo de período que mejor se ajusta a sus necesidades, en el entendido de que mientras más largo sea el período, más baja será la compensación económica o remuneración; y también, de que la vuelta al trabajo deberá estar acompañada de otras medidas de conciliación, tales como trabajo desde casa, horarios flexibles, jornadas de medio tiempo, la instalación de lactarios o espacios de cuidado infantil en, o cerca de, los espacios laborales, etc.

BUENA PRÁCTICA

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN EMPRESAS INTERNACIONALES DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) QUE AMPLÍAN LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES, ENTRE OTRAS MEDIDAS

FACEBOOK

A partir de enero de 2016 Facebook otorga cuatro meses de licencia por paternidad, lo mismo que por maternidad, con goce de sueldo a sus cerca de 12 mil empleadas y empleados de tiempo completo en todo el mundo. Tiene 34 oficinas internacionales y en todas se cuenta con esta prestación. Además se otorga un subsidio de 4 mil dólares por el nuevo bebé.[82]

SPOTIFY

A partir del 19 de noviembre de 2015 Spotify tiene una política global, para todos sus empleados, que incluye:

a. Licencia parental de seis meses con sueldo pagado al cien por ciento para todas y todos los trabajadores de tiempo completo.

b. Dicha licencia puede tomarse hasta que la o el hijo cumpla tres años y es retroactiva para las madres y padres que tuvieron un hijo desde 2013.

c. Se promueve que las madres y los padres tomen toda la licencia, con la flexibilidad de dividirla en diferentes períodos.

d. Cuentan con un programa llamado *Welcome Back* que dura un mes, inmediatamente posterior a la licencia, durante el cual pueden trabajar desde casa o trabajar a tiempo parcial o con horario flexible, de manera que se pueda facilitar su vuelta al trabajo.[83]

NETFLIX

El 5 de agosto de 2015 anunció que permitirá a madres y padres que se tomen licencias ilimitadas durante el primer año de vida de su hija o hijo o el primer año después de su adopción. Las madres y padres podrán regresar a laborar ya sea en tiempo completo o parcial, o bien tomar nuevas licencias, de acuerdo a sus nuevas necesidades. Las licencias son pagadas.[84]

GOOGLE

Otorga a las madres biológicas 18 semanas de licencia de maternidad con sueldo pagado al cien por ciento. Si existen complicaciones durante el parto, se otorgan 22 semanas de licencia pagadas. A los cuidadores primarios, independientemente de su sexo se les otorgan hasta 12 semanas de licencia pagada para estrechar el vínculo con su bebé (*baby-bonding leave*); esta licencia incluye los casos de adopción o de cuidadores sustitutos. Las y los cuidadores que no son primarios pueden obtener hasta siete semanas de licencia pagada.

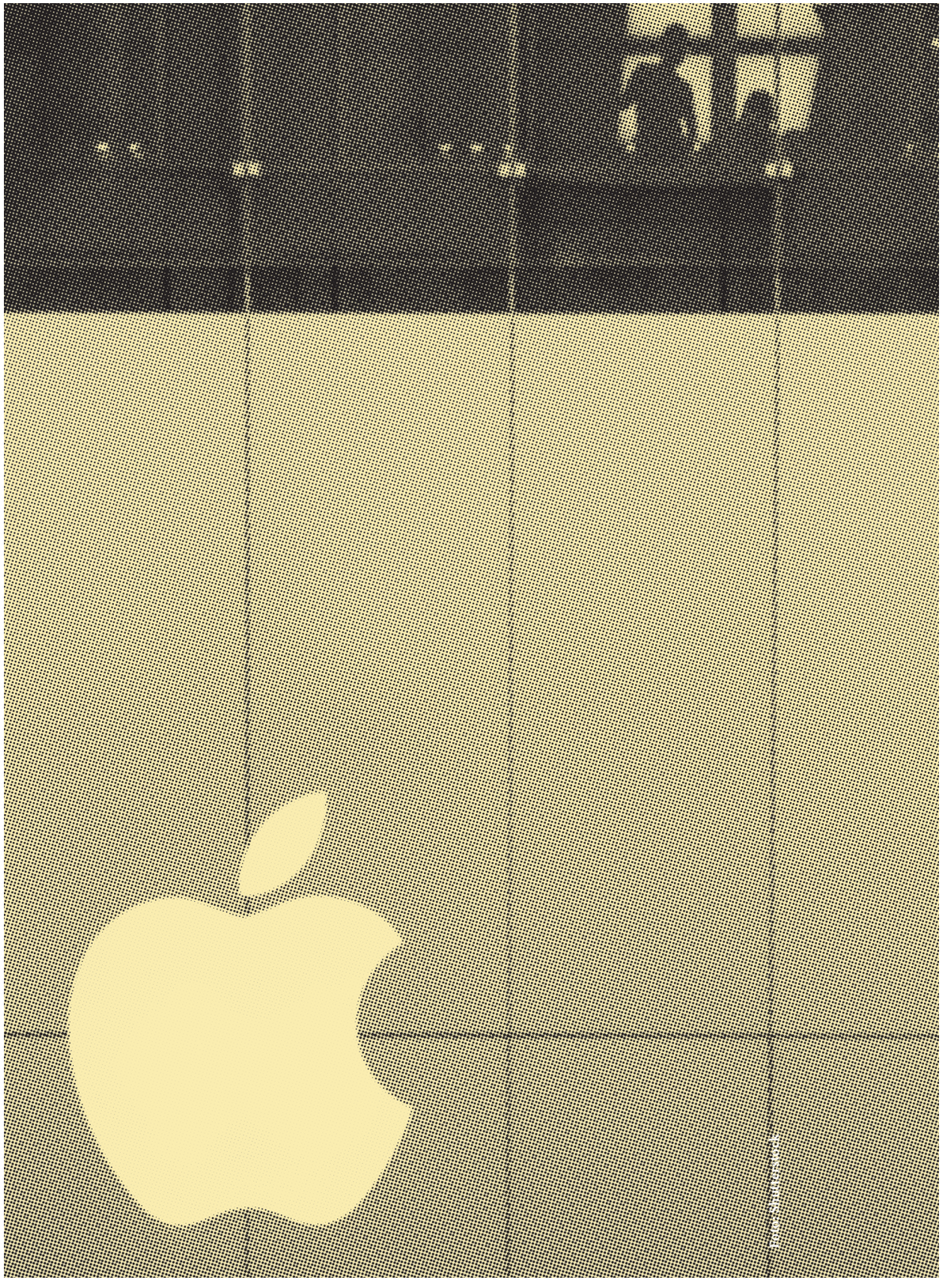
Su política incluye un lugar prioritario en centros de cuidado infantil en Estados Unidos, y un apoyo de 500 dólares llamado *baby bonding bucks*.[85]

ADOBE

Anunció también en 2015 la ampliación de sus licencias: la licencia de maternidad ahora es de 26 semanas pagadas; también otorga una licencia pagada de 16 semanas a cuidadoras o cuidadores primarios, lo cual incluye casos de padres sustitutos, por nacimiento, por adopción o por custodia temporal.[86]

AMAZON

Otorga cuatro semanas de licencia de maternidad pagada antes del parto y diez semanas después del parto; además seis semanas adicionales para cualquier nuevo padre o madre (biológico o no), sumando un total de 20 semanas.[87]



APPLE

Las mujeres embarazadas pueden tomar hasta cuatro semanas antes del parto y 14 semanas después del mismo. Los padres y quienes sean madres o padres por otras causas distintas al nacimiento pueden tomar seis semanas de licencia pagadas. La política de Apple incluye servicio de congelamiento de óvulos para quienes no desean aún ser madres.[88]

MICROSOFT

A partir del 1 de noviembre de 2015 otorga a sus cerca de 60 mil empleados y empleadas en Estados Unidos (donde las licencias no son obligatorias ni subsidiadas por el Estado), 12 semanas de licencia parental pagadas al cien por ciento. Antes de 2015, solo se pagaban los cuatro primeras semanas. En el caso de las madres, esta licencia se suma a las ocho semanas de maternidad que también son remuneradas en un cien por ciento.[89]

Estas compañías son punteras en establecer un nuevo tipo de relación laboral con sus empleadas y empleados; le dan valor al nivel de satisfacción de sus empleados y están conscientes que el nivel de satisfacción tiene como componente importante un balance saludable entre el trabajo y la familia, la igualdad de género y la posibilidad de que las madres y los padres pasen tiempo de calidad con sus seres queridos.[90] También son conscientes que este tipo de políticas de conciliación corresponsable les reporta beneficios a sus empresas, tal como lo dijo la Responsable de Talento de Netflix: "La experiencia demuestra que la gente rinde mejor en el trabajo cuando no tiene que preocuparse por el hogar."[91] La empresa Google, por ejemplo, ha reportado así un alza en la retención de empleados.[92]

4.2.4 TIPOS DE LICENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS NECESIDADES

Considerando las diferentes necesidades temporales asociadas a la vida reproductiva cabría hablar de cuatro tipos de licencias: A) prenatal y posnatal; B) licencia en caso de enfermedad o de complicaciones; C) licencia de lactancia o de cuidados para el lactante, y D) licencia para el cuidado del hijo pequeño.

A) LICENCIA PRENATAL Y POSNATAL

La licencia prenatal y posnatal estaría encaminada a proteger a las trabajadoras durante la última etapa de su embarazo y durante la recuperación del parto. El tomar en cuenta que parte de la licencia está relacionada con la necesidad de recuperación física y psíquica, ayuda a entender la razón de la misma. Toda mujer debe contar con este período de recuperación después del parto, sin importar las condiciones del mismo (incluyendo gestación subrogada).

Además, estas licencias deben contemplar a la pareja de la mujer embarazada, tanto en el caso de familias homoparentales, como de mujeres que paren por contrato de gestación subrogada, pues durante la etapa de recuperación todas requieren de apoyo. Esta licencia se encuentra reconocida en la Constitución, en la LFT, así como en el Convenio núm. 183 de la OIT y la Recomendación núm. 191.

B) LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES RELACIONADAS CON EL EMBARAZO

Sobre esta licencia, el Convenio núm. 183 señala que

> sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

La LFT establece la posibilidad de ampliar en dos semanas (es decir, hasta ocho semanas) el descanso posterior al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria (artículo 170, fracción II).

C) LICENCIA DE LACTANCIA O DE CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO O LACTANTE MENOR

La licencia de lactancia o de cuidados del lactante menor[93] estaría encaminada a proporcionar al recién nacido y a su madre o padre (incluyendo la madre o padre adoptivos) la posibilidad de proporcionar cuidados intensivos a un recién nacido y, en caso de haberla elegido, mantener una lactancia materna exclusiva durante un tiempo determinado, así como proporcionar cuidados especiales para los recién nacidos. La licencia de lactancia en muchos casos se entiende de manera conjunta con la licencia de maternidad. El tema específico de la lactancia se abordará más adelante.



Foto: Shutterstock

D) LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LAS HIJAS O HIJOS PEQUEÑOS

La licencia para el cuidado del hijo pequeño se referiría a una licencia relativamente prolongada de la que pudieran disponer tanto la madre como el padre, así como ambos, tanto en caso de nacimiento como de adopción; sin importar si se trata de una pareja heterosexual u homosexual y que les permitiría cuidar de un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente seguiría al de la licencia para el cuidado del lactante. Esto es así porque las necesidades de cuidado especial no se agotan con el recién nacido o la mera lactancia. Generalmente, las licencias parentales se ubican en este período.

En la actualidad existen en México muchas y muy diversas iniciativas legislativas de ampliación de la licencia de maternidad, de paternidad y de ambas. Al final de este Diagnóstico se encuentran algunas tablas con información respecto de las diversas iniciativas presentadas. La mayoría de dichas iniciativas se encuentra en etapa de discusión. El problema de tales iniciativas es que, por un lado, son muchas y muy diversas, eso no ayuda a que pueda avanzarse de manera eficiente en una agenda a favor de una conciliación corresponsable en la vida laboral y reproductiva. Por otro lado, la mayoría de las iniciativas son muy pobres y no cuentan con los mínimos deseables en la materia.

¿Qué sería lo deseable en una verdadera iniciativa en la materia?

— Una ampliación de la licencia de maternidad, acorde —por lo menos— con los estándares marcados por la OIT, pero lo óptimo sería que aspire cuando menos al promedio de los países de la OCDE.

— Una verdadera ampliación de la licencia de paternidad (cinco o diez días no son acordes con una verdadera política de conciliación corresponsable).

— La inclusión de la obligatoriedad de la licencia de paternidad puesto que está demostrado que si no es obligatoria, en muchos casos no se utiliza.

— La inclusión de una licencia parental también por tiempos más amplios y que estipule algún período obligatorio para los padres del sexo masculino puesto que también suelen no utilizarla.

— Incluir otras previsiones para favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de la vida laboral y reproductiva.

En la agenda de las y los legisladores en muchos casos se encuentra cierta reticencia tanto desde el ámbito gubernamental como desde el mundo empresarial:

> Se estima que la propuesta de incrementar las semanas de incapacidad por maternidad de 12 hasta 14 o 18 semanas como lo recomienda la OIT podría significar un impacto financiero para las empresas por unos 12 mil 300 millones de pesos. Esta propuesta forma parte de la agenda del subsecretario de la STPS [...] [que se reunió] con los miembros de Coparmex [...] Se trata sin duda de un punto sensible para 51 millones de trabajadoras aseguradas en edad reproductiva pero la intención del sector privado es la de ponderar los costos.[95]

El problema de este tipo de análisis es que se valora solo el costo de las licencias sin tomar en cuenta los beneficios que éstas proporcionarían tanto económicamente como en materia de derechos humanos de las mujeres, los hombres y de la infancia, así como el beneficio social que implica (el tema de la relación costo-beneficio se aborda en el capítulo 3).

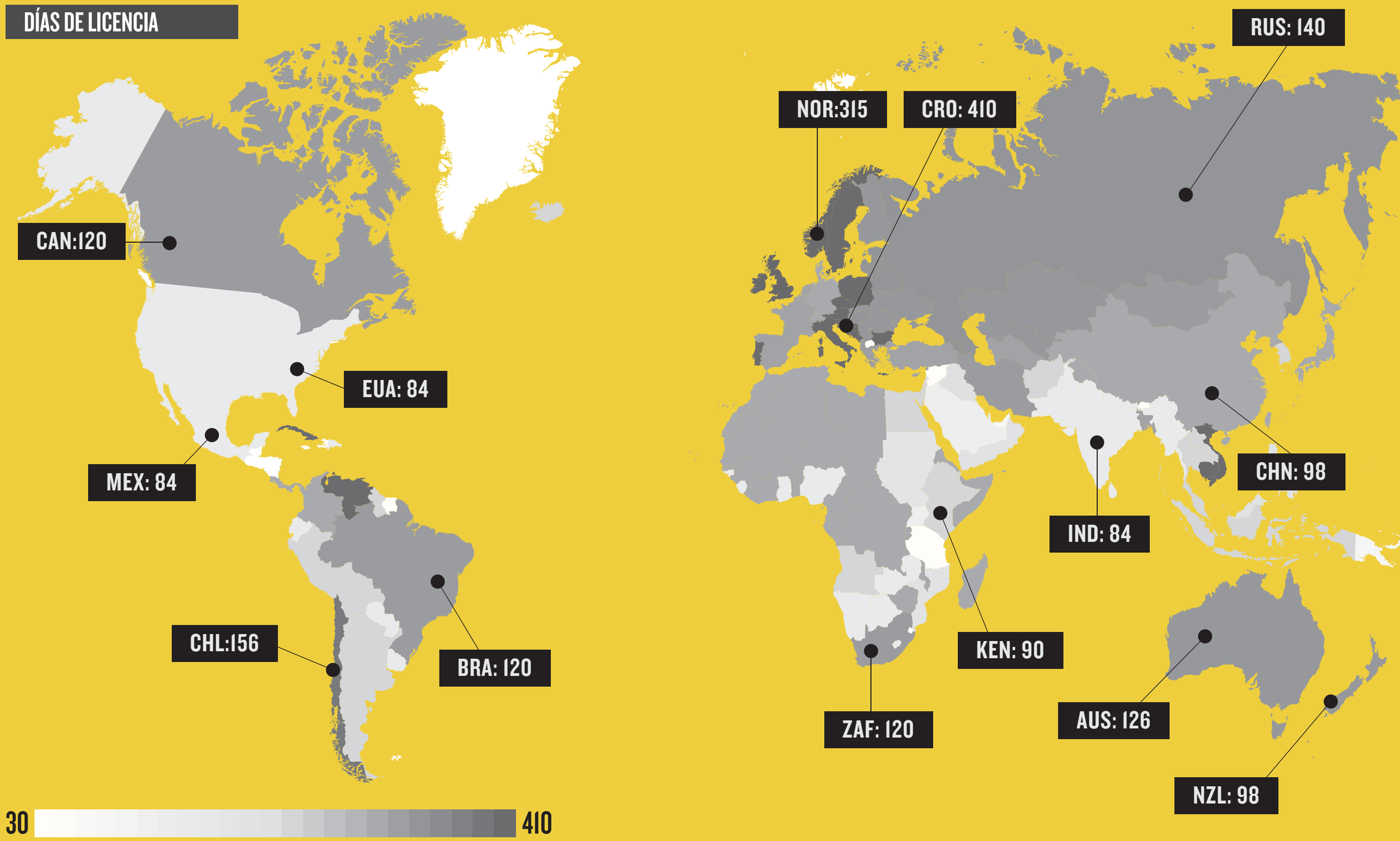
México se encuentra rezagado en esta materia a nivel mundial, ya que, entre los 185 países y territorios estudiados por la OIT, 53 por ciento (98 países) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; y 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas.[96]

La OIT señala lo siguiente respecto de la duración de las licencias de maternidad:

— Ha ocurrido un cambio mundial paulatino hacia períodos de licencia de maternidad acordes o superiores a la norma de la OIT de 14 semanas; la mayoría de los países ahora prevén la duración de la licencia de conformidad con el Convenio núm. 183. Desde 1994, ningún país ha reducido la duración de la licencia de maternidad.

— Solo dos de los 185 países y territorios estudiados no prevén prestaciones pecuniarias obligatorias durante la licencia de maternidad. Más de 100 países ahora financian las prestaciones mediante la seguridad social, reduciendo así la responsabilidad del empleador. Sin embargo, el estudio indica que en más de la mitad de ellos, las prestaciones son insuficientes desde el punto de vista financiero y de la duración de las mismas.

NÚMERO DE DÍAS DE DURACIÓN DE LICENCIA DE MATERNIDAD POR PAÍS



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang--es/index.htm

4.3

LA LACTANCIA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

4.3.1 BENEFICIOS DE LA LACTANCIA

La lactancia materna (LM) otorga amplios beneficios tanto a la madre como a la o el bebé. La lactancia materna exclusiva (LME) reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como diarrea o neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad. De acuerdo con el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas (Unicef), si todos los niños fueran alimentados exclusivamente con leche materna desde el nacimiento, se podrían evitar cada año aproximadamente millón y medio de muertes neonatales o infantiles.[98] La Sociedad Brasileña de Pediatría ha documentado que la lactancia por seis meses reduce las posibilidades de contraer neumonía en 17 veces, anemia en cinco veces y diarrea en 2.5 veces.[99]

La Organización Mundial de la Salud junto con otros organismos internacionales[100] han señalado, como beneficios de la lactancia materna, que:

— Es, por sí sola, el mejor alimento y la mejor bebida que puede recibir un bebé durante sus primeros seis meses de vida;

— protege a los recién nacidos y a los niños de corta edad contra enfermedades peligrosas, y

— genera un vínculo especial entre la madre y su hijo.

También han hecho los siguientes planteamientos respecto de las prácticas de lactancia:

— El lactante no necesita ningún otro alimento ni bebida —ni siquiera agua— durante este período;

— es preciso amamantar al bebé cuando lo pida (al menos ocho veces diarias, de día y de noche);

— las mujeres que trabajan fuera del hogar pueden seguir amamantando a sus hijos; conviene que lo hagan con la mayor frecuencia posible cuando estén juntos, y que se extraigan la leche cuando estén separados, a fin de que las personas que los cuidan los alimenten con ella de una forma higiénica y segura; además,

— a partir de los seis meses, el bebé debe empezar a recibir alimentos complementarios; no obstante, la lactancia materna debe continuar hasta los dos años, o más, pues constituye una valiosa fuente de nutrientes, energía y protección contra las enfermedades.

La lactancia contribuye también de manera importante a la salud de la mujer, no solo durante el puerperio, sino también a largo plazo. Entre los beneficios para la madre se encuentran:[101]

— Inmediatamente después del parto, la succión repetida del bebé produce en la madre liberación de oxitocina, lo que, a su vez, produce contracciones en el útero. Esto previene la hemorragia posparto y ayuda a la involución del útero (el regreso a su estado de no embarazo).

— En la medida en que la madre amamante exclusivamente, se demora el regreso de sus períodos menstruales. Esta condición tiene el beneficio de conservar el hierro en el organismo de la madre y a menudo permite espaciar naturalmente los embarazos.[102]

— La cantidad de hierro que el cuerpo de la madre usa en la producción de leche es mucho menor que la que pierde con el sangrado menstrual. El efecto final es un menor riesgo de anemia.

— La producción de leche requiere el uso de 200 a 500 calorías al día, en promedio, por lo que amamantar favorece la pérdida del peso ganado durante el embarazo.[103]

— Este hecho ayuda especialmente a las madres que han tenido diabetes gestacional ya que amamantar les ayuda a bajar el nivel de azúcar en la sangre y bajar el riesgo de diabetes a futuro.[104]

— La pérdida ideal de peso mejora el perfil del colesterol bueno debido a la lactancia, lo que redundará, en última instancia, en menor riesgo de problemas cardíacos.[105]

— Debido a que las mujeres pierden calcio mientras lactan, algunos profesionales de la salud han creído erróneamente que esto significa un mayor riesgo de osteoporosis. No obstante, muchos estudios muestran que después del destete, la densidad ósea de las madres que lactaron vuelve a sus niveles anteriores al embarazo, y en ocasiones a niveles mayores. A largo plazo, la lactancia da como resultado huesos más fuertes y menor riesgo de osteoporosis.[106]

— Se estima que las madres que amamantan de seis a 24 meses durante su vida reproductiva pueden reducir el riesgo de cáncer de seno entre 11 y 25 por ciento.[107]

4.3.2 LA LACTANCIA MATERNA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Optar por la lactancia materna implica el ejercicio de varios derechos humanos, tanto de la madre, como de su bebé. En el caso de la madre, en el marco de los derechos reproductivos, así como el derecho a la salud, reconocidos en el derecho nacional e internacional de los derechos humanos, tenemos que todas las mujeres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura y a tomar decisiones informadas respecto de la forma de alimentar a sus hijos o hijas recién nacidos. Las madres deben gozar de autonomía de decisión sobre su vida reproductiva y llevar adelante la opción de crianza que consideren mejor para ellas y sus familias; esto incluye el apoyo para poder amamantar a sus hijos o hijas de manera exclusiva hasta los seis meses y, complementado con otros alimentos, hasta los dos años; o el apoyo para optar por algún sucedáneo de leche materna cuando así lo consideren pertinente por la razón que sea. El Estado se encuentra obligado a garantizar que todas las mujeres, independientemente de su posición económica o social, su edad o su estado civil, tengan acceso a información adecuada y asequible respecto de la vida reproductiva, nutrición de calidad, servicios de salud durante el embarazo y lactancia, un parto seguro, así como asesoría y apoyo respecto de nutrición infantil.

En el caso de la o el bebé se trata del derecho a la alimentación y el derecho a la salud. La lactancia materna, como parte de estos derechos, no es de ninguna manera oponible a la madre, sino al Estado: si el Estado no garantiza, respeta, protege y promueve la opción de la lactancia materna estará violando el derecho a la alimentación de la o el bebé. La madre, por su parte es quien tiene la facultad de ejercer ese derecho. Todas y todos los bebés tienen derecho a ser alimentados sanamente, pero es facultad de la madre decidir qué alternativa alimenticia proporcionará a su bebé, ya sea lactancia materna o algún sucedáneo de la misma.

Como se dijo antes, las madres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura y a tomar decisiones informadas respecto de la forma de alimentar a sus hijos o hijas recién nacidos, y lo que es un derecho, no puede en ningún caso, ser una obligación. Si bien están probadas las bondades de la lactancia, en muchas ocasiones existen razones para que ésta no sea posible, deseable o recomendable. En palabras de Ibone Olza, conocida activista y experta en lactancia materna:

> Hay madres que han intentado amamantar y lo han dejado a la semana del parto, con grietas en los pezones y dolor en el alma. Madres seropositivas que han optado por la lactancia artificial para excluir por completo la posibilidad de transmitir el VIH a sus bebés por la leche. Madres que sufrieron abusos sexuales en su infancia y a las que la sola idea de que el bebé succione su pecho les produce un profundo malestar. Madres anoréxicas o bulímicas a las que alimentar a sus bebés les supondrá un esfuerzo gigantesco y tal vez una recaída. Madres que son maltratadas en sus partos y que salen del paritorio anuladas y sin ninguna energía para poder sostener a sus bebés. Madres que adoptan[108] y madres que consiguen serlo tras haber superado un cáncer. Son infinitas las razones por las que una madre puede decidir no amamantar y cada una de ellas merece el máximo respeto. Lo que verdaderamente necesitan todos los recién nacidos sin excepción es sentirse queridos, no solo por sus madres sino por toda una familia o comunidad. Las madres siempre necesitan respeto, apoyo y reconocimiento.
>
> [...] Si hay madres que se sienten criticadas, juzgadas o rechazadas por decidir no amamantar lo estamos haciendo mal las y los que defendemos las bondades de la lactancia materna.
>
> [...] Desde luego que angustiar o amenazar a las madres que optan por no dar el pecho no es la manera de promover la lactancia materna, sino más bien de enfrentar y dividir una vez más al colectivo de mujeres madres y probablemente a la sociedad.[109]

A los casos citados debe añadirse el de la desnutrición en la madre, ya que amamantar puede ser perjudicial para su salud.

Criticar, juzgar, amenazar, excluir o incluso negar derechos a las madres a causa de la forma en que deciden llevar a cabo su vida reproductiva, tanto si deciden amamantar por el tiempo que lo deseen, como si deciden no hacerlo, constituye una forma de violencia hacia la mujer.

En algunos sectores no conocedores de los derechos reproductivos o de lactancia se ha argumentado que, dado los beneficios que la lactancia materna tiene para los bebés, con base en el principio del interés superior de la niñez debería obligarse a las madres a cumplir para con sus hijos con la obligación proveniente de los derechos humanos vinculados a la lactancia materna. Este argumento no se sostiene, en primer lugar porque estos derechos humanos son tanto del bebé como de la madre y ambos pueden decidir ejercerlo o no. Si bien es más plausible que sea la madre quien decida estas cuestiones, también suele suceder que el bebé decida ya no tomar leche materna; esto sucede, por ejemplo, con los períodos conocidos como "huelga de lactancia". Por otro lado, la lactancia materna es un proceso íntimo y delicado en la vida de la madre y su bebé y en la relación entre ellos. Las personas ajenas no conocen las razones por las cuales una madre decide no amamantar y obligarla a hacerlo cuando no lo desea le puede generar un profundo malestar que le afectará severamente no solo a ella, sino en la relación con su hijo o hija y al bebé mismo, pues ellos son particularmente sensibles a los sentimientos de sus cuidadoras o cuidadores primarios. No debe olvidarse que el proceso de lactancia implica involucrar una parte del cuerpo de la mujer y a ninguna mujer debería obligarse nunca a usar su cuerpo en una forma que no desea, aún tratándose de la lactancia. Si bien la lactancia materna es beneficiosa, más beneficioso aún es que madre e hijo o hija puedan tener un vínculo sano, respetuoso y amoroso. Tanto el bienestar de la madre como el del bebé son importantes y ambos se verán afectados por una medida como la señalada.

DECLARACIÓN CONJUNTA DE EXPERTOS DE LA ONU PARA AUMENTAR LOS ESFUERZOS ENCAMINADOS A PROMOVER, APOYAR Y PROTEGER LA LACTANCIA MATERNA[110]

El 17 de noviembre de 2016 se publicó una Declaración conjunta de los Relatores Especiales sobre el derecho a la alimentación y el derecho a la salud, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, y el Comité de los Derechos del Niño, todos ellos de la Organización de las Naciones Unidas. En dicha Declaración instan a los países a aumentar los esfuerzos para promover, apoyar y proteger la lactancia materna y hacen hincapié en la necesidad de poner fin a la publicidad inadecuada de sustitutos de la leche materna y otros alimentos dirigidos a los lactantes y niños pequeños.

Estos expertos destacaron que la lactancia materna es una cuestión de derechos humanos de las niñas y los niños, así como de las mujeres: las y los niños tienen derecho a la vida, a la supervivencia y el desarrollo, así como derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, de los cuales la lactancia materna debe ser considerada como un componente integral, lo mismo que recibir alimentos sanos y nutritivos. Las mujeres tienen derecho a recibir información precisa e imparcial, necesaria para tomar una decisión informada sobre la lactancia materna. También tienen derecho a servicios de salud de buena calidad, incluidos servicios integrales de salud sexual y reproductiva, así como salud materna. De igual forma tienen derecho a una adecuada protección de la maternidad en el lugar de trabajo, así como a un ambiente amigable y condiciones apropiadas para la lactancia materna en los espacios públicos, lo cual es crucial para asegurar prácticas exitosas de lactancia materna.

Los expertos destacaron que las mujeres que optan por la lactancia materna a menudo carecen de las estructuras de apoyo necesarias. Las deficiencias del conocimiento y habilidades de los proveedores de servicios médicos con frecuencia dejan a las mujeres sin acceso a información precisa y sin apoyo. La limitada o inexistente protección de la maternidad impide a muchas mujeres amamantar de manera óptima; y las inversiones para apoyar la lactancia son a menudo marginales e inadecuadas.

Además, los expertos señalaron que las mujeres están expuestas a estereotipos de género y tabúes que son dañinos, lo cual ocasiona diferentes formas de discriminación. La estigmatización en relación con la lactancia materna en los espacios públicos y en los lugares de trabajo es una fuente importante de preocupación, ya que expone a las mujeres a estrés, presión o intimidación innecesaria, incluso en países donde la práctica de la lactancia está legalmente protegida.

Los expertos destacaron que los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, y que los Estados deben reconocer que proveer el apoyo y protección necesarios para que las mujeres puedan tomar decisiones informadas respecto de la óptima nutrición de sus hijas e hijos es una obligación fundamental de derechos humanos.

Los expertos señalaron que la restricción de la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones sobre sus propias vidas ocasiona la violación del derecho a la salud de las mujeres, e infringe la integridad corporal de las mujeres.

Los Estados deben prevenir y proteger contra la discriminación, incluida la exclusión del espacio público, vinculada a la lactancia materna. Además, deben asegurarse de que las mujeres puedan beneficiarse de una protección adecuada de la maternidad en el lugar de trabajo que incluya la promoción de políticas que apoyen a las madres lactantes. Sin embargo, en los casos en que una mujer no puede amamantar o no esté dispuesta a hacerlo, incluso después de haber sido debidamente informada sobre los beneficios de la lactancia materna, debe estar regulado y debe ser asequible el acceso a sustitutos de leche materna de buena calidad. Los Estados y quienes promueven la lactancia materna también deben tener cuidado de no condenar o juzgar a las mujeres que no quieren o que no pueden amamantar.

Los expertos independientes indicaron que se requiere, entre otras cosas, que los Estados identifiquen los riesgos y los factores de protección de la salud, la nutrición y el desarrollo de las y los niños, incluidos los relacionados con la salud de las madres. Para ello, los Estados deben identificar las necesidades y retos que enfrentan las madres para proporcionar la mejor nutrición posible a sus bebés y niños pequeños. Los expertos recordaron que los Estados deben trabajar para introducir y ampliar las intervenciones sencillas, seguras y rentables, incluida la creación de un entorno propicio para proteger, promover y apoyar las prácticas de lactancia materna.

Las políticas públicas y normativas relativas a promover la lactancia deben ir encaminadas a difundir y proporcionar la mejor información posible para que las madres puedan tomar decisiones informadas; y a remover los obstáculos que les impiden seguir adelante con su decisión de amamantar en el caso de que así lo hayan decidido, pero nunca hacer campañas para denostarlas o negar derechos a las mujeres.

Por esa razón resultó tan desafortunada la campaña "No le des la espalda. Dale pecho" que se llevó a cabo en 2014 por parte del Gobierno de la Ciudad de México. Si bien la iniciativa era loable: promover la LM, la campaña es un claro ejemplo de lo que no debe ser una política pública de promoción de LM, entre otras razones, porque se enfocó en denostar a las madres que no amamantan a sus hijos o hijas, en lugar de enfocarse, en primer lugar, a conocer cuáles son las verdaderas causas por las que la gran mayoría de las mujeres no amamantan, y hacerse cargo de dichas causas. Dicha campaña se suspendió y con posterioridad se inició en el DIF CDMX con la actividad institucional llamada "Cunas CDMX", que en 2016 se convirtió en el programa social: Programa de Promoción a la Salud, Asistencia Social, Fomento al Apego y Protección, de las Madres a sus Niñas y Niños desde su Nacimiento "Cunas CDMX"; este programa incluye de manera importante el fomento a la lactancia. El DIF CDMX también ha estado trabajando, con el acompañamiento de UNICEF, en un Protocolo para promover la lactancia materna, que al momento de la elaboración del presente Diagnóstico se encontraba próximo a ser publicado.

En ese sentido, el Estado debe tomar medidas para eliminar las barreras que impiden que una mujer pueda amamantar, tales como la pobreza, la desnutrición, el acceso al agua potable, la discriminación, la desinformación o un entorno laboral adverso.[113]

En cuanto al ámbito laboral, el apoyo, protección y promoción de la LM se traduce en que se diseñen y ejecuten políticas públicas y normativas laborales que incluyan las medidas necesarias para que las mujeres trabajadoras puedan practicar la lactancia ya sea en los lugares de trabajo o antes, durante o después de la jornada laboral.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

LACTANCIA MATERNA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

La CEDAW reconoce la importancia de la lactancia y establece obligaciones a los Estados con respecto a la misma, junto con otras cuestiones relacionadas con los derechos sexuales y reproductivos y el derecho a la salud:

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo I supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

En particular, en el mundo del trabajo, si bien, México no ha ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, conviene comentar lo que dicen al respecto. Los instrumentos de esta organización sobre maternidad contienen disposiciones similares a la legislación mexicana, aunque, como se verá más adelante, en ellos no se encuentra una limitación a seis meses.

El Convenio núm. 183 establece que "la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo" (artículo 10(1)); y que "el período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia" (artículo 10(2)).

Por su parte, la Recomendación núm. 191 de la OIT sugiere que "deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo (artículo 9)."

Para fomentar la lactancia, es necesario que el Estado modifique las condiciones que enfrentan las mujeres para dar leche materna a sus hijos, implementando una política integral de compatibilidad entre la vida laboral y la reproductiva. Una de estas políticas puede ser el reconocimiento de una licencia de seis meses para el período de lactancia materna exclusiva. También la instalación de lactarios, cuya existencia en las áreas de trabajo puede contribuir de manera importante a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y reproductiva de las mujeres. La instalación de lactarios es una política relativamente sencilla y poco costosa debido a que requiere de pocos requisitos esenciales, pero es importante que estos espacios cumplan con elementos mínimos que permitan a las mujeres ejercer la lactancia en un entorno de privacidad, comodidad y no discriminación;[114] pues, "aun cuando sean mínimas las instalaciones que se necesitan para una sala de lactancia, con frecuencia los lugares de trabajo carecen de las condiciones higiénicas adecuadas para la lactancia materna. En consecuencia, las madres lactantes pueden verse obligadas a escoger entre dejar de amamantar a sus hijos antes de lo recomendado o usar las instalaciones disponibles, aunque no sean satisfactorias (Oficina Internacional del Trabajo, 1997)." Recientemente se registra la tendencia de empezar a contar con lactarios en los lugares de trabajo.[115]

Como parte de la campaña para la Semana Mundial de la Lactancia Materna (SMLM) 2015, cuyo lema fue "Amamantar y trabajar ¡Logremos que sea posible!", la OIT y la OMS promovieron que los legisladores: garanticen un mínimo de cuatro meses de licencia de maternidad remunerada, pidan a los empleadores que ofrezcan un lugar y tiempo protegido para que las madres puedan sacarse leche en el trabajo, y prevengan la discriminación contra las mujeres y las madres en el lugar de trabajo. También promovieron que los sindicatos: informen a las mujeres de sus derechos, logren que la opinión de las madres lactantes se oiga en las consultas y negociaciones, defiendan disposiciones sobre la maternidad a través de los convenios colectivos. De igual forma, sugirieron que los empleadores: respeten la legislación nacional sobre la licencia de maternidad remunerada, proporcionen a las madres trabajadoras un lugar y tiempo para sacarse leche, ofrezcan opciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo, brinden horarios de trabajo flexibles, de teletrabajo, trabajo a tiempo parcial y/o permitan llevar a los niños al trabajo.

La SMLM 2016 se centró en la relación de la lactancia materna con la sostenibilidad y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el lema "Lactancia materna: clave para el desarrollo sostenible". Por su parte, durante la SMLM 2012, con el lema "Comprendiendo el pasado – Planificando el futuro", celebrada en agosto de ese año, la Directora del Departamento de la Protección de los trabajadores de la OIT hizo un llamado a favor de que las mujeres puedan amamantar a sus hijos en el lugar de trabajo:[116]

> Permitir que las mujeres amamanten en el trabajo es bueno para las madres y para sus niños, y también para los empleadores, afirma la OIT.
>
> [...]
>
> "Los empleadores que otorgan a las madres el tiempo para amamantar, y destinan un espacio para tal propósito con las condiciones higiénicas adecuadas, se benefician en términos de aumento de la productividad debido a una disminución del ausentismo por licencia parental (gracias a la buena salud de los bebés), una tasa más alta de regreso al trabajo y una mejor moral de los empleados", señaló [Manuela Tomei, Directora del Departamento de la Protección de los trabajadores de la OIT].
>
> Si bien la legislación en al menos 92 países establece pausas para el amamantamiento, además de las interrupciones regulares, para las madres en período de lactancia, "muchas madres aún tienen que decidir entre regresar al trabajo y abandonar la lactancia o asumir el riesgo de perder el empleo".

A) NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA MATERIA EN MÉXICO

La normativa con respecto a la lactancia en México establece la obligación de otorgar dos descansos por día, de media hora cada uno, para las madres trabajadoras en el período de lactancia: El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tanto en su apartado A, como en el B, establece que "las mujeres [...]. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos". El apartado B, además, señala que disfrutarán de ayudas para la lactancia (apartado A, fracción V y apartado B, fracción XI, inciso C).

Por su parte, en la Ley Federal del Trabajo se reconoce:

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

La Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE contemplan la posibilidad de que dichos descansos puedan ser intercambiados por uno solo con duración de una hora para los mismos fines.

El 2 de abril de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que modificó seis leyes en materia de lactancia: la Ley General de Salud, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esta reforma se planteó con el objetivo de fomentar la lactancia exclusiva durante el primer semestre de vida y complementaria hasta el segundo año de vida. Así, las normativas relativas al trabajo tanto en el sector público como en el privado fueron modificadas para contar no solo con dos reposos extraordinarios por día o un descanso de una hora para la lactancia en los casos de madres trabajadoras, sino para que también se tenga la opción de realizar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa o la dependencia pública respectiva.

La reforma a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia amplió el concepto de violencia laboral e incorpora "el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley" (artículo 11).

