

# **E**conomía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación

Lourdes Colinas

Unidad de Desarrollo Social



Este documento fue preparado por Lourdes Colinas, funcionaria de la Unidad de Desarrollo Social de la Sede Subregional de la CEPAL en México. La autora agradece la eficaz asistencia de María Teresa Álvarez en la recolección de datos y los valiosos comentarios de Anna Coates, Sarah Gammage y Juan Carlos Moreno-Brid.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN versión impresa 1680-8800      ISSN versión electrónica 1684-0364

ISBN: 978-92-1-323169-2

LC/L.2863-P

LC/MEX/L.838/Rev.1

N° de venta: S.08.II.G.8

Copyright © Naciones Unidas, enero de 2008. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, México, D. F.

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

---

|   |    |
|---|----|
| <b>Resumen</b> .....  | 5  |
| <b>Introducción</b> .....   | 7  |
| <b>I. Las políticas conciliatorias entre el ámbito productivo y reproductivo</b> .....              | 9  |
| 1. Los conceptos: conciliación, trabajo productivo y reproductivo.....                              | 9  |
| 2. Las políticas .....  | 11 |
| 3. Marco legal.....   | 12 |
| <b>II. El contexto: empleo, protección social y género en México</b> .....                          | 17 |
| 1. Las mujeres en el mercado laboral y los vínculos con el trabajo reproductivo.....                | 17 |
| 2. Protección social y género.....  | 26 |
| <b>III. Experiencias de otros países en materia de conciliación en comparación con México</b> ..... | 33 |
| 1. Prestaciones médicas y en especie por maternidad .....   | 34 |
| 2. Licencias por maternidad y paternidad.....   | 36 |
| 3. Cuidado infantil.....  | 39 |
| 4. Conciliación en la empresa.....  | 43 |
| <b>IV. Reflexiones finales</b> .....  | 47 |
| <b>Bibliografía</b> .....   | 51 |
| <b>Serie Estudios y perspectivas, México: números publicados</b> .....                              | 55 |

**Índice de cuadros**

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Cuadro 1  | Matriz: Trabajo productivo/reproductivo y trabajo remunerado/no remunerado.....   | 10 |
| Cuadro 2  | Países seleccionados: Brecha de género, 2006.....   | 20 |
| Cuadro 3  | México: Indicadores básicos de empleo por sexo, 2006.....   | 21 |
| Cuadro 4  | México: Tasa de participación en la actividad económica por condición de pobreza, tipo de localidad y sexo, 2006.....   | 21 |
| Cuadro 5  | México: Población según condición de derechohabencia, 2000 y 2005.....  | 28 |
| Cuadro 6  | México: Distribución relativa entre hombres y mujeres por tipo de derechohabencia, 2000 y 2004.....                     | 28 |
| Cuadro 7  | México: Estructura relativa de los asegurados titulares del IMSS por sexo, 1995-2005.....                               | 29 |
| Cuadro 8  | México: Población derechohabiente según institución, 2005.....  | 29 |
| Cuadro 9  | México: Distribución porcentual de la población ocupada, según condición de prestaciones para cada sexo, 2001-2004..... | 30 |
| Cuadro 10 | Algunas buenas prácticas en políticas de conciliación de la economía productiva y reproductiva.....                     | 35 |
| Cuadro 11 | Comparativo licencias de maternidad y paternidad en países seleccionados, 2004.....                                     | 37 |
| Cuadro 12 | México: Guarderías en servicio y niñez atendida, 1995-2005.....   | 40 |

**Índice de recuadros**

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Recuadro 1 | El caso de Microsoft Iberoamérica.....                                       | 44 |
| Recuadro 2 | Conciliación laboral y familiar: Algunas buenas prácticas empresariales..... | 44 |

**Índice de gráficos**

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Gráfico 1 | Participación laboral de las mujeres y tasa de fecundidad en países seleccionados, 2001.....                   | 23 |
| Gráfico 2 | Participación laboral de las mujeres y tasa de fecundidad en países seleccionados de América Latina, 2005..... | 24 |
| Gráfico 3 | México: Distribución porcentual del trabajo extradoméstico por sexo, según tipo de actividades, 2006.....      | 25 |
| Gráfico 4 | Más mujeres, mayor rentabilidad.....   | 46 |

## Resumen

---

En este estudio se exploran las relaciones entre empleo, protección social y maternidad en México en comparación con otros países, con el objetivo de reflexionar en torno a posibles políticas públicas en tres grandes temas: prestaciones médicas y monetarias por maternidad, licencias y cuidado infantil. El artículo 4 de la Constitución mexicana señala que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, igualdad que seguirá siendo teórica mientras los sistemas de protección social, las empresas y la sociedad en general no consideren las necesidades de las mujeres en relación con la maternidad y promuevan a la vez una paternidad más responsable. A pesar de los avances en el tema de equidad de género en México, aún quedan diferentes estadios por alcanzar, entre los que se cuenta la armonización del ámbito productivo y reproductivo. El incremento en la tasa de participación laboral de las mujeres, así como los cambios demográficos (principalmente el crecimiento de los hogares monoparentales, el cambio del modelo de un solo proveedor y la disminución en la tasa de fecundidad) han traído consigo nuevos desafíos en la organización del mundo laboral y en la distribución de tareas domésticas y de cuidado. De ahí la necesidad de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, entre la economía de la producción y reproducción, dirigidas a hombres y mujeres, e impulsadas tanto por el Estado como por las empresas y los diferentes actores sociales. Dada la pobreza de tiempo evidente de las mujeres y las inequidades existentes entre la distribución de actividades reproductivas y productivas entre hombres y mujeres, estas políticas deben ir acompañadas de una redistribución más equitativa de actividades en el interior de los hogares; en otras palabras, se trata de desarrollar el concepto de corresponsabilidad.



## Introducción

---

Los cambios demográficos —principalmente el crecimiento de los hogares monoparentales, la modificación del modelo de un solo proveedor y la disminución en la tasa de fecundidad—, así como las transformaciones en el mercado laboral —el aumento de la participación de la mujer en el mundo del trabajo y el crecimiento del mercado informal—, plantean un nuevo reto en cuanto a la política social, en el sentido de construir un nuevo paradigma de relación entre el Estado, el mercado y la familia, que apoye tanto a hombres como a mujeres a armonizar su vida familiar y laboral. Dicho paradigma debe ser desarrollado bajo un concepto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que represente una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado, y se permita desarrollar incentivos para que las empresas y el Estado participen activamente. Uno de los principales retos de las políticas de conciliación hoy día es insertar el tema de las tareas de cuidado y responsabilidades familiares en la agenda pública.

Con el objetivo de reflexionar en torno a políticas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y laboral, en este trabajo se expondrá el caso de México, explorando las relaciones entre empleo, protección social y maternidad. Se presenta un diagnóstico del caso mexicano con relación a tres grandes asuntos relacionados con la conciliación: licencias por maternidad/paternidad, prestaciones médicas y monetarias para la maternidad y el cuidado infantil. Con este análisis se pretende lograr un panorama general de la situación de las mujeres en el mercado laboral y su acceso a la protección social en México, así

como situar al caso mexicano en comparación con otros países en torno a políticas de conciliación. Finalmente, se presentan algunas reflexiones sobre medidas que podrían poner en práctica los diferentes actores (el Estado, las empresas y las familias) a fin de lograr un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral.



# **I. Las políticas conciliatorias entre el ámbito productivo y reproductivo**

---

## **1. Los conceptos: conciliación, trabajo productivo y reproductivo**

Para analizar la experiencia del caso mexicano en comparación con la de otros países, es importante explicar de manera conceptual el tema de conciliación, comenzando por definirlo junto con los elementos a conciliar: el trabajo productivo y el reproductivo.

El término “conciliación” ha sido ampliamente debatido en la literatura reciente. Existen argumentos que no lo consideran el término más adecuado para definir el problema entre trabajo y familia, principalmente porque se refiere a una negociación o acuerdo entre dos partes que se da en igualdad de condiciones, lo cual no sucede en el caso de las mujeres, quienes distan de tener condiciones de igualdad en la negociación entre trabajo productivo y reproductivo (Martínez y Camacho, 2005 y Birgin, 2005). La propuesta que realiza Birgin (2005) consiste en introducir el concepto de articulación trabajo-familia. Ahora bien, en el presente estudio se utiliza el concepto de políticas conciliatorias o de conciliación entre trabajo productivo y reproductivo, o en otras palabras, entre la economía productiva y reproductiva. Es indudable que la negociación o conciliación se da entre partes no iguales, por lo cual dichas políticas deben buscar que la lógica del mercado laboral no predomine sobre la esfera del cuidado.

Para lograr este propósito, tal como sostienen Martínez y Camacho (2005), es necesario transformar la jerarquía existente entre mercado laboral y cuidado por medio de cambios profundos tanto en la esfera del cuidado como en el mismo mercado laboral. Aunado a la conciliación es importante destacar la necesidad de desarrollar el concepto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres de las tareas domésticas y de cuidado, lo cual implica una distribución más equitativa del tiempo dedicado a éstas.

La terminología utilizada para el ámbito “productivo” y “reproductivo” es sustituida en algunas ocasiones por los conceptos de trabajo “remunerado” y “no remunerado”. Aun así, es importante mantener la distinción inicial entre producción y reproducción, lo cual ayuda a pensar precisamente en políticas conciliatorias (Benería, 2005). De la misma manera, resulta de suma utilidad introducir los conceptos de “remunerado” y “no remunerado”, distinción que facilita el análisis cuando se presenta alguna dificultad o ambigüedad en la definición de productivo y reproductivo (véase el cuadro 1). El término “reproductivo” se utiliza para diferenciarlo del trabajo “productivo”; no obstante, es importante aclarar que en el ámbito reproductivo también se hace referencia a “producción” de bienes y servicios necesarios para mantener el funcionamiento del marco social.

En el contexto de este estudio se utilizan los conceptos de “trabajo productivo” y “trabajo reproductivo” en el sentido con que se los define a continuación.

**Trabajo productivo.** Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación, y por tanto, su realización es reconocida y valorada económica y socialmente; es trabajo mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública.

**Cuadro 1**  
**MATRIZ: TRABAJO PRODUCTIVO/REPRODUCTIVO Y TRABAJO REMUNERADO/NO REMUNERADO**

|              | Remunerado  | No remunerado  |
|--------------|---|--|
| Productivo   | Trabajo productivo remunerado   | Trabajo productivo no remunerado (voluntariado, cuidado de huertas y animales)                           |
| Reproductivo | Trabajo reproductivo remunerado (trabajo doméstico remunerado, guarderías, lavanderías, servicios de cuidado) | Trabajo reproductivo no remunerado (trabajo doméstico, cuidado de hijos, ancianos, enfermos, familiares) |

Fuente: Elaboración propia con información de Benería (2005); Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998).

**Trabajo reproductivo.** Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social. La primera incluye todas las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a las personas trabajadoras actuales y preparación para los futuros. La reproducción social se refiere a todas las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra. Son actividades mayoritariamente no remuneradas, realizadas principalmente por las mujeres y generalmente asociadas a la esfera privada.

## 2. Las políticas

La necesidad de armonizar la vida familiar y laboral ha dado pie a la implementación de las “políticas conciliatorias o de conciliación”, que surgen a raíz del debate feminista de los años setenta, en donde se trajo a luz la distinción entre el ámbito reproductivo (referido a las actividades en torno al hogar y la familia, reproducción social y trabajo doméstico) y el ámbito productivo, que es el único reconocido social y económicamente como “trabajo”. La distinción entre estos dos ámbitos llevó a la búsqueda del reconocimiento del trabajo reproductivo (realizado principalmente por mujeres) como un conjunto de actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la vida y del sistema económico.

Las políticas conciliatorias se establecieron en sus inicios (principalmente en Europa) con el objetivo de aumentar y facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero actualmente abarcan un espectro mucho más amplio. Hoy día se refieren a la necesidad de cambiar el concepto de trabajo, así como de los tiempos de vida familiar, social y pública. Se trata de corregir las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para así mejorar las condiciones de vida de la sociedad en general (Astelarra, 2004). Dichas políticas desempeñan un papel crucial para el bienestar de la sociedad en su conjunto, “son necesarias como un mecanismo de inclusión social, de acortar las brechas en términos de igualdad de oportunidades y además mejorar la calidad de vida de las personas” (Arriagada, 2005: 145).

Estas políticas ofrecen instrumentos para combinar la vida familiar y laboral, como las licencias por maternidad y paternidad, los subsidios para el cuidado infantil y las jornadas de trabajo flexible, entre otras. A pesar de que dichas políticas han sido elaboradas de manera genérica (tanto para hombres como para mujeres), en realidad comúnmente se las entiende como medidas destinadas a que las mujeres puedan combinar sus responsabilidades familiares y laborales, por lo cual son erróneamente concebidas como pertenecientes al ámbito exclusivamente laboral y no como una necesidad de cambio dentro de los hogares (Gelambí, 2007). Sin embargo, las medidas de conciliación deben de comenzar por redistribuir la carga de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, ya que los instrumentos disponibles para conciliar provistos por el Estado y las empresas no tendrán un efecto significativo si no se produce una reasignación de roles dentro de los hogares.

