

**Commission on the Status of Women
Fifty-third session
New York, 2 – 13 March 2009**

INTERACTIVE EXPERT PANEL

Key policy initiatives on equal sharing of responsibilities
between women and men, including in the context of HIV/AIDS

Written statement*

Submitted by

**Patricia Espinosa Torres
Under-Secretary of the Ministry of Labour and Social Welfare
Mexico**

* The views expressed in this paper are those of the author and do not necessarily represent those of the United Nations.

**Conciliación vida – trabajo:
compromiso de la *Política para la Igualdad Laboral* en México**

Lic. Patricia Espinosa Torres¹

En México, a pesar de los avances logrados, la desigualdad sigue siendo uno de nuestros mayores desafíos; en ella se ocultan la pobreza y la exclusión, que afectan especialmente a mujeres, niñas y niños. Para eliminarla, se requiere asegurar el acceso de toda la población a los bienes y servicios necesarios con calidad y pertinencia, en el contexto de una política de desarrollo humano integral que asuma la incorporación de la igualdad de género como fundamental.

Además del género, se deben considerar las diferentes dimensiones de la desigualdad: en función del territorio, de lo urbano y rural; del rezago en capacidades; y de oportunidades adecuadas de desarrollo, empleo e ingreso, patrimonio y previsión social.

Desde hace cinco décadas, el ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado de trabajo ha trastocado todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, no ha sido comprendido de manera integral, por lo que el intercambio de prácticas exitosas representa un valioso insumo para enriquecer las acciones a favor de las mujeres que desarrolla cada país.

Las acciones gubernamentales promovidas para la igualdad laboral han enfatizado el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública, excluyendo el compromiso de los hombres en el ámbito privado, lo que perpetúa la carga de responsabilidades familiares en las mujeres.

Las políticas públicas tendientes a flexibilizar horarios y prestaciones de las madres trabajadoras reproducen la división sexual del trabajo, sustentada en estereotipos de género que determinan la asignación de los roles reproductivo para las mujeres y productivo para los hombres.

El costo para las mujeres de aportar económicamente a los hogares se traduce en dobles jornadas, en menor percepción salarial por la misma función que los hombres, y en un clima laboral adverso que se refleja en violencia o discriminación laborales.

Las mujeres enfrentan el denominado “techo de cristal”, superficie invisible en la carrera laboral, que les impide avanzar por la ausencia de la conciliación vida - trabajo. Prueba de ello es que sólo 1.6% de las mujeres en México ocupan puestos de toma de decisiones (funcionarias públicas y administradoras privadas)². Ninguna mujer tendría que optar entre su desarrollo profesional y personal o familiar.

Algunos factores que limitan la participación económica de las mujeres son:

- Subvaloración del trabajo femenino.
- Segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, y discriminación salarial.
- Nivel de instrucción de las mujeres, estado civil y número de hijos.
- Doble jornada, que les impide participar en actividades de capacitación, recreación, políticas y sindicales.

¹ Subsecretaría de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

² INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, IV trimestre de 2008.

- Déficit y elevado costo de los servicios de apoyo para delegar responsabilidades domésticas y familiares.

Son todos estos factores los que afectan de forma negativa la igualdad de oportunidades en el empleo, el equilibrio social, el entorno familiar, la productividad empresarial y la calidad de vida.

El modelo de “trabajador ideal” es discriminatorio para las mujeres, pero también para los hombres que han asumido responsabilidades familiares. Por tanto, son cada vez más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia.

La conciliación entre la vida laboral y familiar puede ayudarnos a resolver estos problemas.

En este contexto, el Estado debe proveer condiciones que garanticen la división equitativa del trabajo productivo y reproductivo, como los permisos de paternidad, acceso a servicios de guardería y estancias infantiles para hijas(os) de trabajadores, campañas de sensibilización sobre paternidad responsable y eliminación de estereotipos de género.

Atender de manera integral la conciliación vida – trabajo, implica entender que afecta a mujeres y a hombres, que tiene impacto social, cultural y económico.

Es urgente promover acciones que permitan conciliar las esferas pública y privada; fomentar una cultura laboral más equitativa y humana, congruente con las necesidades y responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, lo que se traducirá en:

- Reducción de cuadros de estrés
- Satisfacción familiar y laboral
- No ausentismo
- Baja rotación de personal
- Incremento de la productividad
- Compromiso empresarial
- División equitativa del trabajo intra y extradoméstico
- Trabajo decente
- Incremento de la calidad de vida

La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares (1981) insta acciones sobre este tema:

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, cada Estado Miembro deberá incluir en los objetivos de su política nacional el 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, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.³

La aplicación de este Convenio ha sido difícil, por cuestiones culturales, sociales y económicas. En Estados Unidos, en los años 80, las empresas inician la atención de las demandas de trabajadoras(es) por compatibilizar su vida laboral y familiar. En Europa, la respuesta fue pública

³ 1981, OIT, *Convenio 156, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Art. 3 fracción 1. México no ha ratificado este Convenio.

más que del sector empresarial. Y en América Latina, es a partir de los años 90 que la conciliación vida - trabajo se considera relevante en el quehacer público, y en esta década por parte del sector privado.