Dos años antes, en 2012, se había publicado ya la Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, *Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar orientación*. Esta NOM está orientada al sector salud, no al laboral, pero lo implica puesto que habla de períodos en los que, de acuerdo con las licencias de maternidad que se otorgan en el país, ya habrían vuelto al trabajo: "se debe promover el inicio de la lactancia materna en la primera media hora de vida continuando a libre demanda hasta el sexto mes en forma exclusiva. A partir de esta edad, además de iniciar la alimentación complementaria continuar la lactancia materna hasta los dos años de edad" (artículo 5.4.2).

En marzo de 2016 un diputado del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano presentó una iniciativa de reforma a los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, que, según la propia iniciativa, "busca dar lugar a la protección efectiva del derecho de las mujeres a amamantar y de los lactantes a la salud, a través de recibir el mejor alimento en ese momento: la leche materna." Al cierre de este informe dicha iniciativa aún no ha sido dictaminada.

Las modificaciones más importantes tienen que ver con que en esta iniciativa la trabajadora debería "notificar" a su superior en lugar de "acordar" con él o ella la reducción de una hora de la jornada laboral. Otra adición importante a la iniciativa es el período por dos años.

En el ámbito local puede mencionarse que el 20 de enero de 2016 se publicó la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León. Dicha ley se puede destacar que establece, entre otros elementos, los derechos de las madres, entre los que se encuentran: decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche; así como ejercer la lactancia plenamente en cualquier lugar, incluido su centro de trabajo ya sea público o privado, en las mejores condiciones (artículo 9). También se encuentran en dicho ordenamiento algunos requisitos mínimos para establecer un lactario (artículo 15).

A pesar de que la modificación o incorporación de estas leyes resulta importante como una manera de reconocer y atender las barreras existentes en el ámbito laboral para el ejercicio de la lactancia, es crucial que existan medidas que aseguren su implementación en la práctica así como la eliminación de barreras existentes para permitir el ejercicio de la lactancia de las mujeres que así lo deseen y por el tiempo que ellas decidan.

Para garantizar la LM en el ámbito laboral deben tomarse medidas de carácter temporal, espacial y de remoción de obstáculos físicos y sociales, es decir, deben plantearse:

— diferentes momentos durante el día;

— un período determinado de varios meses;

— un espacio adecuado tanto para amamantar como para la extracción de leche, y

— condiciones que lo permitan (distancia de la estancia infantil, ambiente laboral favorable, otras medidas conciliatorias).

ELEMENTOS MÍNIMOS QUE DEBE CONTENER UN LACTARIO

CONDICIONES MATERIALES		
BÁSICO	**INTERMEDIO**	**AVANZADO**
Enchufe eléctrico	Enchufe eléctrico	Enchufe eléctrico
Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior	Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior	Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior
Silla cómoda con ruedas	Silla cómoda y un reposapiés	Sillón reposet
Mesa o espacio plano	Mesa o espacio plano	Mesa o espacio plano
Toallitas desinfectantes	Toallitas desinfectantes	Toallitas desinfectantes
Empleada trae su propia bomba	Empleador subsidia la renta de una bomba eléctrica multi usuarios y los empleadas traen kit para utilizarla	El lactario cuenta con una bomba eléctrica multi usuarios y los empleadas únicamente traen kit para utilizarla
Lactario ubicado cerca de un lavabo	Lactario ubicado cerca de un lavabo	Lactario ubicado cerca de un lavabo
Empleada guarda la leche en un refrigerador público de comida o en una hielera personal	Refrigerador dentro del lactario	Refrigerador dentro del lactario
Recursos educativos disponibles	Recursos educativos disponibles	Recursos educativos disponibles para empleados que sean papás y parejas de empleadas
		Teléfono, escritorio e internet inalámbrico disponible
POLÍTICAS LABORALES		
Empleada toma hora de comida y descansos para lactar establecidos por la ley	Empleada toma hora de la comida y puede decidir si toma 2 descansos de 30 min. o 4 de 15 min. para lactar	Empleada tiene horarios flexibles y puede decidir si toma 2 descansos de 30 min. para lactar o 4 de 15 min.
POLÍTICAS LABORALES		
	Empleador proporciona servicios de guardería cercana al lugar de trabajo	Empleador proporciona servicios de guardería en el lugar de trabajo y permite que traigan a sus hijos durante los primeros meses
		Esposas de empleados también pueden utilizar el lactario Empleador proporciona servicios de asesoría de lactancia

Fuente: Elaboración de GIRE con base en el documento *Easy Steps for Supporting Breastfeeding Employees.*


Foto: Shutterstock

Sin embargo, la instalación de lactarios, incluso en condiciones ideales, es una medida limitada cuya efectividad dependerá de otros elementos como la distancia entre los lugares de trabajo y las estancias infantiles, así como la posibilidad de contar con horarios flexibles de trabajo para las mujeres en período de lactancia de manera que puedan alimentar a sus hijos; así como sensibilizar a los empleadores y demás compañeros de trabajo.

La OMS ha señalado que: "Las familias y las comunidades deben insistir en que los empleadores otorguen licencia de maternidad remunerada, creen guarderías y proporcionen a las madres tiempo y lugares aptos para amamantar a sus hijos o para extraerse la leche y almacenarla. Esos lugares deben ser limpios, seguros y privados. También deben disponer de agua salubre para lavarse las manos y lavar los utensilios."

BUENA PRÁCTICA

OFRECER INCENTIVOS PARA MEJORAR LAS PRESTACIONES MÍNIMAS PREVISTAS POR LEY

SRI LANKA

Teniendo en cuenta las limitaciones relativas al tiempo y a los desplazamientos, la Ordenanza relativa a las Prestaciones de Maternidad anima a los empleadores a habilitar servicios de guardería en el lugar de trabajo; cuando se dispone de ellos, el descanso de la madre para la lactancia se reduce a dos pausas de 30 minutos por día; de lo contrario, la pausa es de 60 minutos.[117]

De acuerdo con la OMS, es preferible una licencia de maternidad de seis meses, porque durante este período se recomienda alimentar a los bebés exclusivamente con leche materna, que les ofrece nutrientes y anticuerpos necesarios para crecer con salud.[118]

México registra uno de los índices más bajos de lactancia. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012 el porcentaje de niños de seis meses que reciben lactancia exclusiva es de 14.4 por ciento.[119]

POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS EN MÉXICO

LA ESTRATEGIA NACIONAL DE LACTANCIA MATERNA

El gobierno federal cuenta con la Estrategia Nacional de Lactancia Materna (ENLM) 2014-2018[120] como instrumento de política pública en materia de lactancia materna que fue publicada por la Dirección General del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud. El Objetivo General de dicha estrategia nacional es "Incrementar el número de niñas y niños que son alimentados al seno materno desde su nacimiento y hasta los dos años de edad."

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Posicionar el tema en la agenda de los tomadores de decisión de los diferentes órdenes de gobierno y unificar acciones.
- Fortalecer las competencias institucionales para la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna.
- Impulsar la participación de la iniciativa privada en la promoción y apoyo a la lactancia materna.
- Vigilar el cumplimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la leche materna.
- Fomentar la práctica del amamantamiento natural en los municipios de la Cruzada Nacional contra el Hambre.
- Eje Transversal: Capacitación al personal de salud, estudiantes universitarios de áreas médicas y afines, así como a la población en general en el fomento de la lactancia materna.

La deficiencia que se encuentra en este instrumento de política pública es que, si bien incluye en su objetivo la alimentación con leche materna de las niñas y los niños hasta los dos años de edad, parece estar más enfocado a las primeras etapas de la lactancia, es decir, al establecimiento de la misma, y no tiene suficientes elementos para la promoción y respeto de dicha alimentación en meses posteriores, en los que el entorno laboral juega un papel fundamental. Por ejemplo, se presentan, con base en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (Ensanut) cifras detalladas de las razones por las que las mujeres nunca amamantaron, pero no se presentan cifras de las razones por las que las mujeres se vieron forzadas a interrumpir la lactancia, aunque sí se reconoce que "el espacio laboral no logra las transformaciones deseables para generar entornos favorables a la lactancia materna."[121]

Entre los objetivos específicos el que tiene relación directa con la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar es el de impulsar la participación de la iniciativa privada en la promoción y apoyo a la lactancia materna. Dicho objetivo cuenta con los siguientes ejes estratégicos: Promover lactarios empresariales para proteger el derecho de las madres trabajadoras a amamantar; e impulsar la capacitación en lactancia materna a Centros de Desarrollo Infantil. Como se argumenta en este apartado, la instalación de lactarios en los entornos laborales no resuelve por si sola las diversas dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras que quieren alimentar a sus hijos e hijas con leche materna.



A pesar de que la normativa enfatiza la importancia de la lactancia materna, así como la necesidad de incentivar su uso exclusivo al menos durante los primeros seis meses de vida, existen obstáculos graves para que las mujeres —en particular aquellas que trabajan— que deciden lactar lo hagan. Una de las barreras más importantes para la lactancia es la falta de condiciones laborales que favorezcan esta práctica entre las mujeres trabajadoras: licencias de maternidad acordes con los estándares internacionales, horarios flexibles de trabajo, instalación de lactarios en centros de trabajo, estancias infantiles cercanas a los lugares de trabajo, una cultura laboral favorable, entre otros.

En febrero de 2016 se organizó en la Cámara de Diputados un Foro sobre lactancia materna en México, en el que diputados y diputadas de diversos partidos políticos reconocieron el rezago que existe en México, que ocupa el último lugar de América Latina, en cuanto a lactancia materna y la necesidad de promover políticas laborales que la favorezcan.[122]

Según el estudio y encuesta "Hábitos de lactancia materna",[123] elaborado en España por el Grupo Español de la Iniciativa Global de la Lactancia Materna (GBI por sus siglas en inglés) a partir de 569 entrevistas a madres con niños menores de dos años, la incorporación al trabajo es el obstáculo principal para mantener la lactancia. En dicho estudio se señala que "Preguntadas por el principal inconveniente que las madres perciben en la lactancia, éste se basa en la relación con el entorno: complicación con la actividad laboral (48 por ciento)." Es muy probable que ésta sea también la situación en México; pero como se mencionó, la Estrategia Nacional para la Lactancia Materna (ENLM) no cuenta con estos datos para México.

Por su parte, la representante del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha afirmado que México ocupa el último lugar en lactancia en América Latina, por lo que urge reforzar el marco jurídico laboral para promover y proteger esta práctica y transformar el entorno hostil contra las madres; es necesario ampliar la licencia por maternidad y flexibilizar las jornadas laborales. Agregó que estudios de UNICEF refieren que las empresas pueden generar mayor productividad cuando facilitan la lactancia.[124]

En el ámbito de las organizaciones internacionales existe la Iniciativa Mundial sobre Tendencias de la Lactancia Materna (WBTi por sus siglas en inglés),[125] que funciona como un sistema de Seguimiento, Evaluación y Monitoreo que trabaja con 15 indicadores, cada uno con un significado específico. El indicador número 4 trata sobre protección de la maternidad y parte de la siguiente pregunta clave: ¿Existe legislación u otras medidas (políticas, reglamentos, prácticas) que cumplan o superen las normas de la OIT para la protección y el apoyo de la lactancia materna, incluyendo a las madres trabajadoras del sector informal? Esta pregunta se desglosa en una serie de criterios.

En el más reciente Informe de WBTi sobre México (en 2015)[126] el gobierno mexicano indicó sus avances en la materia y en particular se enfocó en informar sobre la ENLM. Por parte del WBTi se encontraron las siguientes brechas relacionadas con el indicador 4:

- Las mujeres en el sector informal o no organizado no tienen ninguna medida de protección.
- Muchas mujeres desconocen sus derechos laborales.
- Falta de definición clara de las características de un lactario.
- La duración del permiso de maternidad de 12 semanas no promueve la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida.

También en dicho informe se emitieron, entre otras, las siguientes Recomendaciones a México:

- Crear un Comité Nacional de Lactancia Materna específico que se reúna periódicamente, con una agenda definida e instrumentos de monitoreo para dar seguimiento a los acuerdos y a los resultados, que vigile el cumplimiento de la normatividad y priorice mejoras regulatorias necesarias, que comunique de manera transparente los avances a todos los actores y cuente con la participación explícita (voz y voto) de las OSC, la academia y grupos que velen por el interés público y no por el privado. Idealmente, el Comité sería liderado por una coordinación única que asegure la articulación de todos los esfuerzos intersectoriales y entre programas.
- Comunicar ampliamente y de manera adecuada el contenido y las disposiciones de la nueva Estrategia Nacional de Lactancia, así como de la Norma Oficial en desarrollo. Asegurar el financiamiento adecuado para la implementación de la Estrategia y el monitoreo del cumplimiento de la nueva Norma.
- Otorgar protección a mujeres trabajadoras del sector informal.
- Difusión de derechos laborales.
- Incrementar la duración de permiso de maternidad al menos 24 semanas después del parto y flexibilizar las opciones para tomar los descansos lactarios.
- Incrementar el tiempo que se otorga de descanso lactario (ahora seis meses) para promover la lactancia complementaria.
- Ratificar el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE LACTARIOS

GIRE solicitó información a algunas instituciones y dependencias federales y de la Ciudad de México respecto de la existencia de lactarios para sus trabajadoras, las condiciones materiales de los mismos, las políticas para poder ser utilizados, así como el número de trabajadoras que los utilizan. Las respuestas fueron las siguientes:

Sobre los lactarios

TEPJF:[127] Cuenta con dos lactarios, que se encuentran equipados con: horno de microondas, refrigerador, cambiadores de pañales, bote de pañales aislante de olores, mueble, sillones de reposo, lavamanos, mesas, dispensador de jabón, dispensador de toallas de papel para secado de manos, dispensador de gel antibacterial, ventilador, portalápices con plumas y etiquetas adhesivas para etiquetar los recipientes e identificarlos. Respecto a las políticas laborales para hacer uso de ellos, se encuentran en el Manual de Procedimientos para el Control, Registro y Aplicación de Incidencias de Personal, el que establece:

> 16. [...] cuando se trate de los períodos de lactancia, se gozará de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno o se unificarán para disfrutar de una hora, para poder amamantar al recién nacido hasta que cumpla seis meses de edad; que para ello el Titular de la Unidad Administrativa deberá enviar por escrito notificación que indique la forma en cómo se podrá tomar dichos períodos.

A la fecha de ingreso de la solicitud de información los lactarios de referencia eran utilizados por dos servidoras públicas quienes ocupaban la plaza de Secretaria de Estudio y Cuenta Regional y la de Secretaría Auxiliar Regional.

CONAVIM:[128] Cuenta con un lactario dentro de sus instalaciones. Las condiciones materiales del lactario "están reguladas por las distintas normas relativas al lactario de esta naturaleza." Todas las trabajadoras de la Secretaría de Gobernación que así lo deseen, pueden hacer uso del lactario, razón por la cual no se cuenta con el registro del número de usuarias, por ser de libre acceso.

CDHDF:[129] La Comisión de Derechos Humanos del DF cuenta con un lactario que puede ser utilizado tanto por las trabajadoras como por las peticionarias que acuden a solicitar alguno de los servicios otorgados por la Comisión. Respecto a las condiciones materiales del lactario, se informó que es un cubículo que cuenta con una puerta para la privacidad de quien lo utilice, mismo que tiene letrero que dice "lactario" en español, náhuatl y en braile, y que se encuentra equipado con: lavabo y mueble con puertas, folletos informativos de la lactancia materna, pizarrón de corcho, material de limpieza: sanitas y jabón, dos percheros de pared, CDS de obsequio que contienen un video informativo para padres primerizos, bote de basura, sillón, refrigerador, protectores para la lactancia de obsequio, cuatro cuadros informativos colocados en las paredes de los siguientes temas: ciclo de lactancia, fatiga durante la lactancia, medicinas y lactancia, almacenado de leche materna y ventajas de la leche materna. Debido a que es un espacio público no se lleva un registro del número de personas que lo utilizan.

INE:[130] Se cuenta con un lactario ubicado en las Oficinas centrales. El lactario cuenta con un sillón de dos plazas, archivero, librero pequeño y un refrigerador específico para lactancia a disposición del personal del Instituto. Se informó que debido a que se está iniciando la operación de este tipo de beneficios no se cuenta con políticas laborales y ni el registro del número de trabajadoras que lo utilizan, pero se pretende elaborar una guía procedimental para uso de los lactarios, donde se registre el uso y atención de los mismos.

INMUJERES:[131] Informó que acondicionó tres espacios como lactarios, —Salas de Lactancia—, para garantizar que el derecho al período de lactancia de las trabajadoras se realice en lugares adecuados e higiénicos. Sobre las características de dichas Salas de Lactancia informó que se encuentra estipulado de la forma siguiente:

A. Características físicas

1. Se cuenta con tres salas de lactancia, ubicadas una en cada piso, para que en forma simultánea, las madres sean beneficiadas con el servicio.
2. Ubicación accesible de las Salas de Lactancia en un lugar de fácil y rápido acceso, alejado de áreas peligrosas, contaminadas entre otros.
3. Espacio adecuado, con ventilación, iluminación, higiene, accesible y digno.
4. Lavatorio dentro del área o cerca del mismo para facilitar el lavado de manos garantizando la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.
5. Espacio con ambiente tranquilo y privado.
6. Conexiones electrónicas.
7. Paredes lisas con pintura lavable o enchapada en colores claros.

B. Técnicos, de equipo y suministro

1. Refrigerador exclusivo para la conservación en óptimas condiciones de la leche materna extraída durante su jornada laboral.
2. Dispensador de gel antibacterial y dispensador de papel toalla.
3. Muebles y un sillón tipo reposet para brindar bienestar y comodidad a las usuarias durante la jornada laboral.
4. Pañuelos desechables.
5. Ventilador.

C. Sobre el funcionamiento y mantenimiento informó que

1. Las salas de lactancia serán de libre acceso a todas las madres trabajadoras que laboran en el Inmujeres.
2. El acceso a las salas de lactancia será de tránsito libre para las madres trabajadoras en el tiempo requerido y oportuno.
3. El área asignada a las salas de lactancia será destinada únicamente como espacio para la extracción y conservación de la leche materna.
4. La Dirección General de Administración y Finanzas a través de las áreas bajo su adscripción será la responsable de supervisar el funcionamiento y uso adecuado de las Salas de Lactancia del Inmujeres.
5. La Subdirección de Servicios Generales, Almacenes e Inventarios, a través de la Jefatura de Mantenimiento y Servicios Generales, será la responsable del mantenimiento y conservación de las Salas de lactancia.

D. De las condiciones de uso de salas de lactancia

1. Las salas de lactancia estarán disponibles a toda madre que labora en el Instituto en un horario de lunes a viernes de 8:00 a 19:00 horas.
2. El uso de los bienes asignados a las salas de lactancia son solo para tales fines.
3. Las usuarias de las salas de lactancia deberán respetar los equipos o materiales personales para la extracción y conservación de la leche materna de las otras usuarias.
4. Las usuarias de las salas de lactancia deberán traer sus propios envases debidamente etiquetados, extractor, estuches térmicos y demás utensilios que sean necesarios.
5. Se deberá mantener la limpieza e infraestructura del servicio de las salas de lactancia, para su conservación.

Al 29 de febrero de 2016, fecha de ingreso de la solicitud de GIRE, se tenía el registro de que tres personas hacían uso de las salas de lactancia (una analista, una jefa de departamento y una subdirectora).

INMUJERES CDMX: [132] Respondió que a la fecha de la solicitud de información no contaba con un lactario a causa del cambio de domicilio de las oficinas centrales del Instituto pero que esperaban poder definir su lugar definitivo de instalación y construcción a la brevedad posible.

CONAPRED:[133] El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación informó que se encontraba acondicionando un espacio como lactario con las siguientes características físicas:

1. Área ventilada, iluminada, higiénica, accesible y privada de 3 m^2.
2. Cuatro conexiones eléctricas.
3. Área de baño con lavamanos contiguo a lactario.
4. Paredes lisas con pintura lavable de color claro.

COPRED:[134] Informó que cuenta con un lactario equipado con un refrigerador, un lavamanos y un sillón cambiador; tiene un diseño adecuado para que los bebés se sientan cómodos y tranquilos y se mantiene en óptimas condiciones de higiene, limpieza y seguridad. No existe una política laboral para su uso, las empleadas y personas externas pueden hacer uso del lactario cada vez que así lo requieran. Al momento de la solicitud de información ninguna trabajadora lo utilizaba, sin embargo su uso se ha repetido en diversas ocasiones por parte de usuarias del consejo.

SEGOB:[135] Cuenta con un lactario dentro de sus instalaciones. Las condiciones materiales del lactario "están reguladas por las distintas normas relativas al lactario de esta naturaleza". Todas las trabajadoras de la Secretaría de Gobernación que así lo deseen, pueden hacer uso del lactario, razón por la cual no se cuenta con el registro del número de usuarias, por ser de libre acceso.

SCJN:[136] De su respuesta se desprende que cuenta con varios lactarios:

1) Se tiene un lactario a cargo de la dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, que se encuentra en el Centro de Desarrollo Infantil "Artículo 123 Constitucional". Es un espacio privado, de 5.30 m^2, destinado a la lactancia materna, el cual se ubica en el primer piso del inmueble, dentro del área que ocupa el consultorio médico; cuenta con un sillón reclinable, una tarja con agua potable, un refrigerador, un bote de basura con tapa y una silla, una mesa metálica, servicio de papel, jabonera, espejo y bote de basura. Para su utilización se requiere ser madre trabajadora de la SCJN y tener a su hijo inscrito en el Centro de Desarrollo Infantil. Dos madres de familia han hecho uso del lactario del Centro de Desarrollo Infantil.

2) Cuenta con una sala de lactancia en el edificio sede (Pino Suárez). Sus características son: mide 2.80 m^2; cuenta con una silla, un refrigerador pequeño, una tarja, servidor de papel, jabonera, espejo y bote de basura.

3) En el Edificio Casona (16 de Septiembre) el área es de 2.90 m^2 con un sillón, un refrigerador pequeño, una tarja, servicio de papel, jabonera, espejo y bote de basura.



4.4

EL CUIDADO DE LOS HIJOS FRENTE A LA VIDA LABORAL

4.4.1 TRABAJO DEL CUIDADO (DE LOS HIJOS)

El trabajo del cuidado puede ser "entendido como la actividad destinada a cuidar de la vida de las personas a lo largo de todo el ciclo vital."[137] Los destinatarios del cuidado son personas que por alguna razón requieren de dicho cuidado, tales como las niñas y los niños, las personas con discapacidad, los adultos mayores o cualquier persona que por alguna razón se encuentra en un momento dado imposibilitada para cuidar de sí misma, por ejemplo, a causa de una enfermedad o una discapacidad temporal. En la tradición patriarcal se ha dado también la práctica de que las mujeres cuiden de los hombres de su casa aunque éstos no tengan ninguna discapacidad, ni enfermedad ni ningún otro impedimento para cuidarse por sí mismos. De igual manera se da el caso de que en un mismo hogar las personas se cuidan entre sí, por ejemplo, en un hogar donde existen menores de edad y adultos o adultas mayores de edad avanzada, quienes se cuidan entre sí mientras que las o los adultos que trabajan se encuentran fuera. Así, surgen nuevos conceptos como *co-cuidado*, o *autocuidado*.

Otra cuestión a tener en cuenta es la diferencia que puede haber en la *intensidad* de los cuidados. Dos ejemplos muy claros son la intensidad del cuidado de un bebé recién nacido, que es mucho mayor que la intensidad del cuidado de un niño o una niña de cinco años; o la intensidad del cuidado de una persona que tiene una enfermedad pasajera, como un resfriado, que es mucho menor que el cuidado de una persona que se encuentra en la última fase de una enfermedad terminal.

Conforme al diseño conceptual de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social 2012 (ELCOS, 2012), auspiciada conjuntamente por el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, los hogares con necesidades de cuidado son aquéllos en los que al menos uno de sus integrantes presenta alguna de las siguientes características: tiene edad menor a 15 años, es una persona con limitaciones permanentes o es un enfermo temporal.[138]

En la Economía Feminista, un sector de la misma se ocupa de la Economía del Cuidado, que busca visibilizar aspectos de la economía que, al ser no remunerados, han permanecido invisibilizados por mucho tiempo. De igual forma, existen trabajadores y trabajadoras del cuidado que son empleados remunerados, pero este empleo también ha sido infravalorado y generalmente atribuido a las mujeres.

Debido a que el presente capítulo trata sobre la vida laboral en relación con la vida reproductiva, el análisis del cuidado estará enfocado al producto de la reproducción: las niñas y los niños, pero no deja de reconocerse que el trabajo de cuidado de adultos, ya sea por discapacidad o por enfermedad constituye un porcentaje muy importante y en crecimiento de los trabajos del cuidado.

Estudios recientes sobre el trabajo del cuidado hacen hincapié en la "desigual distribución entre los sexos de las cargas derivadas del mismo" y plantean que es necesario armonizar la vida familiar y el trabajo de quienes son los proveedores del grupo familiar, que hoy en día suelen ser tanto hombres como mujeres adultos.[139]

Sin embargo, aún son insuficientes los estudios y la información en nuestro país para poder conocer los efectos que ocasionan en las familias las tensiones entre trabajo de mercado y trabajo doméstico. El tema es particularmente relevante en el caso de la infancia, pues la conciliación entre estos dos tipos de trabajo "asegura no solo la subsistencia material de las personas, sino también sus procesos de socialización, de seguridad afectiva, de equilibrio emocional, cada una de ellas cualidades necesarias para relacionarse posteriormente con el mundo y también para integrarse en el mercado laboral."[140]

En algunos espacios se ha planteado la necesidad de "implementar políticas, programas y acciones en los sectores público y privado, dirigidas a plantear el cuidado como un bien público y como un derecho humano" y se ha señalado que es necesario "un nuevo paradigma de corresponsabilidad social que requiere de la participación central del Estado como ente regulador de las actividades de cuidado mediante políticas activas que permitan liberar de la sobrecarga de trabajo a las mujeres y las niñas, así como de la responsabilidad de las empresas y el involucramiento de los hombres en las actividades de trabajo de cuidado y doméstico."[141]

La Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos puso de relieve que:

> Las acciones u omisiones de los Estados deciden quién tiene acceso a cuidados de calidad y quién carga con el costo de su prestación. Por ejemplo, donde los servicios públicos no existen o son inaccesibles, de baja calidad o no responden debidamente a las necesidades de los cuidadores (por ejemplo, horario escolar incompatible con el horario laboral de los padres) el trabajo doméstico no remunerado de familias y comunidades se intensifica. Cuando el Estado no regula, financia o presta cuidados debidamente, la carga recae sobre las familias, que tienen que hacer sus propios arreglos.[142]

Si tomamos en cuenta los roles que deben asumirse con base en los estereotipos de género de los que se ha hablado, es evidente que la carga y la responsabilidad de los cuidados recaerá de manera desproporcionada en las mujeres.[143]

BUENA PRÁCTICA

AMPLIAR LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO A LOS PADRES Y A OTROS MIEMBROS DE LA FAMILIA

MOLDAVIA

La legislación laboral nacional prohíbe despedir a una empleada mientras goza de una licencia médica o de maternidad, de una licencia parcialmente remunerada para cuidar de un hijo menor de tres años, o de una licencia suplementaria no remunerada para cuidar de un hijo de entre tres y seis años. La madre, el padre u otro miembro de la familia que se beneficie de una licencia parcialmente remunerada para cuidar de un niño hasta que cumple los tres años de edad, por ley tiene derecho a retornar al cargo que ocupaba antes de tomar la licencia.[144]

Una cuestión a tener en cuenta es que en la prestación de cuidados el Estado debe velar por los derechos humanos tanto de la persona que proporciona los cuidados, como de la persona que los recibe. Al respecto, la Relatora sobre la extrema pobreza y los derechos humanos ha hecho énfasis en que

> en muchos aspectos los derechos de los cuidadores están simbióticamente entrelazados con los derechos de las personas que reciben los cuidados: sobrecargar a los cuidadores con el trabajo doméstico no remunerado afecta la calidad de los cuidados que pueden prestar. Por tanto, cuando el trabajo doméstico no remunerado no está debidamente reconocido, valorado o apoyado por el Estado, los derechos de quienes dependen de la prestación de cuidados para su salud, vida y bienestar pueden también estar violados, en particular en hogares de bajos ingresos. Para que sea posible el disfrute de los derechos, tanto de quienes prestan cuidados, como de quienes los reciben, el costo de dichos cuidados debe ser asumido por la sociedad de manera más amplia.[145]

4.4.2 NECESIDADES Y DERECHOS DE CUIDADO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS

Si bien la legislación relacionada con la conciliación de la vida laboral y reproductiva se enfoca a la protección de la maternidad, las necesidades de cuidado de las y los hijos —y por tanto la necesidad de una conciliación— no se agotan con el término de la lactancia. Ahora bien, como es evidente, los bebés, las niñas y los niños no tienen siempre la misma necesidad de cuidado. Esta necesidad cambia y se disminuye con el paso del tiempo. De ahí que no debería haber un sistema rígido de conciliación con la vida laboral, sino que debería permitirse que las familias se ajusten conforme cambian sus necesidades.

James Heckman, premio Nobel de Economía, quien lleva décadas estudiando sobre la inversión en el desarrollo de la infancia, después de haber escrito numerosos trabajos sobre el tema resumió sus argumentos en 15 puntos que se citan a continuación y que deberían ser tomados en cuenta al plantearse políticas públicas y normativas respecto del cuidado de las niñas y los niños:

1. Muchos de los principales problemas económicos y sociales, tales como la delincuencia, el embarazo adolescente, la deserción de las escuelas secundarias, y las condiciones precarias de salud, están relacionados con bajos niveles de destreza y habilidades en la sociedad.

2. Al analizar las políticas públicas que fomentan habilidades y capacidades, la sociedad debe reconocer la multiplicidad de habilidades humanas.

3. Actualmente, la política pública en los Estados Unidos y muchos otros países se centra en la promoción y la medición de la capacidad cognitiva a través de pruebas de CI y de rendimientos. Un enfoque en resultados de las pruebas de rendimiento ignora importantes factores no cognitivos que promueven el éxito en la escuela y la vida.

4. Las habilidades cognitivas son importantes determinantes del éxito socioeconómico.

5. También lo son las habilidades socioemocionales, la salud física y mental, la perseverancia, la atención, la motivación y la confianza en sí mismo. Todos estos factores contribuyen al desempeño en la sociedad en general, e incluso ayudan a determinar las puntuaciones en las mismas pruebas que se utilizan comúnmente para medir el rendimiento cognitivo.

6. Las brechas en las capacidades entre los más privilegiados y los más desfavorecidos se forman muy temprano en la vida de los niños.

7. Los entornos familiares de los niños pequeños son los principales predictores de las capacidades cognitivas y socioemocionales, así como de una variedad de resultados, como la delincuencia y salud.

8. Los entornos familiares en los Estados Unidos y muchos otros países de todo el mundo se han deteriorado en los últimos 40 años. Una mayor proporción de niños está naciendo en familias desfavorecidas, incluidas las minorías y los grupos inmigrantes.

9. La evidencia experimental sobre los efectos positivos de las intervenciones tempranas en los niños de familias desfavorecidas es consistente con una gran cantidad de evidencia no experimental que muestra que la ausencia de entornos familiares de apoyo daña los resultados del niño.

10. Si la sociedad interviene a tiempo, se pueden mejorar las capacidades cognitivas y socioemocionales, y la salud de los niños desfavorecidos.

11. Las intervenciones tempranas promueven la educación, reducen la delincuencia, promueven la productividad de la fuerza de trabajo, y reducen el embarazo adolescente.

12. Se estima que estas intervenciones tienen altas tasas de retorno y de relación costo-beneficio.

13. De la forma en que los programas están configurados actualmente, las intervenciones tempranas en el ciclo de vida de los niños desfavorecidos tienen mucho más altos rendimientos económicos que las intervenciones posteriores, como la reducción de la proporción de alumnos por maestro, la capacitación laboral pública, los programas de rehabilitación para personas condenadas por un delito, los programas de alfabetización de adultos, los subsidios en la educación, o los gastos en la policía.

14. La formación de habilidades en el ciclo de vida es de naturaleza dinámica. Habilidad engendra habilidad; motivación engendra motivación. De manera cruzada, la motivación fomenta habilidad y la habilidad fomenta motivación. Si un niño no está motivado para aprender y participar desde una edad temprana, es más probable que cuando se convierta en adulto fracase en la vida social y económica. Mientras más espere la sociedad para intervenir en el ciclo de vida de un niño en desventaja, más costoso será remediar esa desventaja.

15. Se requiere una importante reorientación de la política para sacar provecho de los conocimientos que se tienen sobre la importancia de los primeros años en la creación de la desigualdad y en la producción de habilidades de la fuerza de trabajo.[146]

El Estado, como garante de los derechos humanos, debe asumir sus obligaciones en dos frentes: llevar a cabo políticas y prestar apoyo para que las familias puedan cuidar a las y los niños; así como hacerse cargo de la responsabilidad sobre las formas y espacios en los que se cuida a las y los niños cuando las madres y padres no pueden hacerlo.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

DERECHOS DE LA INFANCIA

Las niñas y niños son personas y por tanto, sujetos de derechos humanos. Además de ello, tienen necesidades especiales: por su "falta de madurez física y mental, necesita[n] protección y cuidados especiales", lo mismo que para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe[n] crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión." Por ello, el problema de la relación entre las obligaciones laborales de los padres y madres y las obligaciones de cuidado de los hijos no se resuelve con la mera instalación de estancias infantiles (a la manera de un depositario de niños).

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) reconoce que la familia es un "grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, [por lo tanto] debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad."[147]

Esto no quiere decir que los padres o las madres no pueden trabajar en ningún momento y deben quedarse siempre al cuidado de los hijos. Lo que quiere decir es que debe existir un justo equilibrio entre el número de horas que los niños pasan con sus familias (tomando en cuenta la edad y las necesidades de los bebés y las y los niños); y que los espacios en los que ellos se encuentran mientras las madres y los padres trabajan, deben ser espacios adecuados.

La Constitución mexicana, en el artículo 4 (párrafos 9-II) reconoce que:

> En todas las decisiones y actuaciones del estado se velara y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.
>
> Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.
>
> El Estado otorgara facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Según un estudio publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo es muy claro lo que los niños pequeños necesitan: "comer alimentos nutritivos, más probabilidades de que les lean y de recibir estimulación temprana, y más probabilidades de tener padres afectuosos que los apoyen."[148]

Los planteamientos de dicho estudio son muy relevantes tratándose de las necesidades de las y los niños objeto del cuidado y los trabajos de cuidados. A continuación se señalan algunos:

— algunas investigaciones neurológicas recientes sugieren que los cuidados cálidos y estimulantes que se proporcionan a un niño tienen un profundo impacto en el desarrollo del cerebro por la vía del incremento de las conexiones y de los patrones neuronales. Por ejemplo, una investigación sobre huérfanos recogidos en instituciones de Rumania ha demostrado que un descuido profundo y prolongado en la temprana infancia se asocia con un menor coeficiente intelectual y una diversidad de enfermedades psiquiátricas (entre ellas el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad [TDAH] y problemas de conducta). Entre estos niños, los que fueron entregados tempranamente a hogares de acogida mostraron mejoras sustanciales en comparación con aquellos que permanecieron bajo los cuidados institucionales, aunque en general no llegaron a alcanzar el nivel de otros niños que nunca habían estado en una institución.

El estudio profundiza en el sentido de la importancia de las experiencias a temprana edad:

— "Cada vez más la evidencia causal señala que las primeras experiencias a menudo tienen efectos persistentes, duraderos y significativos en un amplio conjunto de resultados esenciales de la juventud y la edad adulta." Un aspecto de lo anterior es que "el comportamiento de los padres, lo que ocurre en los jardines de cuidado infantil y las primeras experiencias escolares (todos temas centrales de este libro) también tienen impactos duraderos." Así como "la educación recibida en los primeros años de escolarización también tiene efectos a largo plazo."

Se aborda así mismo la importancia de la relación entre el o la cuidadora y la niña o el niño objeto de los cuidados:

— Las experiencias de los primeros años están moldeadas por la interacción entre el niño y sus diversos cuidadores. Estas interacciones se producen simultáneamente en cuatro entornos diferentes: el hogar, el jardín de cuidado infantil, la escuela y la comunidad. El hogar y la comunidad siempre son centrales en las experiencias de los individuos.

— La manera en que el bienestar de los niños se ve afectado por asistir a un jardín de cuidado infantil en lugar de ser cuidados por los padres u otros cuidadores en el hogar depende esencialmente de la calidad de los cuidados.

— La familia es el factor que más incide en el bienestar de los niños. "El entorno familiar en el que crecen los niños puede ser positivo y cálido, o severo y frío. Al hablar y jugar con ellos, leerles o contarles historias (o no), los padres y otros miembros de la familia determinan cuánta estimulación reciben los niños. Todas estas decisiones tienen efectos profundos y duraderos en el desarrollo infantil."[…] "Para lograr su pleno potencial de desarrollo, los niños deberían criarse en un entorno que sea cálido y positivo" a diferencia de uno severo y frío; existen algunos instrumentos que han sido utilizados ampliamente para medir el tipo de entorno y el tipo de relación que existen entre los padres o cuidadores y las y los niños.

— La edad del niño es una consideración esencial por diversos motivos. Entre ellos se encuentra que en el proceso de desarrollo infantil, "numerosas disciplinas coinciden en señalar que es crucial que los niños pequeños construyan un vínculo sólido y afectivo con al menos un cuidador primario. En el campo de la psicología y del desarrollo infantil, esta idea se remonta a los trabajos pioneros de Bowlby (1958) y Ainsworth (1969), y se la suele denominar Teoría del Apego. Un fuerte vínculo con al menos un adulto permite que los niños aprendan a regular sus sentimientos, a sentirse seguros cuando exploran su entorno y a cultivar la confianza. Bowlby *et al*. sostienen que los dos primeros años de la vida de un niño (quizá sobre todo el período que abarca entre los seis y los 18 meses) son particularmente importantes para la formación de estas relaciones. Los jardines de cuidado infantil de jornada completa de baja calidad pueden perturbar el proceso de formación de vínculos entre los infantes y su cuidador primario.