Durán (2004) presenta una clasificación de estrategias conciliatorias en tres categorías: secuenciación (incluyen licencias laborales de distinto tipo, jornadas flexibles y parciales, entre otras), derivación (subsidios para el cuidado, prolongación de horarios escolares, entre otros) y promoción de cambio cultural y logro de una redistribución de roles en el ámbito doméstico (por ejemplo, las licencias por paternidad). Martínez y Monge (2007) sugieren una ampliación de esta clasificación para el caso de América Latina, la cual incluye medidas para elevar el control de las mujeres sobre su salud sexual y reproductiva, políticas para reducir el trabajo reproductivo excesivo o precario asociado a las insuficiencias de servicios en el hogar (por ejemplo, la desmercantilización de servicios de agua potable, electrificada, promoción de consumo de ciertos bienes electrodomésticos, programas de transferencias condicionadas), y políticas para ampliar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo no precario. En este documento se abordarán principalmente algunas políticas secuenciales (como las licencias y prestaciones médicas y en especie por maternidad) y derivativas (como los servicios de cuidado infantil). Se explorarán también brevemente algunas medidas destinadas a fomentar una redistribución de roles dentro del hogar, como las licencias por paternidad.

Como ejemplo de políticas conciliatorias se encuentran los subsidios para la crianza de los hijos(as), además de la retribución del salario, las cuales pueden ser otorgadas al padre o la madre en caso de interrupción o reducción de las horas de trabajo, con el fin de crianza de un hijo(a).

También existen en algunos países (Alemania, Austria, Finlandia, Irlanda, Reino Unido y Suecia) licencias por maternidad y paternidad, o las licencias parentales, que son compartidas, lo cual puede ayudar a que se desarrolle una paternidad más responsable y una mejor conciliación entre trabajo y familia. Por mencionar otros casos, en Austria existe un subsidio por carencia que beneficia al padre o madre que suspenda sus actividades laborales para dedicarse al cuidado del recién nacido. En España, La Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres contempla un subsidio por maternidad a menores de 21 años aunque no sean cotizantes de la protección social.

Es importante destacar que las políticas de conciliación impulsadas en los países desarrollados pueden ser observadas como buenas prácticas; en cambio, las necesidades de conciliación en países de América Latina son distintas a las de los países desarrollados, ya que las condiciones de pobreza, políticas públicas, igualdad de género, mercados laborales y dinámicas familiares también difieren (Monge, 2006). Asimismo, a la hora de elaborar políticas de conciliación, es necesario tomar en cuenta la importante distinción entre los potenciales efectos positivos o negativos de las políticas estatales existentes que involucran (ya sea por acción u omisión) el ámbito productivo y el reproductivo, y las políticas públicas con objetivos explícitamente de conciliación (Monge, 2006). Así, en algunos países con una institucionalidad débil, en donde existen mayores tensiones entre lo productivo y lo reproductivo, una política de extensión del horario escolar puede tener un efecto mucho mayor que la creación de guarderías (Martínez y Monge, 2007).

Una de las preguntas que surgen al hablar de políticas de conciliación se refiere a la necesidad de reflexionar acerca de quién está conciliando y cómo. Estas políticas han sido generalmente dirigidas sólo a mujeres, lo cual se considera una de sus principales fallas. Para que haya inclusión social es necesario reconocer que estas políticas, además de que han excluido a los hombres, han fallado también en dar soluciones a mujeres pobres, indígenas, adultas mayores, adolescentes, las cuales han sido llamadas “sujetos de irreconciliación” (Martínez y Camacho, 2005). Aunadas a este grupo se encuentran las trabajadoras del hogar o del trabajo doméstico, quienes carecen de una protección social adecuada y en general de derechos laborales, de los que deberían gozar como cualquier otro trabajador o trabajadora. De ahí la necesidad de repensar el discurso tradicional de políticas de conciliación, que deberían estar dirigidas tanto a hombres como a mujeres y abarcar a todos los sectores de la sociedad, en especial a la población en pobreza, en la que el problema de articulación entre trabajo y familia se agudiza debido a la falta de recursos para cubrir las necesidades de cuidado, por lo que recurren a mecanismos informales de conciliación, en donde la mayoría de las veces las tareas de cuidado siguen recayendo en las mujeres. Es evidente que una vía tradicional de conciliación sigue siendo la acumulación de tareas a cargo de la mujer (Sojo, 2005).

### **3. Marco legal**

Una vez definidos los conceptos de “conciliación” y los diferentes tipos de trabajo, se puede comenzar a describir brevemente cómo se trata el tema en términos de los acuerdos y compromisos internacionales de México al respecto de la conciliación entre la vida familiar y laboral, para luego pasar revista al ámbito nacional y en seguida al contexto en el país para poder analizar la pertinencia de dichas leyes.

## a) Compromisos internacionales

A nivel internacional se requiere recordar los compromisos adquiridos por México, primero ante la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en donde se cita el “garantizar la educación familiar que incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos” y después en Beijing en 1995, en donde se planteó como uno de los objetivos estratégicos el “fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia”. En México, el reconocimiento de la responsabilidad común entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico y cuidado infantil aún es un tema pendiente.

La recomendación 33 del Comité de la CEDAW al Gobierno de México propone la adopción de reformas necesarias a la Ley federal del trabajo, incluyendo la prohibición de la discriminación contra la mujer para garantizar su participación en el mercado laboral en condiciones de igualdad real con los hombres. Han existido varias iniciativas de reforma de la Constitución y la Ley del trabajo, entre las que se cuenta la reforma al artículo 170, en la cual se propone una licencia por paternidad y por adopción, así como una licencia de maternidad de por lo menos 16 semanas, las cuales no han sido concretadas aún. La licencia de paternidad propuesta es de 4 semanas y deberá iniciarse al término del descanso por maternidad y no podrá coincidir con dicha licencia. La licencia por paternidad es optativa e intransferible. En octubre de 2006 se propuso reformar el artículo 123 de la Constitución, así como el 163 bis de la Ley federal del trabajo y el 28 bis de la Ley federal de los trabajadores al servicio del estado. Asimismo, en agosto de 2007 se presentó una iniciativa para que los padres de familia mexicanos tengan derecho a 5 días hábiles de licencia con goce de sueldo para el cuidado de recién nacidos, que operaría mediante reformas a la Ley federal del trabajo y a la Ley federal de trabajadores del Estado.

Por otra parte, Faur (2006) destaca el avance que ha logrado el Convenio 156 de la OIT en la arena internacional, reconociendo que el sujeto de responsabilidades familiares son tanto mujeres como hombres, y ampliando la noción de responsabilidades familiares, admitiendo que los miembros de la familia tienen necesidades que requieren de cuidados específicos. Este convenio cuenta con una ratificación poco extendida (México aún no lo ha ratificado)<sup>1</sup> y desafortunadamente sus recomendaciones no han filtrado hasta el momento de una manera significativa en la legislación laboral en general de la mayoría de países de la región latinoamericana.

Es importante resaltar la participación del Gobierno de México en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL, celebrada en agosto de 2007 en Quito, Ecuador. De dicha reunión resultó el Consenso de Quito, en el cual representantes de los gobiernos de la región reconocieron la significativa contribución de las mujeres a la economía en los ámbitos productivo y reproductivo, así como la necesidad de sistemas públicos integrales de protección social para lograr el desarrollo económico y social. De la misma manera, se acordó formular y aplicar políticas de Estado para fomentar la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, eliminando los estereotipos de género y reconociendo la importancia del trabajo de cuidado y doméstico para la reproducción económica y social (art. 25. 1-xx). También se acordó adoptar medidas necesarias para que el Estado asuma su responsabilidad en el tema de reproducción social, cuidado y bienestar de la población como un objetivo económico y de política pública (art. 25.1- xxvii). Estos compromisos son instrumentos fundamentales para la elaboración de políticas públicas con perspectiva de género de los países participantes en el Consenso de Quito, entre los que se encuentra México.

<sup>1</sup> En agosto de 2007 México aún no había ratificado este convenio.

## b) Legislación nacional

Es necesario tomar en cuenta dichos compromisos internacionales en la elaboración de las políticas, así como armonizar esos compromisos con la legislación nacional. Uno de los importantes retos actuales en el país radica en la alineación de la legislación nacional con los compromisos internacionales. En el ámbito nacional destaca la firma en marzo de 2007 del Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que contempla como prioridad nacional la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En este acuerdo se conviene dar seguimiento a los ya mencionados compromisos internacionales para eliminar la discriminación tanto en el ámbito público como en el privado, y asumir el principio de igualdad como eje rector de todas las acciones de gobierno.

A continuación se mencionan las medidas legales en México con relación a las tres áreas de estudio del presente documento: licencias por maternidad, prestaciones monetarias y en especie por maternidad y cuidado infantil.

### i) Licencias por maternidad

En México, la Constitución Política<sup>2</sup> establece las bases para la protección a la maternidad y las obligaciones de los empleadores. La Constitución señala en su artículo 123 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; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo”. El período de licencia especificado en México es menor a las 16 semanas recomendadas por la OIT en su Convenio 183<sup>3</sup> de la protección a la maternidad. Cabe mencionar al respecto que México a la fecha no ha ratificado dicho convenio.

A su vez, la Ley federal del trabajo<sup>4</sup> establece una licencia de maternidad igualmente por 12 semanas a todas las mujeres trabajadoras, empleadas trabajadoras domésticas y todas las mujeres vinculadas por contrato de trabajo al sector público y privado, determinando que durante este período de licencia se pagará el 100% de sueldo, y si se llegara a extender, se pagaría el 50% por un período no mayor de sesenta días. Además, el artículo 170 señala que las mujeres tienen derecho a regresar al puesto que ocupaban, una vez terminado el período del posparto y siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

En lo relativo al período de lactancia, la Constitución Política señala que las mujeres gozarán de dos descansos extraordinarios de media hora al día para alimentar a sus hijos(as).

Por su parte, la Ley del seguro social<sup>5</sup> estipula que la asegurada tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al 100% de su salario que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)<sup>6</sup> otorga a sus afiliadas licencias médicas por maternidad cuando se hallan en etapa de gestación por un período de 90 días naturales (30 antes del parto y 60 para cuidados maternos). Las madres trabajadoras del ISSSTE tienen derecho a obtener permiso con goce de sueldo hasta por 8 días cuando sus hijos menores de 6 años requieran cuidados por enfermedad aguda.

<sup>2</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (vigente al 15 de agosto de 2007).

<sup>3</sup> El Convenio 183 recomienda, entre otras medidas, la prolongación del descanso de maternidad hasta completar un período de 14 semanas, el aumento de las prestaciones en dinero hasta equipararlas al 100% de las ganancias de la mujer reportadas para efectos de prestaciones, la ampliación de la protección del empleo, la salvaguardia de los derechos de antigüedad y el derecho de la mujer a ser reintegrada a su puesto de trabajo.

<sup>4</sup> Texto vigente. Última reforma DOF 17-01-2006.

<sup>5</sup> Texto vigente. Última reforma DOF 11-08-2006.

<sup>6</sup> Ley del ISSSTE publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.

## ii) Prestaciones monetarias y en especie para la maternidad

La protección a la maternidad en México se incluye dentro de la rama de aseguramiento denominada enfermedades y maternidad. La Constitución establece que las mujeres y sus hijos(as) disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayudas para la lactancia y servicios de guarderías infantiles. La Ley del seguro social indica que el Instituto otorgará a la asegurada atención obstétrica durante el embarazo, alumbramiento y puerperio, además de ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer la hija o el hijo. Sin embargo, una de las principales carencias de los beneficios por maternidad es la falta de inclusión de la maternidad no biológica, por lo cual las madres que adoptan quedan excluidas de aquéllos, lo cual se discutirá más adelante en el apartado sobre experiencias de conciliación en otros países.

Uno de los avances importantes que se incluye en la Ley del seguro social, es que así como la esposa o concubina del asegurado recibirá los mencionados beneficios (en la rama de enfermedades y maternidad), también el esposo o concubinario gozará de los mismos derechos derivados de la asegurada. Con todo, la limitación para recibir estos beneficios radica en la condición que impone esta ley, que expresa que los beneficios para el esposo o concubinario sólo se podrán hacer efectivos siempre que dependiera económicamente de la asegurada.<sup>7</sup>

Por su parte, la Ley del ISSSTE señala en el artículo 39 (antes artículo 28) que la mujer trabajadora, pensionista, esposa del trabajador o pensionista, concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años y dependiente económicamente de éstos, tendrán derecho a: asistencia obstétrica necesaria a partir de que el Instituto certifique el embarazo (la certificación señala la fecha posible del parto); ayuda para la lactancia cuando, según certificado médico, exista incapacidad (física o laboral) para amamantar al hijo(a), y una canastilla de maternidad. Estas prestaciones son entregadas en especie a la madre (a falta de ésta se entregará a la persona encargada de la alimentación).

## iii) Cuidado infantil

El artículo 123 de la Constitución determina que las madres tendrán derecho al cuidado de sus hijos(as) mientras ellas trabajan por medio de servicios de guarderías. En México existen servicios de atención y cuidado de la infancia brindados por instancias públicas, privadas y de la sociedad civil; sin embargo, el acceso a dichos servicios públicos es limitado, ya que beneficia únicamente a hijos e hijas de mujeres trabajadoras que cuenten con esta prestación, como en el caso del ISSSTE y el IMSS. Por otra parte, los servicios privados suelen estar fuera del alcance de la mayoría de las mujeres debido a las precarias condiciones económicas de éstas (Matarazzo, 2005). Finalmente, los servicios brindados por la sociedad civil funcionan como un mecanismo para la conciliación, aunque siguen siendo precarios e insuficientes para la demanda de la sociedad mexicana.