En México, la participación económica femenina se duplicó en 38 años, de 1970 a 2008, de 17.6 a 37.3%; a pesar de este avance, el país ocupa el lugar 115 de 134 países respecto a la participación femenina en la fuerza laboral, constituyendo uno de los principales rezagos en términos de eficiencia del mercado laboral para mejorar la competitividad nacional⁴.

La brecha actual entre la fuerza laboral femenina y masculina es de 25.2%, y la percepción salarial promedio es 9.7% inferior por hora que la recibida por los hombres con la misma función, calificación y número de horas.⁵

El 78% de las mujeres ocupadas trabaja en el sector servicios, en su mayoría como comerciantes, vendedoras y dependientes, percibiendo entre 0 y 2 salarios mínimos.⁶

La actividad productiva de mujeres y hombres inicia a temprana edad, entre los 15 y 29 años, caracterizada por el abandono escolar, el inicio de la vida en pareja y de la reproducción.

VARIABLES como el estado civil, el número de hijos y el tiempo dedicado al trabajo doméstico y al cuidado familiar, generan conflictos para conciliar la vida familiar y laboral, porque limitan a las mujeres tanto en el acceso como en la movilidad y permanencia en el empleo. Sin embargo, para los hombres estas variables llegan a constituir un incentivo social, sinónimo de estabilidad y responsabilidad.

De las mujeres trabajadoras, 34.7% es soltera y 40% casada, 29.4% no tiene hijas(os) y 34.4% tiene de 1 a 2 hijas(os). En la contraparte masculina, 53.2% es casado y 27.4% soltero.⁷

En promedio, las mujeres dedican 23.9% de su tiempo al trabajo doméstico, 8.5% al trabajo remunerado y 4.5% al cuidado de familiares dependientes; mientras los hombres destinan 24% de su tiempo al trabajo económico, 4.9% al trabajo del hogar y 1.6% al cuidado de niños y familiares.⁸

Aproximadamente tres de cada diez mujeres tienen empleos informales que no cumplen con la normatividad laboral en términos de contratos, impuestos y previsión social, lo que limita aún más sus posibilidades de conciliar su vida familiar y laboral.

Para contrarrestar la desigualdad de género, el Estado mexicano ha asumido la obligación de garantizar que toda persona sea tratada en términos de igualdad. Por ello, ha fortalecido el marco legal e institucional para erradicar la discriminación y la exclusión que afectan principalmente a las mujeres y a grupos sociales específicos.

La reforma de la Constitución Política Mexicana de 2001 establece la garantía de la no discriminación como un derecho individual que puede contraponer al Estado y a los particulares. Conforme a esta enmienda, las leyes secundarias no sólo deben prohibir la discriminación sino

⁴ *Índice Global de Competitividad 2008-2009*. Reporte de Competitividad 2008-2009 del Foro Económico Mundial.

⁵ Datos tomados de: STPS-INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, IV trimestre 2008; y de INEGI, *Mujeres y Hombres en México 2008*.

⁶ INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, IV trimestre de 2008.

⁷ *Idem*.

⁸ INEGI, *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2002*, Tabulados básicos definitivos 2005.

plantear acciones afirmativas para favorecer la ampliación de capacidades de todas las personas y su acceso a los beneficios del desarrollo.

A esta visión corresponde la creación del andamiaje jurídico e institucional para prevenir, combatir y erradicar la discriminación en nuestro país: La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, establecen disposiciones para:

- Prohibir prácticas discriminatorias que tengan por objeto impedir o anular la igualdad de oportunidades, como la relativa a estereotipos de género.
- Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.
- Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social.
- Promover la igualdad en la vida privada de mujeres y hombres.
- Definir y sancionar el hostigamiento y el acoso sexuales en el empleo.
- Considerar como violencia económica la menor percepción salarial por trabajo igual de mujeres y hombres.
- Reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, como el acceso a proyectos productivos, en razón de su sexo.
- Establecer la capacitación y bolsas de trabajo como servicios que deberán prestarse en los refugios para mujeres víctimas de violencia.

La actual *Ley Federal del Trabajo* señala que todas las mujeres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones que los hombres trabajadores; prohíbe la utilización de la fuerza de trabajo femenina en ocupaciones peligrosas; protege las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas; establece la licencia de maternidad y permisos de lactancia, y contar con servicios de guarderías infantiles; entre otras disposiciones, como sanciones por incumplimiento de la ley.