LAS OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

El Comité de los Derechos del Niño (Comité DN), órgano de la ONU encargado de supervisar el cumplimiento de la Convención sobre de los Derechos del Niño ha desarrollado y detallado el alcance de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes a través de sus observaciones generales. A continuación se destacan algunos desarrollos relevantes:

OBSERVACIÓN GENERAL Nº 5 (2003) SOBRE LAS MEDIDAS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

El Comité señala que entiende el desarrollo del niño como un "concepto holístico que abarca el desarrollo físico, mental, espiritual, moral, psicológico y social del niño."[149]

OBSERVACIÓN GENERAL NO. 7. REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LA PRIMERA INFANCIA

El Comité DN señaló que "en el ejercicio de sus derechos, los niños pequeños tienen necesidades específicas de cuidados físicos, atención emocional y orientación cuidadosa, así como en lo que se refiere a tiempo y espacio para el juego, la exploración y el aprendizaje sociales. Como mejor pueden planificarse estas necesidades es desde un marco de leyes, políticas y programas dirigidos a la primera infancia [...]"[150]

Sobre la asistencia y cuidados de las y los niños en la primera infancia el Comité detalló que

> en circunstancias normales, los padres de un niño pequeño desempeñan una función esencial en la realización de sus derechos, junto con otros miembros de la familia, la familia ampliada o la comunidad, incluidos los tutores legales, según sea el caso. Ello se reconoce plenamente en la Convención (especialmente en el artículo 5) junto con la obligación de los Estados Partes de ofrecer asistencia, en particular servicios de atención infantil de calidad (especialmente el artículo 18). El preámbulo de la Convención se refiere a la familia como "el grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños". El Comité reconoce que "familia" aquí se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño.[151]

OBSERVACIÓN GENERAL NO. 16 SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DEL SECTOR EMPRESARIAL EN LOS DERECHOS DEL NIÑO

Al hablar sobre el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo contenidos en el artículo 6 de la Convención, el Comité hace ver que "Cuando las prácticas de empleo de las empresas requieren que los adultos realicen largas jornadas de trabajo, los niños de más edad, especialmente las niñas, pueden tener que asumir las obligaciones domésticas y de cuidado de los niños que corresponden a sus padres, lo que puede afectar negativamente a su derecho a la educación y al juego; además, dejar a los niños solos o al cuidado de hermanos mayores puede tener repercusiones en la calidad de la atención y en la salud de los niños más pequeños." Y que "en el contexto de la atención de los niños, especialmente de los niños pequeños, se necesitarán otras medidas para crear un entorno propicio para que las empresas respeten el artículo 6 mediante, por ejemplo, la introducción de políticas en el lugar de trabajo favorables a la familia. Esas políticas deben tener en cuenta el impacto de las horas de trabajo de los adultos en la supervivencia y el desarrollo del niño en todas las etapas del desarrollo e incluir licencias parentales suficientemente remuneradas."[152]

Sin embargo, en México "los niños, niñas y adolescentes pasan muchas horas solos sin la presencia cercana de adultos educadores debido [entre otras causas] al aumento del tiempo destinado por el grupo familiar al trabajo para el mercado, [...] al crecimiento horizontal de las ciudades y la insuficiente disponibilidad e impacto del gasto en transporte, a la reducida jornada escolar y a la insuficiencia de servicios públicos accesibles de cuidado y uso del tiempo libre." Esto ocasiona una grave afectación a "la socialización y la construcción emocional de la infancia y de la adolescencia que [correspondía] realizar a las familias."[153]

Un estudio realizado en Ciudad Juárez puede mostrar claramente la crítica situación que se vive en entornos donde las condiciones laborales son precarias y donde no existe conciliación y mucho menos corresponsabilidad. En Ciudad Juárez las familias

> han sido fuertemente impactadas por múltiples factores generadores de estrés y violencia. Juárez es un lugar de trabajo exhaustivo y mayoritario de las mujeres. La mujer trabajadora juarense duerme en promedio un máximo de cinco horas y descansa un promedio de media. Cincuenta por ciento de los niños juarenses se quedan solos alguna vez por el trabajo de sus progenitores y nueve por ciento, siempre, pues ni las empresas ni el Estado proporcionan suficientes y adecuados servicios de guarderías. El sobretrabajo y el estrés, principalmente de las madres, tornan tensas las relaciones con los hijos. Se colapsa la economía del cuidado: la expresión de afectos, la transmisión de valores, la educación de los hijos.[154]

Una cuestión particular sobre el cuidado de niñas y niños tiene que ver con las necesidades de cuidado cuando están enfermos. Las instituciones de seguridad social otorgan un permiso comúnmente llamado "cuidados maternos" que con relativa frecuencia es negado a los padres del sexo masculino. El negar este tipo de permisos implica discriminación en tres sentidos: al padre al que no se le permite cuidar a su hijo, a la madre de la que se asume recaiga en ella toda la responsabilidad de cuidado, y al infante, al que se le privará de dichos cuidados. De esto se habla más adelante.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS EN MÉXICO

LA LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

El 5 de diciembre de 2014 entró en vigor la Ley General de los derechos de niñas, niños y adolescentes (LGDNNA), la cual reconoce a los mismos como titulares de derechos y establece la obligación del Estado de respetar, proteger, garantizar y promover sus derechos humanos. También estipula los principios rectores y criterios que deben orientar la política nacional en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes, entre los que se encuentra el interés superior de la niñez.

La LGDNNA reconoce de manera enunciativa más no limitativa, diversos derechos (artículo 13), entre los que se encuentran: derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo; derecho de prioridad; derecho a vivir en familia; derecho a la igualdad sustantiva; derecho a no ser discriminado; derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral; derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal; derecho a la protección de la salud y a la seguridad social; derecho a la inclusión de niñas, niños y adolescentes con discapacidad; y derecho a la educación.

Cada uno de los derechos establecidos en la Ley son desarrollados en la misma. Destaca el derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral; del que señala, entre otras cosas que "corresponde a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia de niñas, niños y adolescentes, la obligación primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida suficientes para su sano desarrollo" y que las autoridades deben coadyuvar "a dicho fin mediante la adopción de las medidas apropiadas"(artículo 44).

Sobre el derecho a la educación la LGDNNA establece que las autoridades deben garantizar "la consecución de una educación de calidad y la igualdad sustantiva en el acceso y permanencia en la misma"; y que deberán proporcionar la atención educativa que niñas, niños y adolescentes requieran para su pleno desarrollo, considerando la edad, madurez, circunstancias particulares y tradiciones culturales (artículo 57, fracción I).

POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS EN MÉXICO

EL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Con base en la LGDNNA (artículo 125), el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) tiene, entre otras, las siguientes atribuciones:

- Integrar la participación de los sectores público, social y privado y de la sociedad civil en la definición e instrumentación de políticas para la garantía y protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes;
- Promover, en los tres órdenes de gobierno, el establecimiento de presupuestos destinados a la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes;
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de derechos de niñas, niños y adolescentes en la planeación nacional del desarrollo;
- Garantizar la transversalidad de la perspectiva de derechos de niñas, niños y adolescentes en la elaboración de programas, así como en las políticas y acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal;
- Aprobar el Programa Nacional;
- Asegurar la ejecución coordinada del Programa Nacional;
- Fortalecer las acciones de corresponsabilidad y cercanía entre las instancias públicas y privadas con niñas, niños y adolescentes;
- Establecer mecanismos de coordinación con otros sistemas nacionales que desarrollen programas, acciones y políticas en beneficio de niñas, niños y adolescentes, en términos de las disposiciones aplicables;
- Conformar un sistema de información a nivel nacional, con el objeto de contar con datos desagregados que permitan monitorear los progresos alcanzados en el cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes en el país;
- Realizar acciones de formación y capacitación de manera sistémica y continua sobre el conocimiento y respeto de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes;
- Promover políticas públicas y revisar las ya existentes.

Todas estas atribuciones muestran una ventana de oportunidad de acciones, medidas, colaboraciones, coordinaciones con otras instituciones o sistemas nacionales para implementar e intercambiar, crear sinergias para respetar, proteger y garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el marco de la conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar de las y los padres de dichos infantes.

En este sentido, una coordinación relevante en la materia sería la del SIPINNA y el Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (PNPS); [155] sin embargo, al parecer aún no se tiene prevista la participación del SIPINNA en el PNPS.

El SIPINNA fue instalado el 2 de diciembre de 2015 y posteriormente se han creado sistemas estatales en las diferentes entidades federativas de la República Mexicana. En la primera sesión del SIPINNA se establecieron cuatro grandes prioridades:

- la elaboración de un Programa Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes;
- la creación de un Sistema Nacional de Información;
- la coordinación intergubernamental entre Federación, estados y municipios; y
- la armonización del marco legal y paquete de iniciativas de reforma.

4.4.3 NECESIDADES Y DERECHOS DE LAS MADRES Y LOS PADRES

El tener tiempo suficiente para el cuidado óptimo de las y los hijos no solo obedece a las necesidades de estas niñas y niños, sino también a las de sus padres. En general, las madres y los padres también desean poder pasar tiempo con sus hijos, es parte de su bienestar, de una vida plena.

La búsqueda de la conciliación y de la corresponsabilidad parte de la necesidad de hombres y mujeres, en dos sentidos: el primero trata de la necesidad de pasar tiempo suficiente y de calidad con sus hijos. Suficiente porque, como se ha dicho, no basta con tener media hora al día para "convivir" con los hijos. Los padres y madres son responsables de la crianza de los hijos; no poder ejercerla les genera grave malestar y es violatorio de sus derechos humanos. El tiempo a dedicar en el cuidado de los hijos también requiere ser tiempo de *calidad*. El ambiente de estrés al que están sometidos, pero principalmente sometidas, los padres y madres que intentan conciliar impide que al momento de dedicarse al cuidado de los hijos se encuentren tanto física como mental y emocionalmente estables, lo cual hará de su "convivencia" una situación crítica.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ALGUNOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES RELACIONADOS CON DERECHOS DE MADRES Y PADRES AL CUIDADO DE SUS HIJOS

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC)
El PIDESC establece que se debe conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo (artículo 10.1).

OBSERVACIÓN GENERAL NO. 16. LA IGUALDAD DE DERECHOS DEL HOMBRE Y LA MUJER AL DISFRUTE DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, DEL COMITÉ DESC
El Comité señala que "el Estado Parte debe reducir las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para armonizar las obligaciones profesionales y familiares, promoviendo políticas adecuadas para el cuidado de los niños y la atención de los miembros de la familia dependientes."[156]

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)
Estipula que los Estados Partes deberán tomar medidas adecuadas para "alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños" a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar (artículo 11.2. inciso c).

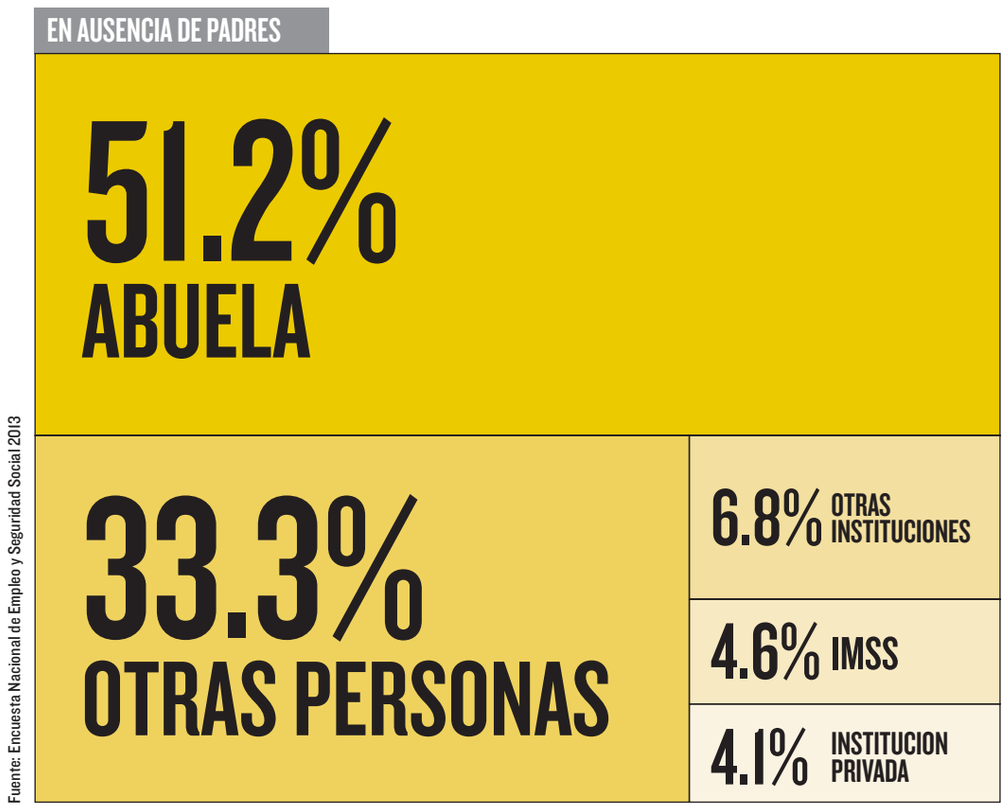
COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR) DE LA OIT
La CEACR de la OIT, órgano encargado de supervisar el cumplimiento de los Estados Parte de los Convenios de la OIT, en su Estudio General sobre el Convenio III sobre igualdad en el empleo y ocupación, con relación a la crianza y cuidado de los hijos, expresó:

> En la perspectiva de la igualdad total entre trabajadores y trabajadoras, recordemos que ciertas medidas aplicables a las mujeres que se otorgan actualmente para la crianza o el cuidado de sus hijos deberían extenderse cada vez más a los hombres también, conforme al espíritu del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). El hecho de que estas ventajas dejen de ser atributo exclusivo de las mujeres las haría gradualmente más competitivas en el mercado de trabajo, pues los empleadores dejarían de pensar que son una mano de obra más costosa que la mano de obra masculina.[157]

4.4.4 ¿QUIÉN CUIDA A LAS Y LOS NIÑOS CUANDO LOS PADRES TRABAJAN?

Como se ha señalado en muchos casos a las y los niños no los cuida nadie, están solos. Esta situación es violatoria de sus derechos humanos pues no se asume el deber de cuidado que se tiene para con ellas y ellos.

Del total de niños de cero a seis años cuidados por personas que no son sus padres, 51.2 por ciento son cuidados por sus abuelas, 11.3 por ciento asisten a estancias infantiles o guarderías públicas, 4.3 por ciento asisten a guarderías privadas y 33.3 por ciento se encuentran en el rubro de "otros".[158]



Como ya se dijo antes, si bien la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos es de las madres y los padres, ellos deben contar con las condiciones para poder hacerlo, de ahí que el Estado se encuentra obligado a atender las situaciones que impiden que estas niñas y niños sean cuidados debidamente. Para el Banco Mundial una manera de hacer frente a estas obligaciones se encuentra en la forma de políticas públicas tales como los subsidios para el cuidado infantil o servicios públicos de cuidado infantil: "Los servicios de cuidado infantil pueden ser prestados directamente por el Estado (incluidas las administraciones locales) o a través del sector privado, posiblemente con subsidios y reglamentación públicos."[159]

De acuerdo con el Convenio núm. 156 de la OIT, al Estado le corresponde desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y al grupo familiar.

El Banco Mundial señala que los resultados observados en los países que tienen servicios de estancias infantiles o guarderías proporcionados o subvencionados por los poderes públicos, tales como las estancias infantiles en México, es que aumentan el número de horas trabajadas por las mujeres, además de facilitar que trabajen más en el sector formal de la economía. Este organismo internacional también considera que "otras opciones para los servicios de guardería suministrados por el sector público son o bien prolongar la jornada escolar (particularmente en los grados en que solo se asiste a la escuela durante medio día) o bien reducir la edad de ingreso en el sistema escolar." Si bien son ciertas estas últimas dos opciones, hay que tomarlas con cautela en nuestro país puesto que, como se verá más adelante, el número de horas que se trabaja en México y que, por consiguiente, deben las madres y los padres de separarse de sus hijos es ya de por sí muy alto, es contrario a los derechos humanos y ajeno a la práctica de sus contrapartes en organizaciones internacionales, tales como la OCDE.

A) INSTITUCIONES PARA EL CUIDADO DE LAS Y LOS HIJOS

La Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (LGPSACDII)[161] llama "Centros de Atención" a los "espacios, cualquiera que sea su denominación de modalidad pública, privada o mixta, donde se prestan servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil en un marco de ejercicio pleno de los derechos de niñas y niños desde los cuarenta y tres días de nacido" (artículo 8.1). Existen servicios de instituciones para el cuidado infantil ofrecidos por el Estado, así como de carácter privado; también existe la oferta de servicios mixtos (es decir, de participación tanto pública como privada). Algunas empresas o lugares de trabajo ofrecen estos servicios como parte de sus prestaciones.

A estos espacios, ya sean públicos, privados o mixtos, se les ha denominado de muy diversas maneras; tanto en el ámbito nacional como internacional, se utilizan términos como guarderías,[162] estancias de bienestar infantil,[163] estancias infantiles,[164] centros de bienestar infantil,[165] jardines de cuidado infantil[166] y servicios e instalaciones de guarda de niños.[167] En el presente diagnóstico se utiliza el término: estancias para el cuidado infantil para resaltar el concepto del cuidado, el cual implica una serie de responsabilidades que van más allá del simple "guardar" a las y los bebés, niñas y niños.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ESTANCIAS PARA EL CUIDADO INFANTIL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Pleno de la SCJN, al resolver el caso de la muerte de 49 niñas y niños en la Guardería ABC, desarrolló alcances y contenido del derecho a la seguridad social, dejando claro que los "servicios de guardería", es decir, de cuidado infantil, son parte de este derecho, atribuible tanto a los adultos, como a los niños:[168]

> detrás de los derechos sociales está la idea de que el Estado debe contribuir a proporcionar a los ciudadanos un piso común de bienestar material que les permita llevar a cabo los planes de vida que elijan. Al mismo tiempo, el derecho a la seguridad social nace de la preocupación de la sociedad por buscar que todos los individuos tengan un mínimo de bienestar que les asegure una vida digna.
>
> En efecto, diversos ordenamientos internacionales reconocen expresamente el derecho a los servicios de guardería no solo como un derecho de seguridad social cuyos titulares son los adultos, sino también como un derecho de los niños.

La SCJN toma como fundamento la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual señala en su artículo 18.3 que "los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajen tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas".

En este orden de ideas, el Estado tiene que garantizar tanto a los padres como a los niños no solo el acceso a estos servicios, sino que la prestación de los mismos se va a realizar bajo los más altos estándares de calidad y seguridad. En este sentido, las autoridades competentes deben asegurarse que en la prestación del servicio de cuidado infantil se cumpla con las siguientes obligaciones:[169]

- Aplicar todo el marco normativo generado para el debido funcionamiento de las estancias de cuidado infantil.
- Garantizar que éstas sean seguras, que no expongan a los niños a riesgos que comprometan el ejercicio pleno de sus derechos.
- Asegurarse de que las mismas cuenten con personal competente y debidamente preparado.
- Supervisar el debido funcionamiento de las estancias infantiles y vigilar que se cumplan los estándares de calidad.

Quienes se encuentran a cargo de estancias de cuidado de niñas y niños, tienen en sus manos el cuidado de personas, sujetos de derechos humanos que además son sujetos de protección y cuidados especiales en una etapa crítica de su desarrollo.

CRITERIOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS ESTANCIAS DE CUIDADO INFANTIL

El acceso a estancias de cuidado infantil implica el ejercicio de una serie de derechos humanos, entre ellos a la seguridad social, así como a la igualdad y a la no discriminación. La garantía de estos derechos incluye el acceso, la regulación e implementación de políticas públicas para ofrecer este tipo de prestaciones laborales a quienes, por diversas razones, llevan a cabo actividades laborales remuneradas y no remuneradas. La accesibilidad sería una de las condiciones para la realización de los derechos, junto con otras condiciones. Se debe ponderar que ellas mismas sean adecuadas desde el punto de vista de los derechos humanos.

El análisis de si las estancias de cuidado infantil se encuentran de conformidad con los derechos humanos podría hacerse desde la perspectiva de las características que señala el Comité DESC para el ejercicio del derecho a la educación: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad.[170]

Estos conceptos los ha retomado el propio Comité para aplicarlos a los demás derechos económicos, sociales y culturales con algunas variantes, pero también se han expandido al análisis de todos los derechos humanos. En particular, las características aquí señaladas pueden resultar de gran utilidad para el análisis de las estancias de cuidado infantil, porque el cuidado tiene que ver con el desarrollo infantil y los derechos humanos en estancias a cargo de niñas y niños, lo mismo que los espacios en los que se imparte la educación. En este caso, habla del cuidado como un derecho de la infancia, vinculado con los derechos a la seguridad social y a la igualdad y la no discriminación, tanto de las niñas y niños como de las madres y los padres.

Así, el derecho al cuidado infantil en estancias debería regirse por las siguientes características interrelacionadas:

DISPONIBILIDAD. Debe haber estancias y programas de cuidado infantil en cantidad suficiente. Las condiciones para que funcionen dependen de numerosos factores, entre otros, el contexto en el que se encuentran; por ejemplo, las estancias y los programas probablemente necesiten edificios u otra protección contra los elementos, instalaciones sanitarias para ambos sexos, agua potable, las personas al cuidado de los niños deberán estar capacitadas para ello y deberán tener salarios competitivos; deben tener materiales para la estimulación y el desarrollo infantil, por ejemplo; algunos necesitarán además bibliotecas, espacios para el juego.

ACCESIBILIDAD. Las estancias y los programas de cuidado infantil han de ser accesibles a todos, sin discriminación. La accesibilidad consta de tres dimensiones que coinciden parcialmente:

— **No discriminación.** Las estancias de cuidado infantil deben ser accesibles a todos, especialmente para los grupos en situación de vulnerabilidad o de discriminación y deben ser particularmente accesibles para los grupos desaventajados socialmente.

— **Accesibilidad material.** Las estancias de cuidado infantil deben ser accesibles materialmente. De lo que se trata es de "asegurar que los medios por los cuales se materializa el derecho sean accesibles para todas las personas, sin discriminación alguna."[171] Ésta podría abarcar tanto las condiciones de acceso universal para el ingreso a las instalaciones, como dentro de las mismas, (lo cual es particularmente relevante para las personas con discapacidad, por ejemplo), pero también la distancia y el tipo de rutas que hay que recorrer para llegar.

— **Accesibilidad económica.** Las estancias de cuidado infantil han de estar al alcance de todos. El Estado deberá ponderar los esquemas bajo los cuales se provee el servicio, ya sea gratuito o pagado pero con apoyos del Estado mediante subsidios, subrogaciones, etc., de manera que pueda ser efectivamente un derecho al alcance de todos sin discriminación.

ACEPTABILIDAD. La forma y el fondo de los cuidados, tomando en cuenta la importancia del desarrollo infantil oportuno, comprendidos los programas de estimulación y aprendizaje y los métodos pedagógicos, han de ser aceptables (por ejemplo, pertinentes, adecuados culturalmente y de buena calidad) para las y los niños y, cuando proceda, los padres.

ADAPTABILIDAD. Consiste en poder ajustarse a las necesidades particulares de los sujetos de los derechos, en este caso de los bebés, niñas y niños que se encuentran a su cuidado, así como sus familias. El Estado tiene la obligación de brindar los cuidados que mejor se adapten a los niños y las niñas, y de velar porque lo mismo ocurra en las estancias privadas. Esta perspectiva ha reemplazado la costumbre anterior, de obligar a los niños y niñas a adaptarse al establecimiento educativo. Las estancias han de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a sus necesidades en contextos culturales y sociales variados.

Estas características incluyen que se tome en cuenta el interés superior de la niñez para que los programas de estimulación, de desarrollo infantil temprano sean lo mejor posibles, para que los conocimientos, técnicas y valores que han de requerir durante su vida vayan de acuerdo a las necesidades de las niñas y niños a los que van dirigidos, lo cual incluye tomar en consideración, por ejemplo, la diversidad cultural o lingüística. Implica también una revisión de los programas existentes o crear otros nuevos para eliminar los estereotipos que afectan a los indígenas, a los inmigrantes, a las mujeres y a otras personas en situación de desventaja o discriminación.[172]

Normativa y políticas públicas en materia de estancias para el cuidado en México

El acceso a estancias para el cuidado infantil se encuentra establecido en la Constitución:

Artículo 123

Apartado A:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

Apartado B:

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

C) Las mujeres disfrutaran del servicio de guarderías infantiles.

Tanto la LFT y la Ley del Seguro Social, como la LFTSE Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional establecen la prerrogativa de sus derechohabientes al servicio de cuidado infantil a través de sus instituciones de seguridad social: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Las leyes citadas, así como su normativa reglamentaria establecen los criterios para el acceso a los servicios de cuidado infantil, así como las diferentes modalidades en las que se ofrece (de prestación directa o subrogada). Otras instituciones públicas también ofrecen estos servicios bajo diferentes modalidades, tales como la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Petróleos Mexicanos (Pemex), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el ISSFAM.

La oferta pública de servicios de cuidado infantil creció considerablemente a partir de la década de 1990. De 2006 a 2011 el número de guarderías o estancias infantiles de IMSS, ISSSTE y Sedesol aumentó 599 por ciento y el número de niños atendidos aumentó 200 por ciento.[173] Este rápido crecimiento se puede explicar por tres situaciones: a) hubo un cambio en las reglas de financiamiento de servicios de guarderías por parte del IMSS, b) se adoptaron nuevos modelos para la prestación del servicio por parte del ISSSTE y del IMSS, y c) surgió un nuevo "proveedor" (o muchos nuevos proveedores) de servicios de cuidado infantil a través de la Sedesol.[174] No obstante, el crecimiento de los servicios

"estuvo acompañado de una mayor heterogeneidad en la 'calidad' y supervisión del servicio, como lo ejemplificó la tragedia sucedida el 5 de junio de 2009 en la Guardería ABC, en Hermosillo, Sonora." A raíz de lo ocurrido, se promulgaron la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (LGPSACDII) y su Reglamento con la idea de poder coordinar, evaluar y mejorar la provisión de este servicio, en particular su calidad.[175]

El Reglamento de la LGPSACDII estipula la creación de un Sistema Nacional para el Desarrollo Integral Infantil (SNDII) el cual tendría a su cargo la elaboración del Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (PNPS), que a su vez elaboraría los indicadores que permitan evaluar su aplicación. El PNPS se creó y estableció cinco objetivos alineados al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.[176] La LGPSACDII también estipula la creación del Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (arts. 24-33), el cual estaría integrado por diversas Secretarías de Estado, el SNDIF, el ISSFAM, el IMSS, el ISSSTE, la CDI, así como por un representante del sector obrero y otro del empresarial. Por último, la LGPSACDII prevé la elaboración de un Registro Nacional de Centros de Atención Infantil (RENCAI) y Registros Estatales de los Centros de Atención.[177]

Al parecer, ya se ha diseñado una política pública amplia en la materia, sin embargo, es mínimo lo que se ha avanzado. Un análisis de los Objetivos del PNPS muestra que éstos aún carecen de elementos básicos como los medios de verificación de los avances y las líneas base. También del análisis se infiere una cuestionable relación entre algunos de los objetivos y sus indicadores.[178] Adicionalmente, es comprensible que se avance muy lentamente pues el universo de centros a registrar y coordinar es muy grande y, eran muy pocos los esfuerzos que se habían realizado antes por tener un mínimo registro o política pública coordinada en la materia.

Cada institución pública tiene sus propios criterios y forma de operar y la propia LGPSACDII establece que

> Las dependencias, entidades y demás organismos de seguridad social que presten los servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil, además de cumplir con sus leyes específicas y régimen interno, las cuales tendrán preeminencia, deberán observar lo dispuesto en esta Ley. Los derechos laborales colectivos o individuales consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para las hijas e hijos de trabajadores y trabajadoras en materia de guarderías y prestaciones sociales reconocidos por sus leyes reglamentarias en materia de seguridad social tienen preeminencia en esta Ley y serán respetados en la misma" (artículo 3).

IMSS
NORMATIVA SOBRE CUIDADO INFANTIL

DENOMINACIÓN DEL SERVICIO

GUARDERÍAS INFANTILES | GUARDERÍAS / IMSS

NORMATIVA

- Ley Federal del Trabajo (LFT) art. 171.
- Ley del Seguro Social (LSS) arts. 201-207.
- Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería del IMSS (RPSG-IMSS).
- Norma que establece las disposiciones para la operación del Servicio de Guardería (NSG).

DERECHOHABIENTES



- Mujer trabajadora derechohabiente.
- Hombre trabajador derechohabiente que sea viudo, divorciado o Con la custodia o patria potestad de sus hijos (art. 201 LSS; art. 2, IV RPSG- IMSS y 8.I.3 NSG.)

* La SCJN mediante la Sentencia de Amparo en Revisión 59/2016 determinó que estas disposiciones son inconstitucionales.

MODALIDAD

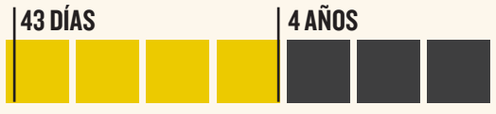
PRESTACIÓN DIRECTA
Guarderías que administra el IMSS de manera directa.

- MADRES IMSS
- ORDINARIO

PRESTACIÓN INDIRECTA
Guarderías administradas por terceros mediante un Contrato de Prestación o Convenio de Subrogación del Servicio de Guardería.

- VECINAL COMUNITARIO ÚNICO
- INTEGRADORA
- EN EL CAMPO
- REVERSIÓN DE CUOTAS[179]

EDADES



HORARIO

GUARDERÍAS INTEGRADORAS: 10 HORAS DIARIAS DE LUNES A VIERNES



RESTO DE GUARDERÍAS: 9 HORAS DIARIAS DE LUNES A VIERNES



Fuente: Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 0064100491916, 0063700104016.

ISSSTE
NORMATIVA SOBRE CUIDADO INFANTIL

DENOMINACIÓN DEL SERVICIO

GUARDERÍAS INFANTILES / SERVICIOS DE ATENCIÓN PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL | ESTANCIAS DE BIENESTAR INFANTIL / ESTANCIAS PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL / ISSSTE

NORMATIVA

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional (LFTSE) art. 43, 6, e).
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley ISSSTE), arts. 4,III, d); 196, IV; 199, II.
- Reglamento de los Servicios de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (RSABDI-ISSSTE).

DERECHOHABIENTES



- Madres trabajadoras derechohabientes.
- Por excepción, padres trabajadores: divorciados, viudos o que por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal (RSABDI-ISSSTE, art. 2, XIX).

MODALIDAD

ESTANCIAS PROPIAS
Guarderías que administra el IMSS de manera directa.

ESTANCIAS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

EDADES



HORARIO180



Fuente: Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 0064100491916, 0063700104016.

SEDESOL
NORMATIVA SOBRE CUIDADO INFANTIL

DENOMINACIÓN DEL SERVICIO	**ESTANCIAS INFANTILES**
NORMATIVA	— Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Éstas son emitidas cada año mediante Acuerdo de los titulares de la SEDESOL y la Secretaría de Salud.
DERECHOHABIENTES	 — Madres. — Padres solos que sean "los únicos responsables del cuidado de las niñas o niños." — Tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita estimado por hogar no rebasa la LB y declaran que no tienen acceso a servicios de cuidado y atención infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios (ROPEI, art. 3.2. y 3.3).
MODALIDAD	**IMPULSO A LOS SERVICIOS DE CUIDADO Y ATENCIÓN INFANTIL** Guarderías que son administradas por particulares mediante un Contrato de Prestación o Convenio de Subrogación del Servicio de Guardería.
EDADES	
HORARIO	**8 HORAS DIARIAS, MÍNIMO**[181] 

Fuente: Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064100049116, 0063700104016.

ACCESO A ESTANCIAS INFANTILES EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS[182]

AÑO	IMSS		ISSSTE		SEDESOL	
2010	1 459	TOTAL DE GUARDERÍAS	24 829	ESTANCIAS PROPIAS	9 587	ESTANCIAS INFANTILES
	1 317	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA	11 931	DE PARTICIPACIÓN SOCIAL		
	199 232	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	37 760	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	264 164	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS
2011	1 453	TOTAL DE GUARDERÍAS	24 638	ESTANCIAS PROPIAS	DICIEMBRE 10 083	ESTANCIAS INFANTILES
	1 311	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA	11 396	DE PARTICIPACIÓN SOCIAL		
	201 153	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	36 034	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	261 079	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS
2012	1 451	TOTAL DE GUARDERÍAS	24 456	ESTANCIAS PROPIAS	SIN DATOS	
	1 255	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA	24 159	DE PARTICIPACIÓN SOCIAL		
	203 511	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	11 818	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS		
2013	1 416	TOTAL DE GUARDERÍAS	24 334	ESTANCIAS PROPIAS	PRIMER TRIMESTRE 9 631	ESTANCIAS INFANTILES
	1 274	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA	23 970	DE PARTICIPACIÓN SOCIAL		
	203 511	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	11 146	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	265 712	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS
2014	1 395	TOTAL DE GUARDERÍAS	24 334	ESTANCIAS PROPIAS	SIN DATOS	
	1 253	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA	23 614	DE PARTICIPACIÓN SOCIAL		
	199 563	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS	11 968	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS		
2015	1 386	TOTAL DE GUARDERÍAS	SIN DATOS		SIN DATOS	
	1 244	GUARDERÍAS PRESTACIÓN INDIRECTA				
	196 709	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS				
2016	SIN DATOS		SIN DATOS		FEBRERO 9 195[183]	ESTANCIAS INFANTILES
					SIN DATOS	



Otras instituciones públicas que otorgan servicios de cuidado infantil son: el ISSFAM, Petróleos Mexicanos (Pemex), la Secretaría de Educación Pública (SEP), y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF).

La Ley del ISSFAM[184] dispone que se establecerán Centros de bienestar infantil en plazas de importancia para atender a hijos de militares (miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada),[185] cuando se acredite la necesidad de esa ayuda." Las edades de las niñas y niños van desde 45 días hasta siete años.

Por su parte, Pemex cuenta con Centros de Desarrollo Infantil (Cendis de Pemex) en los centros de trabajo donde laboren más de 50 mujeres, de preferencia dentro del mismo o en un lugar cercano y se otorga esta prestación, al igual que IMSS e ISSSTE a las trabajadoras y los trabajadores viudos o los divorciados que acrediten legalmente su custodia. Aceptan infantes desde 45 días hasta siete años o hasta que termine el año escolar aunque hayan llegado a esa edad. Los horarios se establecen según la costumbre del lugar o pudiendo ser la entrada de 6:30 a 8:30 horas y la salida de 14:00 a 18:30 horas.[186]

Algunas oficinas públicas, a pesar de que el personal cuenta con las prestaciones que otorga el ISSSTE a sus derechohabientes, han creado sus propios Cendis, tal es el caso, por ejemplo, de la Procuraduría General de la República (PGR), que cuenta con su propio Cendi para trabajadoras y trabajadores por igual pero que cubre un horario únicamente matutino, es decir, hasta las 15:00 horas.

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE LOS ESPACIOS PARA EL CUIDADO INFANTIL

GIRE solicitó información a diversas entidades públicas federales y de la Ciudad de México para saber si cuentan al interior de sus instalaciones con espacios para el cuidado infantil, tales como estancias infantiles o guarderías, así como sobre las condiciones materiales de las mismas y el número de trabajadores o trabajadoras que hacen uso de ellas y las políticas laborales para que las utilicen. Las respuestas que se recibieron son las siguientes:

TEPJF:[187]
No cuenta con estancia de cuidado infantil, sin embargo, cuenta con un Centro de Convivencia para padres e hijos, habilitado con mesas, sillas, pantallas, así como con material diverso para actividades didácticas. El lugar ha sido utilizado por un aproximado de diez trabajadoras y un trabajador (subdirectora de Área, secretaria de Magistrado Regional, secretaria Auxiliar Regional, secretaria Estudio y Cuenta Coordinadora, secretaria, profesional operativo, secretaria de Estudio y Cuenta Regional, secretaria Particular del Magistrado Regional, profesional Operativo y secretario de Estudio y Cuenta).

CDHDF:[188]
La Comisión de Derechos Humanos del DF no cuenta con estancia de cuidado infantil, sino que únicamente dentro de las prestaciones del personal de estructura se encuentran las otorgadas por el ISSSTE, entre las que se encuentra el derecho al servicio de estancias infantiles para menores de seis años.

INE:[189]
A la fecha de la solicitud de información no se tenía conocimiento, ni se había recibido ninguna solicitud relacionada con espacios para estancias de cuidado infantil; tampoco se contempla en la normatividad vigente la obligación o prestación del servicio a los servidores públicos de ese Instituto.

INMUJERES:[190]
No cuenta con estancia de cuidado infantil y únicamente otorga el acceso a guarderías que establece la Constitución y la Ley del Seguro Social.

INMUJERES CDMX:[191]
No cuenta con estancia de cuidado infantil, únicamente cuenta con la prestación del servicio de estancias infantiles otorgada por el ISSSTE a sus afiliados.

CONAPRED:[192]
No cuenta con estancia de cuidado infantil. Las trabajadoras y los trabajadores con hijas e hijos pequeños hacen uso de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social y demás normatividad en la materia.

COPRED:[193]
No cuenta con estancia de cuidado infantil.

SEGOB (INCLUIDA CONAVIM):[194]
Cuenta con un Centro de Desarrollo Infantil. Sus condiciones "están reguladas por las distintas normas relativas a una estancia de esta naturaleza". Informó que 94 trabajadoras y trabajadores se benefician con este servicio, de los cuales, 81 son de sexo femenino y 13 del sexo masculino (50 operativos, 19 enlaces de Alto Nivel de Responsabilidad, 11 Jefes de Departamento, cuatro Subdirectores de Área y un Director de Área).

SCJN:[195]
La SCJN cuenta con una estancia infantil y un centro de desarrollo infantil. Se cuenta con un inmueble de dos plantas, tiene dieciséis aulas, biblioteca, salón de usos múltiples, lactario, cocina, dos comedores, patio cívico, vestidores para el personal, sanitarios para niños(as), consultorio médico, dos oficinas, zonas de juegos infantiles, zona de parcelas, arenero y estacionamiento. La edificación cuenta con sistemas de detención de humo, de hidrantes manuales (extintores), de energía eléctrica, planta de luz de emergencia, salidas de emergencia y se encuentra conectado al Sistema de Alarma Sísmica, así como cuenta con cámaras de vigilancia. La política laboral para utilizar los servicios del Centro de Desarrollo Infantil (Guardería Artículo 123 Constitucional) y la estancia infantil es contar con seis meses de antigüedad y que exista disponibilidad de cupo. Adjuntaron cuadros sobre los usuarios de los servicios hasta la fecha.

En el sector privado, también existen diversas empresas que, a pesar de que su personal cuenta con acceso a las guarderías del IMSS, proporcionan estos servicios por cuenta propia como parte de sus prestaciones laborales.

Existe también una amplia gama de ofertas de cuidados infantiles ofrecida por particulares. El problema de las estancias privadas (además de que son remuneradas, lo cual disminuye considerablemente la posibilidad de acceder a ellas de acuerdo al poder adquisitivo), es que cada una tiene sus criterios de operación y no existe un verdadero control de las mismas. Si bien la LGPSACDII también contempla a las estancias privadas, aún no se dan pasos para que dicha ley sea aplicada a las mismas. Ni siquiera se les contempla en el indicador del Objetivo 1 del PNSP que es el relativo a la creación de la Red Nacional de Centros de Atención, es decir, para la creación de un directorio de centros (o estancias de cuidado infantil).

Existen algunas nuevas iniciativas particulares de madres y padres trabajadores de organizarse para cuidar a las y los niños entre ellos mismos: se organizan un grupo de madres y padres y se van turnando para cuidar a los hijos de todos en sus propias casas mientras el resto de ellos trabaja. Esto ha sido más común en países europeos pero ya se empieza a ver en México. En algunos países europeos reciben apoyo económico del Estado para llevar adelante estos proyectos particulares de cuidado infantil. En algunos países de América Latina han existido ciertos programas comunitarios de cuidado infantil con algún tipo de subsidio del Estado. Sin embargo, el BID considera que estos esquemas comunitarios de cuidado no están exentos de problemas, ya que, por un lado, las personas que se encuentran encargadas de las y los niños tienen escasa o nula capacitación en la materia y, por otro lado, dichas personas no cuentan con un esquema formal de derechos laborales.[196]

ANÁLISIS DE ESTANCIAS DE CUIDADO INFANTIL EN MÉXICO

Del análisis de las diversas estancias que otorgan servicios de cuidado infantil y su normativa se pueden concluir algunas cuestiones importantes que serán retomadas a continuación. Para conocer si se respetan, garantizan y protegen en su totalidad los derechos humanos de padres, madres e hijos e hijas en el entorno de las estancias de cuidado infantil, tanto públicas como privadas, hace falta realizar un análisis amplio e integral. Dicho análisis rebasa los alcances y objetivos del presente Diagnóstico, pero es importante señalar la relevancia de su necesidad y la obligación del Estado mexicano de llevarlo a cabo. Aquí se presentan algunos elementos útiles para el análisis a partir de la perspectiva de las características señaladas por el Comité DESC.