La Ley federal del trabajo estipula que los servicios de guarderías serán otorgados por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a su ley y disposiciones. La Ley del seguro social en el artículo 201 indica que el servicio de guarderías se prestará durante la jornada laboral, que de acuerdo con la Ley federal del trabajo es de un máximo de 8 horas.

Con relación al cuidado infantil, la Ley del ISSSTE señala que el Instituto, de acuerdo con las posibilidades financieras, otorgará a precios módicos los servicios sociales de atención para el bienestar y desarrollo infantil. Algunas discusiones en el palacio legislativo en México señalan la necesidad de que exista en la Ley del ISSSTE una rama específica de guarderías a fin de homologarla con la Ley del seguro social, ya que este tema sigue difuso en el área de servicios sociales y culturales.

---

<sup>7</sup> La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada, o a falta de éste el concubinario, siempre que hubiere dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior.

Finalmente, la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social establece que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) es el que tiene la responsabilidad de brindar asistencia social a las personas de bajos ingresos, promoviendo el sano crecimiento físico, mental y social de la niñez.

Por otra parte, la Ley del ISSSTE<sup>8</sup> contempla que las personas en trabajo doméstico pueden ser voluntariamente sujetas de aseguramiento al régimen obligatorio (artículo 13.II). La Ley federal del trabajo también protege a las personas que realizan trabajo doméstico, y en su articulado se mencionan los derechos a un salario digno y beneficios sociales como gastos médicos, descansos y alimentación.<sup>9</sup>

En términos generales, se podría argumentar que existen dos problemas diferentes con relación al marco legal actual de la protección a la maternidad: el insuficiente avance en la legislación y la relativa inconsistencia en la aplicación de las leyes ya existentes. Por una parte, algunos elementos muestran que la ley todavía no responde a las necesidades actuales de la sociedad mexicana, como la carencia de beneficios sociales por maternidad en caso de adopción y la falta de licencias para padres de familia. De la misma manera, las leyes existentes que protegen la maternidad e impulsan a la mujer a participar en el mercado laboral no siempre se aplican adecuadamente, como en el caso de la garantía de las mujeres para regresar al puesto que ocupaban antes de tomar su licencia por maternidad.

---

<sup>8</sup> Texto vigente. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.

<sup>9</sup> Capítulo XIII sobre trabajadores domésticos de la Ley federal del trabajo.



## **II. El contexto: empleo, protección social y género en México**

---

### **1. Las mujeres en el mercado laboral y los vínculos con el trabajo reproductivo**

A fin de evaluar el alcance, el diseño y la puesta en práctica de estas leyes y saber cómo se construyen las políticas conciliatorias en México, es fundamental analizar los cambios y la situación actual del mercado laboral de hombres y mujeres, la distribución de roles en el hogar, el acceso a protección social, la economía informal y aspectos demográficos, como cambios en la tasa de fecundidad.

Uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes de las últimas décadas ha sido el aumento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo productivo (León, 2000), el cual se ha manifestado a nivel mundial y revolucionado la dinámica tanto en el mundo del trabajo como en el interior de los hogares, trayendo consigo grandes desafíos para lograr un equilibrio y una adaptación a las necesidades de la sociedad actual. Así, la necesidad de políticas que armonicen la vida familiar y laboral se hace cada vez más urgente en México y en el mundo.

Siguiendo la tendencia mundial, la tasa de participación económica femenina en México se incrementó de 17% en 1970 a 41% en 2006 (INEGI). Aun así, dicha tasa sigue siendo muy inferior a la tasa de participación masculina que fue de 79% en 2006. Además, este incremento en la tasa de participación femenina no ha sido

acompañado por una mejoría significativa en la igualdad de salarios, acceso a oportunidades de trabajo y activos productivos, y una distribución más equitativa en las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen teniendo una mayor carga de trabajo doméstico (INEGI, 2007), lo cual refleja una necesidad de impulsar políticas que redistribuyan dicha carga entre hombres y mujeres.

El aumento de la tasa de participación femenina en México se puede explicar por varios factores, entre los que figura el surgimiento de nuevos modelos de familia (en los cuales las mujeres se perfilan cada vez más como jefas del hogar);<sup>10</sup> el cambio del modelo de un solo proveedor en las familias mexicanas, en las que un solo ingreso no es suficiente, y la disminución en la tasa de fecundidad (Palacios Escobar, 2005). Además de la necesidad de trabajar, las mujeres se han incorporado al mercado laboral porque desean hacerlo, lo cual está directamente relacionado con un derecho humano fundamental, el derecho al trabajo (Montaño, 2004). Actualmente, todos estos elementos deben ser tomados en cuenta en la elaboración de políticas públicas.

En comparación con los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México, Turquía y Corea cuentan con niveles de participación de la mujer en el mercado laboral por debajo del 60%, junto con algunos países de Europa del Sur, en contraste con países nórdicos y de Europa del Este, que cuentan con niveles por arriba del 80% (OCDE, 2004). Por lo anterior, resulta interesante analizar algunas de las medidas que han seguido estos últimos países para alcanzar los niveles de participación mencionados, entre las que se incluyen apoyos para el cuidado infantil, flexibilidad de horarios, licencias para padres de familia, y otras.

La mayor participación laboral de las mujeres contribuye a la economía de una forma muy significativa. En países desarrollados las mujeres aportan casi 40% del PIB. Si a esta cifra se le añade el valor del trabajo doméstico no remunerado (contabilizado por medio de las horas trabajadas a un precio de salario del mercado de una trabajadora doméstica o de cuidado), la cifra mostraría que las mujeres producen más de la mitad del PIB.<sup>11</sup> Por el contrario, la discriminación laboral por sexo produce costos económicos. De acuerdo con un estudio publicado por la Comisión Económica para Asia y el Pacífico, esta discriminación le cuesta a dicha región entre 42 y 47 billones de dólares al año al restringir las oportunidades laborales para las mujeres.<sup>12</sup> La brecha de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres en Asia y el Pacífico se encuentra entre 30% y 40%. Es importante recordar que los bajos niveles de participación laboral de las mujeres no son simplemente una cuestión de decisión. Por el contrario, estudios recientes sobre países industrializados demuestran que muchas mujeres desearían trabajar o trabajarían más si contaran con servicios de cuidado infantil accesibles y adecuados. De la misma manera, la implementación de subsidios para cuidado de niños y niñas tienden a incrementar la probabilidad de que una madre regrese a trabajar (Goldman Sachs citado en *The Economist*, 2007). Dicha situación se ha dado en países desarrollados, en donde la familia nuclear tiene la tendencia a ser muy reducida. Sería importante analizar más a fondo el impacto de dichos subsidios en el contexto de América Latina, en donde la familia tiende a ser extensa y el cuidado infantil se realiza muchas veces por otros parientes. Particularmente, en México, el cuidado infantil es mayormente requerido por madres trabajadoras en zonas urbanas y marginales que en zonas rurales, o entre familias con más recursos económicos (Juárez, 2003).

En términos de eficiencia y equidad, existen costos económicos (macro y micro) de no implementar políticas de conciliación. Históricamente y culturalmente, el costo de reproducción social ha recaído sobre las mujeres, lo cual ha provocado que existan normas sociales y distorsiones que impiden una adecuada y efectiva inserción laboral femenina, generando a su vez segmentación ocupacional y brechas salariales entre hombres y mujeres (Anker, 1998; Deutch y otros 2002). La segmentación laboral no sólo afecta negativamente a las mujeres, sino que genera rigidez en los

<sup>10</sup> El INEGI calcula que uno de cada tres hogares en México son encabezados por mujeres (2005).

<sup>11</sup> *The Economist* (2006).

<sup>12</sup> *The Economist* (2007).

mercados laborales e ineficiencia económica (Anker, 1998). Si se asume que mujeres y hombres cuentan con una misma distribución de productividad laboral, entonces su participación inferior en el ámbito productivo implica un costo en términos de pérdida de productividad, lo cual tendría impacto tanto a nivel micro en las empresas, como a nivel macro en términos del PIB, ya que la inequidad de género tiene un efecto importante en el crecimiento económico (Klasen, 1999, Tzannatos, 1998; Ranis y otros, 2000).

Uno de los indicadores de equidad de género a nivel mundial (como se expresa en el Índice de Potenciación de Género y el Índice de Desarrollo Relativo al Género) se refiere a la participación económica entre hombres y mujeres. Los países nórdicos (Suecia, Noruega, Finlandia e Islandia) cuentan con las menores brechas de género globales<sup>13</sup> medidas de acuerdo con cuatro áreas críticas en cuanto a la equidad entre hombres y mujeres: la ya mencionada participación económica, educación, participación política y salud. En relación con las oportunidades económicas Sen (1999) asevera que las capacidades de las personas para lograr una vida digna se determinan principalmente por las oportunidades económicas, sus libertades políticas y por las condiciones adecuadas de salud, educación básica y protección social, y argumenta que el desarrollo humano está directamente relacionado con la creación de oportunidades sociales y el acceso a servicios básicos. Las tendencias regionales de 2006 muestran que los países de Oceanía y de la Unión Europea (EU 15) cuentan con los índices más altos en cuanto a equidad de género global. Con respecto a la participación económica, Norte América, Oceanía y Europa del Este ostentan los niveles más altos de equidad. México se encuentra en el lugar 99 de 115 países, y ello refleja las desigualdades entre hombres y mujeres en la participación económica y las altas brechas salariales. En términos globales, México se ubica en el lugar 75 de 115 en cuanto a la brecha de género global (véase el cuadro 2).

La evidencia indica que algunos probables factores que limitan la participación de la mujer en el mercado de trabajo son el estado civil, el número de hijas o hijos o personas ancianas o enfermas, y la distribución de tareas en el hogar. De ahí la importancia de contar con políticas que permitan equilibrar el trabajo productivo con el reproductivo y que redistribuyan las cargas de trabajo en el hogar. Para el caso de México, y de acuerdo con datos del INEGI (2006), el grupo de mujeres con más alta participación en el mercado laboral dentro del total de la PEA son las mujeres divorciadas, seguidas por las separadas y las solteras; por el contrario, las tasas más altas de participación de los hombres se dan en los grupos de hombres unidos y en el grupo de casados.

Las mujeres en México siguen percibiendo un salario menor que los hombres por igual trabajo. El índice de discriminación salarial del INEGI muestra que la desigualdad salarial se ha modificado muy poco en el período 1998-2006, y actualmente para alcanzar la equidad en salarios entre hombres y mujeres es necesario aumentar en promedio 8,8% el salario por hora de las mujeres. El porcentaje de hombres que gana menos de un salario mínimo mensual en 2006 era de 1,5%, en contraste con el porcentaje de mujeres que percibe tal ingreso, que era de 18,3%. Como se observa en el cuadro 3, la participación de la mujer dentro de la población económicamente activa (PEA) sigue siendo mucho menor que la de los hombres. De la misma manera, el porcentaje de mujeres que ganan menos del equivalente a dos salarios mínimos es mucho mayor para las mujeres que para los hombres (cuadro 3).

Tal como lo ha mencionado la CEPAL (2007), para continuar avanzando en la reducción de la pobreza se requieren políticas públicas destinadas a mejorar el empleo mediante la conciliación entre el cuidado del hogar y el trabajo remunerado. Si se analiza la tasa de participación económica por condición de pobreza (medida en términos de ingreso), tipo de localidad y sexo, se observa que existe una brecha de género mayor entre los hombres y las mujeres pobres que entre los no pobres, la cual se presenta tanto para los hogares urbanos como rurales (CEPAL, 2005).<sup>14</sup> La pobreza en

<sup>13</sup> Foro Económico Mundial (2006).

<sup>14</sup> CEPAL (2005).

México, y en general en América Latina, se focaliza muchas veces en poblaciones indígenas y campesinas (Pazmiño, 2006). En particular, las mujeres indígenas son las que enfrentan mayores dificultades para salir de la pobreza, debido en parte al escaso acceso a recursos, y ello coarta sus derechos económicos y sociales (UNFPA, 2005). Lo anterior refleja la necesidad imperiosa de considerar las diferencias de género y de condición de pobreza al crear y/o implementar medidas de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, ya que como se mencionó, las mujeres pobres y las mujeres indígenas no han sido “sujetos” de las llamadas políticas conciliatorias.