No obstante, reconocemos que existe un retraso en la adecuación del marco laboral a las necesidades actuales de las mujeres trabajadoras. Por ello, las(os) legisladoras(es) del Congreso de la Unión han presentado diversas iniciativas en materia de conciliación vida-trabajo, en las cuales se destaca:

- Incorporar el principio de no discriminación con las sanciones correspondientes, en apego a la Constitución Mexicana y a los instrumentos internacionales.
- Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.
- Flexibilizar las licencias de maternidad.
- Establecer licencias para madres y padres trabajadores por adopción, parto, parto múltiple, riesgo de la madre o del producto, por discapacidad del recién nacido, deceso de familiares, y cuidado de hijas(os) menores de 12 años, entre otros.
- Proteger, además de la maternidad, las responsabilidades familiares de las trabajadoras(es) en igualdad de derechos, obligaciones, trato y oportunidades.
- Incrementar las sanciones a quienes incumplan la normatividad que regula la protección de las responsabilidades familiares de trabajadoras(es).
- Sancionar de manera económica al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o incurra en actos de hostigamiento sexual en contra de sus trabajadoras(es).

El Gobierno de México, durante los últimos diez años, ha institucionalizado su compromiso con la igualdad de género a través de la creación de organismos, el impulso de políticas públicas de impacto y una mayor asignación del gasto social.

La actual administración del Presidente Felipe Calderón ha dispuesto en el *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012* que la equidad de género sea una prioridad transversal para institucionalizar la perspectiva de género y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, considerando el importante papel que tiene la familia.

Las estrategias gubernamentales están orientadas a generar políticas de igualdad de oportunidades para corregir las desigualdades en el acceso de las mujeres a todos los ámbitos del desarrollo; así como a instrumentar políticas de acción positiva, dirigidas a producir transformaciones y dar lugar a relaciones equitativas entre mujeres y hombres:

El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)*, busca impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo; reducir la brecha ocupacional y en puestos de mando por razones de sexo; crear incentivos que incrementen la participación de las mujeres en la economía; y promover prácticas de conciliación vida - trabajo.

La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) coordina el *Programa Oportunidades*, que promueve la equidad de género y medidas para compensar las desventajas de las mujeres: entrega de transferencias económicas, mayor monto de becas a partir del nivel medio, acciones sobre salud reproductiva y educación para la salud, así como recursos para proyectos productivos y para el combate de prácticas violatorias de derechos.

Estos apoyos, además de alentar la continuidad educativa de las niñas, tienen como objetivo brindarles mayores oportunidades para retardar el matrimonio y el embarazo tempranos, mejorar la crianza de la familia, disminuir el trabajo infantil y prevenir y evitar la violencia doméstica.

En 2007, *Oportunidades* atendió a 5 millones de familias, casi el 20% de las familias del país. El monto promedio mensual de transferencia por familia es de 65 dólares entre becas educativas, apoyo económico y alimentario.⁹

SEDESOL también dirige el *Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras*, que brinda a las trabajadoras con menores ingresos un espacio seguro para el cuidado de sus hijas(os) y las apoya con un monto mensual de 70 dólares por niña(o) de 1 a 4 años. Asimismo, genera ingresos, empleo y otorga capacitación a las mujeres que abren una estancia infantil; y facilita a las madres y padres la búsqueda y colocación en un empleo.

Al tercer trimestre de 2008, operan 8,202 estancias infantiles, en donde se atiende a más de 200 mil niñas y niños, en beneficio de prácticamente igual número de madres y padres de familia.

La Secretaría del Trabajo promueve la *Política para la Igualdad Laboral*, con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos laborales entre mujeres y hombres, al tiempo de evitar la discriminación de los sectores poblacionales que requieren atención especial para su inclusión laboral.

Como parte de las acciones de esta *Política*, el *Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”* sensibiliza e impulsa la participación de las empresas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, adultas mayores y que viven con VIH/Sida.

⁹ Presidencia de la República, México, *Segundo Informe de Gobierno*, septiembre de 2008.

Guiado por los criterios de innovación, integralidad, efectividad, pluralismo y transversalidad, este modelo incorpora prácticas laborales que se traducen en mejores condiciones de vida para las personas y sus familias. Hasta 2008, han sido reconocidas 434 empresas de todo el país, en beneficio de 4,584 trabajadoras(es): 2987 personas con discapacidad, 1588 adultas mayores y nueve que viven con VIH/Sida.

El *Distintivo Modelo de Equidad de Género* reconoce las prácticas laborales que establecen las organizaciones en materia de corresponsabilidad familiar, equidad de género y combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual. De 2003 a 2008, el INMUJERES ha otorgado el *Distintivo* a 177 organizaciones y empresas.