Sobre la disponibilidad

A pesar del enorme incremento, en décadas pasadas, en la oferta de estancias de cuidado infantil, la oferta pública de estos servicios dista mucho de ser suficiente pues, como se dijo antes, la gran mayoría de las y los niños en la primera infancia son cuidados por otras personas y los datos con los que se cuenta revelan una situación que está muy lejos de cumplir con el criterio de la disponibilidad: de cada 100 mujeres subordinadas y remuneradas con hijos, 80 no tienen servicio de estancias de cuidado infantil[197] y esa cifra no cuenta a las mujeres que no se encuentran ni subordinadas ni remunerada precisamente porque no han podido acceder a un empleo a causa de no tener quien cuide a las y los hijos. Además, si bien hubo un gran crecimiento de 1995 a 2010, este crecimiento se ha estancado. Del análisis de las tablas de Normativa sobre cuidado infantil, se puede observar que de 2010 a la fecha no solo no ha habido un incremento, sino un ligero decremento en el número de instituciones públicas de cuidado infantil. Esta ligera disminución puede deberse a que la entrada en vigor de la LGPSACDII significó cubrir con mayores requisitos, principalmente en cuanto a seguridad de los espacios y ello determinó que algunas instituciones quedaran fuera. Es importante y deseable que se aumente la seguridad de los espacios, pero deben seguirse realizando esfuerzos porque la cobertura de servicios de cuidado infantil sea la adecuada y pueda hablarse de que existe *disponibilidad* de los mismos en condiciones adecuadas para su funcionamiento. Cabe matizar que si se hace la resta de la demanda frente a la oferta de servicios públicos de cuidado infantil, la oferta se queda muy corta, pero, analizando las tablas sobre Normativas del cuidado infantil también se puede observar que en algunas localidades las plazas disponibles no son ocupadas en su totalidad. Este desfase debe analizarse para conocer las causas y poder proyectar un uso más eficiente de los recursos.



BUENA PRÁCTICA

UNIVERSALIZACIÓN DE LA OFERTA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL

COSTA RICA

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica (presentada públicamente en 2007 por el Instituto Nacional de las Mujeres), en el caso de la responsabilidad social del cuidado, tiene como objetivo que para el año 2017 toda mujer que requiera servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.

* El problema de esta política es que se centra en ofrecer estos servicios a las mujeres, reproduciendo así el estereotipo de género en el que la mujer es la única o principal responsable del hogar y de las y los hijos.

ESTABLECER LEGALMENTE LA OBLIGACIÓN DE EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES DE OFRECER INSTITUCIONES PARA EL CUIDADO

PARAGUAY

La Constitución nacional de Paraguay reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres, prohíbe la discriminación basada en el sexo y encomienda al Estado la eliminación de los obstáculos a la igualdad. En el Código del Trabajo, entre otras cosas, se exige a las empresas industriales y comerciales con una dotación de personal superior a 50 trabajadores —sean estos del sexo que sean— que faciliten salas o centros diurnos para el cuidado de los hijos menores de dos años de los empleados.[198]

Sobre la accesibilidad

ACCESIBILIDAD MATERIAL: A este respecto, existe muy poca información. Es fundamental que esta cuestión sea estudiada más a fondo.

RELEVANCIA DE LA ACCESIBILIDAD ECONÓMICA: El Estado mexicano la ha reconocido. A ello obedece que existan diversos y amplios esquemas de instituciones públicas de cuidado infantil. No obstante, como se señaló en el apartado anterior, estos servicios aún no alcanzan a un porcentaje importante de la población. Tomando en cuenta que las estancias de cuidado infantil deben estar al alcance de todos desde el punto de vista económico y estudiando más a fondo quiénes son los que han tenido acceso a dichos servicios, cualquiera que sea su origen (público o privado) y quienes no, se encuentra una situación determinante:

Con base en una muestra de 9002 hogares en la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) 2012 dio como resultado que

> si dividimos los hogares por deciles de ingreso encontramos que en los 5 deciles más altos se concentra 89 por ciento de todos los hogares que reciben prestaciones de guarderías. Esto deja un 11 por ciento para repartirse entre los 5 deciles restantes. Una posible explicación de este fenómeno sería que los deciles más bajos tienen trabajos con menos prestaciones, en algunos casos estos son temporales o en el sector informal, de tal manera que eso podría explicar porqué los deciles más bajos son los que menos presencia tienen en el uso de estas prestaciones.[199]

Otro dato revelador de este tipo de análisis es que el gasto por servicios de cuidado infantil no es directamente proporcional al ingreso de los hogares, sino que hay hogares que cuentan con un mayor ingreso pero que pagan menos, o aproximadamente lo mismo, que hogares con menores recursos.[200]

Todo lo anterior muestra que debe haber un esfuerzo adicional para proveer de servicios de cuidado infantil a quienes más lo necesitan: los hogares de escasos recursos, que paradójicamente, son quienes menos acceso tienen y quienes más gastan por ello.

ACCESIBILIDAD COMO NO DISCRIMINACIÓN: A este respecto se observa que la totalidad de las instituciones públicas de cuidado infantil reconoce únicamente a las trabajadoras mujeres como beneficiarias de esta prestación y a los hombres se les otorga el derecho, de manera excepcional, imponiéndoles varios requisitos. El hecho de que no se otorgue la prestación a los trabajadores del sexo masculino, salvo en caso de viudez o divorcio con la patria potestad es discriminatorio pues se parte de la noción de que la responsabilidad del cuidado de los hijos corresponde solo a las mujeres. La normativa de IMSS, ISSSTE, Sedesol y Pemex presume que si las mujeres no están inscritas en algún esquema de seguridad social significa que no están trabajando y, por lo tanto, no tienen más que hacer que cuidar a sus hijos. Se asume entonces que un hombre afiliado a las instituciones de seguridad social con una pareja mujer que no está afiliada no puede solicitar el servicio de estancias de cuidado infantil porque tiene quien cuide a sus hijos.

Por otro lado, la negación de servicios de guardería o estancia infantil para los padres hombres vulnera tanto su derecho a la seguridad social como el de sus hijos. El reconocer el acceso a estancias infantiles únicamente a hijos de mujeres conlleva la estigmatización en su contra que les impone una carga desigual por el hecho de ser mujeres e impide que haya una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos. Al mismo tiempo es discriminatoria hacia los hombres y les restringe su acceso a la seguridad social para brindar a su familia un mejor nivel de vida. Por último, para los niños, la negación del servicio significa que no puedan acceder a los servicios de seguridad social establecidos por el Estado y propicia una desigualdad en el acceso a un mínimo de bienestar. Estos derechos se vulneran no solo por la negativa de dichas instituciones, sino también por la misma existencia de criterios discriminatorios en las leyes.[201]

Paradójicamente, las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles (ROPEI) establecen la obligación de contar con un enfoque de derechos humanos y con una perspectiva de igualdad de género en sus artículos 9 y 10:

> **9. Perspectiva de género**
> En el ámbito de su competencia, el Programa incorporará la perspectiva de género para identificar las circunstancias que profundizan las brechas de desigualdad manifiestas en la distribución de recursos, acceso a oportunidades y ejercicio de la ciudadanía, entre otros, que generan, discriminación y violencias, en particular hacia las mujeres, a fin de determinar los mecanismos que incidan en su reducción o eliminación e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para alcanzar un desarrollo pleno, y garantizar la vigencia, el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos humanos.
>
> **10. Enfoque de derechos**
> Con el objetivo de generar las condiciones necesarias para el acceso equitativo en términos de disponibilidad, accesibilidad, exigibilidad y calidad en las acciones que realiza este Programa, se implementarán mecanismos que hagan efectivo el acceso a la información gubernamental y se asegurará que el acceso a los apoyos y servicios se dé únicamente con base en lo establecido en estas Reglas, sin discriminación o distinción alguna.
>
> De igual manera, se fomentará que las y los servidores públicos involucrados en la operación del Programa, promuevan, respeten, protejan y garanticen el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las y los beneficiarios, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, brindando en todo momento un trato digno y de respeto a la población objetivo, con apego a los criterios de igualdad y no discriminación.
>
> Asimismo, el Programa fomentará la vigencia efectiva y respeto irrestricto de los derechos de las personas con discapacidad, jóvenes y de los pueblos indígenas, contribuyendo a generar conocimiento y acciones que potencien su desarrollo integral e inclusión plena.
>
> En cumplimiento a la Ley General de Víctimas y atendiendo las reglas de operación vigentes, se favorecerá el acceso al Programa de las personas inscritas en el Registro Nacional de Víctimas, que se encuentren en condiciones de pobreza, vulnerabilidad, rezago y marginación, mediante solicitud escrita, fundada y motivada que emane de autoridad competente.

De manera muy importante la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció en el Amparo en Revisión 59/2016, acompañado legalmente por GIRE, respecto de las diversas leyes relacionadas con lo requisitos puestos para acceder a las guarderías del IMSS.

RESOLUCIÓN DE LA SCJN EN EL CASO DE GABRIELA, ANTONIO Y SU HIJO

La SCJN señaló lo siguiente:

> De los artículos [201, 205 de la Ley del Seguro Social; 171 de la Ley Federal del Trabajo; 2, 3, 9, 16 del Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería; 8.I.3 de la Norma que establece las disposiciones para la operación del Servicio de Guardería] se desprende que el servicio de guardería que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social es exclusivo para las mujeres trabajadoras aseguradas y, de forma extraordinaria, se presta a los hombres, quienes para tal efecto deben acreditar alguno de los siguientes supuestos:
>
> a) Ser viudo;
>
> b) estar divorciado;
>
> c) que por resolución judicial ejerza la custodia de sus hijos; siempre y cuando, no contraiga nuevamente matrimonio o se una en concubinato, y
>
> d) que por resolución judicial ejerza la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no pueda proporcionarle atención y cuidados.
>
> La Ley hace una clara distinción del beneficio del servicio de las guarderías, al otorgarlo en forma exclusiva a las aseguradas, cuya única condición es la de ser mujer; mientras que, para los hombres asegurados, establece una serie de requisitos, en su condición de padres o para los hombres que tengan la guarda y custodia de un menor.
>
> Se considera que esta distinción es injustificada y discriminatoria, en la medida de que en términos del artículo 4 de la Constitución, el hombre y la mujer son iguales ante la ley:
>
> El derecho de igualdad entre el hombre y mujer que contempla esta disposición constitucional, busca que ambos sean tratados equitativamente frente a la ley, lo cual, necesariamente implica que tanto la mujer como el hombre gocen, en el caso concreto, en su calidad de trabajadores asegurados, de los mismos beneficios que brinda la seguridad social, entre otros, el servicio de guardería, conforme a lo previsto en el artículo 123 apartado A, fracción XXIX, de la Constitución.
>
> De ahí que, sin que exista justificación objetiva para un trato diferenciado, las normas cuestionadas deriven en una situación de discriminación, al restringir a determinados supuestos el derecho del trabajador a gozar del servicio. Lo anterior, en contravención a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [...]
>
> En efecto, esta diferencia atenta contra la igualdad de derechos que debe regir para toda persona independientemente de su sexo, además de que obstaculiza a los padres trabajadores a gozar del servicio en igualdad de derechos que la mujer trabajadora, colocándolos en una situación de desventaja.
>
> Lo anterior se acentúa, al advertir que este trato diferenciado deriva de la asignación a la mujer del rol de cuidado de los hijos, por el solo hecho de serlo, lo que implica un estereotipo de género, esto es, la preconcepción de que es a la mujer a la que corresponde la responsabilidad de la crianza, la atención y el cuidado de los hijos, sin considerar que ésta es una responsabilidad compartida de los padres, que deben participar en igual medida.
>
> Este trato asimétrico, ni siquiera atiende al papel de madre de la mujer, pues si se examinan los supuestos en los que la ley concede al trabajador el beneficio de recibir el servicio de guardería, concretamente el artículo 205 cuestionado, adicionalmente condiciona el servicio a los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, a que no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato. Esto es, mientras no establezcan una relación de matrimonio o concubinato que supone contar con una mujer para hacerse cargo de los hijos del trabajador, podrán contar con el servicio, lo que conlleva una diferenciación estructural que subyace en la norma asignando a la mujer un determinado papel en razón exclusivamente del género, reafirmando la visión estereotipada y situación de desventaja que permea en la norma, reduciendo a la mujer al papel del cuidado del hogar y los hijos.
>
> Por lo anterior, abordando el estudio de las normas impugnadas con perspectiva de género, derivan en un trato diferenciado que resulta discriminatorio por razón de género, sin que sea relevante que en este caso dicho trato prive de un derecho al padre trabajador, pues el principio de igualdad y el de no discriminación por razón de género, no solo debe apreciarse desde la óptica de la mujer, pues si bien es verdad que tradicionalmente, debido fundamentalmente a patrones culturales, es ella quien puede ver menguados sus derechos, lo cierto es que también el hombre puede resultar afectado por esta misma visión de género, como acontece en las normas materia de análisis.
>
> Conviene tener presente que juzgar con perspectiva de género, constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad. En otras palabras, tener en cuenta los factores de desigualdad real de quienes enfrentan un proceso judicial, adoptando medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de sus intereses.
>
> La obligación de juzgar con perspectiva de género deriva tanto de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); así como de la Recomendación General 33 de su Comité: "Sobre el Acceso de las Mujeres a la Justicia."
>
> De acuerdo [con] ello, los juzgadores deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en las leyes respecto de las funciones de uno u otro género, así como actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada situación, ya que el Estado debe velar por que en toda controversia jurisdiccional donde se advierta una situación de violencia, discriminación o

vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de visualizar con claridad la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria.

Además, el Estado está obligado garantizar, a través de la ley, igualdad de condiciones para que ambos padres (corresponsabilidad) puedan contribuir en el pleno desarrollo de la familia, velando siempre el interés superior del menor. Máxime, si se toma en cuenta que los niños tienen derecho humano a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral, en términos de lo que dispone el artículo 4 constitucional.

Es por ello, que esta Sala considera que el hombre, al igual que la mujer, tiene derecho a acceder al servicio de guardería que, en su carácter de aseguradas, el Instituto les presta en forma amplia a ellas; pues no existe ninguna justificación legal, constitucional ni convencional que los prive de obtenerlo en igualdad de condiciones, en la medida de que ambos son iguales ante la ley.

Si bien, de acuerdo a la Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social, el servicio de guarderías originalmente fue concebido con la finalidad de que la mujer pudiera acceder con facilidad a la vida económica y laboral, una vez que dieran a luz a sus hijos (otorgándoles dicha prestación a partir de los 43 días de nacimiento del menor); lo cierto es, en la actualidad los roles del cuidado y desarrollo del menor no son tarea exclusiva de las éstas, en la medida de que el hombre también se encuentra vinculado al cuidado de sus hijos, razón por la que éste debe ser tratado en igualdad de circunstancias. Por tanto, no existe razón alguna para que se obstaculice o limite su derecho a obtener el beneficio de las guarderías en las mismas condiciones en las que se brinda a las mujeres.

De igual modo, se considera que los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social; 2 y 3 del Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social y el artículo 8.I.3. de la Norma que establece las disposiciones para la operación del Servicio de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social, violan los derechos a la seguridad social establecido en el artículo 123, fracción XXIX; así como los derechos del niño e interés superior de éste contenidos en el artículo 4, constitucionales.

Esta Segunda Sala ha sostenido que el apartado B, fracción XI, inciso a) del artículo 123 constitucional no solo contiene las bases mínimas de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado, sino que también de él deriva el principio constitucional de previsión social, sustentado en la obligación de establecer un sistema íntegro que otorgue tranquilidad y bienestar personal a los trabajadores y a su familia ante los riesgos que están expuestos, orientados a procurar el mejoramiento del nivel de vida.

Este principio constitucional no es exclusivo de los trabajadores al servicio del Estado previsto en el apartado B del artículo 123 constitucional, sino que también protege a los trabajadores a que se refiere el apartado A; y, en ese sentido, el servicio de guardería es uno de los derechos que no deben ser sujetos de restricción alguna ni mucho menos, tratándose de distinciones discriminatorias por razón de sexo, y que, como en este caso, menoscaben o restrinjan los derechos de los hombres trabajadores para acceder a tal servicio.
Máxime, si se toma en consideración que en términos del artículo constitucional antes señalado se establece que el servicio de guardería que prevé la Ley del Seguro Social está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, sin que exista restricción constitucional en relación con el sexo de éstos.

Por todo lo anterior, no existe justificación constitucional para que al hombre asegurado por el Instituto Mexicano del Seguro Social le sea limitado el servicio de la guardería, a través de ciertos requisitos extraordinarios (viudez, divorcio y el ejercicio de la custodia y patria potestad judicial del menor), que no son exigidos a las mujeres; debido a que este beneficio no es exclusivo de ellas.

Finalmente, como consecuencia de lo anterior, se considera que se violan los derechos de la niñez y el interés superior del menor, al privarlos del acceso al servicio de guardería que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su padre y limitarlo en forma discriminatoria únicamente a las mujeres aseguradas.

Ello es así, puesto que los niños, en términos del artículo 4º. de la Constitución tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Por su parte, el deber de protección de los menores corresponde a ambos padres por igual; es decir, en un ámbito de corresponsabilidad equitativa; lo cual, conlleva a la necesidad de que el hombre pueda ver satisfecho su interés de cuidado y desarrollo del menor, a través del beneficio de la guardería.

De ahí que, asiste razón a los recurrentes cuando señalan que los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social; 2 y 3 del Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social y el artículo 8.I.3. de la Norma que establecen las disposiciones para la operación del Servicio de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social, violan su derecho humano de no discriminación, de igualdad, de seguridad social y el del interés superior del niño contenidos en los artículos I, 4 y 123, apartado A, de la Constitución Federal, en la medida de que establece requisitos a los hombres, distintos de los que se señalan a las mujeres aseguradas para poder acceder al beneficio de la guardería de los hijos y porque privan al menor de acceder al mismo a través del padre asegurado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Visto el resultado de este estudio y puesto que las normas reclamadas son inconstitucionales, lo que procede es conceder el amparo y protección de la justicia federal solicitados y hacerlo extensivo al acto de aplicación de las normas.

Esta sentencia de amparo marca un parámetro fundamental en materia de derechos humanos y no discriminación con consecuencias muy importantes. Sin embargo, es únicamente aplicable a la persona que lo promovió, por lo que aún se requieren esfuerzos encaminados a que dichas normas discriminatorias cesen para todos y todas. En el ámbito jurisdiccional se necesitarán cuatro sentencias en el mismo sentido para que se pueda formar jurisprudencia sobre dicha cuestión.

Cabe destacar que a raíz de esta sentencia, el 20 de julio de 2016 se publicaron en la Gaceta Parlamentaria de la Comisión Permanente dos iniciativas de reformas legales con el objeto de incluir a los hombres trabajadores, derechohabientes del IMSS a los servicios de guardería que establece la Ley del Seguro Social

— La Senadora Angélica De La Peña Gómez, integrante del Grupo Parlamentario del PRD, de la LXIII Legislatura del H. Congreso de la Unión presentó una "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley del Seguro Social en materia de acceso a los servicios de guardería para los padres trabajadores", con el objeto de reformar el artículo 201 y derogar el 205 de la Ley del Seguro Social.

— La Diputada Edith Anabel Alvarado Varela del Grupo Parlamentario del PRI, de la LXIII Legislatura del H. Congreso de la Unión presentó una "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social."

Por su parte, el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región con motivo de la normativa sobre acceso a servicios de estancia infantil para los trabajadores operativos de la Cámara de Senadores también se había pronunciado en ese sentido.[202]

Como lo ha dejado claro la SCJN, detrás de la negación de acceso a los hijos de padres (hombres) trabajadores se encuentra un grave problema de discriminación al que históricamente se ha sometido a hombres y mujeres con respecto al cuidado de los hijos. Las normas que niegan el acceso a los servicios públicos de cuidado infantil tienen efectos discriminatorios en tres sentidos: para las mujeres trabajadoras que no son derechohabientes, para los padres trabajadores que lo son y que, sin embargo, no tienen acceso a la prestación, y para las y los niños que no pueden acceder a una institución de cuidado infantil porque los estereotipos con respecto a su cuidado continúan permeando la normativa sobre seguridad social en México.[203]

Sobre la aceptabilidad

Para el respeto, garantía y protección de los derechos humanos de padres, madres e hijos e hijas en el entorno de los servicios de cuidado infantil no basta con que haya disponibilidad y éstos sean accesibles. Han de ser también aceptables en cuanto a la forma y el fondo de los cuidados. Esto quiere decir que deben proporcionar espacios seguros para las niñas y niños, así como programas de estimulación y aprendizaje pertinentes, adecuados culturalmente y de buena calidad.

La tragedia ocurrida en la Guardería ABC ha mostrado de manera muy clara la importancia de la seguridad en los espacios donde se proporciona el cuidado. La LGPSACDII ha significado un importante paso en el sentido de tener un control del nivel de seguridad y de la calidad de las estancias de cuidado infantil. Se debe continuar con estos esfuerzos y proteger a las niñas y niños no solo de accidentes sino de otro tipo de peligros, tales como el acoso sexual y la violencia, hechos que, lamentablemente, siguen ocurriendo al interior de los espacios donde las y los niños deberían encontrarse protegidos.

Por otro lado, como se dijo antes, la calidad de los servicios de cuidado infantil es un tema fundamental pues se ha demostrado que existe una estrecha relación entre servicios de calidad y el desarrollo infantil. Como se explicó en el apartado sobre necesidades y derechos de cuidado, diversos estudios muestran de manera contundente que las niñas y los niños, particularmente en sus primeros años (0-6) necesitan: alimentación adecuada, estimulación, y un entorno de respeto, atención y cariño para poderse desarrollar adecuadamente. La ausencia de cualquiera de estos tres elementos puede causar problemas en el desarrollo de niñas y niños. Por otro lado, unos cuidados adecuados en estos tres sentidos pueden tener como consecuencia al largo plazo: salarios más altos, menor criminalidad y mejor estado de salud.[204]

Algunas de las disposiciones relevantes de la LGPSACDII al respecto son las siguientes:

> **Artículo 8.** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:
>
> I. Centros de Atención: Espacios, cualquiera que sea su denominación de modalidad pública, privada o mixta, donde se prestan servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil en un marco de ejercicio pleno de los derechos de niñas y niños desde los cuarenta y tres días de nacido;
>
> II. Desarrollo Integral Infantil: Es el derecho que tienen niñas y niños a formarse física, mental, emocional y socialmente en condiciones de igualdad;
>
> **Artículo 11.** El Ejecutivo Federal por conducto de sus dependencias y entidades, los Poderes Ejecutivos de los Estados, del Distrito Federal y los órganos político-administrativos de sus demarcaciones territoriales y los Municipios garantizarán, en el ámbito de sus competencias, que la prestación de los servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil se oriente a lograr la observancia y ejercicio de los siguientes derechos de niñas y niños:
>
> I. A un entorno seguro, afectivo y libre de violencia;
>
> II. Al cuidado y protección contra actos u omisiones que puedan afectar su integridad física o psicológica;
>
> III. A la atención y promoción de la salud;
>
> IV. A recibir la alimentación que les permita tener una nutrición adecuada;
>
> V. A recibir orientación y educación apropiada a su edad, orientadas a lograr un desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social hasta el máximo de sus posibilidades, así como a la comprensión y el ejercicio de sus derechos;
>
> VI. Al descanso, al juego y al esparcimiento;
>
> VII. A la no discriminación;
>
> VIII. A recibir servicios de calidad y con calidez, por parte de personal apto, suficiente y que cuente con formación o capacidades desde un enfoque de los derechos de la niñez, y
>
> IX. A participar, ser consultado, expresar libremente sus ideas y opiniones sobre los asuntos que les atañen y a que dichas opiniones sean tomadas en cuenta.
>
> **Artículo 16.** Para la prestación de servicio de atención, cuidado y desarrollo integral infantil, se deberá cumplir con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento, así como por las disposiciones y ordenamientos jurídicos correspondientes en cuanto a salubridad,

infraestructura, equipamiento, seguridad, protección civil y medidas de higiene de los Centros de Atención, en cualquiera de sus modalidades, así como de los servicios educativos, de descanso, juego y esparcimiento, y otros relacionados con el objeto de esta Ley.

La normativa que regula algunas de las estancias de cuidado infantil en México establece ciertos criterios sobre cómo deben ser estos servicios de cuidado. La Ley del Seguro Social establece que:

— estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar (artículo 202); y que

— los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico (artículo 203).

Por su parte, el RSABDI del ISSSTE establece que:

> El Instituto prestará el Servicio [...] a fin de brindar una formación integral enmarcada en un sistema inclusivo e igualitario, que salvaguarde en todo momento el interés superior de los Niños y las Niñas.
>
> El Servicio se basa en el espíritu de corresponsabilidad con las Personas Beneficiarias para lograr el máximo desarrollo social, psicológico, físico y emocional de los niños y las niñas, bajo un ambiente de inclusión, equidad y respeto pleno al crecimiento armónico de la persona (artículo 4).

Qué tan adecuados son los servicios de cuidado infantil que se brindan en México es algo que a la fecha no se ha estudiado lo suficiente. Determinar la calidad de los servicios de cuidado infantil es complejo. Imponer un nivel mínimo de calidad es difícil y costoso pues son muy numerosos los espacios a controlar.[205] Los escasos avances del Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil dan cuenta de ello y la LGPSACDII resultó también ser muy limitada. No obstante lo difícil y costoso que esto pueda ser no deja de ser una obligación del Estado garantizar que las estancias de cuidado infantil sean aceptables desde la perspectiva de los derechos humanos y por ello debe evaluar, controlar y mejorar su calidad. Además, no hacerlo tiene costos aún mayores como se ha explicado y como se verá más adelante.

Una explicación más tangible sobre qué se entiende por servicios de cuidado infantil de alta calidad es la siguiente:

> Los cuidadores [...] estimulan a los niños para que participen activamente en diversas tareas; tienen interacciones frecuentes y positivas con ellos, como sonreír, tocar, sostener y hablar al nivel visual de los mismos; responden con prontitud a las preguntas o demandas de los niños, y los estimulan para que hablen de sus experiencias, sentimientos e ideas. Los cuidadores de un entorno de alta calidad también escuchan atentamente, formulan preguntas abiertas y amplían las actividades y verbalizaciones de los niños con ideas o materiales más complejos, interactúan con los niños individualmente y en pequeños grupos en lugar de hacerlo exclusivamente con el conjunto del grupo, utilizan técnicas de orientación positivas y estimulan una independencia adecuada.[206]

Es decir, son varios y diversos los elementos que determinan la calidad de los servicios de cuidado infantil. En la práctica se suelen distinguir entre las dimensiones de calidad estructural y de proceso:

— La dimensión de calidad estructural se refiere a:

> la presencia (o ausencia) de recursos que pueden facilitar las interacciones que deberían tener lugar en un entorno de aprendizaje. Incluye considerar aspectos relacionados con la infraestructura (el espacio, la iluminación, el mobiliario y los equipos); elementos relacionados con la salud, el saneamiento y la seguridad (protocolos de salud, procedimientos de emergencia); las características de los educadores y los cuidadores (su formación laboral previa y en el puesto de trabajo, experiencia, salarios), y las particularidades del grupo de niños bajo su responsabilidad (tamaño, rango de edad, tasa cuidador/niños).[207]

— La dimensión de calidad de proceso se refiere a:

> los elementos de los jardines de cuidado infantil que tienen un impacto directo en la experiencia cotidiana del niño, en su aprendizaje y desarrollo. Esta dimensión abarca la implementación del currículo (si este existe) y, sobre todo, la frecuencia, los tipos y la calidad de las interacciones entre los niños y sus cuidadores, entre los niños y sus pares, y entre los cuidadores y los padres.[208]

En el mundo se han adoptado diferentes enfoques para medir la calidad. Existen diversos instrumentos ya probados que son ampliamente usados para llevar a cabo diversos tipos de evaluaciones.[209] Sin embargo, aún no existe en México una metodología homogénea para medir la calidad de las estancias de cuidado infantil del país. El primer paso podría ser tener un mismo marco legal. La LGPSACDII es un paso en ese sentido. Sin embargo, la propia Ley permite que cada institución se rija con su propia normatividad. Por otro lado, como ya se ha repetido, el avance en el cumplimiento de esta Ley ha sido realmente lento. Por último, para el tema de cubrir la calidad de proceso, dicha Ley es insuficiente.

Existen a la fecha evaluaciones para algunas instituciones desde el punto de su cumplimiento como políticas públicas, como las evaluaciones del desempeño. Así, por ejemplo, el PEI ha sido evaluado anualmente por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) y ha tenido resultados moderadamente positivos en términos generales, tomando en cuenta que solo se evalúa si se cumplió con los objetivos trazados y nada más y que el objetivo de "desarrollo de los niños" apenas se incluyó en años recientes en dicho Programa.

Pueden destacarse algunos comentarios hechos por el Coneval al PEI:[210]

- Aunque se encontraron algunos efectos positivos en desarrollo infantil, la mayoría de éstos fueron de una magnitud moderada y solo se identificaron para algunas submuestras. Esto presenta una importante área de oportunidad para el Programa para potenciar su efectividad a través de una estimulación más intensiva del desarrollo de los niños de acuerdo a la edad.

- Tiene espacio para mejorar respecto al objetivo recién incluido de fomentar el desarrollo de los niños.

- En estos años, el programa ha vivido distintos cambios en sus ROP, pero difícilmente se podría encontrar uno más relevante que la incorporación del desarrollo infantil dentro de los objetivos del programa. Esta modificación se considera fundamental pues revela que el PEI tiene una visión integral del problema que pretende resolver y comprende que, aunque no se hubiera incluido esta modificación, la calidad del cuidado que reciben los niños es un elemento indispensable para estimular la inserción de las madres en el mercado laboral.

Sobre la adaptabilidad

Existen muchos aspectos que deben ser tomados en cuenta para hablar de adaptabilidad. A partir del análisis de la tabla sobre Normativa de las principales instituciones públicas de cuidado infantil podemos destacar la cuestión de los horarios. Los horarios de atención de las estancias de cuidado infantil podrían limitar las oportunidades de las familias para articular responsabilidades laborales y de cuidado. Asimismo, el hecho de que este servicio solo cubra la jornada laboral de la mujer limita su posibilidad de realizar cualquier otro tipo de actividad profesional, académica, artística, política, deportiva, etc. fuera de ese horario, ya que supone que el tiempo que no dedica a un empleo deberá dedicarlo al cuidado de los hijos.

Ahora, si bien debe haber una adecuación de los horarios de estancias de cuidado infantil, lo cierto es que los horarios deben regirse con base en los derechos humanos de los padres, las madres y los hijos y no excederse en períodos prolongados de institucionalización.

BUENA PRÁCTICA

ESTANCIA DE CUIDADO INFANTIL DENTRO DE UNA EMPRESA

PATAGONIA[211]

La empresa cuenta con una estancia de cuidado infantil en sus instalaciones desde hace 33 años. La estancia está dirigida por maestras y maestros, algunos de los cuales son bilingües y capacitados en desarrollo infantil. El aprendizaje se lleva a cabo tanto al aire libre como en interiores. Los padres o madres suelen comer con sus hijos, llevarlos al mercado de agricultores o recoger verduras con ellos en el jardín "secreto". La empresa tiene servicio de transporte escolar para llevar hasta las instalaciones de la compañía a las y los niños que ya van a la escuela, de manera que los padres pueden tener contacto con sus hijos después de la escuela.

El matrimonio fundador de la empresa cuenta que cuando iniciaron la compañía las y los empleados eran sus amigos y su familia y querían apoyarlos mientras trabajaban y formaban sus familias. Pensaron que la solución no era verlo como un problema, sino responder a las necesidades humanas, que incluían amamantar a las y los recién nacidos. Posteriormente, las necesidades se convirtieron en proporcionar cuidado infantil de manera segura y con estimulación.

Tres décadas después los resultados son evidentes: cien por ciento de las trabajadoras que han tenido hijos en los últimos cinco años han vuelto al trabajo; una estadística que contrasta con el promedio nacional en Estados Unidos, que es de 79 por ciento. Además, 50 por ciento del personal gerencial son mujeres y 50 por ciento de los *líderes senior* de la empresa son mujeres.



B) LAS ABUELAS Y OTRAS MUJERES DEL GRUPO FAMILIAR

Como se mencionó antes, el mayor porcentaje de niñas y niños que no son cuidados por sus padres son cuidados por otras mujeres del grupo familiar. Esta situación refleja que en la gran mayoría de los casos, aún cuando la madre se ha incorporado al mundo del trabajo remunerado, permanece y se recrea el estereotipo de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados. En estos casos, la responsabilidad de los cuidados se transfiere a otros integrantes del núcleo familiar que también son mujeres: las hermanas, las tías, pero principalmente, las abuelas. Es comúnmente asumido que si la madre no puede cuidar a los niños, lo hará la abuela. La ENESS también ofrece cifras sobre la magnitud de la proporción de los trabajos de cuidado infantil que recae sobre las abuelas.

Las abuelas son generalmente mujeres adultas mayores que han cumplido ya con un ciclo de vida laboral, ya sea remunerado o no remunerado o ambos, de crianza de las y los hijos. No obstante:

> el retiro laboral y la vejez, [...], más que ser una etapa de descanso y esparcimiento (ya que no se tienen las responsabilidades del trabajo y de la crianza de los hijos) es una fase de mucha actividad, trabajo y responsabilidades domésticas: siguen siendo proveedores económicos y de cuidados. El contexto económico actual afecta a los hijos de los [adultos mayores], que no han podido crear su propio patrimonio y dependen del de sus padres, por lo que las pensiones y los beneficios que sus progenitores adquirieron como trabajadores [...], lejos de utilizarse para lujos, sirven para mantener la posición de sus familias extensas, afectada por el peso de las crisis y el recorte del Estado en materia de protección social.[212]

Así, las abuelas acaban siendo proveedoras económicas y de cuidados, de manera que la vida de las mujeres adultas mayores se ve fuertemente impactada por la crisis económica y la ausencia de políticas públicas y normativas de conciliación corresponsable.

Las diversas carencias de los servicios de cuidado infantil impacta a las abuelas en distintas formas: la falta de disponibilidad hace que recaiga en ellas la totalidad del cuidado cuando no se tiene acceso a estos servicios. La falta de adaptabilidad en el sentido de coincidencia de los horarios laborales con los horarios de los servicios de cuidado infantil también impacta a las abuelas, pues son ellas, en la mayoría de los casos, las que tienen que ir por las niñas y los niños a las estancias de cuidado infantil y hacerse cargo de ellos el resto de la tarde mientras sus padres terminan su jornada laboral.

Lo anterior genera una serie de discriminaciones y violaciones a derechos humanos de estas mujeres adultas mayores:

— discriminación por motivos de género ya que son, en su mayoría, las abuelas y no los abuelos quienes asumen la gran carga de las labores domésticas y de cuidado de las y los nietos;

— discriminación por motivos de edad pues se da en una etapa de la vida en la que sus capacidades físicas y de salud no son las mismas que las de una persona joven; en muchos casos ellas debieran ser receptoras de cuidados cuando, por el contrario, se encuentran a cargo de los mismos;

— discriminación por motivos económicos pues la menor disponibilidad de estancias de cuidado infantil se da ante los hogares ubicados en los cinco deciles más bajos en cuanto a ingresos (ver análisis sobre Accesibilidad).

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES

El 15 de junio de 2015 se adoptó en Washington la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Esta Convención se encuentra abierta a firmas y ratificaciones y entró en vigor el 11 de enero de 2017.

Esta Convención tiene como objeto: "promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad." Establece la obligación a los Estados Parte de que "si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en esta Convención no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Parte se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades"(artículo I).

En muchos casos las abuelas se encuentran en situaciones precarias para hacerse cargo de estos cuidados, en otros casos no desean hacerlo o quisieran tener un trabajo remunerado. Estas mujeres, adultas mayores, se encuentran sobrecargadas de responsabilidades a las cuales les cuesta negarse pues existe un vínculo de amor con su familia. En numerosos casos se ha documentado que estas sobrecargas generan estrés y otras afectaciones a la salud, al grado que ha comenzado a usarse el término "síndrome de la abuela esclava" al cual profesionales de la salud atribuyen un incremento en las probabilidades de sufrir padecimientos tales como estrés, enfermedades coronarias, depresión, hipertensión y diabetes, entre otros.[213]

Las políticas públicas y normativas en materia de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar deben hacerse cargo y prevenir los impactos que se generan en los derechos humanos de las adultas mayores.

C) SERVICIOS REMUNERADOS DE CUIDADO EN EL HOGAR

Otro sector de la población que se ve severamente impactado por la ausencia de una política pública y normativa que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar son las personas que proveen servicios remunerados de trabajo doméstico, en particular el servicio de cuidados infantiles. En muchos de los casos, la falta de disponibilidad o de accesibilidad a las estancias de cuidado infantil se tiene que cubrir con la contratación de personal para el cuidado infantil en los hogares.

Principalmente se trata de trabajadoras domésticas a las que se les dan diversos nombres, muchas veces discriminatorios. También se suele dar la contratación de servicios de enfermería. Estas estrategias para hacer frente a la falta de disponibilidad y accesibilidad a las estancias de cuidado

> están altamente estratificadas: las familias que cuentan con mayores recursos acuden al mercado para contratar apoyo doméstico y acceder a servicios privados de cuidado. Esto otorga a las mujeres de mayor nivel socioeconómico un mayor control sobre el uso del tiempo y les permite una inserción laboral más plena. El apoyo de una trabajadora doméstica amortigua, en algún grado, las tensiones entre lo laboral y lo familiar. [...] Estas soluciones, sin embargo, están al alcance de una pequeña minoría de hogares. La gran mayoría no accede a servicios de apoyo de calidad, lo que contribuye a reproducir la desigual estructura social.[214]

Por otro lado, quienes se dedican a proveer de este servicio son en una gran mayoría mujeres, pues de acuerdo con estimaciones del INEGI, en México, para 2013 cerca de 2.2 millones de personas se dedican al trabajo del hogar y nueve de cada diez de estas personas eran mujeres.[215] Estas trabajadoras del hogar se encuentran en condiciones laborales precarias y en una situación de discriminación y violaciones a sus derechos humanos, entre las que vale la pena destacar en relación con el presente diagnóstico:

- En primer lugar, destaca, una vez más, que permanece y se reproduce el estereotipo de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados pues en este caso la responsabilidad del cuidado se transfiere a de una mujer (la madre) a otra mujer (la trabajadora doméstica).

- En segundo lugar, las condiciones laborales de estas trabajadoras, son violatorias de los derechos humanos pues por lo general:

  - no cuentan con un contrato;

  - no cuentan con prestaciones de seguridad social (entre ellas, atención para su embarazo y parto, licencia de maternidad, acceso a estancias infantiles), ya que tan solo 19.53 por ciento está afiliada al IMSS;[216]

  - no tienen una jornada laboral establecida de acuerdo con la LFT;

  - no se les pagan horas extras;

  - no se les otorgan días de descanso de acuerdo a la ley;

  - no se otorgan vacaciones pagadas de acuerdo a la ley, y

  - no se les paga un aguinaldo, entre otras violaciones a sus derechos.

El Comité CEDAW, con motivo de la más reciente presentación del informe periódico de México, expresó su preocupación por "las desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, 99 por ciento de los cuales son mujeres, ya que sufren discriminación en la remuneración, los horarios de trabajo y las prestaciones."[217]

Las políticas públicas y normativas en materia de conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar, al igual que en el caso de las mujeres adultas mayores, deben hacerse cargo y prevenir los impactos que se generan en los derechos humanos de las trabajadoras del hogar.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ALGUNOS ESTÁNDARES SOBRE DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 189) DE LA OIT
El 5 de septiembre de 2013 entró en vigor el Convenio núm. 189 que establece derechos de las y los trabajadores domésticos. Según este convenio, la expresión trabajo doméstico "designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;" y la expresión trabajador doméstico "designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo" (artículo 1).