**Cuadro 2**  
**PAÍSES SELECCIONADOS: BRECHA DE GÉNERO, 2006**

| País               | Brecha de género global (Índice 2006) (Rango) | Brecha de género global (Índice 2006) (Puntuación) <sup>a</sup> | Participación y oportunidades económicas (Rango) |
|--------------------|---|---|--|
| Suecia             | 1   | 0,8133  | 9  |
| Alemania           | 5   | 0,7524  | 32   |
| Reino Unido        | 9   | 0,7365  | 37   |
| España             | 11  | 0,7319  | 85   |
| Países Bajos       | 12  | 0,7250  | 51   |
| Australia          | 15  | 0,7163  | 12   |
| Colombia           | 22  | 0,7049  | 39   |
| Estados Unidos     | 23  | 0,7042  | 3  |
| Costa Rica         | 30  | 0,6936  | 89   |
| Panamá             | 31  | 0,6935  | 44   |
| El Salvador        | 39  | 0,6837  | 73   |
| Argentina          | 41  | 0,6829  | 82   |
| Nicaragua          | 62  | 0,6566  | 101  |
| Brasil             | 67  | 0,6543  | 63   |
| Francia            | 70  | 0,6520  | 88   |
| Honduras           | 74  | 0,6483  | 99   |
| México             | 75  | 0,6462  | 98   |
| Italia             | 77  | 0,6456  | 87   |
| Chile              | 78  | 0,6455  | 90   |
| Japón              | 80  | 0,6447  | 83   |
| República de Corea | 92  | 0,6157  | 98   |
| Guatemala          | 95  | 0,6067  | 104  |

Fuente: Foro Económico Mundial (2006), *Reporte mundial de brechas de género*.

<sup>a</sup> 1= Equidad, 0 = Inequidad.

Los datos del INEGI para 2006 muestran que existe una segregación ocupacional entre hombres y mujeres en el país, que tiene una relación directa con la inequitativa distribución de roles dentro del hogar y de la carencia de servicios de cuidado y domésticos (Gammage y Orozco, 2008). Arriagada (1997) argumenta que la presencia o ausencia de mujeres en ciertos sectores ocupacionales no se explica por el nivel relativo de los costos laborales según sexo, sino por la segregación del trabajo en la familia y en el mercado laboral, y la asignación de ocupaciones y tareas basada en el género. Además, la provisión de servicios de cuidado infantil no sólo puede incentivar la participación laboral de las mujeres, sino que es uno de los instrumentos efectivos para combatir la segregación laboral, ya que una parte de dicha segregación es aparentemente voluntaria; sin embargo, esto se genera porque a falta de servicios de cuidado para niños y niñas, las mujeres suelen escoger ocupaciones que les permitan combinar su vida laboral con los cuidados infantiles

(Deutch y otros, 2002). En México, la actividad en la cual se concentra una proporción abrumadoramente mayor de mujeres que hombres son las trabajadoras domésticas, que ocupan el 90,4%. Por su parte, las actividades con mayor proporción de hombres que mujeres corresponden a operadores de maquinaria agropecuaria y operadores de transporte (100% y 99,6% respectivamente).

**Cuadro 3**  
**MÉXICO: INDICADORES BÁSICOS DE EMPLEO POR SEXO, 2006**  
(Porcentajes)

|                                      | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|--------|-------|
| Población económica activa (PEA)     | 62,9   | 37,1  |
| Menor a dos salarios mínimos (Y<2SM) | 29,5   | 42,9  |
| Menor a un salario mínimo (Y<1SM)    | 10,5   | 18,3  |
| Desempleo                            | 3,4    | 3,8   |

Fuente: INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática) e INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres).

**Cuadro 4**  
**MÉXICO: TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA<sup>a</sup>**  
**POR CONDICIÓN DE POBREZA, TIPO DE LOCALIDAD Y SEXO, 2006**

| Año  | Urbano |        |           |        | Rural  |        |           |        |
|------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|      | Pobres |        | No pobres |        | Pobres |        | No pobres |        |
|      | Mujer  | Hombre | Mujer     | Hombre | Mujer  | Hombre | Mujer     | Hombre |
| 1994 | 31,1   | 80,7   | 40,1      | 79,2   | 27,8   | 85,3   | 39,2      | 86,5   |
| 1998 | 35,2   | 80,1   | 46,8      | 80,9   | 35,7   | 89,1   | 43,4      | 86,8   |
| 2002 | 34,7   | 81,1   | 49,3      | 79,7   | 33,6   | 87,5   | 44,8      | 85,6   |

Fuente: Información proporcionada por la CEPAL con base en la ENIGH 1994-2002.

<sup>a</sup> [Mujeres/ hombres, económicamente activas(os) /Población total de mujeres/hombres de 15 y más años de edad]\*100.

## a) Las mujeres y la economía informal

El inicio de la década de 1990 en México se caracterizó por una irrupción de informalidad en el empleo, principalmente en las áreas urbanas. La brecha entre la oferta y la demanda de trabajo desembocó en el fenómeno de la informalidad, acentuado por el lado de la oferta con el incremento de la población en edad de trabajar y el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Por el lado de la demanda, la caída de los salarios reales en los años ochenta y el proceso de reajuste estructural contribuyeron al crecimiento del fenómeno (OIT, 2001). La medición del empleo informal tanto en México como en el contexto internacional presenta retos y dificultades debido a los cambios conceptuales y metodológicos que ha experimentado en las últimas tres décadas. De acuerdo con datos del INEGI, la ocupación en el sector no estructurado o informal<sup>15</sup> (economía informal) en el país se elevó de 8,6 millones de personas en 1995 a 10,8 millones en el 2003. La ocupación masculina en este sector ascendió de 5,5 millones a 7,1 millones y la femenina pasó de 3,1 a 3,7 millones en el mismo período.

<sup>15</sup> Para propósitos estadísticos, el INEGI considera al sector informal como un grupo de unidades de producción que forma parte del sector de los hogares como empresas de hogares no constituidas en sociedad.

Dentro de la economía informal también existen marcadas diferencias relativas al género. La mujeres, que se concentran en 94,8% en dos grandes divisiones (comercio, restaurantes y hoteles; y manufacturas), cuentan con una proporción más alta en lo que se refiere a trabajo por cuenta propia (52,5% comparado con 32,9% de los hombres). De la misma manera, las mujeres tienen una proporción mucho más alta que los hombres como trabajadoras sin pago, con 60,4%, comparado con un 30,2% de los varones. Esta tendencia se modifica en las ocupaciones asalariadas, donde los hombres reportan una tasa superior a la de las mujeres para el período analizado (INEGI, 2004).

Si se diferencia la participación del hombre y la mujer en la economía informal, el grupo de mujeres casadas es el que registra tasas más altas de participación. Esta tendencia podría reflejar el hecho de que en la economía informal todavía no existen altas barreras a la entrada, y por tanto se da una mayor flexibilidad en el uso del tiempo para el trabajo productivo y reproductivo. Nuevamente, la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado sigue recayendo en las mujeres, bajo condiciones precarias de empleo y de protección social (CEPAL, 2007).

## **b) Fecundidad y participación laboral**

Como se mencionó, en décadas pasadas se ha observado en México un decisivo y rápido descenso de la fecundidad debido principalmente al uso de métodos anticonceptivos. La tasa de fecundidad disminuyó de 5,7 hijos por mujer en 1976 a 2,2 hijos por mujer en 2006. Dicho descenso en la tasa de fecundidad ha sido acompañado por un aumento en la participación de la mujer en el mercado laboral. No obstante, la evidencia en la literatura reciente sobre países industrializados muestra que un incremento en la participación laboral de la mujer no se acompaña necesariamente de una reducción en la fecundidad. Por el contrario, cuando el incremento en la participación de la mujer es apoyado por políticas apropiadas de conciliación entre la vida productiva y reproductiva, las mujeres tienden a alcanzar mayores niveles de participación laboral sin reducir los niveles de fecundidad, e inclusive, en algunos casos puede existir un pequeño aumento en dicha tasa (OCDE, 2004).

En países con una alta participación de la mujer en el mercado laboral, como Suecia, la tasa de fecundidad suele ser más alta que en países en donde las mujeres participan en menor medida en el mercado laboral, como Alemania, Italia y Japón<sup>16</sup> (véase el gráfico 1). El coeficiente de correlación entre la tasa de fecundidad y la participación laboral con los datos observados es de 0,6, lo cual indica una correlación positiva entre ambas variables. Tal como se mencionó, la implementación de políticas de conciliación (licencias compartidas para padres y madres, servicios de cuidado infantil y horarios flexibles) podría impulsar a las mujeres a incorporarse al mercado laboral sin presentarse necesariamente una disminución en la tasa de fecundidad. Aun así, es importante destacar que existen diversos programas sociales y beneficios (además de las políticas conciliatorias) que motivan las diferencias entre los niveles de fecundidad y participación laboral. Estados Unidos también presenta una tasa de fecundidad alta y una participación laboral femenina también alta. En el caso particular de dicho país, este fenómeno podría ser provocado por una posibilidad mayor que la de los otros países de “mercantilizar” los servicios domésticos.

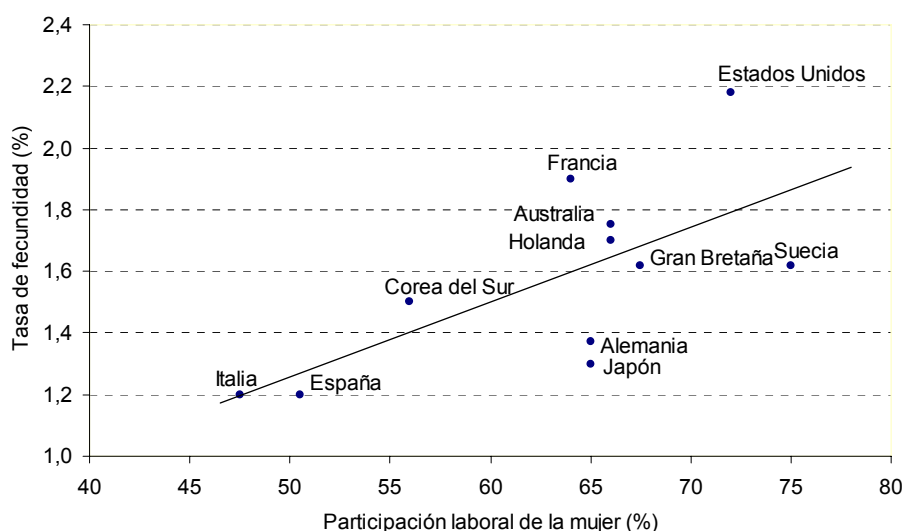
En el caso de México es claro el constante descenso en la tasa de fecundidad. A pesar de que el número de hijos por mujer ha disminuido, las madres que están en el mercado laboral representan un número elevado. Las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006 arrojan que 68,3% de la PEA femenina tiene hijos, mientras que 31,7% no los tiene. Además, el censo de 2000 muestra que antes de los 25 años de edad, la mitad de las mujeres del país ya han sido madres y al finalizar su etapa reproductiva 93,5% de las mujeres han tenido por lo menos un hijo. De acuerdo con el INEGI, dentro del sector informal es mayor la inserción de las mujeres a medida que aumenta el número de hijos, muy probablemente debido a una necesidad mayor de generar ingresos para

<sup>16</sup> The Economist (2006).

sustentar hogares con más miembros de familia. En el sector no estructurado o informal, 28,7% de las mujeres con respecto al total no tienen descendencia y el resto cuenta con por lo menos un hijo o hija.

**Gráfico 1**  
**PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y TASA DE FECUNDIDAD EN PAÍSES SELECCIONADOS, 2001**

Más empleo, más bebés



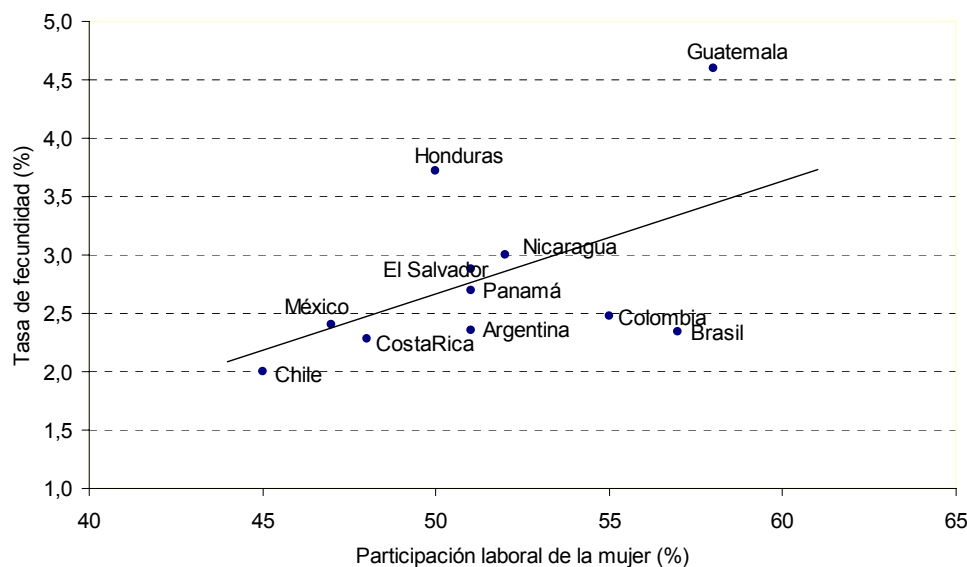
Fuente: *The Economist* (2006) con datos del Ministerio de Asuntos Internos y Comunicación de Japón, 2001.

Si se analiza la relación entre tasas de fecundidad y participación laboral en América Latina, resaltan algunos elementos importantes, pese a que la muestra de países es trunca y que existe una heterogeneidad en los resultados, así como endogeneidad en las variables de participación laboral y fecundidad. Debido a la simultaneidad del sistema, no se pueden asociar los determinantes de la participación laboral de la mujer sin que se realice un análisis multidimensional y multivariado que controle dicha endogeneidad.