El *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable* promueve la incorporación de un modelo que reconoce a las empresas por sus buenas prácticas laborales en equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual; y como generadoras de acciones y políticas que favorecen la conciliación vida - trabajo. Entre 2006 y 2008, la Secretaría del Trabajo distinguió a 125 empresas, en beneficio de 140 mil empleadas(os).

Destacan como mejores prácticas de conciliación vida - trabajo por parte de las empresas que han recibido estos Distintivos:

- Permisos a padres por paternidad, cuidado de los hijos y para atender asuntos escolares, sociales y legales.
- Horarios flexibles o especiales.
- Beneficios por matrimonio o adopción.
- Equidad en guarderías para padres.
- Respeto a los horarios de trabajo y la vida familiar.
- Convenios con guarderías y escuelas cercanas a los centros de trabajo.
- Servicios especiales para atender actividades domésticas.
- Actividades recreativas familiares.
- Difusión de prestaciones por paternidad y maternidad.

Con la experiencia de estos modelos de gestión, la Secretaría del Trabajo creó la *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*, instrumento jurídico único en su género en América Latina que tiene como objetivo certificar a organizaciones públicas, sociales y privadas por el respeto de los mínimos laborales relativos a la libertad, la equidad, la accesibilidad, la igualdad, la previsión social y el clima laboral.

La *Norma* constituye un medio significativo para transitar de una igualdad en los derechos a una igualdad en los hechos. Su impacto permitirá:

- Institucionalizar una política de igualdad laboral, con procedimientos y acciones definidas.
- Sensibilizar a las organizaciones públicas y privadas en temas de inclusión laboral y no discriminación.
- Establecer mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.
- Promover un clima de respeto por los derechos humanos.
- Fortalecer los sistemas de gestión de calidad organizativa y las políticas de diversidad laboral.
- Aumentar la productividad y competitividad, al disminuir la rotación de personal, retener el talento formado y generar confianza y seguridad en las relaciones laborales.
- Reducir la brecha de participación económica y salarial entre mujeres y hombres.

- Incrementar la participación femenina en los puestos de toma de decisiones.
- Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares.
- Mejorar la seguridad laboral del personal.

Alcanzar la inclusión laboral en igualdad de oportunidades y de trato requiere, en el corto plazo, de políticas públicas dirigidas a resolver disparidades; y en el largo plazo, dar continuidad a las medidas instrumentadas para conseguir un efectivo cambio cultural que derive en una sociedad democrática, en donde mujeres y hombres compartan responsabilidades equitativamente, tanto en la esfera privada como pública.

No obstante, la coyuntura de los eventos recientes en los mercados financieros internacionales que han deteriorado significativamente las perspectivas del crecimiento económico global, nos demanda atender la condición de las mujeres.

A diferencia de lo que ocurría hace una década, México cuenta con bases económicas sólidas que permiten disminuir el impacto de la crisis, con medidas contracíclicas para transitar de manera más favorable frente al entorno internacional y lograr el esfuerzo coordinado entre los sectores público, social y privado.¹⁰

En este contexto, reconocer la contribución que hacen las mujeres a la economía desde el trabajo reproductivo y productivo, permite convertir la adversidad económica en oportunidades de desarrollo. Lo cual implica avanzar en los principales retos que enfrentamos:

- Consolidar la transversalización de la perspectiva de género y de derechos humanos en la Administración Pública.
- Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones.
- Fortalecer los contenidos de los programas educativos, culturales y de comunicación masiva para erradicar los estereotipos de género.
- Promover el trabajo tripartito y la suma de esfuerzos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Disminuir las brechas salariales y de participación económica entre mujeres y hombres para su independencia económica y empoderamiento.
- Proveer los bienes y servicios públicos que posibilitan la inclusión plena de las mujeres en el ámbito laboral, tales como: educación, capacitación, salud, servicios de guarderías y estancias infantiles, créditos y apoyos productivos.
- Generar condiciones de acceso, promoción y permanencia laborales.
- Proteger y retener el talento humano.
- Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.

Hoy, resulta evidente que el desarrollo pleno de la democracia sólo será integral si conseguimos eliminar la discriminación que ha dado origen a una relación desigual entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, tal como nos comprometimos todos los países en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

¹⁰ El Gobierno Mexicano emprendió desde 2008 el *Programa para Impulsar el Crecimiento y el Empleo*, y el *Acuerdo Nacional en Favor de la Economía Familia y el Empleo* en enero de 2009.

No estamos dispuestos a quedarnos relegados de este gran compromiso por la igualdad de género. Sumemos esfuerzos para que la conciliación entre lo público y lo privado deje de ser un anhelo, para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deje de ser un ideal.

Muchas gracias.