Entre las obligaciones de los Estados Parte de este Convenio se encuentran las de "adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del [...] Convenio; y de "adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el [...] Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo" (artículo 3).

México no ha ratificado este Convenio.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ CEDAW
El Comité CEDAW, con motivo de la más reciente presentación del informe periódico de México instó al Estado mexicano, entre otras cosas, a que:

> Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras.[218]

D) LA PRÁCTICA DE OTORGAR "CUIDADOS MATERNOS" POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando las y los niños enferman, en muchos casos no pueden asistir a la institución de cuidado infantil pues es perjudicial para su salud pero también porque existe un riesgo de contagio. Los reglamentos y normativas de las instituciones de cuidado infantil establecen que una niña o niño enfermo no puede ingresar a dichas instituciones.

El artículo 19 del Reglamento para la prestación de los servicios de guardería del IMSS establece que:

— El trabajador o la persona autorizada informará diariamente al personal de la guardería, el estado de salud que observó el menor durante las últimas doce horas.

— En caso de que se informe que el menor durante este lapso sufrió algún accidente o presentó alteraciones en su estado de salud, el trabajador o la persona autorizada deberá esperar el resultado del filtro sanitario que se haga para su aceptación o rechazo, en este último caso, el trabajador o la persona autorizada se encargarán de trasladar al menor a la unidad médica que le corresponda.

Por su parte, el Reglamento de los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE establece que la entrada de las y los niños a las estancias infantiles será controlada por un filtro clínico que deberá verificar el estado de salud de la niña o niño, entre otras cuestiones (artículo 25); y que

El o la médico de la estancia o estancia contratada extenderá una constancia de suspensión temporal del niño o niña cuando, al practicar el filtro clínico, se detecten síntomas a través de los cuales se presuma la existencia de alguna enfermedad que constituya riesgo para la salud de los demás. La constancia se entregará a la persona beneficiaria o personas autorizadas para que sea presentada a la clínica de medicina familiar que le corresponda.

Los síntomas a que se refiere el presente artículo son:

I. fiebre;

II. infección de vías aéreas superiores;

III. micosis;

IV. otitis;

V. conjuntivitis;

VI. gastroenteritis;

VII. parasitosis, aun durante el tratamiento;

VIII. enfermedades infectocontagiosas;

IX. dermatitis infectada;

X. pediculosis, hasta que se desparasite;

XI. bronquitis, y

XII. otras condiciones de salud que pongan en riesgo su integridad.

Para que el niño o niña pueda ser recibido nuevamente en la estancia o estancia contratada se requiere la autorización del o de la médico adscrito a la misma con el visto bueno del director o de la directora, la cual deberá tener como justificación la recuperación de la salud o la presentación de la constancia de tratamiento, salvo los casos previstos en las fracciones VII y X de este artículo, en la que se acredite que el niño o niña se encuentra bajo control médico y no representa ningún riesgo para él o para los demás (artículo 26).

Para poder proveer de los cuidados necesarios a una niña o un niño enfermo, las madres o padres deben quedarse en casa y, evidentemente, faltar al trabajo. La regulación laboral al respecto no es clara ni consistente.



SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE “CUIDADOS MATERNOS”

GIRE solicitó información al ISSSTE y al IMSS sobre el procedimiento que debe seguir una persona derechohabiente para que se les otorgue un justificante médico que en la práctica se suele llamar “cuidados maternos” o “maternales” y que se refiere a la licencia o permiso que se otorga al trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores para cuidar a un hijo o hija enferma. Sus respuestas fueron las siguientes:

IMSS:
La Dirección de Prestaciones Médicas del IMSS, a través de la Coordinación de Atención Integral en Segundo Nivel, comunica que el procedimiento de otorgar el referido documento no está contemplado en la normatividad institucional, así como en su reglamento. Por lo que, en estos casos, deberá acudir con su patrón con la nota médica o resumen emitida por el imss y convenir con él.”[219]

ISSSTE:
Conforme al ámbito de responsabilidad conferida a esta Subdirección, se informa que la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, no establece a los cuidados maternos como una prestación que deba ser otorgada, ya que este beneficio es instaurado y determinado en las Condiciones Generales de Trabajo, decretadas por la Dependencia a la que pertenezca la trabajadora. Siendo del ámbito de competencia del Instituto, solo la expedición de la Constancia Médica.

La constancia médica será expedida conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el artículo 49 [...][220]

El artículo 49, mencionado por el ISSSTE:

> El Médico Tratante deberá dejar constancia en el Expediente Clínico y en el formato de control institucional de la atención proporcionada, del tratamiento prescrito al paciente y, en su caso, de la expedición de la constancia de enfermedad, del tiempo de atención o de Licencia Médica.

Para conocer, entonces, cuál es la situación de las trabajadoras o trabajadores respecto de la posibilidad de obtener un permiso o licencia para el cuidado de una hija o hijo enfermo hay que acudir a cada uno de los contratos colectivos de trabajo o de los reglamentos, estatutos o lineamientos o condiciones generales de trabajo de las instituciones empleadoras.

Los principales problemas a los que se enfrentan las madres y los padres en esta situación son que, por un lado, al ser distinto en cada entidad empleadora, muchas veces no saben qué procedimiento seguir, ni a quién acudir; depende mucho de cómo está regulado, pero también depende de la voluntad de la o el patrón. En muchas ocasiones solo se les otorga el permiso cuando la o el niño está hospitalizado, pero no se contabiliza, por ejemplo, el tiempo que tuvieron que dedicar a ir a la consulta médica, o tampoco si es una enfermedad que no requiere hospitalización. Por otro lado, es muy común que este permiso solo se otorgue a las trabajadoras del sexo femenino, o que se otorgue a los trabajadores del sexo masculino solo cuando demuestren ser viudos, o divorciados y tener la patria potestad de sus hijos, por lo que, al igual que con los requisitos para el ingreso a las estancias de cuidado infantil, se trata de una práctica discriminatoria por motivos de género. La misma práctica de llamarles "cuidados maternos" muestra lo común que es este tipo de discriminación.

GIRE revisó los ordenamientos de algunas entidades públicas y esto fue lo que encontró:

— Las Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE establecen en su artículo 55, fracción V que los trabajadores de base podrán obtener permiso con goce de sueldo hasta por ocho días cuando sus hijos menores de seis años requieran de cuidados por enfermedad aguda. Dicho artículo no habla de "trabajadoras" en femenino, por lo que se entiende que no importa el sexo o género del trabajador para tener este derecho.

— El Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social reconoce, dentro del rubro de permisos económicos:

> **Artículo 65.** El Instituto concederá permisos económicos a sus trabajadores, como lo dispone la Cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta por tres días con goce de salario, cuando existan causas personales o familiares de fuerza mayor que los imposibiliten para presentarse a sus labores. Las solicitudes y autorizaciones relativas se harán invariablemente por escrito.
>
> II. Las causas de fuerza mayor que darán derecho para la concesión de uno a tres días laborables del trabajador, son las siguientes:
>
> 1) Cuando el o los hijos no sean recibidos por enfermedad en guardería del Instituto.

— El Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Pemex señala que

> Cuando en el filtro sanitario del Cendi se determine no admitir a un menor, a juicio del pediatra del Cendi, se podrá otorgar por ese día, a la madre o padre trabajador que tenga registrado al menor, un permiso con sueldo, hasta por dos ocasiones, en un año calendario siempre y cuando haya agotado sus permisos económicos establecidos en el artículo 73 de este Reglamento (artículo 69).

El Contrato Colectivo de Trabajo de Pemex y su Sindicato también establece que si el niño o la niña no puede admitirse en el Cendi a juicio del servicio médico, se le otorgará al usuario por ese día permiso con sueldo hasta por dos ocasiones en un año calendario (artículo 13).

— En contraste, los "Lineamientos para el otorgamiento de licencias de paternidad y cuidados paternos, de maternidad y cuidados maternos y por adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio de las y los integrantes de la Policía Federal"[221] contienen dos disposiciones diferentes, ya sea para cuidados maternos o paternos:

> **Artículo 7.** Podrá otorgarse una Licencia de Cuidados Paternos con goce de sueldo hasta de diez días hábiles al año, a los Integrantes que tengan decretada a su favor, por juez competente la guarda y custodia de hija(s) e hijo(s) menores de doce años, por causas de enfermedad acreditada, en términos de la constancia médica del ISSSTE que exhiba con su solicitud de Licencia junto con la resolución judicial correspondiente, a fin de que se verifique los requisitos de procedencia de otorgar la misma.
>
> El certificado o la constancia médica debe contener el lugar y fecha de emisión, nombre(s) y apellidos del paciente, diagnóstico y número de días en reposo recomendado, nombre(s) y apellidos del médico, sello, firma y número de cédula profesional del médico. Dicho documento deberá ser legible, y no deberá tener tachaduras, borrones o enmendaduras.
>
> **Artículo 10.** Las Integrantes con hijos de hasta doce años de edad, tendrán derecho a solicitar que se les conceda licencia por cuidados maternos con goce de sueldo hasta de diez días laborables al año calendario, con base en la constancia de cuidados maternos del servicio médico del ISSSTE.
>
> El certificado o la constancia médica debe tener el lugar y fecha de emisión, nombre (s) y apellidos del paciente, diagnóstico y número de días en reposo recomendado, nombre (s) y apellidos del médico, sello, firma y número de cédula profesional del médico; asimismo, deberá estar legible, sin tachaduras, borrones o enmendaduras.

OTRAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE CUIDADOS MATERNOS

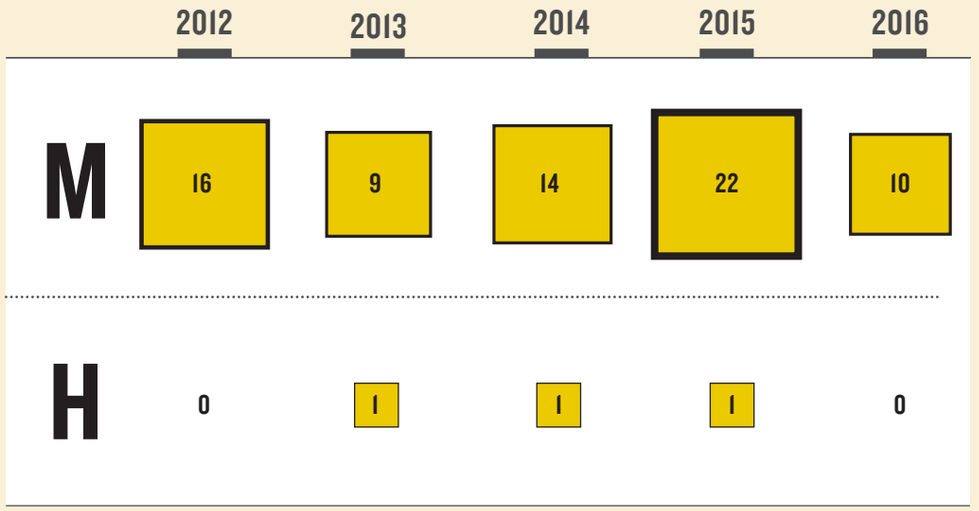
GIRE solicitó también información a algunas otras instituciones públicas respecto del otorgamiento de este tipo de permisos o licencias. A continuación se muestran algunas de sus respuestas:

SEGOB, INCLUIDA CONAVIM:[222]
Confirmó que cuentan con una disposición que regula el permiso o licencia motivados por la enfermedad de un hijo. Conavim[223] detalló que dichos permisos se encuentran previstos en el artículo 59 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes de la Secretaría de Gobernación. Dicho artículo establece lo siguiente: "Los permisos para los Trabajadores de base con nombramiento definitivo, se otorgarán en los siguientes casos: [...] IV. Por diez días al año por cuidados maternos, a las madres o padres trabajadores, éstos últimos cuando detenten la custodia del menor; el Titular podrá prorrogar este permiso hasta por cinco días más, previa demostración de la necesidad de la misma. En cualquier caso, se requerirá certificación previa del ISSSTE". Como puede verse, esta disposición deja fuera la los y las trabajadoras que no son de base con nombramiento definitivo, así como a los hombres que no tienen la custodia del menor.

GIRE también solicitó indicaran el número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género. Segob y Conavim informaron que no cuentan con registro de ningún permiso de ese tipo.

CDHDF:[224]
Respondió que "a la fecha [de la solicitud de información] la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, no cuenta con alguna normatividad que regule el otorgar permisos o licencias a sus trabajadores y trabajadoras para cuidar hijos (as) enfermos(as); no obstante lo anterior, en los casos en los que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado "ISSSTE" otorgue licencia por cuidados maternos o paternos a un trabajador (a) se justifica la inasistencia por tal motivo. Sin embargo, al preguntar el número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género, se obtuvo como respuesta la siguiente tabla:[226]

LICENCIAS PARA CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS OTORGADAS POR LA CDHDF



Fuente: CDHDF. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000070416.

Estas cifras muestran que el número de mujeres que obtuvieron dichas licencias es mucho mayor que el de hombres; habría que preguntarse por qué y qué podría hacerse para incentivar que los padres tengan más acceso a dichas licencias.

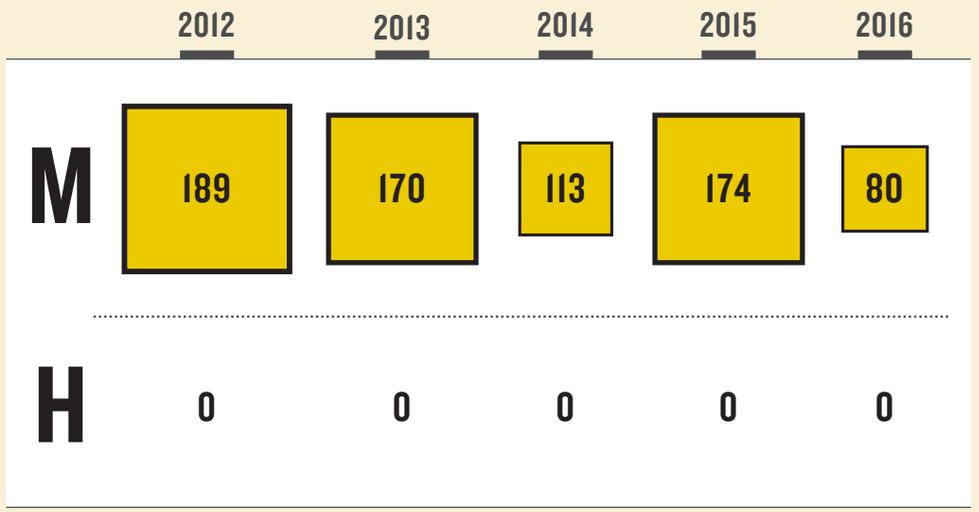
INE:[227]

Este tipo de permisos o licencias se encuentran regulados en los artículos 73 y 74 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, los cuales estipulan:

> **Artículo 73.** Al Personal del Instituto que tenga hijos o ejerza la patria potestad sobre menores de ocho años de edad, se le otorgará permiso para faltar a sus labores previa presentación del original de la "constancia de cuidados maternos" expedida por el ISSSTE.
>
> El Instituto podrá otorgar permiso para faltar a sus labores cuando el menor de edad tenga hasta once años, presentando el justificante respectivo.
>
> **Artículo 74.** El Personal del Instituto que cumpla con lo establecido en el artículo anterior tendrá derecho a gozar de dos tipos de licencias por cuidados maternos y paternos:
>
> I. Con goce de sueldo, hasta doce días hábiles por año calendario; cuatro días máximo al mes, y
>
> II. Sin goce de sueldo, hasta treinta días hábiles por año calendario; quince días máximo por semestre.

A la solicitud sobre el número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género, se obtuvieron como respuesta las siguientes cifras:[228]

LICENCIAS PARA CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS OTORGADAS POR EL INE (EMITIDAS POR EL ISSSTE)



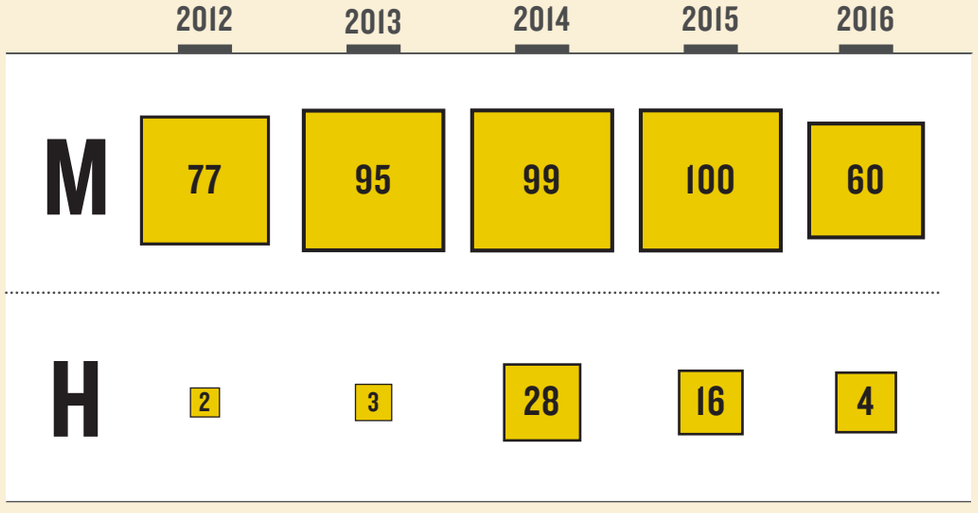
Fuente: INE. Sistema de Accesmaternos a al Información Pública, folio 2210000043916.

Si bien el texto de la normatividad no hace una distinción entre hombres y mujeres, de las cifras proporcionadas es evidente que estas licencias o permisos no son otorgados a los hombres trabajadores del INE.

INMUJERES:[229]
De acuerdo con el artículo 33, fracción II de su Reglamento Interior de Trabajo, procede la justificación de las inasistencias en caso de enfermedad de las hijas e hijos menores de edad o progenitores, hasta por tres días naturales, debiendo justificar la falta.

Respecto del número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género, se obtuvieron como respuesta las siguientes tablas:[230]

LICENCIAS PARA CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS OTORGADAS POR INMUJERES



Fuente: Inmujeres. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400018816.

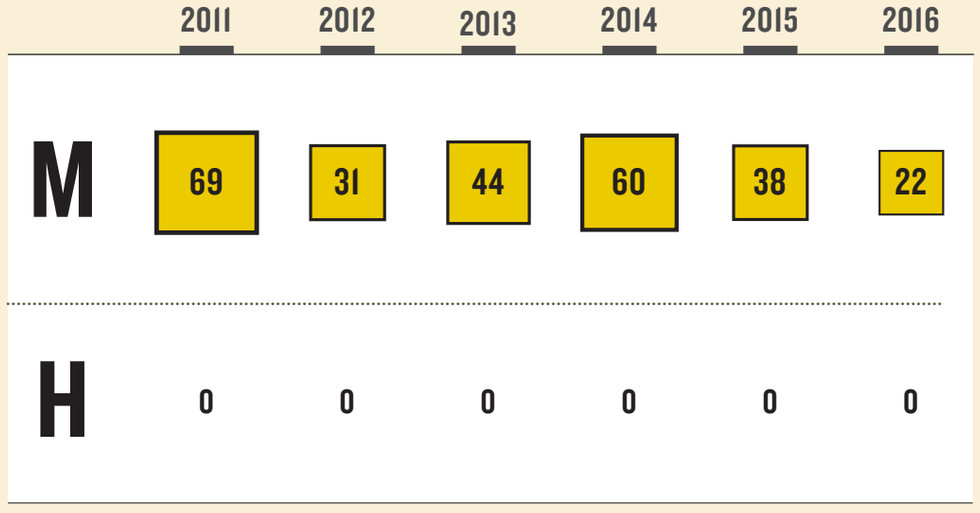
La diferencia del número de permisos entre hombres y mujeres es evidente.

INMUJERES CDMX:[231]
En el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, el fundamento se encuentra en el artículo 91 de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 13 de Septiembre de 2013, que a la letra dice:

> Las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso, con motivo de parto. [...]
>
> También gozarán de un permiso con goce de sueldo hasta por diez días al año, cuando sus hijos menores de diez años requieran de cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de constancia expedida por el ISSSTE; asimismo, gozarán de este beneficio los trabajadores que acrediten la guarda y custodia otorgada por autoridad competente.

Como es evidente, a partir de dicha normativa, es mínima la posibilidad de que los padres trabajadores obtengan dichos permisos. Así lo demuestra su respuesta a la solicitud de GIRE respecto del número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género:[232]

LICENCIAS PARA CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS OTORGADAS POR INMUJERES CDMX

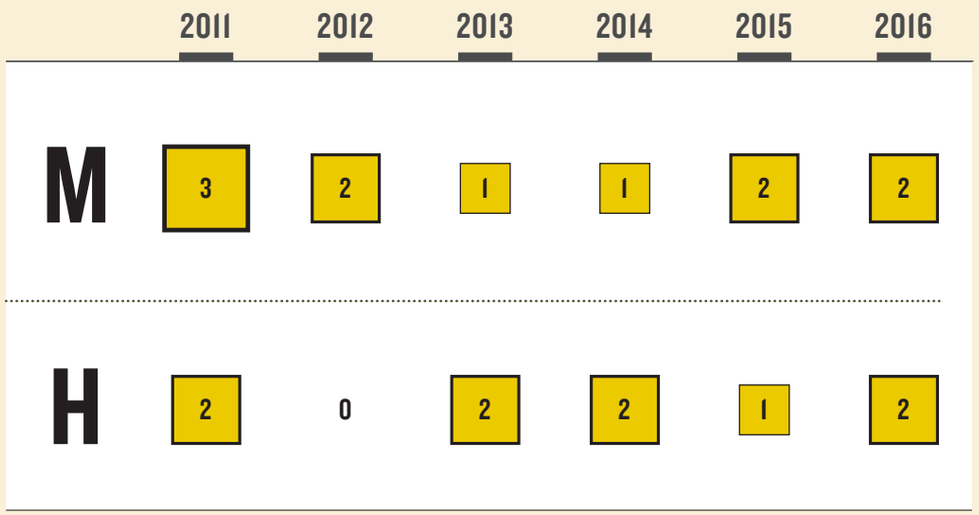


Fuente: Inmujeres CDMX. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000022716.

CONAPRED:
De conformidad con el numeral 9 de los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos en el Conapred, se otorgan permisos con goce de sueldo por causas personales o familiares.

El Conapred informó también que, en los últimos cinco años, ha otorgado 20 permisos a su personal para el cuidado a hijas o hijos enfermos, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:[234]

LICENCIAS PARA CUIDADOS MATERNOS O PATERNOS OTORGADAS POR CONAPRED



Fuente: Conapred. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000014016.

COPRED:
Refiere que con fundamento en los artículos 8 y 10 de su Reglamento Interior de Trabajo "los trabajadores pueden solicitar permisos especiales para ausentarse de sus labores bajo circunstancias especiales."[235] Sobre el número de licencias por cuidados maternos o paternos otorgados en los últimos cinco años haciendo un desglose por género, el Copred respondió que no ha otorgado licencias ni permisos para cuidar a hijos enfermos.[236]

En octubre de 2016 se presentó una iniciativa de reforma al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que tiene por objeto:

> Otorgar permisos a los trabajadores para atender asuntos relacionados con la salud de sus hijos y para cumplir con obligaciones jurídicas. Para ello propone: 1) determinar que el permiso será de 12 semanas cuando éstos tengan hijos menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o se encuentren en tratamiento contra el cáncer; 2) precisar que éste se dará a solicitud expresa del trabajador, previa certificación escrita que expida el médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón; y, 3) establecer que el patrón dará autorización cuando el trabajador sea citado a declarar por cualquier autoridad en funciones jurisdiccionales, sin importar con qué carácter sea citado.[237]

La iniciativa fue presentada por el Congreso de Jalisco y turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

NOTAS

1. Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 18 El derecho al trabajo (artículo 6)*, 35º período de sesiones (2005), párrafo 13.

2. Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 18 El derecho al trabajo (artículo 6)*, 35º período de sesiones (2005)Ver párrafos 19 y 31.

3. Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, A/68/293, 9 de agosto de 2013, párr. 29.

4. Introducción a la CEDAW, párrafo 7º.

5. *Igualdad en el empleo y la ocupación: Medidas que no se consideran discriminatorias, Informe del CEACR, Estudio General Convenio 111*, Informe III Parte 4B, Sesión 83ª de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 1996, párrafo 32.

6. Comité DESC, *Observación General núm. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 42º período de sesiones, 4 a 22 de mayo de 2009, párrafo 20.

7. Informe de Política: *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.

8. Naciones Unidas, Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México [CEDAW/C/MEX/CO7-8]*, 52º período de sesiones (2012), párrafo 31. Disponible en <http://bit.ly/1hhCf09> [consulta: 29 de abril de 2015].

9. *Observation* (CEACR) - adoptada 2013, publicada 103a ILC sesión (2014), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146221,es [consultado el 15 de mayo de 2016].

10. Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo.* Documento de trabajo 2/2012, OIT, Ginebra, 2012, p. 174.

11. Naciones Unidas, Comité DESC, Observación general No. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9) [E/C.12/GC/19], 39º período de sesiones (2007), párrafo 2. Disponible en <http://bit.ly/1HVDJH4> [consulta: 20 de octubre de 2016].

12. Naciones Unidas, Comité DESC, Observación general No. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9) [E/C.12/GC/19], 39º período de sesiones (2007), párrafo 9. Disponible en <http://bit.ly/1HVDJH4> [consulta: 20 de octubre de 2016].

13. *Ibíd*., párrafos 11-28.

14. *Ibíd*., párrafo 4.

15. *Ibíd*., párrafo 19.

16. *Ibíd*., párrafo 22.

17. *Ibíd*., párrafos 23-27.

18. *Ibíd*., párrafo 28.

19. Artículo 2

    Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:

    (a) aplicar:

    (i) la parte I;

    (ii) tres, por lo menos, de las partes II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X, que comprendan, por lo menos, una de las partes IV, V, VI, IX y X;

    (iii) las disposiciones correspondientes de las partes XI, XII, y XIII;

    (iv) la parte XIV; y

    (b) especificar en la ratificación cuáles son, de las partes II a X, aquellas respecto de las cuales acepta las obligaciones del Convenio.

20. *México: Nuevas estadísticas de informalidad laboral*, INEGI; México, diapositiva 26, disponible en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/ [consultado el 6 de julio de 2016].

21. Tabla tomada de *México: Nuevas estadísticas de informalidad laboral*, INEGI; México, diapositiva 29, disponible en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/ [consultado el 6 de julio de 2016].

22. *Seguro Popular ¿Qué es?*, Seguro Popular, Secretaría de Salud, disponible en http://www.seguro-popular.gob.mx/index.php/conocenos/seguro-popular-1 [consultado el 21 de octubre de 2016].

23. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013 (ENESS): principales resultados, México*, INEGI, IMSS, 2014, p. 35. Disponible en <http://bit.ly/1gSB22t> [consulta 11 de febrero de 2016].

24. Secretaría de Salud, Comisión Nacional de Protección Social en Salud, *Catálogo Universal de Servicios de Salud (Causes)*, México, 2014. Disponible en http://www.seguro-popular.salud.gob.mx/images/Contenidos/gestion/CAUSES%202014.pdf [consulta: 11 de febrero de 2016]. GIRE solicitó información a la Secretaría de Salud federal acerca del tipo de protección social que se proporciona a las personas próximas a ser padres o madres y con hijas o hijos inscritos en el Seguro Popular y las instituciones competentes para proveer estos servicios. Se obtuvo la respuesta de que del Sistema de Protección Social en Salud no se desprende como derechos o prestaciones de los afiliados al mismo, las licencias de maternidad, licencias de paternidad, estancias infantiles o guarderías. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 1210200014916.

25. Ver, por ejemplo, OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014, p. 6. Disponible en <http://bit.ly/1IcYWzI> [consulta 8 de marzo de 2016].

26. No obstante, la cobertura del Seguro Popular es incompleta pues no incluye licencias de maternidad o paternidad, lo que lo hace un seguro incompleto. La seguridad social es un derecho humano y por lo tanto el Estado tiene la obligación de garantizarlo en la misma forma para todos y todas y no unas prestaciones sí y otras no, según si se es derechohabiente del IMSS, el ISSSTE o el Seguro Popular Freyermuth, Graciela y Marisol Luna, Numeralia 2012.

27. Freyermuth, Graciela y Marisol Luna, *Numeralia* 2012.

28. Ramírez Rojas, María Guadalupe y Freyermuth Enciso, María Graciela, "Monitoreo al Convenio General de Colaboración Interinstitucional para la Atención de la Emergencia Obstétrica, 2011" en Revista *Conamed*, vol. 17, suplemento I, 2012, p. S16-s22. Disponible en http://bit.ly/1HM71Kd [consulta 7 de mayo de 2015]. Ver también Ramírez Rojas, María Guadalupe y Freyermuth Enciso, María Graciela, "Atención de emergencias obstétricas a través del Convenio General de Colaboración Interinstitucional. Entrevistas a usuarias beneficiadas", en Revista *Conamed*, vol. 18, Núm. 3, 2013, disponible en http://www.dgdi-conamed.salud.gob.mx/ojs-conamed/index.php/revconamed/article/view/116/435 [consulta 3 de marzo de 2016].

29. *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, México, 52° Período de sesiones, 7 de agosto de 2012, párr. 28.

30. *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, México, 52° Período de sesiones, 7 de agosto de 2012, párr. 29, inciso c).

31. OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014, p. 7. Disponible en <http://bit.ly/1IcYWzI> [consulta 8 de marzo de 2016].

32. CDHDF, *Entran en vigor nuevos Lineamientos de Trabajo en favor de personal de la CDHDF*, Boletín 134/2016, 27 de julio de 2016, disponible en http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/2016/07/entran-en-vigor-nuevos-lineamientos-de-trabajo-en-favor-de-personal-de-la-cdhdf/ [consultado el 26 de octubre de 2016].

33. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2006 y el cual, hasta la fecha de redacción del presente Diagnóstico aparecía como vigente; disponible en http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4045_RPMIMSS.pdf [consultado el 22 de julio de 2016].

34. Este acuerdo es de carácter general y observancia obligatoria únicamente para las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades de la Ciudad de México. Es decir, no es aplicable en el sector privado, ni tampoco fuera de la Ciudad de México.

35. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064100491516.

36. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0063700103816.

37. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, *op. cit.*, p. 54.

38. *The Economist*, "Daily chart. The best —and worst— places to be a working woman", 3 de marzo de 2016, http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/thebestandworstplacestobeaworkingwoman [consultado el 15 de marzo de 2016].

39. OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014. Disponible en <http://bit.ly/1IcYWzI> [consulta 24 de junio de 2015].

40. *The Economist*, "Daily chart. The best —and worst— places to be a working woman", 3 de marzo de 2016, http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/thebestandworstplacestobeaworkingwoman [consultado el 15 de marzo de 2016].

41. Artículo 195 del Código del Trabajo.

42. OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 88.

43. CDHDF, *Entran en vigor nuevos Lineamientos de Trabajo en favor de personal de la CDHDF*, Boletín 134/2016, 27 de julio de 2016, disponible en http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/2016/07/entran-en-vigor-nuevos-lineamientos-de-trabajo-en-favor-de-personal-de-la-cdhdf/ [consultado el 26 de octubre de 2016].

44. Ver artículo 11, último párrafo del Reglamento Interior de Trabajo del Copred.

45. Hay que resaltar que el lenguaje utilizado por el Copred no es el más adecuado pues señala que los 30 días son "de vacaciones", cuando la realidad es que los trabajos de cuidado de una o un recién nacido así como de la madre no son vacaciones en ningún sentido. Ver artículo 11, último párrafo del Reglamento Interior de Trabajo del Copred.

46. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064100491816.

47. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00005616.

48. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400059016.

49. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000016616.

50. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio UE/16/00569.

51. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400006216.

52. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000004116.

53. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000004116.

54. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900004116.

55. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400061316.

56. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00246016.

57. Conferencia Internacional del Trabajo, *La igualdad de género como eje del trabajo decente: informe de la Comisión de Igualdad de Género*, 98ª reunión (2009). Conclusiones párrafos 6 y 42. Disponible en <http://bit.ly/1KoFeAD> [consulta 14 de marzo de 2016]. Ver también La maternidad y paternidad en el trabajo, OIT p. 7.

58. Informe 2012 Banco Mundial, pp. 26-27.

59. Artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

60. Artículo 8 de la Ley No 19.161.

61. Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del Sector Publico y al Código del Trabajo.

62. *The Economist*, "Daily chart. The best —and worst— places to be a working woman", 3 de marzo de 2016, http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/thebestandworstplacestobeaworkingwoman [consultado el 15 de marzo de 2016].

63. Vidal Liy, Macarena, *El político que rompe moldes y pide permiso de paternidad. Un diputado japonés se acoge a un derecho que apenas ejerce el 2,3% de sus compatriotas*, El País, Conversación Global, 12 de enero de 2016, disponible en http://elpais.com/elpais/2016/01/11/opinion/1452526844_793242.html [consultado el 26 de octubre de 2016].

64. Artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

65. Artículo 8 de la Ley No 19.161.

66. Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo.

67. Si bien Japón otorga una licencia muy amplia, no se incluyó como buena práctica debido a que realmente no se ejerce.

68. *The Economist*, "Daily chart. The best —and worst— places to be a working woman", 3 de marzo de 2016, http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/thebestandworstplacestobeaworkingwoman [consultado el 15 de marzo de 2016].

69. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, OIT, 2014, p. 6.

70. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, OIT, 2014, p. 8.

71. Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 16.La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales* (artículo 3 del PIDESC) [E/C.12/2005/4], 34º período de sesiones (2005), párrafo 26. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2005%2f4&Lang=en [consulta: 22 de febrero de 2016].

72. *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Segunda edición, 2010.

73. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, OIT, 2014, p. 9.

74. Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, www.ilo.org/travdatabase (en inglés) [consultado el 15 de marzo de 2016].

75. Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, www.ilo.org/travdatabase (en inglés) [consultado el 15 de marzo de 2016].

76. *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Segunda edición, 2010.

77. Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, www.ilo.org/travdatabase (en inglés) [consultado el 15 de marzo de 2016].

78. *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Segunda edición, 2010.

79. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mund*o, OIT, 2014, p. 10.

80. Conferencia Internacional del Trabajo 2009, párr. 7.

81. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, OIT, 2014, p. 10; ver también D. Grimshaw y J. Rubery, *The Motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Ginebra, OIT y L. Thornthwaite, *Work family balance: International research on employee preferences*, Documento de Trabajo No. 79 para la Conferencia «Working Time Today», Universidad de Sidney, 16 de agosto de 2002, pág. 20.

82. Vasel, Kathryn, CNNMoney, CNN en Español, *Facebook amplía la licencia de paternidad remunerada a cuatro meses*, 27 de noviembre de 2015, disponible en http://cnnespanol.cnn.com/2015/11/27/facebook-amplia-la-licencia-de-paternidad-remunerada-a-cuatro-meses/#0 [consultado el 26 de octubre de 2016].

83. Spotify Team, *Work/Family Balance at Spotify*, Spotify News, 19 de noviembre de 20115, disponible en https://news.spotify.com/us/2015/11/19/worklife-balance-at-spotify/ [consultado el 26 de octubre de 2016].

84. Univisión, *Netflix dará a sus empleados licencias de maternidad y paternidad ilimitadas. Permitirá a madres y padres que se tomen licencias ilimitadas durante el primer año de vida de su hijo o el primer año después de la adopción*, 5 de agosto de 2015, disponible en http://www.univision.com/noticias/dinero/netflix-dara-a-sus-empleados-licencias-de-maternidad-y-paternidad-ilimitadas [consultada el 27 de octubere de 2016]. Se puede ver también Kelly, Heather, *Netflix to offer unlimited parental leave*, CNN Money International, 5 de agosto de 2015, disponible en http://money.cnn.com/2015/08/04/technology/netflix-parental-leave/ [consultado el 27 de octubre de 2016]; y Lachance Shandrow, Kim, *10 U.S. Companies With Radically Awesome Parental Leave Policies*, Entrepreneur, 11 de agosto de 2015, disponible en https://www.entrepreneur.com/slideshow/249467 [consultado el 27 de octubre de 2016].

85. Lachance Shandrow, Kim, *10 U.S. Companies With Radically Awesome Parental Leave Policies*, Entrepreneur, 11 de agosto de 2015, disponible en https://www.entrepreneur.com/slideshow/249467 [consultado el 27 de octubre de 2016].

86. Adamczyk, Alicia, *These Are the Companies With the Best Parental Leave Policies*, TIME, Money, 4 de noviembre de 2015, disponible en http://time.com/money/4098469/paid-parental-leave-google-amazon-apple-facebook/ [consultado el 27 de octubre de 2016].

87. Adamczyk, Alicia, *These Are the Companies With the Best Parental Leave Policies*, TIME, Money, 4 de noviembre de 2015, disponible en http://time.com/money/4098469/paid-parental-leave-google-amazon-apple-facebook/ [consultado el 27 de octubre de 2016].

88. Adamczyk, Alicia, *These Are the Companies With the Best Parental Leave Policies*, TIME, Money, 4 de noviembre de 2015, disponible en http://time.com/money/4098469/paid-parental-leave-google-amazon-apple-facebook/ [consultado el 27 de octubre de 2016].

89. Univisión, "Netflix dará a sus empleados licencias de maternidad y paternidad ilimitadas. Permitirá a madres y padres que se tomen licencias ilimitadas durante el primer año de vida de su hijo o el primer año después de la adopción", 5 de agosto de 2015, disponible en http://www.univision.com/noticias/dinero/netflix-dara-a-sus-empleados-licencias-de-maternidad-y-paternidad-ilimitadas [consultada el 27 de octubere de 2016].

90. Ver comunicado de la Jefa de Recursos Humanos de Spotify: Spotify Team, *Work/Family Balance at Spotify*, Spotify News, 19 de noviembre de 20115, disponible en https://news.spotify.com/us/2015/11/19/worklife-balance-at-spotify/ [consultado el 26 de octubre de 2016].

91. Univisión, "Netflix dará a sus empleados licencias de maternidad y paternidad ilimitadas. Permitirá a madres y padres que se tomen licencias ilimitadas durante el primer año de vida de su hijo o el primer año después de la adopción", 5 de agosto de 2015, disponible en http://www.univision.com/noticias/dinero/netflix-dara-a-sus-empleados-licencias-de-maternidad-y-paternidad-ilimitadas [consultada el 27 de octubere de 2016].

92. Lachance Shandrow, Kim, 10 U.S. *Companies With Radically Awesome Parental Leave Policies*, Entrepreneur, 11 de agosto de 2015, disponible en https://www.entrepreneur.com/slideshow/249467 [consultado el 27 de octubre de 2016].

93. La Norma Oficial Mexicana NOM-008-SSA2-1993, Control de la nutrición, crecimiento y desarrollo del niño y del adolescente. Criterios y procedimientos para la prestación del servicio (28/11/1994) hace la siguiente clasificación de las y los niños de acuerdo con la edad y su proceso biológico (ver artículo 5.2.): menor de 28 días (recién nacido); menor de un año (lactante menor o infante); de uno a cuatro años (lactante mayor: un año a un año 11 meses y preescolar: dos a cuatro años); de cinco a nueve años (escolar); de diez a diecinueve años (adolescente).

94. *Negocios 360*, "Banamex concederá descanso de 42 días a nuevos padres, sin importar si son del mismo sexo", http://www.negocios360.mx/banamex-concedera-descanso-de-42-dias-a-nuevos-padres-sin-importar-si-son-del-mismo-sexo/ [consultado el 20 de julio de 2016].