A pesar de las limitaciones de los datos anteriores, del gráfico 2 se obtienen algunas aproximaciones preliminares al tema. Por ejemplo, los países por arriba de la línea (Guatemala, Honduras, El Salvador, México y Nicaragua) poseen un grado alto de informalidad en el mercado laboral. Especialmente en Guatemala se observa una tasa de fecundidad muy alta, combinada con una también alta participación laboral, lo cual se podría explicar principalmente por el hecho de que la informalidad permite una inserción mayor de las mujeres en el empleo, en donde se facilita el combinar las responsabilidades productivas con las reproductivas. Asimismo, se observa que México cuenta con una de las tasas más bajas de los países seleccionados de América Latina. En este caso también existe una correlación positiva entre las variables, con un coeficiente de 0,5, es decir, una correlación positiva, ligeramente menor al gráfico anterior.

**Gráfico 2**  
**PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y TASA DE FECUNDIDAD EN PAÍSES SELECCIONADOS DE AMÉRICA LATINA, 2005**

Más empleo, más bebés



Fuente: Elaboración propia con datos del *Panorama social de América Latina y el Caribe 2006* de CEPAL.

### c) El trabajo reproductivo

Como se indicó, para abordar el tema de políticas de conciliación es necesario analizar la distribución del tiempo de hombres y mujeres con el fin de lograr un cambio en su concepción y organización. La distribución de la carga del trabajo doméstico en la mayoría de los países del mundo sigue recayendo principalmente en las mujeres. Al existir una falta de valoración del tiempo, las mujeres están “regalando” el tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidado<sup>17</sup> (Durán, 2007). De acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2002, las mujeres en México dedican en promedio 76,7% al trabajo doméstico y 23,3% al trabajo para el mercado, mientras que las proporciones para los hombres se invierten (78,6% para el mercado y 21,4% para trabajo doméstico). Mientras que los hombres dedican al trabajo doméstico menos de diez horas a la semana, las mujeres emplean 37 horas en promedio semanal.

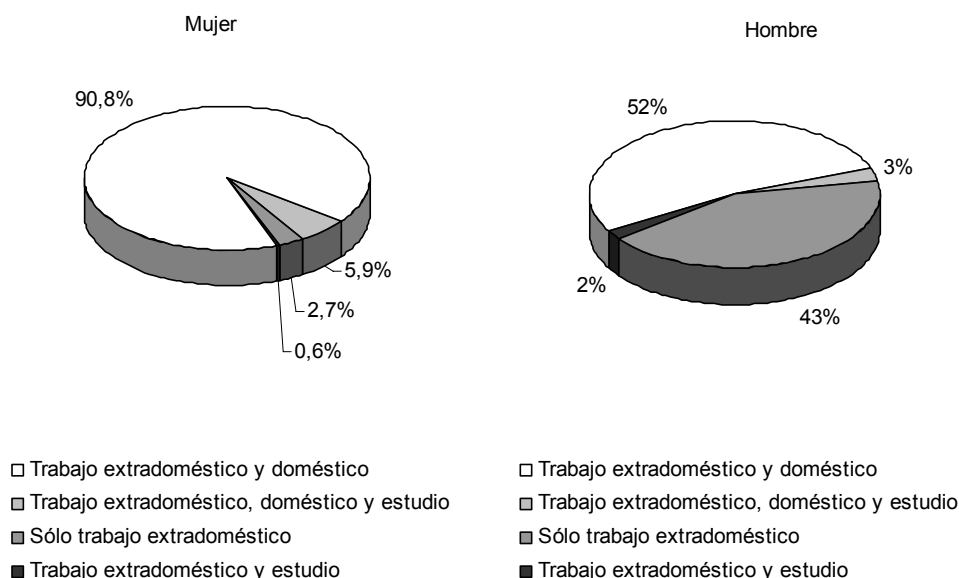
Es importante reconocer que existen cambios en los papeles que socialmente se les han asignado a los hombres, ya que el número de éstos que participan en el trabajo doméstico se ha ido incrementando. Aun así, las cifras para el 2006 del INEGI muestran cómo los porcentajes de mujeres que realizan trabajo doméstico y están además insertas en el mercado laboral (trabajo extradoméstico)<sup>18</sup> es mucho mayor (90,8%) que el porcentaje de hombres (52,4%). Además, los hombres que están insertos en el mundo laboral sin realizar trabajo doméstico representan un 42,5%, en comparación con las mujeres que es de 2,7% (véase el gráfico 3).

<sup>17</sup> Ponencia de María de los Ángeles Durán titulada “La importancia del uso del tiempo en las políticas de igualdad” en el Panel de Trabajo No Remunerado en el marco de la X Conferencia Regional de la Mujer de la CEPAL celebrada en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

<sup>18</sup> El INEGI utiliza el término de “trabajo extradoméstico” como un concepto equivalente al de Población Económicamente Activa.



**Gráfico 3**  
**MÉXICO: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO POR SEXO, SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES, 2006**



Fuente: INEGI, *Mujeres y Hombres en México 2007*.

En relación con el cuidado de niños y niñas sigue siendo una actividad en la cual las mujeres participan en niveles mucho más elevados que los hombres. Según la ENUT 2002, del total de horas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a esta actividad, 76,6% de esas horas son dedicadas por mujeres y 23,4% por hombres. La literatura reciente sobre el tema de conciliación informa que las diferencias del uso del tiempo en algunos países de Europa sugieren una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y una distribución de tiempos más igualitaria por sexos, lo cual podría ser uno de los pilares de la conciliación, aunque en el corto plazo los factores culturales puedan dificultar los avances (OCDE, 2004). De la misma manera, la implementación de políticas para disminuir las restricciones de acceso al cuidado de los hogares como las guarderías, horarios flexibles, licencias parentales y en general bienes y servicios más baratos, permitirían un aumento en la participación de las mujeres en el sector formal (Cunningham, 2002).

De la misma manera, la importancia del trabajo del hogar remunerado que hacen los trabajadores domésticos no ha sido reconocida en México, tanto en relación con las condiciones laborales como en cuanto a su relevancia social como elemento esencial para la reproducción social y el funcionamiento de la economía. En México, la población ocupada que presta servicios domésticos en los hogares es de más de un millón de personas, de las cuales el 96,6% son mujeres. Las trabajadoras del hogar generalmente carecen de derechos laborales tales como pensiones, vacaciones, seguro de salud y salarios justos. Cuatro de cada cinco trabajadoras domésticas no tienen acceso a servicios médicos otorgados por las instituciones del sector salud (INEGI, 2003). Por el lado de los ingresos, el INEGI reporta que la mitad de los hogares de trabajadoras domésticas tienen como máximo un ingreso per cápita de 600 pesos mensuales. El 45,1 % de las trabajadoras domésticas recibe menos de un salario mínimo y el 42,2% recibe de uno hasta dos salarios mínimos.

## 2. Protección social y género

Una de las claves para avanzar en la conciliación de las responsabilidades laborales y domésticas es el acceso equitativo y completo a la protección social. En este sentido, aún quedan muchos retos a causa de la existencia de dinámicas de exclusión de la mujer del mercado laboral, que automáticamente las limita en su acceso a la protección social. El empleo formal sigue prevaleciendo como mecanismo principal para gozar los beneficios de la protección social, entre los que se cuentan las prestaciones monetarias y médicas por maternidad, ejerciendo una dinámica de exclusión a la población no cubierta por este medio. Además, la protección social en la mayoría de los países, incluyendo México, no considera al trabajo reproductivo como “trabajo” (CEPAL, 2007). Lo anterior compromete los principios de solidaridad y universalidad que deben regir los sistemas de protección social.

La protección social tiene como fin garantizar el derecho a la salud, atención médica, la protección de medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. La falta de acceso a ésta se ha visto agravada por el crecimiento del sector informal como una forma de supervivencia (OIT, 1999), tanto para hombres como para mujeres, siendo estas últimas las más vulnerables debido a las condiciones históricas de desventaja en el mercado de trabajo y en la desigual distribución de actividades en la economía reproductiva. Para incluir a todos los ciudadanos en la protección social habría que reformular los programas en gran parte de América Latina, ya que los inadecuados planes de protección social existentes y el escaso acceso a instrumentos de gestión de riesgo no favorecen a los trabajadores y generan incentivos para ingresar a la economía informal (Perry y otros, 2007).

Se advierte que los sistemas de protección social fueron diseñados en su mayoría siguiendo el supuesto de una participación baja e irregular de la mujer en el mercado de trabajo remunerado (CEPAL, 2007). Al incorporarse la mujer al mercado laboral, junto con los cambios en el modelo de un solo receptor de ingreso generalmente masculino, los sistemas de protección social han quedado rezagados en cuanto a cubrir las nuevas necesidades de la población y la nueva dinámica del mercado laboral. Lo anterior, junto con la creciente demanda de trabajo femenino no remunerado para suplir las carencias de la oferta del Estado en políticas conciliatorias, en un momento de transición, coloca a la protección social como un importante desafío (Montaño, 2005). Específicamente, las políticas conciliatorias se relacionan directamente con la protección social en forma de estrategias secuenciales<sup>19</sup> (por ejemplo, los beneficios asociados al parto) y derivativas (como las reformas a los sistemas de pensiones con enfoque de género).

La CEPAL ha planteado que existe una necesidad de generar más y mejores empleos en México (y en general en América Latina). Asimismo, se ha reconocido que el empleo por sí solo no garantiza un adecuado acceso a la protección social en el corto y mediano plazo (CEPAL, 2006). En algunos países de Centroamérica, la CEPAL ha identificado que los sistemas de protección social muestran rasgos de inequidad de género, ya que en general se basan en una concepción tradicional de la mujer sobre su papel en el hogar como dependiente económica (CEPAL, 1997). Por consiguiente, resulta imprescindible emprender acciones positivas que corrijan la discriminación de género existente con relación al acceso a la protección social (Montaño, 2005).

Las instituciones públicas encargadas de la protección social en México son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que otorga servicios para las personas trabajadoras en el sector privado; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que atiende a empleados de gobierno; Petróleos Mexicanos (PEMEX), Secretaría de Marina (SM) y Secretaría de la Defensa Nacional (SDN), que brindan servicios a personas trabajadoras de sus

<sup>19</sup> Véase el punto 2 del capítulo I, en donde se señala la clasificación de estrategias conciliatorias en: secuenciales, derivativas y medidas destinadas a la reorganización de roles dentro del hogar o entorno (Durán, 2004).

propias dependencias (INEGI, 2006). Dichas instituciones, junto con el sector privado, tienen una responsabilidad muy importante en cuanto a los beneficios sociales que puedan impulsar una mejor conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo.

Uno de los principales problemas en México en cuanto a la protección social es la desarticulación de políticas sobre este tema, así como la dependencia de los beneficios de protección social con empleo formal. Existe una necesidad de enfoques más integrados, transparentes y participativos. En cuanto a la coordinación entre instituciones y haciendo referencia al principio de solidaridad, podría pensarse en una propuesta de atención en salud, en la que cualquier persona empleada del ámbito público o privado, y cualquier persona no empleada, tuviera acceso a la atención en cualquiera de las instituciones que brindan estos servicios.

### **a) Derechohabencia y género en México**

Las desigualdades del mercado laboral expuestas afectan a la situación de las mujeres en ciertos tipos de protección social más que en otros, principalmente en los planes de salud y de jubilación; dado que las mujeres no cuentan con suficientes años de servicio, ocupan puestos de menor rango en las empresas o se emplean con jornadas de tiempo parcial (OIT, 2001). En términos de cobertura, resulta interesante analizar las modalidades por medio de las cuales se puede acceder a la derechohabencia de hombres y mujeres. La población derechohabiente en México representa menos de la mitad de su población (47 de cada 100 mexicanos declara tener acceso a los servicios médicos que brindan las instituciones de protección social).<sup>20</sup> Si se desagrega por sexo, se aprecia que este beneficio alcanza a 46,1% del total de la población masculina y al 47,7% de la población femenina (véase el cuadro 5), lo cual indica que no existe una diferencia marcada de género en cuanto al acceso a la protección social. La falta de cobertura afecta tanto a hombres como a mujeres en una magnitud similar. Con todo, la diferencia radica en el tipo de derechohabencia del cual se goza. Como se apuntó anteriormente en el apartado legal, en México se considera a las mujeres principalmente como beneficiarias del trabajador y su acceso está condicionado al vínculo legal con éste como concubinas, esposas o viudas. Cabe destacar que hace apenas unos años que el IMSS y el ISSSTE permitieron que las mujeres registraran a sus beneficiarios, cónyuges o concubinarios (Matarazzo, 2005).

En relación con las diferencias entre hombres y mujeres respecto de la distribución por tipo de derechohabencia, se observa que los hombres presentan proporciones similares en dicha distribución, fenómeno que no sucede en el caso de las mujeres (véase el cuadro 6). En 2004, del 100% de hombres derechohabientes, el 43,7% eran trabajadores o asegurados titulares y el 41,1% eran beneficiarios. Para las mujeres las proporciones son muy diferentes, ya que arrojan únicamente un 23,8% como trabajadoras o aseguradas titulares y 64,8% como beneficiarias.