95. Aguilar, Alberto, "Nombres, nombres y nombres," en *El Universal*, Sección Cartera, 23 de febrero de 2016.

96. OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014, p. 3. Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang--es/index.htm > [consulta 8 de marzo de 2016].

97. OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014, p. 3. Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang--es/index.htm > [consulta 24 de junio de 2015].

98. Unicef, "Consecuencias sobre la supervivencia infantil y la situación mundial" en *UNICEF* [sitio web]. Disponible en <http://uni.cf/1ore1EB> [consulta: 16 de julio de 2015].

99. Instituto Suramericano de Gobierno en Salud, ISAGS (2013). Chile y Venezuela tienen la licencia de maternidad más larga de Suramérica, 25/01/213, disponible en http://www.isags-unasul.org/noticias_interna.asp?lang=3&idArea=2&idPai=5506.

100. *Para la vida*, Unicef, OMS, UNESCO, FNUAP, PNUD, ONUSIDA, PMA y el Banco Mundial, cuarta edición 2010, mensajes fundamentales: La lactancia materna, p. 48, mensajes 1,3, 4, 7 y 8.

101. Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

102. Lawrence, R., Lawrence, R. Breastfeeding, *A guide for the medical profession*, St, Louis, Mosby, 1999. Tomado de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

103. Brewer, M.M., Bates, M.R., Vannoy, L.P. *Postpartum changes in maternal weight and body fat deposits in lactating vs. non-lactating women*, Am J Clin Nurs 1989; 49: 259, tomado de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

104. Kjos, S., Henry, O., Lee, R., et al., *Effect of lactation on glucose and lipid metabolism in women with recent gestational diabetes*, Obstet Gynecol 1993; 82: 451. Tomado de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

105. Oyer, D., Stone, N., *Cholesterol levels and the breastfeeding mom*, Jama 1989; 261: 1064. Tomado de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

106. Sowers, M., Randolph, J. Shapiro, S., Jannausch, M., *A prospective study of bone density and pregnancy after an extended period of lactation with bone loss*, Obstet Gynecol 1995; 85: 285. Tomado de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

107. Layde, P. et al., *The independent associations of parity, age at first full term pregnancy, and duration or breastfeeding with the risk of breast cancer*, J Clin Epidemiol 1989; p. 42-963 y Newcomb, P. et al., *Lactation and a reduced risk of postmenopausal breast cancer*, N Engl J Med 1994; 330: 81, ambos tomados de Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional, disponible en: http://www.llli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consultado el 17 de marzo de 2016].

108. Cabe hacer la aclaración que, en algunos casos, es posible amamantar a una hija o hijo adoptado pues existe una técnica para "relactar".

109. Olza, Ibone, *Lactivista*, Tenerife, editorial ObStare, 2013, capítulo 1.

110. La Declaración se encuentra disponible en inglés como: *Joint statement by the UN Special Rapporteurs on the Right to Food, Right to Health, the Working Group on Discrimination against Women in law and in practice, and the Committee on the Rights of the Child in support of increased efforts to promote, support and protect breast-feeding*, disponible en: http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20871&LangID=E [consultado el 20 de diciembre de 2016].

111. Proyecto AliMente es una "organización independiente dedicada a promover decisiones conscientes a lo largo del sistema de alimentación en México", según se describe en su página de Facebook. Ver https://www.facebook.com/Proyecto-AliMente-297076850422621/ [consultado el 19 de julio de 2016].

112. Aún puede verse información sobre dicha campaña en el sitio web: https://quenotedenlaespalda.org [consultado el 19 de julio de 2016].

113. Para saber más sobre eliminación de barreras para la lactancia: *IBFAN Statement: Maternity Protection at Work 2014 -1*, IBFAN Global Council, Delhi.

114. U.S. Department of Health and Human Services, Office on Women's Health, *Easy Steps to Supporting Breastfeeding Employees*, Washington, 2008. Disponible en <http://1.usa.gov/1Jo8Q1r> [consulta: 27 de julio de 2015].

115. La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Segunda edición, 2010, p. 97.

116. OIT "Amamantar a los hijos en el trabajo, un derecho de toda mujer", Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186644/lang--es/index.htm, consultada el 3 de julio de 2013.

117. Cruz, Adrienne, Buenas prácticas y desafíos en relación con el *Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo*. Documento de trabajo 2/2012, OIT, Ginebra, 2012, p. 178.

118. Instituto Suramericano de Gobierno en Salud, ISAGS (2013).Chile y Venezuela tienen la licencia de maternidad más largadeSuramérica,25/01/213,enhttp://www.isags-unasul.org/noticias_interna.asp?lang=3&idArea=2&idPai=5506.

119. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012 (ENSANUT), *Deterioro de la lactancia materna: dejar las fórmulas y apegarse a lo básico: documento analítico*. Disponible en <http://bit.ly/1CQSqhK> [consulta: 24 de junio de 2015].

120. Dirección General del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud, *Estrategia Nacional de Lactancia Materna 22014-2018*, disponible en http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75383/ENLM_2014-2018.pdf [consultado el 31 de octubre de 2016].

121. *Op. Cit*. p. 11.

122. Cámara de diputados. LXIII legislatura, Comunicación social, Boletín no. 0963. En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica.

123. EFE Salud, "La vuelta al trabajo, principal obstáculo para seguir con la lactancia", 2 de julio de 2013. Disponible en: http://www.efesalud.com/noticias/la-vuelta-al-trabajo-principal-obstaculo-para-seguir-con-la-lactancia/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=la-vuelta-al-trabajo-principal-obstaculo-para-seguir-con-la-lactancia, consultado el 2 de julio de 2016.

124. Cámara de diputados. LXIII legislatura, Comunicación social, Boletín no. 0963. En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica.

125. La WBTi es una iniciativa desarrollada por International Baby Food Action Network (IBFAN) Asia, para servir de referencia y evaluar la situación del avance hacia la implementación de la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño(a) pequeño(a) a nivel nacional. La WBTi está diseñada para ayudar a los países a evaluar las fortalezas y debilidades de sus políticas y programas para proteger, promover y apoyar las prácticas óptimas de alimentación infantil y de lactantes.

126. WBTi, Informe México 2015, disponible en http://www.worldbreastfeedingtrends.org/GenerateReports/report/WBTi-Mexico-2015.pdf [consultado el 28 de octubre de 2016].

127. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00005316.

128. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400058716.

129. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000016316.

130. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio UE/16/00565.

131. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400005916.

132. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000003916.

133. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000003816.

134. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900003816.

135. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400061016.

136. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00245716.

137. Jusidman, Clara, Ponencia: "La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México" presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre del 2014, consultado en sitio web de INCIDE Social A.C., disponible en: http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268[consultado el 2 de noviembre de 2015].

138. *Mujeres y hombres en México 2012-2014*, INEGI, p. 27.

139. Jusidman, Clara, Ponencia: "La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México" presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre del 2014, consultado en el sitio web de INCIDE Social A.C., disponible en: http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268 [consultado el 2 de noviembre de 2015].

140. Jusidman, Clara, Ponencia: "La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México" presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre del 2014, consultado en el sitio web de INCIDE Social A.C., disponible en: http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268 [consultado el 2 de noviembre de 2015].

141. *Por un sistema social y económico para la vida. Agenda pública para hacer realidad el derecho al cuidado*, ONU Mujeres, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, A.C., México, 2013, p. 3 disponible en http://www.ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2015/07/folleto-digital-onu-16jul.pdf [consultado el 5 de abril de 2016].

142. Naciones Unidas, Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, 9 de agosto de 2013, párrafo 8. Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/422/74/PDF/N1342274.pdf?OpenElement [consultado el 6 de abril de 2016].

143. En es mismo sentido, ver: Naciones Unidas, Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, 9 de agosto de 2013. Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/422/74/PDF/N1342274.pdf?OpenElement [consultado el 6 de abril de 2016].

144. Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo.* Documento de trabajo 2/2012, OIT, Ginebra, 2012, p. 177.

145. Naciones Unidas, Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, 9 de agosto de 2013, párr. 11. Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/422/74/PDF/N1342274.pdf?OpenElement [consultado el 6 de abril de 2016].

146. Heckman, James, *The Case for Investing in Disadvantaged Young Children,* pp. 49-50, disponible en: http://www.phila.gov/universalprek/Documents/Heckman%20Investing%20in%20Young%20Children.pdf [consultado el 22 de abril de 2016]. La traducción es de Gire.

147. Preámbulo de la Convención sobre los Derechos del Niño, párrafos. 5, 6 y 9.

148. Berlinski, Samuel y Norbert Schady (eds.). *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington , 2015.

149. Comité de los Derechos del Niño, Observación General No. 5 sobre las medidas generales de aplicación de la Convención,CRC/GC/2003/5, 27 de noviembre de 2003, párr. 12.

150. Comité de los Derechos del Niño, Observación General No. 7, Realización de los derechos del niño en la primera infancia, CRC/C/GC/7, 20 de septiembre de 2006, párr. 5.

151. Comité de los Derechos del Niño, Observación General No. 7, Realización de los derechos del niño en la primera infancia, CRC/C/GC/7, 20 de septiembre de 2006, párr. 15.

152. Comité de los Derechos del Niño, Observación General No. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013, párrs. 19 y 20.

153. Jusidman, Clara, Ponencia: "La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México", lámina 8,presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre del 2014, consultado en el sitio web de INCIDE Social A.C., disponible en: http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268 [consultado el 2 de noviembre de 2015].

154. Almada, Hugo y Barraza, Laurencia (coordinador) "La construcción social de las violencias en Ciudad Juárez", UACJ. Tomado de La Jornada, Opinión, "Las violencias se hacen", Víctor M. Quintana S., viernes 1º de octubre de 2010, http://www.jornada.unam.mx/2010/10/01/index.php?section=opinion&article=022a1pol, [consultado el 2 de noviembre de 2015].

155. El PNPS es abordado más adelante en este mismo capítulo.

156. Naciones Unidas, Comité DESC, Observación general No. 16, *La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 34º período de sesiones (2005), párrafo 24.

157. 1996, Igualdad en el empleo y la ocupación: Medidas que no se consideran discriminatorias, Informe del CEACR, Estudio General Convenio 111, Informe III Parte 4B, Sesión 83ª de la Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 133.

158. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, op. cit.,* p. 56.

159. Informe 2012 Banco Mundial, pp. 26-27.

160. Informe 2012 Banco Mundial, pp. 26-27.

161. Publicada en el D.O.F. el 24 de octubre de 2011.

162. Artículo 171 de la LFT y artículo 43, VI, inciso e) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y todo el capítulo VII de la Ley del Seguro Social.

163. Artículo 199, fracción II de la Ley del ISSSTE.

164. Sedesol; Ver Reglas de Operación para el ejercicio fiscal 2016, publicadas en el D.O.F. el 31 de diciembre de 2015.

165. Artículos 18, fracción XVI y 136, Ley del ISSFAM.

166. *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski y Norbert Schady, BID, Washington, 2015, ver capítulo 4, pp. 95-122.

167. Artículo 18.3 de la CDN.

168. SCJN, "Dictamen final de solicitud de ejercicio de la Facultad de Investigación (art. 97): Expediente 1/2009-01: engrose" en *Sistema de consulta de sentencias y datos de expedientes de la SCJN* [sitio web], 2010, p. 196-204. Disponible en <http://bit. ly/1GKKSYX> [consulta: 18 de abril de 2015].

169. SCJN, "Dictamen final de solicitud..." *op. cit.,* p. 202-203.

170. Ver Comité DESC, Observación General núm. 13, Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El derecho a la educación (artículo 13 del Pacto), (21º período de sesiones, 1999), párr. 6.

    Las características propuestas por el Comité DESCfueron adoptadas y desarrolladas por Katarina Tomaševski, cuando fuera Relatora Especial de Naciones Unidas para el Derecho a la Educación (1998-2004) y les llamó las cuatro A (4-A): accesibilidad, asequibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. Ver, por ejemplo, Tomaševski, Katarina, Indicadores del derecho a la educación, http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/indicadores-del-derecho-a-la-educacion.pdf [consultado el 26 de mayo de 2016].

171. Vázquez, Daniel y Serrano, Sandra, Principios y obligaciones de derechos humanos: los derechos en acción, SCJN, OACNUDH, CDHDF, México, 2013, p. 34.

172. Jiménez, Lelia, "Multiculturalidad y educación en derechos humanos: la educación en y para la diversidad", *Educación en Derechos Humanos*, Secretaria de Relaciones Exteriores: Programa de Cooperación sobre Derechos humanos México — Comisión Europea, 2006, pp. 108 y 109. Ver también Gongora Mera, Manuel Eduardo, *El Derecho a la Educación. En la Constitución, la Jurisprudencia y los Instrumentos Internacionales*, Defensoría del Pueblo Colombia, Programa de Seguimiento de Políticas Públicas en Derechos Humanos, Bogotá, 2003, p. 46.

173. *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, p. 2, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

174. *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, p. 8, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

175. *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, p. 2, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

176. Los Objetivos del PNPS pueden consultarse en el DOF disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343090&fecha=30/04/2014.

177. Ellos están regulados por los Lineamientos Generales que deberán observar los responsables de la operación, mantenimiento y actualización de los Registros Estatales de Centros de Atención para proporcionar información al Registro Nacional de Centros de Atención Infantil.

178. Ver fichas de los indicadores adjuntas al PNPS 2014-2018. Disponibles en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343090&fecha=30/04/2014.

179. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064100491916.

180. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0063700104016.

181. *ROPEI 2016, Anexo E.1. Convenio de Concertación Inicial para Afiliación al Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras,* cláusula cuarta, numeral 12.

182. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064100491916.

183. Los datos fueron obtenidos de las siguientes fuentes: Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2010-2011, Valoración de la Información contenida en el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI), Indicadores de servicios y de gestión valor 2010, Coneval, 2011, p. 8; Evaluación de Consistencia y Resultados 2011-2012, Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras (PEI), p. 3; Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2012-2013, Valoración de la Información contenida en el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI), Coneval, 2013, p. 6. Todos los anteriores disponibles en https://www.sistemas.hacienda.gob.mx/ptpsed/datosProgramaLlave.do?id=20S174 , así como en *Resumen de estancias en operación. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras Febrero 2016*, disponible en http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72176/resumen_ei_operacion_feb_2016.pdf [consultados el 22 de junio de 2016].

184. Ley ISSFAM arts. 18, fracción XVI y 136.

185. Aunque por muchos años han existido convenios de colaboración entre el ISSFAM y el ISSSTE para que este último de acceso a algunos servicios, entre ellos los Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil.

186. El acceso a estos centros se encuentra estipulado, para las y los trabajadores sindicalizados, en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Pemex y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (CCT Pemex); para las y los trabajadores de confianza rige su Reglamento de Trabajo (RT Pemex) pero ambos instrumentos establecen el mismo tipo de derechos respecto del acceso a los servicios de cuidado infantil y utilizan el Reglamento de Centros de Desarrollo Infantil de Pemex (CCT Pemex, cláusula 102 y Anexo 13) (Reglamento de Centros de Desarrollo Infantil: arts. 5, 6 y 11 Reglamento de Cendis y art. 69 RT Pemex).

187. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00005416.

188. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000016416.

189. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio UE/16/00566.

190. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400006016.

191. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000004016.

192. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000003916.

193. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900003916.

194. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400061116.

195. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 00245816.

196. *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, pp. 101-103.

197. *Mujeres y Hombres en México 2014*, INEGI/Inmujeres, México, 2015, p. 77, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101239.pdf , consultado el 20 de junio de 2016.

198. Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo.* Documento de trabajo 2/2012, OIT, Ginebra, 2012, p. 177.

199. *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, pp. 14-15, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

200. *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, pp. 15-16, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

201. *Niñas y mujeres sin justicia*. Derechos reproductivos en México. Grupo de Información en reproducción elegida, 2015, México, p. 249.

202. Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región con Residencia en el Distrito Federal, "Trabajadores operativos de base de la Cámara de Senadores. Las reglas para el otorgamiento de prestaciones a éstos, así como los lineamientos que regulan el apoyo económico para el servicio de guardería, educación especial y/o cuidados del menor, al establecer un trato desigual entre hombres y mujeres, violan el derecho a la igualdad previsto en el artículo 4o. de la Constitución Federal. Tesis I.1o. (I Región) 5 L (10a.)" en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima época, Libro XXII, Tomo 1, julio de 2013, p. 1603.

203. Ver caso de Antonio y Gabriela en *Niñas y mujeres sin justicia*, GIRE, 2015, p. 253.

204. Sobre esto habla ampliamente la publicación *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington.

205. *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, pp. 19-20 y *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, pp. 29-30, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

206. Love, Schochet y Meckstroth (1996) son citados en Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, p. 103.

207. *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, p. 103.

208. *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, p. 103.

209. Ver, por ejemplo *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, editado por Samuel Berlinski, Norbert Schady, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, p. 104 o *Servicios públicos de cuidado infantil en México: una propuesta para medir su calidad*, Center for Learning on Evaluation and Results Latin America, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, pp. 30-32, disponible en: http://clear-la.cide.edu/sites/default/files/Métrica%20de%20la%20calidad%20de%20cuidado%20infantil%20en%20México%20RGT%20.pdf [consultado el 10 de junio de 2016].

210. Coneval, Evaluación de Consistencia y Resultados 2011-2012. Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras (PEI), Sedesol, México, 2012, pp. 56-58.

211. Anderson, Jeny, *This is what work-life balance looks like at a company with 100% retention of moms*, Quartz, 16 de octubre de 2016, http://qz.com/806516/the-secret-to-patagonias-success-keeping-moms-and-onsite-child-care-and-paid-parental-leave/ [consultado el 9 de noviembre de 2016]. La traducción es de GIRE.

212. Larralde Corona, Selvia, *El impacto de la jubilación. trabajadores del IMSS y sus familias en la ciudad de México*, Tesis para optar al grado de Doctora en Antropología, CIESAS, México, 2005, p. 154.

213. *Alertan por "síndrome de la abuela esclava"*, Reforma/Norte Digital, 4 de septiembre de 2015, disponible en http://nortedigital.mx/alertan-por-sindrome-de-abuela-esclava/ [consultado el 30 de junio de 2016]; y Noguer, Miquel, *Abuelas "esclavas", Reportaje: mujeres*, El País, 9 de mayo de 2004, http://elpais.com/diario/2004/05/09/domingo/1084074758_850215.html [consultado el 30 de junio de 2016].

214. OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 80.

215. Conapred, *Trabajo del hogar*, México, Conapred, SEGOB, 2014. Disponible en <http://bit.ly/1gGZxzr> [consulta 24 de junio de 2015].

216. Conapred, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México*, 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, México, marzo 2012, p. 10. Disponible en <http://bit.ly/1gGZGD9> [consulta 24 de junio de 2015].

217. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México, 52° Período de sesiones, 7 de agosto de 2012, párr. 28.

218. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México, 52° Período de sesiones, 7 de agosto de 2012, párr. 29, inciso d).

219. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0064101760116.

220. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0063700340416.

221. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5410323&fecha=02/10/2015 [consultado el 7 de julio de 2016].

222. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0000400188516.

223. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0400200002716.

224. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000070416.

225. Cabe aclarar que la solicitud de información se realizó con anterioridad a las reformas y adiciones a los Lineamientos Generales de Trabajo de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, que fueron publicadas el 21 de julio de 2016 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Dichas reformas y adiciones incluyen ya la posibilidad de que "En los casos en que las escuelas o estancias infantiles dejen de recibir a las hijas o hijos de la o el trabajador por enfermedad o situación similar, podrá faltar a laborar, debiendo avisar a la o el Titular del área u órgano ese mismo día y acreditar dicha situación mediante certificado médico y/o constancia expedida por el centro educativo." Boletín 134/2016 de la CDHDF, disponible en http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/2016/07/entran-en-vigor-nuevos-lineamientos-de-trabajo-en-favor-de-personal-de-la-cdhdf/ [consultado el 9 de noviembre de 2016].

226. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 3200000070416.

227. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio UE/16/00569.

228. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 2210000043916.

229. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400006216.

230. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0610400018816.

231. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000022516.

232. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0313000022716.

233. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000004116.

234. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0441000014016.

235. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900013716.

236. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0303900013916.

237. Congreso de la Unión. "Iniciativa del Congreso de Jalisco, con proyecto de decreto por el que se reforma el Artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo". Disponible en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/10/asun_3432761_20161025_1477413516.pdf [consultado el 26 de octubre de 2016].

5

ACCESO A LA JUSTICIA



El acceso a la justicia en el ámbito de la conciliación corresponsable de la vida laboral y reproductiva es esencial, no sólo para reparar a las personas cuyos derechos humanos fueron violados, sino para implementar garantías de no repetición que modifiquen las condiciones estructurales que permitieron la aparición de dichas violaciones. Existen numerosos casos de discriminación de mujeres y hombres en el empleo por cuestiones relacionadas con la maternidad y la paternidad. La encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares reveló que, en 2011, 90 por ciento de los incidentes de violencia laboral en el trabajo se relacionaban con la solicitud de una prueba de embarazo. De estas mujeres, 18 por ciento fueron despedidas, no les renovaron el contrato o les bajaron el salario por estar embarazadas.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal de los trabajadores. Sin embargo, en respuesta a una solicitud de acceso a la información realizada por GIRE, dicha procuraduría reportó cero casos relacionados con despidos por maternidad o paternidad reciente, por ausentarse a cuidar hijas o hijos enfermos o por llevar a sus hijos a la oficina. Tampoco se encontraron registros de casos que les hubieran presentado por la negativa de acceso a hijas o hijos de padres hombres a las estancias infantiles o guarderías en el período del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015.[1]



5.1

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Otra instancia a la que las personas pueden acudir para dirimir conflictos derivados de una relación laboral son las juntas de conciliación y arbitraje. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala en su artículo 621 que las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A pesar de que dichas juntas son tribunales especializados y tienen la facultad para emitir sentencias de cumplimiento obligatorio, no están adscritas al Poder Judicial sino al Ejecutivo. Al respecto, el Relator especial sobre la independencia de los magistrados y abogados de Naciones Unidas en su informe de misión a México en 2001 notó con preocupación la ausencia de garantías de independencia de dichas juntas, al estar adscritas al Ejecutivo. Indicó también que recibió denuncias con relación a que estas Juntas están dominadas por las personas empleadoras y que las y los trabajadores que presentan demandas ante las mismas son amenazados con el despido. Por lo anterior, el Relator recomendó al Estado estudiar la posibilidad de garantizar la independencia de estos organismos integrándolos al Poder Judicial.[2] A 15 años de haber recibido esta recomendación, México no ha modificado la estructura de las juntas de conciliación y arbitraje, que continúan dependiendo del Poder Ejecutivo.

Con fecha 13 de octubre de 2016, el Senado de la República aprobó un proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de la Constitución Política, sobre justicia cotidiana en materia laboral. Con dicha reforma la impartición de justicia laboral pasaría al Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas en el ámbito local y federal, en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Además, crearía un organismo federal descentralizado de conciliación.[3] Dicho proyecto de decreto pasó a la Cámara de Diputados (Cámara revisora) para su análisis y aprobación o, en su caso, su modificación.

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE DESPIDOS RELACIONADOS CON LA VIDA FAMILIAR

Por medio de solicitudes de acceso a la información, GIRE cuestionó a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de las entidades federativas, así como a la federal respecto al número de juicios que se hubieran llevado a cabo entre el 1º de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015 por: despido por embarazo, por maternidad o paternidad reciente o por ausentarse para el cuidado de las o los hijos.

A la fecha del cierre del presente Diagnóstico no se contaba con la respuesta de tres de las entidades federativas (Coahuila, Colima, Tlaxcala) aún cuando había transcurrido en exceso el plazo legal para dar respuesta.

Respecto de las entidades que sí respondieron, llama la atención que la mayoría no cuenta con un registro o una subclasificación de los tipos de casos que les presentan, por lo tanto, es imposible conocer la dimensión del problema, se invisibiliza completamente el tamaño y la tendencia de la vulneración a los derechos laborales con motivo de la discriminación por motivos de género. Tales fueron los casos de la Junta Federal Conciliación y Arbitraje, que respondió: "no existe una sub clasificación a través de la cual se puede identificar los datos solicitados por el peticionario, por lo que no es posible otorgar la información estadística requerida;"[4] y las Juntas Locales de Conciliación Arbitraje de las siguientes entidades federativas.

AGUASCALIENTES:
Manifestó tal información es inexistente, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no dispone realizar distinciones o clasificaciones de los motivos de interposición de la demanda por despido injustificado, como son requeridas por la solicitante.[5]

CIUDAD DE MÉXICO:
Informó que "no cuenta con el detalle de los expedientes en los que se involucre la información requerida por el solicitante," y proporciona datos referentes al total de las demandas recibidas por despido durante el segundo semestre de 2013, 2014 y 2015; información que no es útil para conocer la dimensión del problema motivo del presente Diagnóstico. Lo mismo sucede con el número de laudos emitidos en las juntas especiales de la Ciudad de México.[6]

DURANGO:
Indicó que "las demandas que recibe esta H. Junta solo son por Despido Injustificado y no se encuentra especificado el motivo que dio lugar a ese despido." Lo mismo sucede con los laudos.[7]

GUANAJUATO:
Manifestó que no cuenta con "medio electrónico o estadístico que indique de manera concreta las causas que se refiere a su solicitud."[8]

JALISCO:
Informó que en "la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco se encuentran registrados conflictos laborales por despido injustificado de manera generalizada, ya que el Sistema de Gestión de Procesos Gubernamentales (SGPG), que es el que utiliza [esa] dependencia no clasifica la información en los rubros señalados" en la petición.[9]

MICHOACÁN:
Señaló que su base de datos no cuenta con la información solicitada.[10]

MORELOS:
Expresó que dicha información no obra en los archivos de esta Autoridad laboral ya que en los juicios que se presentan en la Junta Local y las Juntas Especiales que la conforman, cuando un trabajador presenta una demanda, al considerar que fue despedido injustamente, en el hecho que corresponde a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dio dicho despido, lo hace en forma genérica y no especifica motivo alguno y mucho menos los solicitados, ya que procesalmente al trabajador le representa menor complejidad acreditar un despido genérico.[11]

OAXACA:
Informó que "no se maneja esta información" ya que la información estadística que la junta local rinde a la Secretaría del Trabajo cabeza de sector de la junta local se circunscribe a rubros específicos como numero de juicios iniciados, numero de juicios concluidos, numero de juicios pendientes de concluir, etc. Lo mismo sucede con los laudos que emite la junta local, pues "ello implica establecer mecanismos tecnológico/computacionales que no se tienen en la junta local debido al bajo presupuesto que recibe para operar administrativamente."[12]

PUEBLA:
Manifestó que no tiene desglosada la información como se solicita.[13]

QUERÉTARO:
Informó que "La información solicitada no puede ser determinada, ya que los motivos específicos en la solicitud no son causales propios de un despido, para el caso que nos atañe las demandas son clasificadas en despido injustificado, indemnización constitucional o en su caso, reclamando el pago de prestaciones." Misma respuesta para el caso de laudos.[14]

QUINTANA ROO:
Señaló que "no se lleva un registro especifico del motivo por el cual demanda la parte actora, [por lo cual] no es posible proporcionar la información de manera detallada." Lo mismo sucede con los laudos.[15]

SAN LUIS POTOSÍ:
Manifestó "respecto de la información solicitada, no es posible proporcionarla ya que no está clasificada de esa manera, esto es, se clasifica conforme a datos del Instituto Nacional de Geografía e Informática; hombre/mujer, despido injustificado/rescisión". Sin embargo, también indica que "una vez que se llevó la búsqueda hasta el día de hoy, no se han presentado demandas laborales por despido injustificado a causa de mujeres embarazadas y por ende tampoco se ha emitido laudo laboral alguno respecto del tema en cuestión."[16]

TABASCO:
Manifestó que no se cuenta con los datos específicos solicitados.[17]

YUCATÁN:
Respondió que no se cuenta con la información pormenorizada de los años 2010, 2011, 2012 y 2013 ya que ella no se generaba anteriormente, en virtud de que no está comprendida dentro de los supuestos previstos como información obligatoria. Sin embargo, no informan si cuentan con esa información respecto de los años 2014 y 2015. Indican que no tienen registro de laudo alguno por las causas solicitadas.[18]

Las JLCA de algunas entidades federativas al parecer sí llevan a cabo dicho tipo de registros. Sin embargo, respondieron que no tienen documentado ningún juicio ni laudo de dichas características:[19]

CAMPECHE, CHIHUAHUA, GUERRERO, NAYARIT, SINALOA, VERACRUZ y **ZACATECAS.**

Por último, las JLCA de algunas entidades federativas, además de llevar el registro sí contaron con casos de despidos injustificados; la gran mayoría de ellos se refieren al motivo de embarazo. Las respuestas fueron muy diversas entre sí; incluso en algunas entidades federativas, dependía de cada junta especial si se llevaba el registro o no:

BAJA CALIFORNIA:
Un juicio por despido a causa de embarazo (cajera de un establecimiento mercantil) y un juicio por ausentarse para el cuidado de hijas o hijos (mujer, empleada de maquiladora). Ningún laudo.[20]

BAJA CALIFORNIA SUR:
Un total de ocho juicios presentados en los que la parte actora señalaba que la habían despedido injustificadamente de su trabajo por embarazo (una demanda en 2010; dos demandas en 2011; dos demandas en 2013; y tres demandas en 2014). De dichos juicios, siete se solucionaron por la vía de conciliación y fueron archivados sin que se haya emitido laudo; el juicio restante se encontraba en trámite al momento de enviar su respuesta.[21]

CHIAPAS:
Cada Junta Especial (JE) proporciona una respuesta diferente:[22]

- La JE núm. 1 señala que no tiene juicio alguno en las fechas solicitadas.

- La JE núm 2 indica que "se han efectuado demandas laborales por mujeres embarazadas y han llegado a convenios en beneficio de ambas partes, la mayoría de los asuntos son por despidos injustificados, por recorte de personal y por cierre de fuentes de trabajo" pero no aporta cifras concretas.

- La JE núm. 3 expresa que esa "Autoridad laboral no se encuentra en condiciones de proveer dicha información, toda vez que al momento de recibir las demandas laborales mediante oficialía de partes únicamente se les asigna [...] un número consecutivo de juicio ordinario y [...] se registran únicamente los nombres de las partes..."

- La JE núm. 4: Indica que se localizaron dos expedientes con motivo de despido por embarazo: uno de ellos promovido por una joven (vendedora especializada, en contra de un establecimiento mercantil) y que dicho caso ya tiene un laudo. Omite informar el sentido del laudo. El segundo caso trata de una joven (promotora de crédito, en contra de una empresa) pero que "el asunto se encuentra concluido toda vez que [...] se desistió lisa y llanamente de su demanda.

- Las Juntas Especiales núm. 5, 6 y 7 no encontraron ningún juicio.

HIDALGO:
En el año 2014 se presentaron siete demandas en donde las trabajadoras argumentan que su despido fue por encontrarse en estado de gravidez. No tienen registro de demandas por despidos injustificados por las demás causas. "En el año 2014, se emitieron siete laudos en donde las trabajadoras argumentan que su despido fue por encontrarse en estado de gravidez, los cuales se encuentran en proceso." Respecto de laudos emitidos por despido injustificado por motivos de embarazo la JLCA de Hidalgo informó que en el año 2014 se emitieron siete laudos en donde las trabajadoras argumentan que su despido fue por encontrarse en estado de gravidez; en el año 2015, el número de laudos emitidos fue de cinco.[23]

MÉXICO:
Existe el registro de seis demandas de despido por motivo de embarazo; una de ellas es de 2014 (una asistente de dirección); las cinco restantes fueron presentadas en 2015 (su ocupaciones eran: analista, recepcionista, asesor financiero, vendedora nivel B y encargada de tienda). No se ha emitido laudo en los seis expedientes en los que las trabajadoras han alegado despido por embarazo.[24]

NUEVO LEÓN:
Informó de 11 juicios por despido laboral por embarazo en el período señalado. El número de laudos emitidos por despido por motivo de embarazo en ese mismo período fue de un laudo.[25]

SONORA:
Las respuestas son diversas según la junta especial de que se trate:[26]

- La JE núm. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje indica que entró en funciones en septiembre de 2013 y que a partir de esa fecha se ha registrado un juicio en el cual la demandante invoca su embarazo como motivo para que su patrón la despidiera. Dicho juicio aún se encuentra en trámite.

- La JE en Guaymas, Sonora refiere tener el registro de una demanda de despido por motivo de embarazo.

- La JE de Navojoa, Sonora señala que cuenta con dos expedientes laborales de los cuales se advierte que las trabajadoras demandaron la acción de despido injustificado por encontrarse embarazadas. Ambos expedientes se encuentran archivados mediante desistimiento liso y llano y cumplimentación de convenio por medio de comparecencia de las trabajadoras.

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Sur de Sonora manifestó que no cuentan con registros que precisen las causas que dan origen al despido laboral ya que sólo llevan un registro en general de despidos.

- La JE del Noreste del Estado, Nogales, Sonora también informó que no cuentan con un registro de los motivos tan específicos, ya que solo se capturan las generales del juicio.

- La JE en Puerto Peñasco, Sonora informó que no existen juicios de despido por las causas solicitadas.

- La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje del Noroeste del Estado de Sonora: no cuenta con información que clasifique o mencione la razón que motivó el despido.

TAMAULIPAS:
Informó haber registrado un juicio en 2014 y un juicio en 2015 por despido a causa de embarazo. No se tienen registros de laudos por las causas solicitadas.[27]

5.2

ORGANISMOS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los casos de violaciones a derechos humanos en materia laboral también pueden ser conocidos por los diferentes organismos públicos de derechos humanos del país,[28] tanto del ámbito federal (la Comisión Nacional de Derechos Humanos), como del ámbito de las entidades federativas (las comisiones y procuradurías de derechos humanos de los estados de la República).

SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE QUEJAS POR FALTA DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

GIRE solicitó a estos organismos públicos información acerca del número de quejas y la resolución de las mismas, por solicitud de prueba de embarazo en el proceso de contratación, así como por despido laboral a causa de embarazo, maternidad o paternidad reciente, por ausentarse para el cuidado de las hijas o hijos o por llevar hijas o hijos a la oficina. También se les preguntó sobre quejas por negativa a padres (hombres) para admitir a sus hijas o hijos en estancias infantiles. Todo lo anterior en el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015.

Al respecto, la CNDH respondió que al realizar la búsqueda con la narración "despido por embarazo", se ubicó un expediente de queja registrado el 14 de diciembre de 2015, el cual a la fecha se encuentra en trámite. El hecho violatorio es el de dilación en el procedimiento administrativo y la autoridad señalada como presunta responsable es el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública de la Secretaría de la Función Pública. La CNDH envió también una lista de 16 expedientes que contuvieran la frase "prueba de embarazo" en la narración. Sin embargo, del análisis de dichos casos es imposible determinar si se refieren a las causas planteadas por GIRE o a cualquier otra causa.

Por su parte, las respuestas de los organismos públicos locales de protección de los derechos humanos fueron las siguientes:

AGUASCALIENTES:
Un despido laboral por embarazo en 2011; dos en 2012. Todas se remitieron al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

BAJA CALIFORNIA:
Respondió con una prevención que la plataforma de solicitud de información no permitió contestar.

BAJA CALIFORNIA SUR:
Dos quejas por maternidad o paternidad reciente, un de 2013 y otra de 2014. Ambas se concluyeron por incompetencia y fueron remitidas al Conapred.

CAMPECHE:
Manifestó no haber recibido ninguna queja por los motivos mencionados.

COAHUILA:
"Se presentó una queja por despido laboral por motivo de embarazo en 2013 (empleada de una empresa), consistente en que por esa causa a la quejosa no le renovaron su contrato de trabajo, queja la cual por involucrar a una empresa particular se remitió a la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado. No se recibieron quejas por los demás motivos."

COLIMA:
Informó que "una vez revisado y verificado el sistema de registro de quejas con el que cuenta este Organismo Estatal así como el archivo de los mismos se le informa a la usuaria que esta Comisión de Derechos Humanos NO se cuenta con queja o registro alguno respecto a lo solicitado."

CHIAPAS:
Señaló que no se encontró queja alguna.

CHIHUAHUA:
Indicó que "no cuenta con registro de quejas que se hayan presentado por despido laboral ya que dicha circunstancia se ventila en los juicios laborales" y no cuenta con registro de quejas por las demás causas.

CIUDAD DE MÉXICO:
No cuenta con la información tal como se solicitó. Envía abundante y diversa información respecto de sus quejas relacionadas con derechos humanos laborales pero es imposible determinar si tienen relación con las causas solicitadas.

DURANGO:
No tienen quejas en ese sentido.

GUANAJUATO:
Número de quejas: diez.

— Expediente 083/10-B. Fecha de inicio: 01/06/2016. Autoridad: coordinadora de encuestadores del Inegi Hecho: discriminación. Motivo: Le agravia que la coordinadora de encuestadores del Inegi (Irapuato, Gto.) le haya pedido que dejara de laborar como encuestadora en dicho instituto por el solo hecho de encontrarse en estado de gravidez, lo que considera una discriminación. Conclusión: envío a CNDH.

— Expediente 094/12-C. Fecha de inicio: 11/07/2012. Autoridad: regidor del ayuntamiento y director de desarrollo social, municipal Apaseo el Alto. Hecho: hostigamiento sexual, discriminación. Motivo: Señala que el día 21 de junio del año en curso, su jefe inmediato le dijo que con motivo de las incapacidades generadas por su embarazo ya no rendía igual, posteriormente el 5 de junio del año en curso le informan que había sido dada de baja como empleada sin darle ninguna explicación o motivo, además que el regidor le insistía en que anduviera con él, haciéndolo esto en reiteradas ocasiones. Conclusión: sobreseimiento.

— Expediente 103/12-C. Fecha de inicio: 09/08/2012. Autoridad: Regidor del ayuntamiento y coordinador de desarrollo social. Hecho: Ejercicio indebido de la función pública. Motivo: Señala en su correo electrónico que nos fue remitido por la CNDH que fue despedida de manera injustificada por estar embarazada y que es acosada sexualmente por un regidor del ayuntamiento, al entrevistarse con la quejosa la misma señaló que son los mismos hechos y autoridades por los que puso queja en esta subprocuraduría y que ya hay una investigación de los mismos. Conclusión: no admisión por hechos idénticos a los que motivaron el expediente 094/12-C.

— Expediente 145/12-C. Fecha de inicio: 22/10/2012. Autoridad: Directora de Desarrollo Social Comonfort. Hecho: Discriminación. Motivo: Mencionó que desde el 18 de noviembre del 2008, se venía desempeñando como promotora rural, y en fecha 11 de octubre del presente año. hubo cambio de administración en la Presidencia Municipal y le informó a su superior inmediata estaba embarazada posteriormente en fecha 19 de ese mismo mes la mandó a llamar diciéndole que estaba despedida porque estaba embarazada.

— Expediente 095/13-A. Fecha de inicio: 11/04/2013. Autoridad: Personal adscrito a la guardería Trasgo adscrita al IMSS León. Hecho: Discriminación. Motivo: Señaló que en el mes de junio de 2012, se encontraba laborando para la guardería Trasgo, en esa fecha estaba embarazada y fue objeto de discriminación entre sus compañeras de trabajo y pese a que su embarazo era de alto riesgo se le ordenaba realizar trabajos pesados y no se le permitía ir al baño. Después que nació su hijo no se le permitía salir a amamantarlo. Conclusión: envío a la CNDH.

— Expediente 123/13-B. Fecha de inicio: 28/06/2013. Autoridad: Presidenta y Directora del DIF Municipal Cuerámaro. Hechos: Ejercicio indebido de la función pública. Autoridad: Labora para DIF Municipal. Actualmente se encuentra embarazada. Tanto la presidenta como la directora cuestionan su vida privada además de que constantemente le dice que su trabajo no es suficiente, la presionan y le cuestionan el que en campaña hubiera estado apoyando a otro partido político. Constantemente le hablan del levantamiento de actas administrativas de que será despedida buscando que ella renuncie a su trabajo. Conclusión: recomendación.

— Expediente: 019/14-D. Fecha de inicio: 27/02/2014. Autoridad: Tesorero Municipal de San José Iturbide. Hecho: Ejercicio indebido de la función pública. Motivo: Refiere que a mediados de 2013, tuvieron en su centro de trabajo una revisión del órgano de fiscalización superior y desde esa fecha hubo hostigamiento de parte de los señalados consistente en que entregara en forma inmediata la información que solicitaba el órgano, además de que tenía que hacer sus labores normales, que el 19 de diciembre de 2013, como estaba embarazada comenzó a tener problemas con su embarazo, ya que era de alto riesgo y esto se generó por las exigencias que le realizaban, por lo cual se incapacitó, posteriormente el 8 de enero de 2014, solicitó un permiso a cuenta de vacaciones y no se lo otorgaron ya que necesitaba acudir con el médico por su estado de salud, al contrario ambas autoridades le preguntaban que cuánto le faltaba para entregar la información que porque tenían reunión con el Presidente y cómo le iban a decir que ella estaba embarazada y que por eso no tenía el trabajo terminado, que incluso solicitó se le asignara un asistente para poder culminar su trabajo ya que ella se sentía muy mal y se lo negaron, no se le respeta el horario de trabajo, señalando que durante todo este tiempo ha tenido amenaza de parto prematuro y posteriormente comenzaron a presionarla diciéndole que le van a levantar actas administrativas sin importarles su condición como mujer embarazada, solicitó conciliación para ser cambiada de lugar de trabajo. Conclusión: no recomendación.

GUERRERO:
No existe queja por las causas señaladas.

HIDALGO:
Respondió lo siguiente: "Le informo que se cuenta con un registro de 29 quejas por despido laboral con motivo de embarazo; dentro de las cuales tres se resolvieron durante el trámite, ninguna por conciliación y ninguna concluyó en Recomendación. Respecto al párrafo primero le hago de su conocimiento que solo se encuentra información dentro del Sistema por despido laboral con motivo de embarazo."

JALISCO:
No hubo respuesta.

MÉXICO:

— No se encontraron quejas ni por solicitar prueba de ingravidez en el proceso de contratación laboral ni por ausentarse para el cuidado de los hijas/os. Sin embargo se encontraron dos quejas por maternidad reciente. Una del año 2013 y la otra del año 2015.

— Quejas por despido laboral motivo embarazo: año 2010: dos, año 2011: una, año 2012: dos, año 2013: cero, año 2014: una, año 2015: cero. Total: seis.

— Por motivo de maternidad o paternidad reciente: año 2013: una, año 2015: una. Total: dos.

— No se presentaron por ausentarse para el cuidado de los hijos/as ni por llevar hijos/as a la oficina.

— Ninguna se resolvió por conciliación ni por recomendación. Sin embargo dos fueron solucionadas durante el trámite respectivo, las dos fueron en el 2010.

MICHOACÁN:
En total , cinco quejas.

— Por solicitar prueba de ingravidez en el proceso de contratación laboral en el 2012 hay una queja. Fue resuelta por conciliación.

— Por llevar los hijos a la oficina hay una queja en el 2012 del sexo femenino. Fue resuelta durante el trámite.

— Despido por embarazo (concepto agregado): hubo tres (una en 2010, una en 2012, una en 2014). Dos se remitieron a la CNDH y una se archivo por no existir materia.

MORELOS:
No se encontró registro alguno de tales características.

NAYARIT:
Una queja por despido con motivo de embarazo (2013). Se concluyó por incompetencia por tratarse de un conflicto laboral que se encontraba en trámite y, por otro lado, no haberse acreditado la discriminación por motivo de embarazo. Por las demás causas no se encontró queja.

NUEVO LEÓN:

— Se presentaron diez quejas por despido laboral a causa de embarazo (siete durante 2014 y tres durante 2015), de las cuales ocho fueron remitidas al Conapred. Las dos restantes fueron resueltas por incompetencia.

— Por las demás causas no se recibieron quejas.

OAXACA:
No hubo respuesta.

PUEBLA:
— Se encontraron cinco quejas que se presentaron por despido laboral a causa de embarazo:

— Una en 2012 (comandante de policía), la cual se resolvió por desistimiento expreso.

— Una en 2013 (jueza calificadora), resolución: falta de interés.

— Una en 2014 (enfermera), resolución: falta de interés.

— Dos en 2015 (servidora pública), resolución: sin elementos para acreditar violaciones a derechos humanos; y (servidora pública), la cual se encuentra en trámite.

— No se encontraron quejas por las demás causas.

QUERÉTARO:
— Respondió que "por lo que toca a la materia laboral, esta Institución Pública, puede atender las quejas que surjan con motivo de posibles actos u omisiones de las autoridades administrativas que vulneren los derechos de los trabajadores, como lo sería el retraso de un juicio seguido ante los órganos de impartición de justicia laboral. Sin embargo, ante conflictos como despidos injustificados o cualquier otro que ocurra entre patrones, trabajadores y/o sindicatos, deberán acudir a la Junta o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal, estos conflictos constituyen una situación entre particulares."

QUINTANA ROO:
No obran datos estadísticos relacionados con la solicitud.

SAN LUIS POTOSÍ:

— Proporcionaron los siguientes datos de acuerdo a su "Manual de Voces":

— 2010, sin dato.

— 2011, dos violaciones al derecho de las mujeres a un mundo libre de violencia.

— 2012, una violación al derecho de las mujeres a un mundo libre de violencia.

— 2013, dos violaciones al derecho de las mujeres a un mundo libre de violencia, y violación al trato digno dentro del ambiente laboral.

— 2014, dos omisiones de proporcionar igualdad en condiciones de trabajo; violaciones a los derechos de la mujer, y rescindir la relación laboral por cuestiones de discriminación.

— 2015, tres por acoso laboral; infringir los derechos de maternidad o de las mujeres embarazadas, e impedir el ejercicio del derecho al trabajo digno y socialmente útil.

— De la información obtenida se concluye que pudiera haber algún caso relacionado con los motivos solicitados, pero es imposible saberlo con certeza.

SINALOA:
No ha recibido quejas por tales hechos.

SONORA:
No se encontró queja o dato alguno.

TABASCO:
Recibieron en total seis peticiones por despido laboral:

— En 2013, una.

— En 2014, dos.

— En 2015, tres.

— El motivo del despido laboral: cinco por embarazo y una por maternidad o paternidad reciente (empleada en 2014).

— Respecto de su resolución: cinco fueron solucionadas durante el trámite y una se encuentra en trámite.

— Todas mujeres: cinco servidoras públicas y una empleada.

TAMAULIPAS:
No hay respuesta.

TLAXCALA:
No tienen quejas por las causas solicitadas.

VERACRUZ:
Se encontraron dos quejas registradas en la base de datos de dicha Comisión, por presuntas violaciones a derechos humanos cuya causa fue la condición de embarazo durante el periodo solicitado, detallando dichos casos de la siguiente manera:

— Primer caso: Folio: VER-02932012, año: 2012, sexo: mujer, edad: 34, idioma: español, ocupación; desempleada, municipio: Boca del Río, autoridad señalada como responsable: Procuraduría del medio ambiente, derechos presuntamente violados: a la igualdad, al trato digno y al trabajo, motivo de conclusión: no se acreditó fehacientemente la violación.

— Segundo caso: Folio: DAM08032014, Año: 2014, sexo: mujer, edad: 31, idioma: español, ocupación: desconocida, municipio: Xalapa, derechos presuntamente violados: a la igualdad y trato digno, motivo de conclusión: no se acreditó fehacientemente la violación.

Por cuanto hace al número de quejas presentadas por despidos laborales la Comisión informó que no es competente para conocer de asuntos laborales, únicamente es competente para conocer de quejas por incumplimiento de laudos emitidos en contra de autoridades de carácter estatal o municipal, por tratarse de una omisión de carácter administrativo. Envía información correspondiente por incumplimiento de laudos pero no informa los motivos de los mismos.

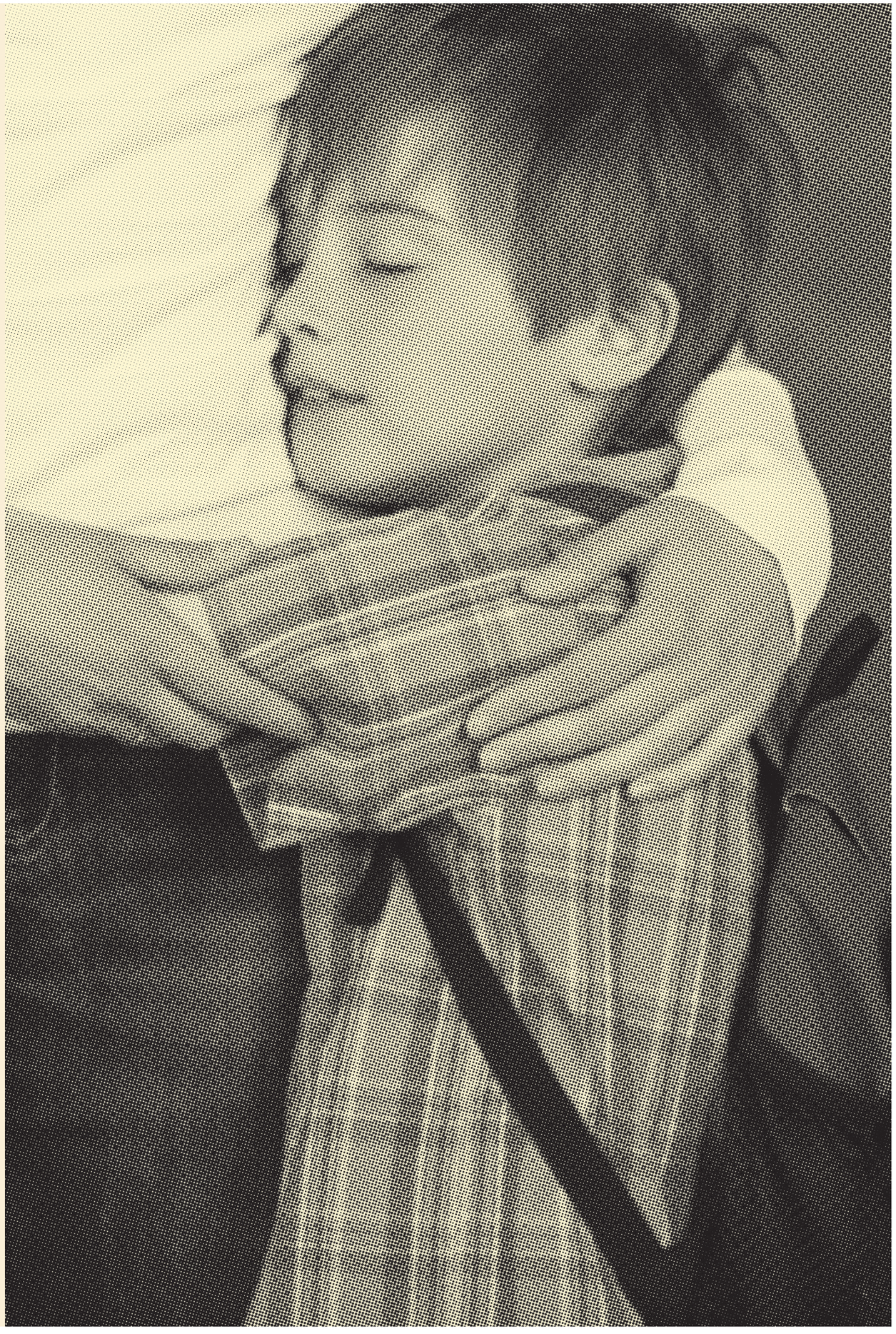
YUCATÁN:
Enviaron información de tres casos:

— Primer caso Exp/año: 588/2012. (sicóloga) indica que en el Instituto Municipal de la Mujer la despidieron por estar embarazada. Motivo de conclusión: falta de interés.

— Segundo caso Exp/año: 741/2012 (empleada estatal) refiere que en la Secretaría de Gobierno le incrementaron la cantidad de trabajo y debido a su condición de embarazo ha sufrido vómitos, fatigas y otras situaciones, le mencionaron que si no puede con el trabajo que firmara un oficio donde indica que no puede seguir laborando. Motivo de la conclusión: falta de interés.

— Tercer caso Exp/año: 068/2012 (empleada municipal) en el ayuntamiento de Mérida fue restituida en su puesto de trabajo pero al presentarse a laborar le dijeron que se fuese a buscar otro trabajo, que no la quería ver por estar embarazada. Motivo de conclusión: falta de interés.

ZACATECAS:
— No cuentan con registro de quejas en el sentido solicitado.



5.3

ORGANISMOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Con fundamento en el Capítulo V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED),[29] existe el Consejo Federal para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Este Consejo tiene la facultad de conocer quejas por "presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere [la LFPED], atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales" y también tiene la facultad de imponer "las medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene." (artículo 43, LFPED). A partir de 2003 se han ido creando leyes locales para prevenir la discriminación en diversas entidades del país; al momento de la elaboración del presente Diagnóstico, únicamente Nuevo León no contaba con una ley. De las legislaciones locales en materia de discriminación, 19 de ellas[30] prevén como organismos implementadores a sus órganos locales de derechos humanos, por lo que la mayoría ya están en funcionamiento y reciben quejas por motivos de discriminación. Diez de las leyes locales[31] prevén la creación de un órgano específico, en su mayoría denominado Consejo,[32] para prevenir y eliminar la discriminación. Al momento de solicitar información pública a las diversas entidades federativas, la única entidad local que contaba con un Consejo para prevenir la discriminación era la Ciudad de México. Se trata del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). En el caso de Chihuahua, existe una Subcomisión para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Secretaría de Desarrollo Social. Dicha Subcomisión tiene facultad para recibir quejas; en Coahuila su ley prevé que la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila sea el órgano implementador; y en Morelos se trata de la Dirección de Atención a la Diversidad Sexual de la Secretaría de Gobierno y las Instancias Municipales, según su ley.

SOLICITITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR INGRAVIDEZ

GIRE solicitó al Conapred información respecto de casos calificados como presuntos actos de discriminación por solicitar prueba de ingravidez.

Dicho Consejo informó que tienen registrados:

— Quejas contra personas particulares:

  En el año 2011: una.

  En el año 2012: una.

  En el año 2014: una.

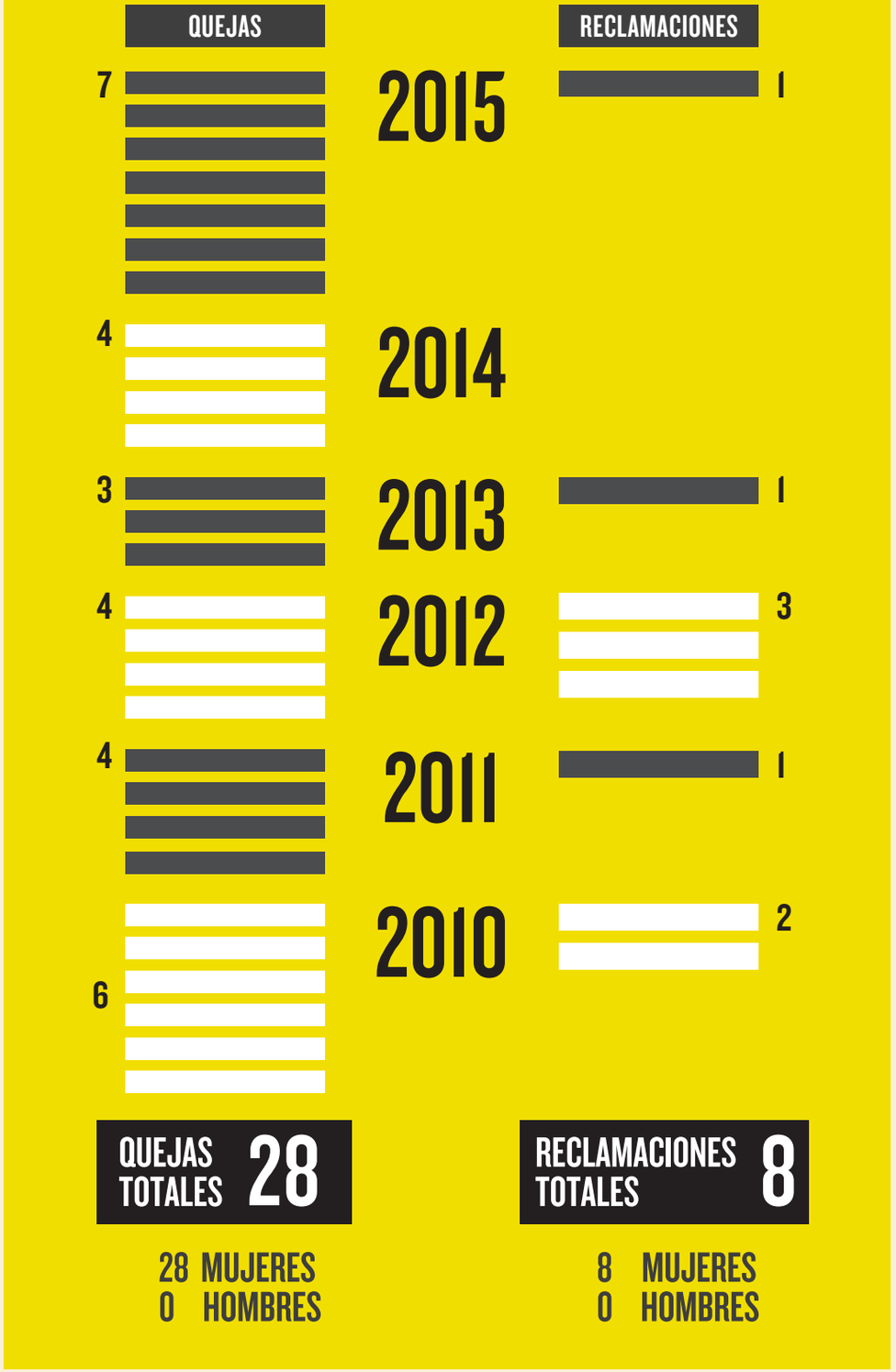
  En el año 2015: una.

— Reclamaciones y quejas contra personas servidoras públicas:

  En el año 2012: dos.

  En el año 2015: una.

QUEJAS Y RECLAMACIONES SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD O PATERNIDAD



Fuente: Conapred. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 0115820l6.

Sobre presuntos actos de discriminación por maternidad o paternidad reciente el Conapred envió información que se observa en la siguiente tabla:

El Conapred informó que no se radicó ninguna queja por presuntos actos de discriminación relacionados con "ausentarse para el cuidado de los hijas/os" y "Por llevar hijas/os a la oficina" durante el periodo señalado.

Tampoco se cuenta con ninguna resolución por disposición por los casos señalados.

Respecto del número de quejas o reclamaciones por la negativa a aceptar a las y los hijos de padres (de sexo masculino) en estancias infantiles, el Conapred refirió que no se tienen datos relacionados al período del año 2010. No obstante ello, derivado de los expedientes físicos se obtuvo la siguiente información:

CASOS CALIFICADOS COMO PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, POR "AÑO Y MOTIVOS":
AÑO 2011:

— Ninguna queja. Tres reclamaciones:

  — Dos reclamaciones con motivo de género.

  — Una reclamación con motivo de estado civil y género.

AÑO 2012:

— Ninguna queja.

— Una reclamación por motivo de género.

AÑO 2013:

— Ninguna queja.

— Tres reclamaciones por motivo de género.

AÑO 2014:

— Ninguna queja.

— Una reclamación /queja contra servidoras públicas por motivo de género.

AÑO 2015:

— Ninguna queja contra particulares.

— Una reclamación/queja contra servidoras públicas por motivo de género.

En octubre de 2015 el Conapred emitió una resolución por disposición (la número 8/15) dirigida al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como autoridades responsables de haber cometido discriminación hacia seis padres (del sexo masculino) derechohabientes de dichas instituciones. Dichos padres

deseaban inscribir a sus hijas e hijos a los servicios de estancias infantiles del ISSSTE o al de guarderías del IMSS; sin embargo, se les ha condicionado y/o restringido dicha prestación a encontrarse en los supuestos de divorcio, viudez o que por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal de sus hijos o hijas.

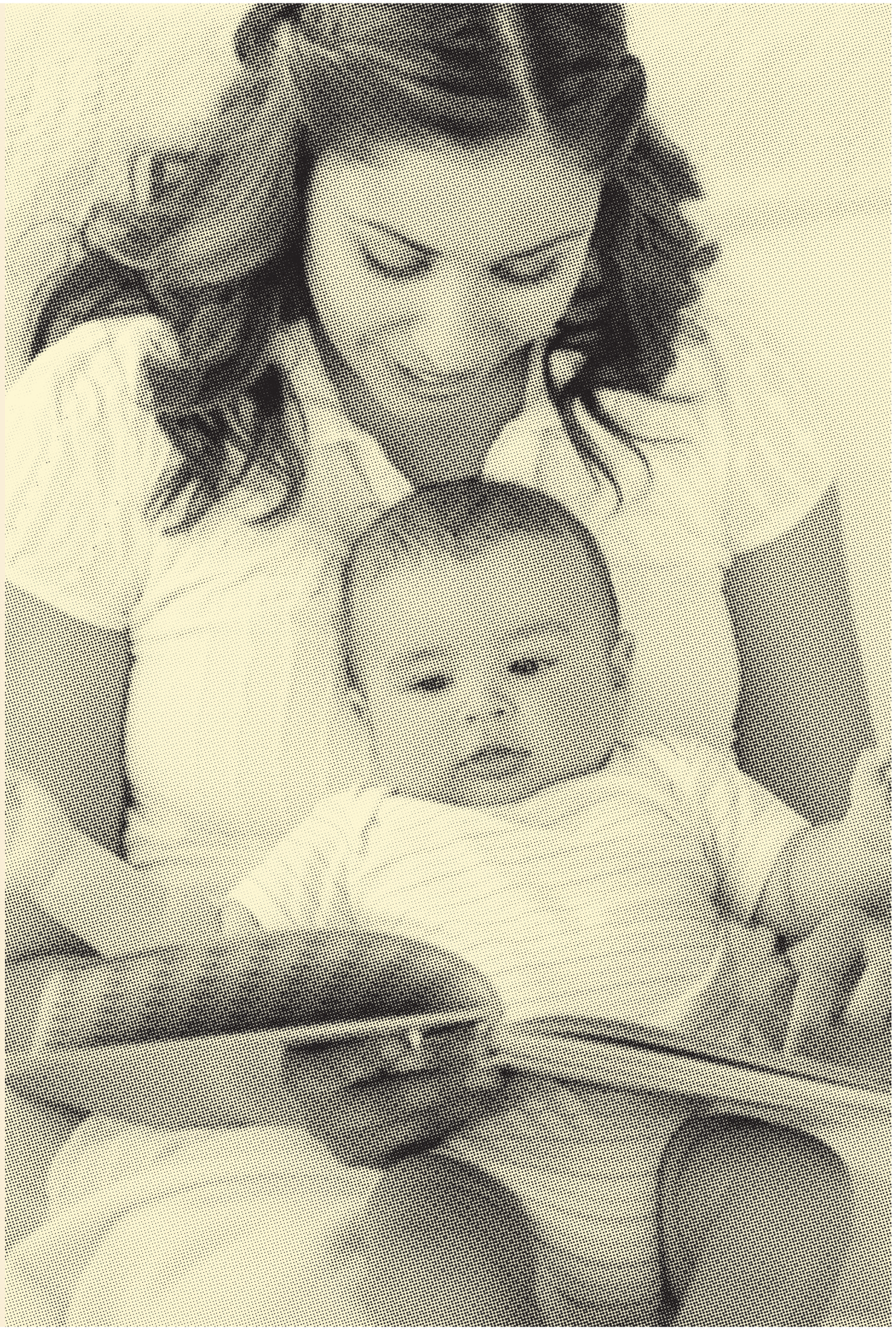
En dicha resolución, el Conapred dictó tres puntos resolutivos de conformidad con la línea de acción 3.3.7. Ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género del Programa nacional para la igualdad y no discriminación (Pronaind) 2014-2018; y una cuarta resolución adicional.

En dichas resoluciones, el Conapred indica que deberá brindarse el servicio de estancias para el bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE y el de guarderías del IMSS a los peticionarios, según corresponda, en caso de que aún no se haya hecho y ellos aún lo deseen.

También señala que se "deberán realizar las acciones necesarias para garantizar la no repetición del acto de discriminación [...], entre ellas, acciones tendientes a promover una reforma al Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE y a la Ley del Seguro Social, respectivamente, que contemple las observaciones presentadas en [dicha] resolución." También como garantía de no repetición, señala que se deberá instruir mediante escrito, al personal competente de ambas instancias (ISSSTE e IMSS) para que en tanto se reformen las leyes y normas respectivas "realicen una interpretación conforme y pro persona" de dichos ordenamientos, y "de manera progresiva y gradual se brinde el referido servicio a los padres derechohabientes, sin imponer requisitos adicionales a los que se les solicitan a las madres derechohabientes, por motivos de su género."

El Conapred también indica que el ISSSTE y el IMSS deberán dar aviso de dicha resolución a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV).

La Resolución indica en sus Consideraciones Finales que la misma tiene como objetivo esencial que el Estado mexicano garantice la igualdad real de oportunidades y el trato digno de los padres derechohabientes y sus hijas e hijos y que se promuevan las responsabilidades familiares compartidas.



NOTAS

1. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 1411100007216, 1411100007316 y 1411100007416.
2. Informe del Relator especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Sr. Dato'Param Coomaraswamy, presentado de conformidad con la resolución 2001/39 de la Comisión de Derechos Humanos Adición. Informe sobre la misión cumplida en México, [E/CN.4/2002/72/Add.1], 58º periodo de sesiones (2002), Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos, párrafos 148, 149, 192 (m). Disponible en: www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/G0210345.doc [consulta: 24 de junio de 2015].
3. "Aprueba Senado reformas constitucionales en materia de justicia laboral", Boletín del Senado de la República, 13 de octubre de 2016. Disponible en: http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/31702-aprueba-senado-reformas-constitucionales-en-materia-de-justicia-laboral.html [consulta: 7 de marzo de 2017].
4. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 1410000012716.
5. Sistema de Acceso a la Información Pública, folio 32228.
6. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 3400000005316 y 3400000005416.
7. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00048416 y 00048516.
8. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00381516 y 00381616.
9. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 01975316 y 01975516.
10. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00015616 y 00015716.
11. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00113916 y 00114216.
12. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 20282 y 20283.
13. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00096116 y 00096216.
14. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00028216 y 00028316.
15. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00042616 y 00042716.
16. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00070416 y 00180616.
17 . Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00294316 y 00294516.
18. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 15650 y 15651.
19. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 0100043316 y 0100043416; 009592016 y 009632016; 00042416 y 00042516; 00031416 y 00031316; 00116916 y 00117016; 00207716 y 00207816; 00269716 y 00269816.
20. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 160669 y 160670.
21. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00025616 y 00025716.
22. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 15137 y 00068316.
23. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00049516 y 00049616.
24. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00007/JLCAVT/IP/2016 y 00008/JLCAVT/IP/2016.
25. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios SI-2016-03-01-1103 y SI-2016-03-01-1104.
26. Sistema de Acceso a la Información Pública, folios 00164316 y 00164516.
27. Se recibió respuesta por correo sin número de folio.
28. La reforma constitucional en materia de derechos humanos de junio 2011 incluyó la modificación del apartado B del artículo 102, en virtud de la cual se amplió el ámbito de competencia de los organismos de protección de los derechos humanos a la materia laboral.
29. Esta Ley entró en vigor el 12 de junio de 2003 y fue reformada el 20 de marzo de 2014 para dotar de mayores atribuciones al CONAPRED.
30. Se trata de Aguas Calientes, Baja California, Campeche, Chiapas, Colima, Durango, Guerrero, Hidalgo, México, Nayarit, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

31. Estas son: Baja California Sur, Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Tabasco, Yucatán y Zacatecas. Cabe hacer la aclaración que la legislación de Zacatecas prevé su implementación tanto a través de su Comisión de Derechos Humanos (para atender quejas), como de un Consejo Estatal para Prevenir y Erradicar toda forma de Discriminación (para la planeación y seguimiento de las acciones para prevenir y erradicar la discriminación, así como la vigilancia de la aplicación de la ley).

32. La ley antidiscriminatoria de Oaxaca prevé que su órgano implementador se llamará Comisión para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Oaxaca; y en Yucatán se prevé que se llame: Centro Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en Yucatán (Decreto 440 de 29 de julio de 2011).

6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1

NECESIDAD DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

CONCLUSIÓN

La relación vida laboral-vida personal (en particular el trabajo del hogar) se encuentra inserta en un esquema estereotípico y patriarcal de desigualdad en cuanto a derechos y responsabilidades, que oprime en especial a las mujeres, pero que también genera violaciones a derechos humanos de hombres, niñas y niños.

RECOMENDACIÓN

Son necesarios una serie de cambios en la forma como están organizados el mundo del trabajo y el hogar.

2

POLÍTICAS INTEGRALES DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD

CONCLUSIÓN

Esta situación de opresión no es un "problema de las mujeres", sino de las familias, en las que todos los integrantes deben compartir derechos y responsabilidades. Es un problema de toda la sociedad, empezando por el Estado que se encuentra obligado a proteger, respetar, garantizar y promover todos los derechos humanos para todos y todas; así como de las y los empleadores del sector público y privado, que deben modificar la situación laboral que lleva a esta discriminación. Todos tienen algún grado de implicación en la discriminación que sufren madres y padres, y todos están expuestos a los efectos de la falta de conciliación.

Existe en México una norma que sugiere que más horas en la oficina es sinónimo de mejores trabajadores. Esto no es cierto, está demostrado que demasiadas horas en la oficina generan ineficiencia y mayores gastos, al tiempo que merman considerablemente la calidad de vida de las personas (tanto de quienes tienen hijos como de quienes no los tienen). Dicha práctica afecta la convivencia de padres/madres e hijas/hijos, violando los derechos de unos y otros.

RECOMENDACIÓN

Debe hablarse de corresponsabilidad. Para hacer frente a estos problemas no basta con políticas aisladas, sino que se requiere la planeación, diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de una política integral de conciliación corresponsable de la vida laboral y personal que incluya la participación de todas y todos los involucrados.

El Poder Ejecutivo debe:

I. Designar una institución como encargada de preparar esta política integral, definir los objetivos, así como establecer estrategias y plazos.

II. Establecer convenios de cooperación con instancias internacionales especializadas en la materia, tales como ONU Mujeres, la OIT o el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para diseñar e implementar toda la política o para aspectos específicos de la política (por ejemplo, el BID en relación a las instituciones de cuidado infantil).

III. Establecer convenios de cooperación con instituciones académicas y OSC especializadas en la materia para el análisis y el diseño e implementación.

El Poder Legislativo debe:

I. Ratificar los Convenios 183 y 156 de la OIT.

II. Definir una Comisión encargada de revisar, sistematizar, mejorar y unificar las iniciativas de reformas en la materia, además de darles seguimiento e impulsarlas.

III. Reformar las leyes en la materia para reducir la jornada laboral.

IV. Establecer otro tipo de licencias y permisos parentales con y sin goce de sueldo.

Cada unidad de trabajo (del sector privado o público) debe:

I. Realizar una encuesta de clima laboral en materia de conciliación. Consulta de necesidades y propuestas de trabajadores(as).

II. Elaborar un programa de conciliación corresponsable de la empresa u oficina, que contemple el diseño, implementación y evaluación de las políticas laborales en la materia. Este programa debería reflejarse en manuales, procedimientos, y el código de ética.

III. Realizar, con todo el personal, talleres de sensibilización sobre igualdad laboral y no discriminación y sobre las necesidades y los derechos asociados a la conciliación de la vida laboral y personal.

IV. Modificar la práctica de permanecer en la oficina más horas de las establecidas en la jornada laboral.

V. Establecer horarios flexibles o escalonados, la posibilidad de semanas de trabajo comprimidas y de teletrabajo.

3

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN

CONCLUSIÓN

Tanto a nivel macroeconómico como de las unidades productivas en México, no se ha revisado suficientemente el balance entre los costos y beneficios de conciliar y no conciliar. Existen diversos estudios internacionales que muestran que el balance costo-beneficio puede ser muy positivo hacia la conciliación corresponsable si se saben aplicar y se encuentran formas creativas y adaptables a las necesidades del país y de las unidades productivas y su personal.

RECOMENDACIÓN

Deben realizase estudios tanto a nivel macroeconómico como de las unidades productivas sobre los costos y beneficios de conciliar, así como tomar en cuenta los insumos que existen de estudios internacionales.

4

EMBARAZO, PARTO, POSPARTO Y ADOPCIÓN

CONCLUSIÓN

Los tratados internacionales ratificados por México y la legislación nacional en la materia prohíben la discriminación por motivo de embarazo, incluyendo la solicitud de certificados de ingravidez y despidos a causa de embarazo. Sin embargo, esta normativa es violada sistemáticamente.

Los tratados internacionales y la legislación nacional también establecen la obligación de proteger a las mujeres embarazadas frente a los riesgos de trabajo.

El problema más grande consiste en que la mayoría de la población activa no tiene acceso a ningún sistema de seguridad social.

RECOMENDACIÓN

Se deben realizar acciones tendientes a constituir un sistema de seguridad social universal que abarque a todas las mujeres y hombres trabajadores, independientemente de que sean derechohabientes de una institución de seguridad social. Al respecto es importante incluir a quienes realizan trabajo informal, como trabajadores y trabajadoras domésticas.

El Poder Ejecutivo debe:

I. Fortalecer e intensificar los mecanismos de control para evitar este tipo de prácticas y sancionarlas.

Cada unidad de trabajo debe:

I. Establecer de manera explícita en sus manuales de contratación y otros documentos de procedimientos internos, candados para evitar las prácticas señaladas y medidas específicas de protección cuando se requiera.

II. Otorgar incentivos a la contratación de mujeres embarazadas.

4

LICENCIAS LABORALES ASOCIADAS CON LA VIDA REPRODUCTIVA

CONCLUSIÓN

La licencia de maternidad de 12 semanas no es acorde con los estándares internacionales en la materia, los cuales establecen licencias de 14 semanas (Convenio núm. 183 de la OIT), con posibilidad de ampliarse en caso de enfermedad o complicaciones. México se encuentra muy lejos de la práctica de sus pares en organizaciones como la OCDE, que tiene un promedio entre todos sus países de 32.2 semanas. Ni siquiera se acerca a las 18 semanas establecidas en la Recomendación núm. 191 de la OIT.

RECOMENDACIÓN

Además de ratificar el Convenio núm. 183 de la OIT, deben realizarse las reformas legislativas necesarias para ampliar dicha licencia, tales como la ampliación de las licencias de maternidad:

BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
a. Ampliar a 14 semanas (Convenio núm. 183 OIT). b. Ampliar a 18 semanas (Recomendación núm. 191 OIT).	a. Ampliar a seis meses: duración de la lactancia materna exclusiva según recomienda la OMS. Esto aplica también para lactantes que son alimentados con sucedáneos de leche materna. b. Ampliar a 32.2 semanas (ocho meses): promediodel tiempo otorgado por países de la OCDE.	Ampliar a 71.1 semanas (1 año, 4 meses y medio): Número de semanas que otorga Hungría.

CONCLUSIÓN

En el caso de las licencias de paternidad, cinco días es un período insuficiente para hacer frente a las necesidades de atención de la mujer que acaba de tener un hijo, así como de la o el recién nacido.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que se reformen las leyes correspondientes para ampliar las licencias de paternidad:

BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
15 días hábiles obligatorios (Diversas instituciones en México ya otorgan 10 y más días).	4.3 semanas obligatorias (1 mes): promedio del tiempo otorgado por países de la OCDE.	4 meses: Duración de licencia que ya otorgan empresas que laboran en México, tal como Facebook.

CONCLUSIÓN

La licencia parental es fundamental en una política de conciliación corresponsable. Este tipo de licencias no existen en la legislación mexicana.

RECOMENDACIÓN

Es necesario reconocer la licencia parental en las leyes, tomando en cuenta elementos importantes que ya son considerados en algunos países, por ejemplo, valorar diferentes esquemas de remuneración (nula, parcial o total) frente a los diferentes posibles períodos a otorgar. Estos períodos deben considerar casos de complicaciones de salud o de discapacidad, para los cuales la licencia debería de ampliarse. También puede combinarse con un esquema más amplio de política de conciliación corresponsable, como períodos de licencia y horarios flexibles. La licencia parental debe otorgarse, sin discriminación, en casos de adopción.

BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
52 días (caso de Ecuador).	Hasta que el hijo o la hija cumple un año (caso de Cuba).	Madre o padre pueden elegir entre licencia parental o trabajo de medio tiempo (mínimo 16 hrs/sem) hasta que hijo o hija cumple tres años (caso de Francia).

4
LACTANCIA

CONCLUSIÓN

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y combinada con otros alimentos hasta los dos años. Sin embargo, los índices de lactancia materna en México se encuentran entre los más bajos del mundo. En todo caso, es importante recalcar que el derecho de la madre a la lactancia no implica una obligación y no se debe discriminar, marginar o señalar a ninguna mujer por decidir no lactar.

RECOMENDACIÓN

Debe establecerse en México una política amplia e integral que favorezca la lactancia en términos de promoción y no discriminación. Para ello es necesario tomar en cuenta las necesidades reales de las mujeres. También, se debe de promover y evaluar una cultura laboral para que las unidades de trabajo cuenten con un lactario; otorguen los tiempos necesarios para la lactancia, y garanticen un ambiente libre de discriminación en el entorno laboral de la madre.

4

CUIDADO DE LAS Y LOS HIJOS

CONCLUSIÓN

El cuidado de las y los hijos es compromiso de ambos padres, si los hubiera, así como del Estado el apoyarles con esta responsabilidad y proporcionar instituciones de cuidado. Para un buen desarrollo de las y los niños pequeños son necesarias tres cosas: alimentación suficiente y saludable, estimulación y un ambiente cálido, de respeto y atención para la o el menor. Si falta alguno de estos elementos, el desarrollo de estas niñas y niños puede verse afectado. Los primeros años de la vida son fundamentales para todo el desarrollo posterior, afectando así el mejor o peor desempeño económico y social de un país en el futuro. En México, la gran mayoría de las niñas y niños pequeños son cuidados por otra persona del entorno familiar, responsabilidad que suele recaer en las abuelas.

RECOMENDACIÓN

Es fundamental que se haga una evaluación a nivel nacional de la situación en la materia para poder trazar una política pública amplia y eficaz. Dicha política debería buscar que todas las madres y padres tengan acceso a alguna institución de cuidado infantil pública o privada; que las instituciones de cuidado infantil sean accesibles en condiciones de igualdad: asequibles material y económicamente; que cuenten con programas de estimulación y aprendizaje adecuados y de buena calidad; con condiciones de seguridad garantizadas, y que se adapten a las necesidades de las y los trabajadores y de sus hijos.

5

ACCESO A LA JUSTICIA

CONCLUSIÓN

Las instancias encargadas de impartir justicia no han protegido de manera suficiente a los hombres, mujeres y niños que se han visto afectados por una falta de conciliación corresponsable de la vida personal y familiar frente a la vida laboral.

RECOMENDACIÓN

El Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres y, en su caso, reparar de manera integral los derechos de quienes se han visto afectadas por despidos por embarazo o por solicitud de pruebas de ingravidez, así como a las personas a quienes se les ha negado acceso a licencias de maternidad y/o paternidad.