Analizando los datos de asegurados titulares del principal proveedor de servicios de protección social en México (el IMSS), se detecta de nuevo que, del total de asegurados, la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres para todos los años analizados, pero es importante acotar que se observa una tendencia de las proporciones a igualarse entre el período de 1995 y el 2004.

Del total de proveedores de protección social, como se mencionó arriba, el IMSS es el principal, con aproximadamente 32 millones de derechohabientes en 2005, lo cual representa 66% del total de derechohabientes en el país. En segunda instancia se encuentra el Seguro Popular (SP), que atiende a más de 7 millones de personas, seguido por el ISSSTE con 5,7 millones.

<sup>20</sup> INEGI, *II Conteo de Población y Vivienda 2005*.

**Cuadro 5**  
**MÉXICO: POBLACIÓN SEGÚN CONDICIÓN DE DERECHOHABIENCIA, 2000 Y 2005**  
*(Totales y porcentajes)*

|             | Población total |             | Población derechohabiente |            | No derechohabiente |            | No especificado |           |
|-------------|-----------------|-------------|---------------------------|------------|--------------------|------------|-----------------|-----------|
|             | 2000            | 2005        | 2000                      | 2005       | 2000               | 2005       | 2000            | 2005      |
| Total       | 97 483 412      | 103 263 388 | 39 120 682                | 48 452 418 | 55 555 788         | 51 402 597 | 2 806 942       | 3 408 373 |
| Porcentajes | 100             | 100         | 100                       | 100        | 100                | 100        | 100             | 100       |
| Hombres     | 47 592 253      | 50 249 955  | 18 829 886                | 23 155 797 | 27 357 519         | 25 392 821 | 1 404 848       | 1 701 337 |
| Porcentajes | 48,8            | 48,6        | 48,1                      | 47,7       | 49,2               | 49,4       | 50              | 48,9      |
| Mujeres     | 49 891 159      | 53 013 433  | 20 290 796                | 25 296 621 | 28 198 269         | 26 009 776 | 1 402 094       | 1 707 036 |
| Porcentajes | 51,1            | 51,3        | 51,8                      | 52,2       | 50,7               | 50,6       | 49,9            | 50        |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Censo General de Población y Vivienda 2000 y II Censo de Población y Vivienda 2005*.

**Cuadro 6**  
**MÉXICO: DISTRIBUCIÓN RELATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR TIPO DE DERECHOHABIENCIA, 2000 Y 2004**  
*(Porcentajes)*

|                                | 2000    |         | 2004    |         |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Total de derechohabientes      | 100     | 100     | 100     | 100     |
| Trabajador o asegurado titular | 32,8    | 18,0    | 43,7    | 23,8    |
| Pensionado o jubilado          | 4,4     | 1,8     | 7,1     | 3,5     |
| Beneficiario                   | 31,2    | 51,7    | 41,1    | 64,8    |
| Estudiante <sup>a</sup>        | n.d.    | n.d.    | 2,8     | 2,4     |
| Otro tipo                      | 1,1     | 1,2     | 5,4     | 5,5     |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2000 y 2004.

<sup>a</sup> En la encuesta del 2000 no fue captada esta categoría y los casos encontrados en ese año se clasificaron en el rubro "Otra condición".

Aun cuando el sistema actual mexicano todavía no cumple con las condiciones deseables de un sistema de aseguramiento (como es la cobertura universal), han existido iniciativas que han influido para avanzar hacia un modelo con una cobertura más amplia, como el Seguro Popular (SP), el cual ha sido una medida importante en cuanto a responder a la falta de acceso de protección social por parte de la población más pobre del país. Este seguro es público y voluntario, y está dirigido a familias sin protección social en el ramo de salud. Es importante mencionar que gran parte de las familias atendidas son encabezadas por mujeres, casi en 80% de las familias afiliadas en 2005 (INSP, 2006). Con respecto específicamente a la protección a la maternidad, el Seguro Popular cuenta dentro del catálogo de servicios con la atención durante el embarazo, parto y atención al recién nacido. Este seguro también presta servicios médicos y psicológicos para víctimas de violencia intrafamiliar. Además del Seguro Popular, existen otras modalidades para incrementar la cobertura de los sistemas de protección social que incluyen medidas de asistencia médica en relación con la maternidad como el IMSS-Oportunidades, la cual no incluye medidas económicas de apoyo a madres trabajadoras.

**Cuadro 7**  
**MÉXICO: ESTRUCTURA RELATIVA DE LOS ASEGURADOS TITULARES DEL**  
**IMSS POR SEXO, 1995-2005**  
*(Porcentajes)*

|                                   | 1995 | 2000 <sup>a</sup> | 2005 |
|-----------------------------------|------|-------------------|------|
| Total de asegurados titulares (%) | 100  | 100               | 100  |
| Hombres                           | 65   | 63                | 59   |
| Mujeres                           | 35   | 37                | 41   |

Fuente: Elaboración propia con información del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Memoria Estadística 2005*.

<sup>a</sup> No incluye la modalidad 33 (Seguro de Salud para la Familia) ni eventuales del campo.

**Cuadro 8**  
**MÉXICO: POBLACIÓN DERECHOHABIENTE SEGÚN INSTITUCIÓN, 2005**  
*(Porcentajes)*

|        | Población derechohabiente | IMSS       | ISSSTE    | PEMEX, Defensa o Marina | Seguro popular | Institución privada | Otra institución de salud |
|--------|---------------------------|------------|-----------|-------------------------|----------------|---------------------|---------------------------|
| Total  | 48 452 418                | 32 087 547 | 5 779 620 | 1 085 245               | 7 321 217      | 1 898 109           | 1 050 728                 |
| Hombre | 47,8                      | 48,4       | 45,1      | 49,8                    | 46,4           | 49,5                | 46,2                      |
| Mujer  | 52,2                      | 51,6       | 54,9      | 50,2                    | 53,6           | 50,5                | 53,8                      |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *II Conteo de Población y Vivienda*.

A pesar de que este sistema ha beneficiado a más de tres millones de familias, en el debate actual se discute que aún existen importantes desafíos. Uno de ellos se refiere a los recursos de infraestructura hospitalaria, personal médico y medicinas.<sup>21</sup> De la misma manera, existen fuertes críticas en cuanto a algunos tratamientos costosos e intervenciones mayores que no se encuentran contempladas, además de que se presenta un riesgo de profundizar la segmentación de los sistemas de salud públicos en vez de conducir a la creación de un sistema único (Lomelí, 2006). Además, la cobertura de población beneficiada sigue siendo insuficiente, por lo que uno de los principales retos actuales consiste en elevar el Seguro Popular a un sistema “universal” (lo cual también implica importantes costos). Según la Comisión Nacional de Protección a la Salud, se pretende que en el 2010 cualquier persona pueda acceder tanto a las atenciones del IMSS y del ISSSTE, como a las del Seguro Popular. Hoy día existe un programa piloto en algunos estados de la República Mexicana.<sup>22</sup>

Con el fin de lograr la ampliación de este seguro, en enero de 2007 el Gobierno de México lanzó el programa Seguro Médico para una Nueva Generación, que garantiza la afiliación de todos los integrantes de las familias que así lo soliciten y cuenten con un niño mexicano, nacido en el territorio nacional a partir del 1 de diciembre de 2006.

<sup>21</sup> Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2005). Programa Seguro Popular, p. 63.

<sup>22</sup> Colima, Aguascalientes, Campeche, Tabasco y Guanajuato.

## b) Prestaciones sociales y género

Las prestaciones sociales desempeñan un papel muy importante en cuestión de conciliación familiar y laboral. Las prestaciones están generalmente representadas en las tres categorías de clasificación de Durán (2004): estrategias secuenciales, derivativas, y destinadas a la reorganización de roles dentro del hogar o entorno, ya que dichas prestaciones pueden incluir horarios flexibles, subsidios para cuidado y/o licencias por maternidad y paternidad. Es importante resaltar la necesidad de tener cuidado al analizar las cifras sobre protección social en México. Si se consideran nuevamente las cifras de la ENE 2004, que complementa la información censal, se aprecia que la proporción de mujeres ocupadas con prestaciones es ligeramente mayor a la de los hombres. Esta encuesta establece que únicamente 35,6% de la población ocupada masculina y 3,8% de la femenina contaban con algún tipo de prestación laboral. Sin embargo, si se desagrega por tipo de prestación, en lo relativo a la protección social exclusivamente, las mujeres cuentan con un acceso menor (1,9%) en comparación con el 2,4% de los hombres (véase el cuadro 9). La razón para que el porcentaje total de la población ocupada con prestaciones sea mayor para las mujeres, se explica por el hecho de que las mujeres cuentan con más prestaciones no establecidas por la ley, como transporte, vales de despensa, seguro de vida y otras,<sup>23</sup> lo cual no se debe confundir con su acceso a los beneficios por ley de la protección social como es la atención médica.

**Cuadro 9**  
**MÉXICO: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN CONDICIÓN DE PRESTACIONES PARA CADA SEXO, 2001-2004**

| Sexo    | Población ocupada | Sin prestaciones | Con prestaciones |                       |                                       |   |
|---------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------|---------------------------------------|---|
|         |                   |                  | Total            | Sólo seguridad social | Seguridad social y otras prestaciones | No tiene seguridad social, pero sí otras prestaciones |
| 2001    | 39 214 428        | 61,4             | 38,6             | 2,9                   | 87,2                                  | 10,0  |
| Hombres | 25 885 327        | 63,6             | 36,4             | 3,3                   | 88,3                                  | 8,4   |
| Mujeres | 13 329 101        | 57,0             | 43,0             | 2,1                   | 85,3                                  | 12,6  |
| 2002    | 40 114 226        | 63,1             | 36,9             | 2,4                   | 88,3                                  | 9,3   |
| Hombres | 26 260 425        | 65,2             | 34,8             | 2,8                   | 89,1                                  | 8,1   |
| Mujeres | 13 853 801        | 59,1             | 40,9             | 1,7                   | 87,0                                  | 11,3  |
| 2003    | 40 461 681        | 63,3             | 36,7             | 1,9                   | 87,9                                  | 10,2  |
| Hombres | 26 598 282        | 65,3             | 34,7             | 2,4                   | 88,7                                  | 8,9   |
| Mujeres | 13 863 399        | 59,4             | 40,6             | 1,1                   | 86,7                                  | 12,2  |
| 2004    | 42 082 011        | 62,9             | 37,1             | 2,2                   | 87,2                                  | 10,6  |
| Hombres | 27 211 011        | 64,4             | 35,6             | 2,4                   | 88,2                                  | 9,4   |
| Mujeres | 14 871 000        | 60,2             | 39,8             | 1,9                   | 85,6                                  | 12,5  |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI-STPS), Encuesta Nacional de Empleo 2001, 2002, 2003, 2004.

Nota: Prestaciones: Aquellas de las cuales goza el trabajador, tales como aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones pagadas, crédito para vivienda, servicios médicos proporcionados por el IMSS, el ISSSTE y otras.

Otras prestaciones: Se refiere a prestaciones diferentes a las anteriores que otorgan los patrones o que conquistan las personas trabajadoras en su lucha, como: seguro de vida, despensa, transporte, etcétera. Incluye los servicios médicos y de seguridad social que los gobiernos de los estados otorgan a sus trabajadores.

<sup>23</sup> INEGI. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2004.

Por medio de la incorporación al mercado laboral las mujeres han incrementado el acceso directo a beneficios sociales. No obstante, se puede argumentar que son las características de dicha inserción laboral lo que marca un acceso diferenciado a los beneficios de protección social con respecto a los hombres, a raíz de menores salarios, interrupciones en su carrera laboral por responsabilidades familiares o maternidad y menores años de trabajo, que muchas veces les impiden cotizar adecuadamente para las pensiones o beneficios de jubilación (OIT, 2001). Entre las prestaciones sociales se cuentan aquellas por maternidad (que consideran licencias, subsidios y atención médica), que en general son exclusivas para la mujer y no representan una prestación familiar, como en otros países, en donde se vincula a ambos padres con la crianza de los hijos desde el punto de vista de la ley y en relación con los beneficios sociales, como se verá en el siguiente apartado.





### **III. Experiencias de otros países en materia de conciliación en comparación con México**

---

Una vez expuestos los conceptos de conciliación, el marco legal y el contexto del mercado laboral y la protección social en México desde una perspectiva de género, en esta sección se presentan experiencias de conciliación en otros países comparadas con el caso mexicano. Como se ha destacado en este documento, la conciliación entre la vida familiar y la laboral asume cada vez más relevancia en las políticas públicas. En Europa, la conciliación ha sido reconocida por el Parlamento Europeo y la Comisión Europea como un área importante que los estados miembros deben fomentar y facilitar a sus ciudadanos (Almenara, 2004). En América Latina existe un interés incipiente aunque creciente en la conciliación, asunto en el que los actores de las políticas se limitan generalmente a los mecanismos de la mujer y organizaciones especializadas en el tema de género (Martínez y Camacho, 2005).

Con objeto de realizar comparaciones entre las políticas europeas y en nuestra región, es importante partir de la consideración no tanto del contexto social expuesto arriba sino también de la heterogeneidad estructural que existe en América Latina en comparación con Europa, y entre los mismos países de la región, especialmente en el tema de protección social. En América Latina los sistemas presentan distinto grado de desarrollo, y en algunos casos las instituciones se crearon en vinculación con el empleo, y en otros, la informalidad y la precariedad de las instituciones han conducido a la falta de cobertura, inclusive de los asalariados (Montaño, 2005).

Asimismo, para analizar comparativamente las políticas de protección a la maternidad en diferentes países, se requiere identificar el hecho generador de dichas prestaciones. En México, como se mencionó en el apartado legal, la protección a la maternidad se da propiamente en el embarazo a partir de su certificación, incluyendo el período pre y posparto y el nacimiento de la hija o el hijo y, por lo tanto, no se considera a las madres y padres adoptivos, a diferencia de otros países como España, en donde el hecho generador puede ser la maternidad biológica, la adopción y el acogimiento familiar (Mendizábal, 2006).

En el cuadro 10 se presentan algunas buenas prácticas de conciliación en otros países. Como se advierte, algunas medidas son similares en México y otras inexistentes en este país. En México no se contempla una reducción fiscal para el cuidado de los hijos que se asimile al subsidio español (aun cuando este último todavía enfrenta retos en cuanto a la ampliación a mujeres con ganancias menores al salario mínimo, así como a mujeres sin empleo). Además, el Reino Unido muestra un ejemplo de apoyo al cuidado infantil por medio del subsidio para cualquier persona que se encuentre al cuidado de la niña o del niño, o de una persona joven, sin condicionar el subsidio al nivel de ingresos o ahorros. Por otra parte, el subsidio a los hogares monoparentales de Francia representa una buena práctica, pues responde al crecimiento de nuevos tipos de familias. En México existen escasos programas sociales dedicados a hogares monoparentales, entre los que destaca el nuevo programa de guarderías y estancias infantiles, que será mencionado más adelante, al que acceden madres o padres solos. En cuanto a los permisos parentales, Suecia cuenta con políticas familiares que apoyan el papel de la paternidad, basándose en licencias para madres y padres vistos como derechos individuales, en contraste con México en donde únicamente se cuenta con la licencia por maternidad, mientras que los permisos para padres no existen en el ámbito público (por ley), aunque algunas empresas y organizaciones cuentan con esta prestación.

En España, la Ley orgánica de igualdad para hombres y mujeres representa un gran avance en el tema de conciliación familiar y laboral, ya que contempla las licencias por paternidad y obliga a las empresas a adoptar medidas que apoyen a los hombres y mujeres a armonizar su vida familiar y laboral. En México existe la Ley de igualdad para hombres y mujeres, que sanciona la igualdad en el trabajo y en los derechos sociales, pero no trata el tema de conciliación ni de protección a la maternidad explícitamente. Por otra parte, el modo de tributación de Finlandia es similar al de México, en donde la unidad impositiva es el individuo y no la familia. Finalmente, con relación a la duración de la jornada laboral, hay una tendencia general en Europa de jornadas laborales más cortas que en México, lo cual permite tanto a hombres como a mujeres disponer de más tiempo libre para su vida personal y familiar. Como se muestra en Francia, la jornada laboral se limita a 35 horas semanales en contraste con las 40 horas en México (en los casos en donde se trabaja 5 días por semana; sin embargo, la ley establece una jornada de 6 días de trabajo por semana por uno de descanso, que suman un total de 48 horas a la semana).

## **1. Prestaciones médicas y en especie por maternidad**

Las condiciones para acceder a las prestaciones médicas y en efectivo por maternidad varían de país a país. En el caso de Italia las madres no trabajadoras están contempladas como beneficiarias de prestaciones económicas por nacimiento. En algunos países (Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega, Portugal, Reino Unido y Suecia), los sistemas de protección social abarcan a todas las mujeres residentes (sean o no trabajadoras) en lo que se refiere a las prestaciones médicas, y sólo a las mujeres aseguradas en cuanto a las prestaciones en efectivo.

**Cuadro 10**  
**ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA ECONOMÍA PRODUCTIVA Y REPRODUCTIVA**

| Tipo de política                                       | Descripción   | Beneficiarios  | País        | Comparación con México  |
|--|---|--|-------------|---|
| Subsidio para el cuidado de los hijos                  | Es un derecho a una reducción fiscal de 1.200 euros al año al momento de declarar la renta (o 100 euros mensuales). Las ganancias tienen que superar el salario mínimo y la mujer tiene que haber contribuido al menos 15 días durante el mes inmediatamente anterior (30 días si es a tiempo parcial).   | Mujeres trabajadoras (asalariadas), madres españolas con hijos(as) menores a los tres años   | España      | No existe una reducción fiscal de este tipo   |
| Prestación para hogares monoparentales                 | Prestación monetaria para hogares monoparentales (un solo progenitor en estado de embarazo o con uno o más hijos). La renta varía según la beneficiaria esté embarazada, la cantidad de hijos a cargo que tenga, y los recursos que posea.  | Cualquier persona viuda, divorciada, separada o soltera que resida en Francia y que esté embarazada o que tenga a su cargo al menos un hijo(a) | Francia     | Programa de guarderías y estancias infantiles (exclusivamente para cuidado infantil)  |
| Permiso paternal para padres de familia                | El permiso parental se abona durante 480 días, que se dividen igualmente entre los padres, aunque uno de ellos puede transferir hasta 180 días al otro. De los restantes, 30 días son forzosos para el padre, es decir, ni se pueden transferir, ni se pueden renunciar.  | Padres de familia  | Suecia      | No existe un permiso parental, ni licencia exclusiva para padres en el ámbito público   |
| Protección social para tiempo parcial                  | Las personas trabajadoras dependientes a tiempo parcial, independientemente de la duración del período de trabajo, están protegidas frente a todas las situaciones previstas para las personas trabajadoras a tiempo completo   | Trabajadores y trabajadoras dependientes (no autónomos) a tiempo parcial   | España      | La Ley del seguro social protege a personas trabajadoras que se emplean por jornada reducida o por cualquier unidad de tiempo |
| Ley orgánica de igualdad para hombres y mujeres (2007) | Se reconoce el derecho a la conciliación familiar y laboral, y se fomenta una mayor corresponsabilidad. Incorpora, entre otras medidas, una licencia por paternidad de 13 días como derecho individual del padre, ampliación del período de maternidad por discapacidad o parto prematuro, y obliga a las empresas de más de 250 empleados a negociar planes de igualdad. | Todas las personas   | España      | Existe la Ley general de igualdad para hombres y mujeres y el Acuerdo nacional para la igualdad entre hombres y mujeres       |
| Impuesto sobre la renta de personas físicas            | Consiste en el paso de un modo de tributación conjunta a uno individual. El individuo pasa a ser la unidad impositiva, desplazando a la familia.  | Personas físicas   | Finlandia   | La unidad impositiva también es el individuo y no la familia  |
| Reducción de la jornada laboral                        | Desde el año 2000, la jornada laboral establecida por la ley se limita a 35 horas por semana. La ley aplica para todas las ocupaciones, protegiendo a las personas trabajadoras de bajos ingresos por pérdidas de ingreso al implementar la ley.  | Población económicamente activa  | Francia     | La jornada laboral es de 8 horas diarias y por cada 6 días de trabajo, uno de descanso  |
| Beneficios para el cuidado infantil                    | Consiste en un subsidio, libre de impuestos, para cualquier persona que se encuentre al cuidado de un niño(a) o de una persona joven. Este beneficio no está condicionado al nivel de ingresos o ahorros. En caso de que el hijo(a) no sea propio y el fallecimiento de los padres, se puede aplicar un apoyo llamado Guardian's Allowance.                               | Cualquier persona al cuidado de un niño(a) o una persona joven   | Reino Unido | No existe un subsidio de este tipo  |

Fuente: Elaboración propia con datos del *Informe para el Parlamento Europeo* de Almenara Estudios (2004), OCDE (2005) y Boletín Oficial del Estado de España (23 de marzo de 2007).

En México, la Ley del seguro social considera la asistencia médica durante el embarazo, parto y posparto, además de ayudas en especie por seis meses para la lactancia y una canastilla de maternidad (prestaciones en especie). Tanto las trabajadoras aseguradas como la esposa o concubina del asegurado tienen derecho a dichas prestaciones. Sin embargo, en el caso de las prestaciones monetarias, es únicamente la trabajadora (o el trabajador) asegurada la cual puede acceder a ellas, dejando fuera a la esposa o concubina del trabajador. Asimismo, las hijas del asegurado(a) no tienen derecho a prestaciones por maternidad (ni económicas ni en especie); únicamente son beneficiarias del seguro de enfermedades.

Un punto digno de análisis en la Ley del seguro social se refiere al requisito para acceder al subsidio por maternidad, que exige a la asegurada haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha que debe comenzar el subsidio. Si la asegurada no lo cumple, el IMSS queda eximido de pagar el subsidio y será el empleador quien directamente asuma este pago. Siendo seis semanas previas al nacimiento del bebé la fecha en donde comienzan los derechos por maternidad, entonces la trabajadora no debe estar embarazada al ingresar a su empleo, de tal manera que el empleador no tenga que cubrir el subsidio por maternidad. Esta condición podría llevar a una discriminación laboral en contra de las mujeres, ya que los empleadores considerarían la posibilidad de pedir un certificado de no embarazo, buscando protegerse de no cubrir los subsidios por maternidad. En ciertos países, los empleadores solicitan una prueba de no embarazo en el momento de la contratación, lo cual constituye una forma muy grave de discriminación laboral. En México a nivel federal, el que un empleador solicite un certificado de no embarazo todavía no está castigado por ley, en contraste con lo que sucede en países como Chile, El Salvador, Honduras, Brasil, Reino Unido, Canadá y Polonia. A mediados de 2007 la Comisión de equidad y género de la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de dictamen para que los patrones no exijan el certificado de no gravidez como requisito para contratar a las mujeres que soliciten empleo. Esta iniciativa aún no ha sido sancionada por el Poder Ejecutivo.<sup>24</sup> A nivel estatal, algunas entidades han promovido la prohibición de dicho certificado. También se instruyó bajo el gobierno de Vicente Fox (2000-2006) la prohibición del certificado de no gravidez como un requisito para un empleo en el gobierno federal.

Un importante desafío en la protección a la maternidad se refiere a los cambios demográficos mencionados a lo largo del documento, como es el crecimiento de las familias monoparentales. La pregunta que surge es cómo garantizar el acceso de los subsidios de maternidad por parte de estas nuevas estructuras familiares. En algunos países de la OCDE (como Australia, Nueva Zelanda y el Reino Unido), el Estado destina parte de su gasto público a transferencias monetarias para padres y madres que no viven en pareja ni reciben apoyo alguno de una pareja (Almenara, 2004).

## 2. Licencias por maternidad y paternidad

La gran mayoría de los países conceden por ley una licencia por maternidad, generalmente retribuida. Sin embargo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo considerable. Muchas mujeres gozan de manera parcial o nula de licencias por maternidad debido a su condición en el mercado laboral. En cuanto a su duración, los países europeos cuentan en su mayoría con licencias por maternidad más largas que en América Latina, y en general cumplen con el período recomendado por la OIT de 14 semanas. En países latinoamericanos las licencias varían desde 18 semanas en el caso de Chile y 16 semanas en Brasil, hasta 12 semanas en Argentina. Para el caso de los países europeos las licencias de maternidad oscilan entre 18 semanas (para el caso de Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido), 16 semanas (España, Francia, Italia, Luxemburgo y Portugal) y 14 semanas (Alemania y Finlandia). En Estados Unidos existe el derecho a una licencia de 12 semanas durante un período de 12 meses con motivo del nacimiento y cuidado de una hija o

<sup>24</sup> 20 de noviembre de 2007.

un hijo. En este país no existe garantía de un pago por la licencia y se aplica sólo al personal de las empresas que emplean a 50 o más personas trabajadoras.

**Cuadro 11**  
**COMPARATIVO LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PAÍSES**  
**SELECCIONADOS, 2004**

| País            | Licencia de maternidad              | Licencia de paternidad | Licencia parental <sup>a</sup>   |
|-----------------|-------------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| Alemania        | Sí tiene (14 semanas)               | Sí tiene (2 días)      | Hasta 730 días <sup>b</sup>      |
| Argentina       | Sí tiene (12 semanas)               | Sí tiene (2 días)      | No tiene                         |
| Austria         | Sí tiene (16 semanas)               | Sí tiene (3 días)      | Hasta 912 días                   |
| Brasil          | Sí tiene (16 semanas)               | Sí tiene (5 días)      | No tiene                         |
| Chile           | Sí tiene (18 semanas)               | Sí tiene (1 día)       | No tiene                         |
| Dinamarca       | Sí tiene (18 semanas)               | Sí tiene (14 días)     | No tiene                         |
| España          | Sí tiene (16 semanas)               | Sí tiene (2 días)      | No tiene                         |
| Estados Unidos  | Sí tiene (12 semanas)               | No tiene               | No tiene                         |
| Finlandia       | Sí tiene (14 semanas)               | Sí tiene (12 días)     | Hasta 158 días                   |
| Francia         | Sí tiene (16 semanas)               | Sí tiene (7 días)      | No tiene                         |
| Irlanda         | Sí tiene (18 semanas) <sup>c</sup>  | No tiene               | Hasta (98 x 2) días              |
| Italia          | Sí tiene (16 semanas)               | No tiene               | Hasta 330 días                   |
| Luxemburgo      | Sí tiene (16 semanas) <sup>d</sup>  | Sí tiene (2 días)      | Hasta (182 x 2) días             |
| México          | Sí tiene (12 semanas)               | No tiene               | No tiene                         |
| Noruega         | Sí tiene (≥26 semanas)              | Sí tiene (14 días)     | Hasta 1.095 días                 |
| Portugal        | Sí tiene (16 semanas)               | Sí tiene (5 días)      | Hasta 90 días                    |
| Reino Unido     | Sí tiene (≥26 semanas) <sup>e</sup> | Sí tiene (14 días)     | Hasta (91 x 2) días <sup>b</sup> |
| República Checa | Sí tiene (≥26 semanas)              | Sí tiene (1095 días)   | Hasta 1.095 días                 |
| Suecia          | Sí tiene (14 semanas)               | Sí tiene (10 días)     | Hasta 480 días <sup>f</sup>      |

Fuente: Elaboración propia con información de Women y Work Task Force (WABA), 2004.