AN EXO

ANEXO

INICIATIVAS LEGISLATIVAS SOBRE LICENCIAS (DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES) Y LACTANCIA

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE ADICIONA UN PÁRRAFO A LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Ampliar la licencia de paternidad en caso de muerte o discapacidad de la madre. Para ello propone extender dicha licencia hasta 30 días cuando, al momento del nacimiento o durante el periodo de lactancia, la madre falleciera o quedara bajo alguna discapacidad parcial o absoluta.	8/10/2016 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Lorena Cuéllar Cisneros (PRD)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 18/10/2016**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Ampliar los periodos de licencia de maternidad. Para ello propone: 1) indicar que dicho descanso será de cuatro semanas anteriores y 14 semanas posteriores al parto; 2) determinar que se podrá transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo; y, 3) establecer que en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 16 semanas posteriores al parto.	06/10/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	PVEM	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 06/10/2016**
QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Precisar elementos relativos a la licencia de paternidad remunerada. Para ello propone: 1) indicar que se otorgará por 10 días hábiles laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; 2) precisar que para acreditar la relación del parentesco por consanguineidad o adoptiva, el padre trabajador, deberá justificar su licencia mediante los siguientes requisitos: a) acreditar la relación del estado civil de casado o concubinato con la madre de la o el menor, o el reconocimiento como hijo de éste; y, b) exhibir el certificado médico de nacimiento del hijo o la resolución judicial que autorice la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes; 3) referir que dicha solicitud deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción; y, 4) señalar que la licencia en comento se concederá sin perjuicio de la prevista para la licencia de maternidad.	29/09/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Sasil Dora Luz de León Villard (PVEM)	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/09/2016**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Ampliar el permiso de paternidad a 10 días laborables.	13/09/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Karina Padilla Ávila (PAN)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 13/09/2016**
QUE ADICIONA UN NUEVO PÁRRAFO DÉCIMO AL ARTÍCULO 4º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Establecer que el Estado promoverá la cultura de la lactancia materna, entendida como el mejor recurso para la salud y vida de los niñas y niñas en la primera infancia.	17/08/2016 Comisión permanente LXIII Legislatura	Dip. Flor Estela Rentería Medina (PRI)	I. Diputados Puntos Constitucionales. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 17/08/2016**
QUE DEROGA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132, MODIFICA EL NOMBRE DEL TÍTULO QUINTO, SE DEROGAN LAS FRACCIONES II, II BIS, III, V, VI Y VII DEL ARTÍCULO 170, SE REFORMA EL ARTÍCULO 172, SE ADICIONA EL CAPÍTULO I AL TÍTULO QUINTO Y SE RECORREN LOS ARTÍCULOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Establecer los lineamientos sobre los que las mujeres y hombres trabajadores podrán acceder a las licencias de maternidad o paternidad. Entre lo propuesto, destaca: 1) indicar que la licencia de maternidad comprenderá de un descanso obligatorio de al menos 14 semanas; 2) señalar que en este caso se deberán tomar, al menos, cuatro semanas anteriores y seis posteriores del parto; 3) determinar que en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 12 semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente; 4) referir que en caso de fallecimiento del hijo, la trabajadora podrá gozar de las seis semanas de descanso; 5) precisar que para el caso de adopción de un infante se disfrutarán de un descanso de ocho semanas posteriores al día que lo reciban; 6) estipular que la licencia de paternidad comprenderá un descanso de al menos cinco días anteriores y 20 días posteriores al parto; 7) puntualizar que los trabajadores tendrán al menos 10 días consecutivos de descanso posteriores al parto; 8) enlistar los periodos de descanso de los que gozará el padre en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, hayan fallecimiento o sean en adopción; y, 9) resaltar que durante los períodos de descanso referidos los trabajadores y las trabajadoras percibirán su salario íntegro.	18/05/2016 Comisión Permanente (Turnado a Diputados) LXIII Legislatura	Dip. Claudia Sofía Corichi García (MC)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 18/05/2016**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	Precisar elementos relativos al periodo de lactancia. Entre lo propuesto, destaca: I) indicar que durante dicho periodo y hasta por el término máximo de ocho meses, las trabajadoras tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día o reducir en una hora su jornada de trabajo; 2) precisar que los reposos deberán ser de media hora cada uno, a fin de alimentar a sus hijos o realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; 3) señalar que en caso de reducir su horario no podrá verse afectada la jornada efectivamente laborada; y, 4) establecer que cuando no sea posible que la empresa designe un espacio adecuado e higiénico para las actividades inherentes a la lactancia, el patrón quedará obligado a reducir en una hora la jornada de trabajo durante el periodo señalado.	29/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Sandra Méndez Hernández (PRI)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Diputados Seguridad Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/04/2016**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Otorgar el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna. Para ello propone: I) indicar que se le otorgará al padre o tutor responsables del menor en caso de que la madre falleciera en el parto, cesárea o hasta 42 días posteriores al nacimiento del hijo; y, 2) señalar que dicho permiso tendrá un tiempo máximo de 40 días naturales, con gonce de sueldo.	29/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. María Guadalupe Oyervides Valdez (PRI)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/04/2016**
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD	Establecer disposiciones encaminadas a fomentar y fortalecer la lactancia materna. Entre lo propuesto, destaca: I) establecer que la atención materno-infantil abarcará el periodo de la lactancia. 2) considerar a ésta como prioridad dentro de la atención integral de la mujer y la niñez; 3) crea el Comité Nacional de Lactancia Materna, el cual tiene como fin la promoción, orientación, soporte y protección de la lactancia materna; 4) detallar las atribuciones que tendrá el Comité, así como su integración; y, 5) determinar que la educación para la salud comprenderá elementos relativos en la materia.	29/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Ximena Tamariz García (PAN)	I. Diputados Salud. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/04/2016**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A FRACCIÓN V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Otorgar la licencia de paternidad a los hombres trabajadores. Entre lo propuesto destaca: I) facultar al Congreso de la Unión para legislar en la materia; y, 2) establecer que dicho periodo será equivalente al mismo que gozan las mujeres durante el embarazo y después del parto.	26/04/2016 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Sonia Rocha Acosta (PAN)	I. Senado Puntos Constitucionales. Para dictamen 2. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 3. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 26/04/2016**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Establecer que será obligación de los patrones otorgar a los padres que tengan hijos con discapacidad 10 días adicionales de permiso de paternidad.	26/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Evelyng Soraya Flores Carranza (PVEM)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 26/04/2016**
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY GENERAL DE SALUD, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS	Fortalecer los derechos de las mujeres durante la maternidad y ampliar los periodos de licencia de maternidad y paternidad. Entre lo propuesto, destaca: 1) indicar que la mujer gozará de cuatro semanas antes de la fecha al parto y de 24 semanas después del mismo; 2) señalar que la licencia de paternidad consistirá en seis semanas inmediatamente posteriores al parto; 3) establecer que los periodos de descanso referidos se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, según el certificado médico correspondiente; 4) determinar que en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, del periodo de descanso que reste contabilizado a partir de la fecha del parto, incluyendo el goce de las prestaciones sociales que se hayan autorizado con anterioridad a la madre; 5) resaltar que en caso de adopción de un infante la madre disfrutará de un descanso de 16 semanas, mientras que para el padre será de cuatro semanas; 6) referir que en caso de que el hijo o que el infante adoptado hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el periodo de descanso para la madre será de 20 semanas y de ocho semanas para el padre; 7) precisar que en el periodo de lactancia las mujeres deberán disfrutar obligatoriamente de 24 semanas de descanso para amamantar a sus hijos; 8) estipular que las mujeres durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; y, 9) puntualizar que las mujeres deberán disfrutar, durante dicho periodo, de asistencia médica, apoyo de medicinas y el servicio de guarderías infantiles.	21/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. María Hadad Castillo (PRI)	I. Diputados Puntos Constitucionales. Para dictamen 2. Diputados Marina. Para opinión 3. Diputados Defensa Nacional. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 21/04/2016**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Ampliar los periodos de licencia de maternidad y de lactancia. Para ello propone: 1) indicar que las mujeres gozarán de un descanso de ocho semanas anteriores previas al parto y ocho semanas posteriores al mismo; y, 2) precisar que en periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de 45 minutos cada uno, hasta por un plazo máximo de 24 meses. Asimismo, estipula que disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles y lactarios.	14/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. José Guadalupe Hernández Alcalá (PRD)	I. Diputados Puntos Constitucionales. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 14/04/2016**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE FEDERAL DEL TRABAJO, LA LEY DE ASISTENCIA SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO	Precisar elementos relativos a los lactarios en los centros de trabajo. Entre lo propuesto, destaca: I) indicar que será obligación de los patrones asegurar que en los centros de trabajo se cuente con lactarios como lugares privados, dignos e higiénicos destinados la lactancia materna o para realizar la extracción manual de leche; 2) determinar que en un plazo no mayor a un año, a partir de la entrada en vigor de la propuesta, las empresas, instituciones y dependencias públicas, privadas y del sector social deberán realizar las adecuaciones pertinentes en sus centros de trabajo para que los lactarios sean lugares privados, dignos e higiénicos.; y, 3) señalar que se fomentará la lactancia materna como alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta el segundo año de edad del infante.	05/04/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Eva Florinda Cruz Molina (PRD)	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Diputados Seguridad Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 05/04/2016**
QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	Fortalecer los derechos de las madres trabajadores en periodo de lactancia. Para ello propone: I) indicar que sus reposos para alimentar a sus hijos en salas de lactancia adecuada e higiénica, será hasta por el término máximo de dos años; y, 2) precisar que en caso de no hacer uso de dichos reposos, podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante dicho periodo, previa notificación al patrón.	29/03/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Jonadab Martínez García (MC)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/03/2016**
QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	Fortalecer los derechos de las madres trabajadores en periodo de lactancia. Para ello propone: I) indicar que sus reposos para alimentar a sus hijos en salas de lactancia adecuada e higiénica, será hasta por el término máximo de dos años; y, 2) precisar que en caso de no hacer uso de dichos reposos, podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante dicho periodo, previa notificación al patrón.	29/03/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Jonadab Martínez García (MC)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 17/03/2016**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Garantizar la lactancia materna de mujeres trabajadoras. Para ello propone otorgar, a petición de la madre, y con el propósito de favorecer la lactancia materna exclusiva: 1) seis semanas posteriores al parto adicionales; y, 2) descansos extraordinarios de media hora para alimentar a sus hijos o bien para extracción de leche, en el lugar adecuado que designe la empresa y, adicionalmente, reducir en una hora su jornada de trabajo durante el periodo referido.	04/02/2016 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Lisbeth Hernández Lecona (PRI)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen 3. Senado Familia y Desarrollo Humano. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 04/02/2016**
QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 132 Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Ampliar los periodos de licencia de maternidad y paternidad. Para ello propone: 1) indicar que el permiso de paternidad será otorgado por un plazo de 12 días laborales con goce de sueldo; y, 2) determinar que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de 18 semanas posteriores al parto y de 10 en caso de adopción de un infante.	03/02/2016 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. Ximena Tamariz García (PAN)	1. Diputados. Trabajo y Previsión Social	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CÁMARA DE ORIGEN EL 03/02/2016**
QUE ADICIONA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 64 DE LA LEY GENERAL DE SALUD	Establecer la obligación las instituciones de salud de informar a las madres sobre la lactancia materna, fomentarla y prepararla para su proceso y mantenimiento, así como de los efectos negativos de no amamantar al menor.	15/12/2015 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Lorena Cuéllar Cisneros (PRD)	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Diputados Seguridad Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 15/12/2015**
QUE ADICIONA Y MODIFICA LOS ARTÍCULOS 132, 165 Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Proteger la maternidad de las mujeres trabajadoras, a través de la inmunidad laboral materna. Entre lo propuesto destaca: 1) determinar que, en caso de fallecimiento de la madre durante la licencia de maternidad, se deberá otorgar al padre dicha licencia con goce de sueldo por el tiempo restante al término de la licencia de la madre; y, 2) enlistar los derechos de las madres trabajadoras, destacando que: i) durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; ii) disfrutarán de una licencia de maternidad por catorce semanas remuneradas con el salario íntegro; iii) cuando el producto haya nacido con discapacidad o requieran atención médica, la licencia podrá ser de hasta dieciséis semanas posteriores al parto; iv) tendrán derecho a licencia de dos a cuatro semanas por un aborto espontáneo; y, v) se prohibirá el despido de alguna trabajadora en los primeros doce meses a partir de la fecha del parto.	08/12/2015 Senado de la República LXIII Legislatura	Sen. Héctor Yunes Landa (PRI)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 08/12/2015**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 11 DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y 149 TER DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL	Establecer que las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y en situación de maternidad, gozarán de una estabilidad reforzada en el empleo. Para ello propone aplicar sanción de uno a tres años de prisión o de 150 a 300 días de trabajo a favor de la comunidad y hasta 200 días multa al que niegue o restringa derechos laborales por razón de lactancia.	26/11/2015 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Sen. Margarita Flores Sánchez (PRI)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen 3. Senado Familia y Desarrollo Humano. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 20/10/2015**
QUE REFORMA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Establecer que el permiso de paternidad se otorgará por 10 días laborables y con goce del 100% del sueldo.	12/11/2015 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Congreso de Nuevo León	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 12/11/2015**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Precisar que el permiso de paternidad se otorgará por 10 días laborables.	12/11/2015 Cámara de Diputados LXIII Legislatura	Dip. María Ávila Serna (PVEM)	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 12/11/2015**
QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA LACTANCIA	Garantizar los derechos laborales de mujeres en periodo de lactancia. Para ello propone: 1) establecer los principios de privacidad y dignidad en espacios puedan realizar dicha actividad; y, 2) determinar que será obligación de los patrones contar, en los centros de trabajo con más de 40 trabajadoras, con áreas que se sujeten a dichas características, además de la higiene, que se destinen a la lactancia materna y amamantamiento, con el objeto de incentivar la exclusividad de dicho alimento durante los primeros 6 meses y complementario hasta el segundo año de edad.	20/10/2015 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Margarita Flores Sánchez (PRI)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen 3. Senado Familia y Desarrollo Humano. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 20/10/2015**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 APARTADO A FRACCIÓN V Y EL APARTADO B FRACCIÓN XII INCISO C DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Otorgar permiso de paternidad a hombres trabajadores. Para ello propone precisar que el cónyuge o concubino gozará de 21 días, que podrá utilizar una semana antes de la fecha fijada para el parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y derechos adquiridos por la relación de trabajo.	07/10/2015 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. María Cristina Díaz Salazar (PVEM)	1. Senado Puntos Constitucionales. Para dictamen 2. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 3. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen 4. Senado Familia y Desarrollo Humano. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 07/10/2015**
QUE REFORMA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	Garantizar los derechos de madres y padres trabajadores. Entre lo propuesto destaca: 1) aumentar a tres semanas la licencia de paternidad a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o por adopción de un menor; 2) establecer el principio de igualdad de derechos y deberes entre los integrantes de la familia, como base del ejercicio de la responsabilidad compartida y solidaridad familiar; 3) obligar a los patrones a adoptar medidas de organización en el trabajo, que permitan a madres y padres trabajadores mantener el equilibrio en su rendimiento laboral, atención de su familia y actividades de cuidado y desarrollo personal; 4) estipular que a padres y madres trabajadores solteros se les otorgará excepcionalmente una jornada laboral de seis horas; 5) puntualizar que los trabajadores tendrán derecho que se computen en su antigüedad los períodos de licencia de paternidad y adopción; 6) precisar lo conducente en materia de seguridad social. Para ello modifica diversos artículos de las leyes.	29/09/2015 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. José María Martínez Martínez (PAN)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Segunda Para dictamen 3. Senado Familia y Desarrollo Humano. Para opinión	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 29/09/2015**
QUE ADICIONA Y REFORMA LOS ARTÍCULOS 132 Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Ampliar el descanso por licencia de maternidad, así como establecer la licencia de paternidad. Para ello propone: 1) indicar que se le concederán 10 días a los hombres que por consanguinidad o adopción demuestren legalmente su paternidad, posteriores a la adopción o al parto; 2) ampliar de 12 a 14 semanas el descanso para la mujeres trabajadoras, de las cuales siete serán anteriores y siete posteriores al parto; y, 3) precisar que a consideración del médico se podrán transferir hasta cuatro de las siete semanas de descanso previas para después del parto.	08/07/2015 Cámara de Diputados LXII Legislatura	Dip. Roxana Luna Porquillo (PRD)	1. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 08/072015**

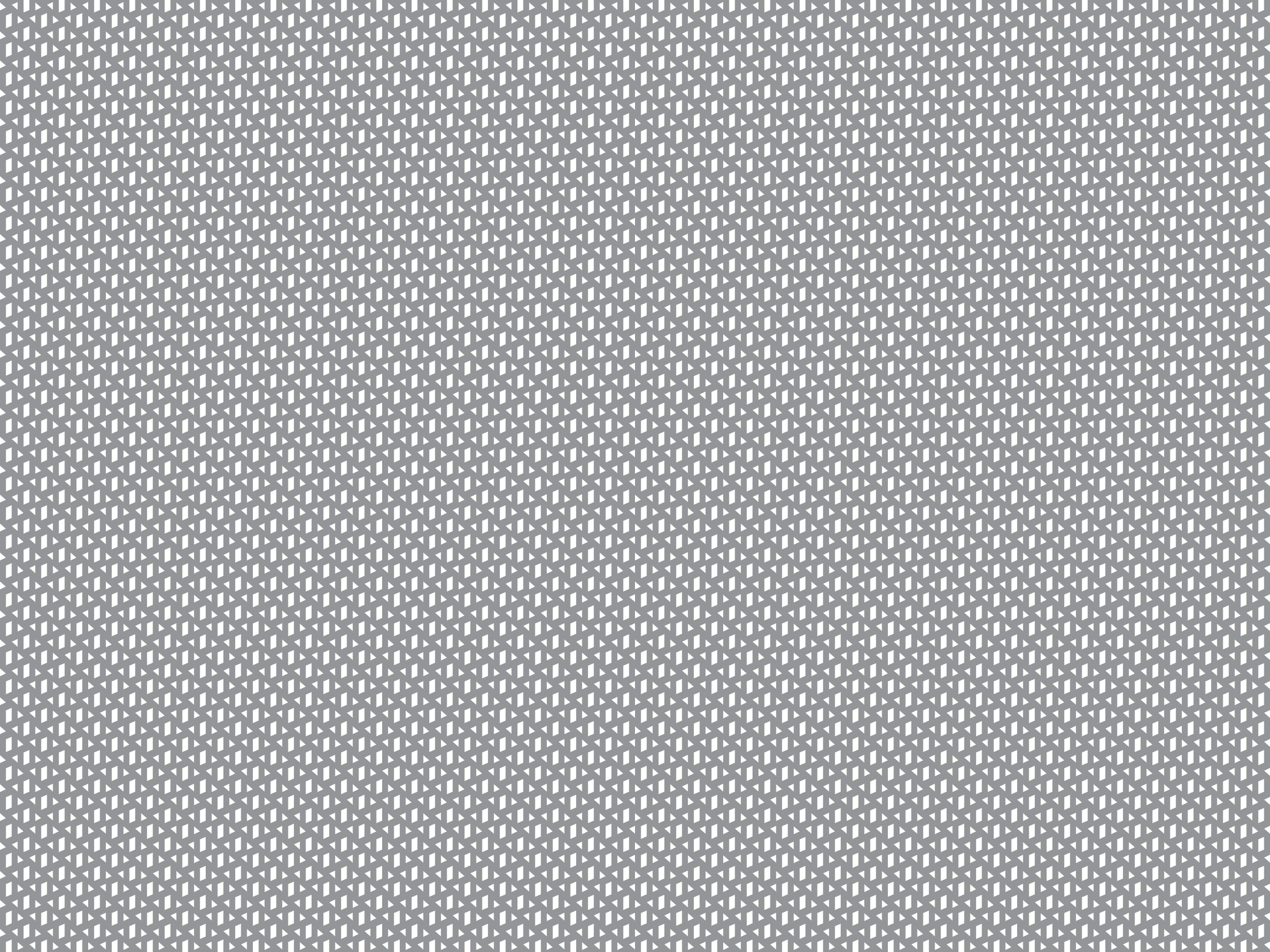
INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE ADICIONA EL APARTADO F A LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 43 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Conceder licencia de paternidad de cinco días con goce de sueldo por el nacimientos de sus hijos o hijas, contados partir del parto y de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.	09/04/2015 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Congreso de Chihuahua	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 09/04/2015**
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS, EN MATERIA DE LICENCIA DE MATERNIDAD	Ampliar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y de los hombres por el nacimiento de sus hijos. Entre lo propuesto, destaca: 1) otorgar licencia de paternidad de 30 días laborales; 2) brindar licencia posterior al nacimiento del hijo al padre que no tenga cónyuge o concubina y tenga a su cargo el cuidado directo de éste; 3) conceder licencia al padre, en caso de que fallezca la madre durante el parto o puerperio, por el periodo equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia de maternidad; 4) indicar que las madres trabajadoras tendrán derecho a 45 días de descanso anteriores al parto y 90 posteriores al mismo; 5) destacar que a petición de la trabajadora se podrán transferir hasta 38 días para disfrutar con posterioridad al parto, precisando que en caso de nacimiento prematuro podrá disfrutar de 135 días contados a partir del mismo y 14 días adicionales en caso de parto múltiple; 6) determinar que la trabajadora que sufra un aborto o parto prematuro no logrado, tiene derecho a una licencia de hasta 30 días con goce de sueldo; y, 7) establecer que el IMSS y al ISSSTE deberán otorgar servicios médicos y medicinas a la asegurada, así como el servicio de guarderías infantiles para madres o padres trabajadores.	01/04/2015 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Raúl Morón Orozco (PRD)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 01/04/2015**
QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Fortalecer los derechos relativos a la licencia de paternidad. Para ello propone: 1) precisar que la misma será de seis semanas con goce de sueldo íntegro; 2) enlistar los casos en que podrá extenderse la licencia de paternidad; 3) puntualizar que a partir del nacimiento de sus hijos o resolución de juez sobre la custodia provisional o definitiva de un menor en adopción, dicha licencia será aplicable; 4) precisar que una vez finalizada, los trabajadores tendrán derecho a: i) regresar al puesto que desempeñaban; y, ii) que se computen en su antigüedad los plazos de licencia de paternidad que hayan requerido en total, los cuales no afectarán otro tipo de licencias ni los derechos en general con los que cuenta en la relación laboral; 5) indicar que para acceder a la licencia se deberá presentar ante el patrón el certificado de nacimiento expedido por un centro de salud público o privado y en caso de adopción, presentar el decreto de la custodia provisional o definitiva; y, 6), señalar que la documentación médica particular deberá contener fecha, y el nombre y número de cédula profesional de quien la expida.	03/03/2015 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. María Lucero Saldaña Pérez (PRI)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Segunda. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CÁMARA DE ORIGEN EL 03/03/2015**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE LICENCIA DE MATERNIDAD	Ampliar el periodo de descanso para las mujeres antes y después del embarazo, a fin de que gocen de 45 días anteriores a la fecha fijada para el parto y 90 días posteriores al mismo. Asimismo, propone establecer que deberán de disfrutar de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.	01/04/2014 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Raúl Morón Orozco (PRD)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 01/04/2014**
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS, EN MATERIA DE LICENCIA DE MATERNIDAD	Ampliar los derechos laborales de las mujeres embarazadas y de los hombres por el nacimiento de sus hijos. Entre lo propuesto, destaca: I) otorgar licencia de paternidad de 30 días laborales; 2) brindar licencia posterior al nacimiento del hijo al padre que no tenga cónyuge o concubina y tenga a su cargo el cuidado directo de éste; 3) conceder licencia al padre, en caso de que fallezca la madre durante el parto o puerperio, por el periodo equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia de maternidad; 4) indicar que las madres trabajadoras tendrán derecho a 45 días de descanso anteriores al parto y 90 posteriores al mismo; 5) destacar que a petición de la trabajadora se podrán transferir hasta 38 días para disfrutar con posterioridad al parto, precisando que en caso de nacimiento prematuro podrá disfrutar de 135 días contados a partir del mismo y 14 días adicionales en caso de parto múltiple; 6) determinar que la trabajadora que sufra un aborto o parto prematuro no logrado, tiene derecho a una licencia de hasta 30 días con goce de sueldo; y, 7) establecer que el IMSS y al ISSSTE deberán otorgar servicios médicos y medicinas a la asegurada, así como el servicio de guarderías infantiles para madres o padres trabajadores.	01/04/2014 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Raúl Morón Orozco (PRD)	1. Senado Puntos Constitucionales. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 01/04/2014**
QUE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL (MINUTA)	La Cámara de Diputados aprueba que se otorgue el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.	20/03/2014 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Cámara de Diputados	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Segunda. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA REVISORA EL 20/03/2014**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
POR LA QUE EXHORTA A LA SECRETARÍA DE SALUD Y A LAS AUTORIDADES EN LA MATERIA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A GARANTIZAR EL ACCESO A SERVICIOS DE SALUD A MUJERES EMBARAZADAS Y NIÑOS RECIÉN NACIDOS; A FORTALECER LAS ACCIONES PARA QUE EN MÉXICO SE ALCANCEN LAS METAS EN LACTANCIA MATERNA ESTABLECIDAS EN LA ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD Y PARA QUE MÉXICO RATIFIQUE LOS CONVENIOS 183 Y 191 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, REFERENTES A PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PERMISO DE MATERNIDAD (Proposición con punto de acuerdo)	La legisladora propone exhortar: I) a la SSA y a las autoridades en la materia de los estados a garantizar el derecho universal a la salud, logrando que todos los recién nacidos y sus madres tengan acceso a un médico antes y después del parto, ya que en México 2 de cada 10 recién nacidos no ven a un médico en el primer mes de vida y existen entidades como Chiapas o Oaxaca donde el 30% de los partos no se realizan bajo supervisión de personal calificado; y, 2) al gobierno federal a: i) instruir a las instituciones responsables a establecer metas para el aumento de lactancia materna, considerando alcanzarlas a mediano plazo para regresar a las cifras del año 2006 y que la meta a largo plazo sea la adoptada por México en la Asamblea Mundial de la Salud número 65; ii) incluir en el objetivo II de la Cruzada Nacional contra el Hambre el fomento a la lactancia materna exclusiva, buscando eliminar el hambre, la desnutrición y la mortalidad infantil en la población con pobreza extrema, implementando acciones que empoderen a las mujeres para tomar decisiones sobre la mejor manera para alimentar a sus hijos; y, iii) ratificar los convenios internacionales de la OIT referentes a la protección de la maternidad (Convenio 183 y 191), particularmente en lo que concierne al permiso de maternidad, así como ampliar la cobertura a través del Seguro Popular en Salud para mujeres que trabajan en la economía informal.	13/03/2014 Cámara de Senadores LXIII Legislatura	Sen. Mónica Tzasna Arriola Gordillo (PANAL)	I. Senado Salud. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 13/04/2014**
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Establecer que se otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.	26/09/2013 Cámara de Diputados LXII Legislatura	Dip. Esther Quintana Salnas (PAN)	I. Diputados Trabajo y Previsión Social. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA REVISORA EL 20/03/2014**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Ampliar el derecho a licencia de maternidad y paternidad para los padres biológicos y adoptivos del sector público y privado. Entre lo propuesto, destaca: a) autorizar a las madres un periodo de descanso posteriores a la adopción de un infante; b) permitir la transferencia de semanas de descanso previas al parto para después del mismo; c) otorgar permiso de paternidad por nacimiento o adopción; y, d) permitir ampliación de descanso posteriores al parto en casos de que los hijos hayan nacido con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria. Destaca que los días de descanso dependerán del sector al que pertenezca el trabajador.	19/02/2013 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Gabriela Cuevas Barrón (PAN)	1. Senado Puntos Constitucionales. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 19/02/2013**
QUE REFORMA EL APARTADO A FRACCIÓN V Y EL APARTADO B FRACCIÓN XI, INCISO C DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Establecer que los hombres tienen derecho a una licencia de paternidad obligatoria por 15 días y con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o por la adopción de un infante. Precisa que en el caso de que la madre falleciera durante el parto o se encuentre incapacitada para el cuidado del menor, gozará de una licencia de paternidad con goce de sueldo durante los 60 días posteriores al nacimiento del menor. Destaca que en ambos casos, el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando.	14/02/2013 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Ángel Benjamín Robles Montoya (PRD)	1. Senado Puntos Constitucionales Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 14/02/2013**
QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Ampliar el derecho a licencia de maternidad y paternidad para los padres biológicos y adoptivos del sector público y privado. Entre lo propuesto, destaca: a) autorizar a las madres un periodo de descanso posteriores a la adopción de un infante; b) permitir la transferencia de semanas de descanso previas al parto para después del mismo; c) otorgar permiso de paternidad por nacimiento o adopción; y, d) permitir ampliación de descanso posteriores al parto en casos de que los hijos hayan nacido con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria. Destaca que los días de descanso dependerán del sector al que pertenezca el trabajador.	19/02/2012 Cámara de Senadores LXII Legislatura	Sen. Gabriela Cuevas Barrón (PAN)	1. Senado Equidad y Género. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 19/02/2013**

INICIATIVA	OBJETO	PRESENTADA EN	PRESENTADA POR	TURNADO A	ESTATUS
QUE REFORMA EL ARTÍCULO 170 FRACCIONES II, III Y IV Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	Ampliar la licencia de maternidad de las mujeres y las horas designadas para la lactancia.	12/04/2011 Cámara de Senadores LXI Legislatura	Manuel Velasco Coello (PVEM)	1. Senado Equidad y Género. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos, Primera. Para dictamen	**DE PRIMERA LECTURA EN CAMARA DE ORIGEN EL 25/04/2012**
CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	Crear la licencia de paternidad para otorgar a los trabajadores masculinos un periodo mínimo de 7 días hábiles contados a partir del nacimiento de un hijo y que hará efectiva con la presentación de la constancia médica expedida por alguna institución del sistema nacional de salud en la que conste la fecha de nacimiento del menor. También será aplicable en caso de adopción, el cual se hará efectivo a partir de una resolución judicial. Contempla otorgar a los padres una hora para la alimentación y cuidado de su menor dentro de su jornada laboral en los casos en que la madre pierde la vida en el momento del parto o posterior a éste y el niño quede en orfandad.	20/05/2009 Comisión Permanente LX Legislatura	Sen. Luis Fernando Rodríguez Lomelí (PAN)	1. Senado Trabajo y Previsión Social. Para dictamen 2. Senado Estudios Legislativos. Para dictamen	**PENDIENTE EN COMISION(ES) DE CAMARA DE ORIGEN EL 20/05/2009**



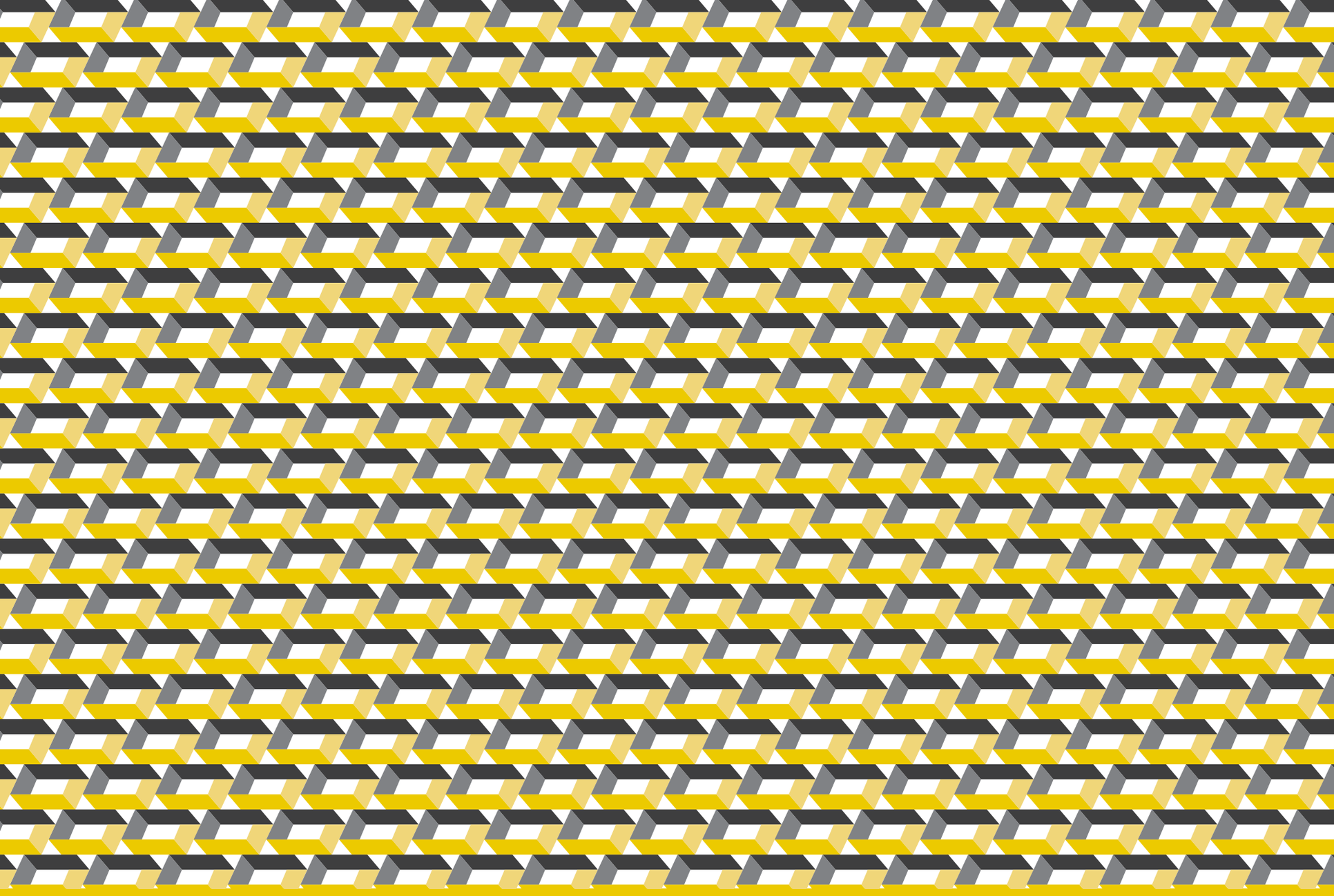
Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal

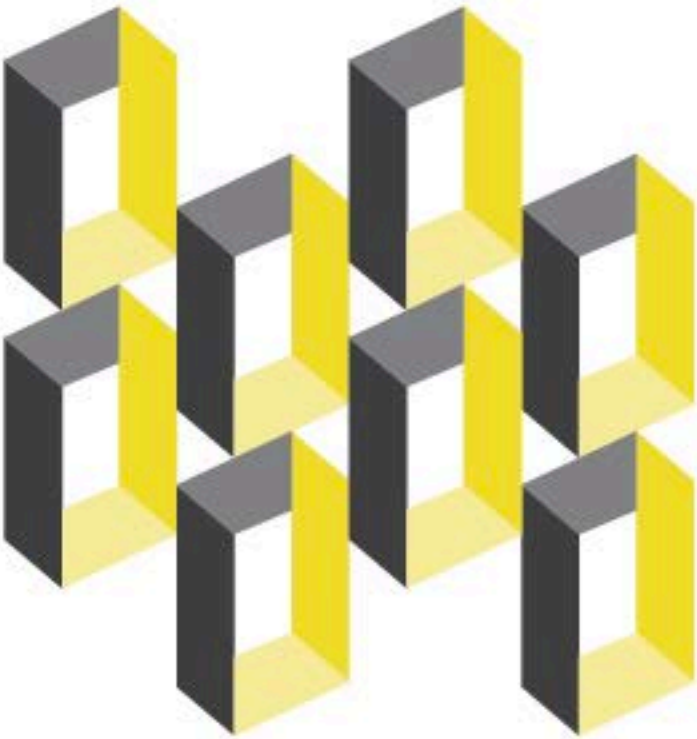
GIRE alienta la distribución pública de la presente obra y de los datos de esta investigación siempre que se reconozca y mencione su autoría. En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

Primera edición, marzo de 2017.

Se terminó la impresión de esta obra en marzo de 2017 en los talleres de Impregrafic® Impresores, Majaditas 31, Colonia Guadalupe del Moral, Iztapalapa, 09300, Ciudad de México.

Tiraje: 1000 ejemplares.





CORRESPONSABILIDAD

Es un concepto que se ha desarrollado en los últimos años, que busca una relación armoniosa entre dos ámbitos que al día de hoy se encuentran completamente fragmentados y que generan conflicto: el ámbito laboral por un lado y el ámbito personal o familiar por el otro.

GIRE

grupo de investigación en reproducción elegida

ELEMENTOS CENTRALES PARA UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE CHECKLIST PARA EMPLEADORES

Existen una serie de modificaciones y adaptaciones que todas las unidades de trabajo, ya sean públicas o privadas, pueden realizar en su política laboral y en su normativa interna para lograr la conciliación con corresponsabilidad, independientemente de las reformas legislativas y de políticas públicas que el Estado debe implementar en la materia. La mayoría de estos cambios implica inversiones mínimas o nulas y su implementación significa grandes mejoras de productividad y a nivel social. A continuación se propone una serie de elementos que pueden ser fácilmente aplicados con apoyo de la teoría presentada en el presente Diagnóstico. Se da por hecho que toda unidad de trabajo aplica los estándares de acuerdo con la legislación vigente, por lo que las sugerencias se basan en buenas prácticas, de tipo básico (*), intermedio (**) y avanzado (***).

- ☐ Horarios flexibles. *
- ☐ Horarios escalonados. *
- ☐ Jornadas laborales de 6 horas. **
- ☐ Semanas comprimidas. **
- ☐ Teletrabajo. **
- ☐ Una combinación de dos o más de las opciones anteriores. ***
- ☐ Licencias de maternidad de 14 semanas. *
- ☐ Licencias de maternidad de 18 semanas. **
- ☐ Licencias de paternidad de 15 días. *
- ☐ Licencias de paternidad de 4.5 semanas. **
- ☐ Licencias parentales de 52 días. *
- ☐ Licencias parentales hasta que el niño o niña cumpla un año. **
- ☐ Combinación de licencias parentales y trabajo de medio tiempo hasta que el hijo o hija cumpla 3 años. ***
- ☐ Lactario básico con enchufe, silla y mesa. **
- ☐ Lactario intermedio: silla con reposapiés, refrigerador y bomba eléctrica cuya renta subsidia el empleador. ***
- ☐ Lactario avanzado: sillón reposet, bomba eléctrica multiusos, teléfono, escritorio internet. ***
- ☐ Se otorgan dos descansos por día, de media hora cada uno o se reduce en una hora la jornada de trabajo de la madre durante el período de 6 meses. *
- ☐ Se otorgan dos descansos por día de una hora cada uno o se reduce en dos horas la jornada de trabajo; cualquiera de los dos por un período de 6 meses. **
- ☐ Licencia de maternidad de 6 meses para practicar la lactancia materna exclusiva. ***
- ☐ Ambiente libre de discriminación para la mujer durante la lactancia. *
- ☐ Candados para impedir despidos y otros tipos de discriminación hacia la mujer embarazada. **
- ☐ Candados para impedir despidos en los tres meses subsecuentes al parto. **
- ☐ Incentivos para contratar mujeres embarazadas. ***
- ☐ Todas y todos los empleados, independientemente de su esquema de contratación, tienen acceso a seguridad social. *
- ☐ Todas y todos los trabajadores conocen sus derechosrespecto a la seguridad social. **
- ☐ La unidad de trabajo asesora a los empleados para acceder a estancias infantiles. ***
- ☐ Realización periódica de talleres de sensibilización. *