<sup>a</sup> Licencia compartida que puede ser utilizada por madres y padres.

<sup>b</sup> No pagada.

<sup>c</sup> Ocho semanas adicionales, no pagadas.

<sup>d</sup> Cuatro semanas adicionales para madres en período de lactancia.

<sup>e</sup> Veintiséis semanas adicionales, no pagadas.

<sup>f</sup> Hasta 18 meses, no pagados.

En México, de acuerdo con la ley, la licencia es retribuida por el sistema de protección social con un 100% del salario (si se llegara a extender, se pagaría un 50% por un período no mayor de 60 días)<sup>25</sup> y consiste en un período de 12 semanas (menor a las 14 recomendadas por la OIT). La ley en México considera a las trabajadoras domésticas dentro de esta prestación; desafortunadamente para ellas raramente se aplica la ley, ya que las trabajadoras domésticas rara vez cuentan con protección social y por ende con licencias por maternidad. Además, una prestación de licencia por maternidad o paternidad debe ir acompañada de la garantía de volver al trabajo. En México, la Constitución señala que las mujeres tienen derecho a conservar su empleo y derechos laborales al regreso de su licencia, lo cual no necesariamente se aplica en la realidad del caso mexicano. Muchas mujeres regresan al trabajo en diferentes condiciones laborales, sobre todo por la pérdida de trayectoria laboral, que en muchos de los casos les afecta en su cotización de pensiones (OIT, 2000).

<sup>25</sup> Señalado por la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, extender los períodos de licencia de maternidad ha representado beneficios para algunos países. Ahora bien, la literatura sobre el tema estima que en algunos países de la Unión Europea (UE) los permisos por maternidad largos podrían afectar negativamente las probabilidades de que la mujer se reinserte en el mercado laboral. Ruhm (1998) y la OCDE (2002) han encontrado que estos efectos negativos serían especialmente dramáticos para los países en los cuales la licencia por maternidad o paternidad no va acompañada de la garantía de volver al trabajo y especialmente en el caso de las mujeres, cuando va de la mano con niveles educativos bajos.

Una de las alternativas para mejorar el alcance de la prestación de licencia por maternidad en algunos países (Chile, por ejemplo) ha sido desligar del ámbito de protección social para financiarla con el presupuesto nacional, en vez de forma tripartita. En otros países en donde las licencias por maternidad continúan siendo financiadas por el sistema de protección social, la propuesta radica en que el financiamiento de la maternidad no sea realizado exclusivamente por los empleadores de mujeres embarazadas, sino que provenga de contribuciones generales (Martínez y Camacho, 2005). En el caso de México, los costos por maternidad son financiados por el sistema de protección social de una manera tripartita (empleador, gobierno, trabajador). Este punto se tratará más adelante en el apartado de prestaciones monetarias.

En cuanto a las licencias para padres de familia, un caso particular en el mundo es el de Suecia (país que se ha distinguido por sus avances en equidad de género en los últimos años), en donde la licencia es parental, la cual puede ser utilizada tanto por hombres como por mujeres, disponiendo de 480 días, de los cuales 180 pueden ser transferidos entre ellos, con la excepción de 30 días que son forzados para el padre. En Noruega la licencia parental reserva también seis semanas para los padres de familia, pero el padre puede elegir tomar la mayoría de la licencia si así lo decide. Austria también cuenta con licencia para padres, la cual puede ser utilizada si la madre trabaja por cuenta propia y sus ocupaciones le impiden cuidar a su hijo. Además, ambos padres pueden solicitar a su empleador jornadas de tiempo parcial durante el segundo año del hijo(a) y uno de ellos, ya sea padre o madre, puede solicitar tiempo parcial durante el tercer año. En Italia se establece que en los primeros ocho años del niño, tienen derecho a ausentarse tanto la madre como el padre, otorgándole a este último un período fraccionado o continuado no mayor de seis meses, lo que arroja como suma de ambos progenitores un período no superior a los 10 meses (Mendizábal, 2006).

En el caso de España destaca la reciente aprobación (marzo de 2007) de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en la cual se obliga a las empresas de más de 250 empleados a negociar con los agentes sociales planes de igualdad, entre los que se encuentra la ampliación de permisos de maternidad para los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra circunstancia el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado después del parto. Además, considera un permiso por paternidad de 13 días que se extenderá de manera progresiva hasta los cuatro meses en el año 2013.

Las licencias por paternidad en países latinoamericanos son mínimas o inexistentes. En Uruguay está vigente una licencia para padres sólo en el sector público y consiste únicamente en tres días. La reglamentación laboral en Chile otorga a los padres de familia licencia por un día en caso de nacimiento de un hijo(a). En Argentina el padre tiene derecho a una licencia por nacimiento del hijo(a) de dos días corridos. En México no existe por ley una licencia para padres de familia.

A pesar de la existencia de buenas prácticas en algunos países, no se puede pasar por alto la dificultad de involucrar a los hombres en el concepto de “permiso parental”, especialmente por razones culturales, por la concepción de que los padres son en la mayoría de las ocasiones el principal proveedor de ingresos a la familia, y finalmente, por el hecho de que el permiso parental es un derecho individual concedido generalmente a la madre en su condición de trabajadora. Debido a lo anterior, los padres de familia al ser sujetos de un permiso parental, deben compartirlo con la madre, pero no pueden tener este derecho individualmente.

Aun cuando los padres cuenten con el derecho para una licencia parental, la evidencia muestra que los hombres suelen utilizarlo escasamente. En Austria, cerca del 95% de las mujeres utilizan las licencias por maternidad, comparado con el 2% de los hombres que lo hacen. En Irlanda, únicamente el 5% de los padres de familia utilizan las licencias por paternidad (Cabeza Pereiro, 2005). Con todo, se debe reconocer que también han existido avances significativos en algunos países en cuanto a la utilización de las licencias parentales. En Islandia se estableció un período de licencia para padres de un mes en el año 2000 (el cual pasó a dos y posteriormente a tres meses en 2002 y 2003, respectivamente), por el que los padres han pasado de utilizar en promedio 39 días en el 2001 a 182 días en el 2003, y ello representa un aumento muy considerable.

Algunos de los factores identificados que afectan el uso de las licencias para padres, tienen que ver con el ingreso familiar y la remuneración misma de las licencias. Si el ingreso de los padres de familia es mayor que el de las mujeres, el uso de la licencia para padres disminuye, y se incrementa en el caso contrario (Drew, 2005). Además, se ha detectado que los padres utilizan más las licencias en cuanto éstas son más flexibles y remuneradas, y cuando los bebés son un poco mayores, generalmente tras el período de lactancia (Informe Randstad, 2003). Por lo anterior, se deduce que se necesitan fuertes incentivos para que los hombres utilicen las licencias de paternidad.

### 3. Cuidado infantil

El cuidado infantil implica la acción de ayudar a un niño o niña en el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana. Este concepto engloba el cuidado material que implica un “trabajo” y el cuidado económico que implica un “costo”. Puede realizarse de manera no remunerada por miembros de la familia o comunidad, o bien, de manera remunerada dentro o fuera del marco familiar (Batthyány, 2004).

Knijn y Kremer (1996) han identificado algunos dilemas para el tema del cuidado. Uno de ellos está relacionado con el carácter público o privado de la responsabilidad del cuidado. Las autoras señalan que el primer elemento a tomar en cuenta en este dilema es la calidad del cuidado proporcionado, y afirman que el dilema entre la responsabilidad pública y privada es en el fondo un dilema del Estado. El argumento se basa en asegurar que el Estado es la única institución en la sociedad que posee los instrumentos financieros, legales y políticos, para garantizar servicios de cuidado de calidad; no obstante, la pregunta recurrente en el tema del cuidado sigue siendo ¿cuáles son los límites entre el mercado y la familia para la provisión de cuidado infantil? (Batthyány, 2004).

En estos términos, también se ha expresado en la literatura que el cuidado infantil aún se concibe, tal vez respondiendo a la situación actual y no a la situación deseada, como un derecho de las mujeres, aunque es una necesidad para el desarrollo económico y social de la sociedad en general (CEPAL, 2007). En primera instancia es necesario plantear la pregunta de ¿quién está al cuidado de los niños y niñas en México? La responsabilidad de cuidar a niños y niñas de 0 a 6 años recae en las madres en 84,1% de los casos. El principal proveedor de servicios de guarderías públicas en el país es el IMSS, el cual ha ido incrementando considerablemente la cobertura, pasando de 466 guarderías en 1995 a 1.516 en el 2005, como lo registra el cuadro 12. Es importante reconocer esta expansión de servicios para cuidados infantiles, si bien las cifras también muestran que la oferta sigue siendo insuficiente. El total de solicitudes de guardería pendientes en abril de 2006 era de 23.361. Por otra parte, los horarios no se ajustan en todos los casos con las jornadas laborales de la madre o el padre. La mayoría de las guarderías ofrecen servicios de entre 9 y 10 horas de lunes a viernes, por lo cual, si las jornadas laborales son en fin de semana, no coinciden con los horarios de dichos servicios.

**Cuadro 12**  
**MÉXICO: GUARDERÍAS EN SERVICIO Y NIÑEZ ATENDIDA, 1995-2005**

|                             | IMSS   |         |         | ISSSTE |        |        |
|-----------------------------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|
|                             | 1995   | 2000    | 2005    | 1995   | 2000   | 2005   |
| Guarderías                  | 466    | 899     | 1516    | 128    | 137    | 239    |
| Niñez atendida <sup>a</sup> | 64 463 | 103 707 | 190 057 | 28 848 | 34 270 | 32 262 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 2005.

<sup>a</sup> En el caso del IMSS, se refiere a niños y niñas con inscripción.

Debido a la insuficiencia de oferta de guarderías por parte del sistema de protección social, ha comenzado a crecer el número de guarderías privadas, además de mecanismos informales de cuidado infantil, como las iniciativas ciudadanas. Aun así, para las estancias de cuidado infantil (tanto públicas como privadas) existen barreras para acceder a ellas. En las guarderías del IMSS y el ISSSTE, la principal barrera es la condición laboral de las madres o padres (ya que únicamente los afiliados a estos sistemas pueden acceder a estos servicios) y la falta de plazas. En el caso de las guarderías privadas (según el INEGI, existían sólo alrededor de 2.000 en el 2004 a nivel nacional), la principal barrera es el costo; y en las estancias federales y estatales, los horarios generalmente no son compatibles con la jornada laboral de los padres. Por su parte, las iniciativas ciudadanas generalmente no están registradas oficialmente y operan bajo condiciones precarias y prestando un servicio de baja calidad (Matarazzo, 2005). En México, como en la mayoría de países de América Latina, existen redes informales de cuidado. Cuando ambos padres trabajan, pero se puede contar con el apoyo de una familia extensa, es más factible que los parientes cuiden a los niños y niñas en casa, en lugar de acudir a los servicios de cuidado infantil (Juárez, 2003).

Dentro de las guarderías del IMSS existen seis tipos de esquemas: madres IMSS, ordinario, participativo, vecinal-comunitario, del campo y vecinal comunitario simplificado. El esquema vecinal-comunitario es el que cuenta con un número mayor de guarderías, seguido del esquema participativo. El primero opera bajo el funcionamiento de la Ley del seguro social mediante la subrogación con prestadores de servicios de guarderías particulares, que están obligados a cumplir con los requisitos de inmueble, legales y operativos establecidas por el IMSS. El servicio otorgado es de 10 horas y cuenta con flexibilidad, dependiendo de las necesidades de los usuarios. El esquema participativo también opera bajo la Ley del seguro social y por subrogación, pero en este caso el IMSS subroga la prestación del servicio a una asociación sin fines de lucro y se basa en las normas del Instituto, el cual supervisa su funcionamiento (Matarazzo, 2005). El esquema Madres IMSS y el esquema ordinario son operados directamente por el Instituto. Por otra parte, el esquema del campo es para trabajadores y trabajadoras eventuales y es subrogado a un prestador de servicios local, mientras que el IMSS se reserva la supervisión de su funcionamiento.

Por otra parte, existen otros servicios de guarderías, entre los que cabe mencionar los otorgados por el Sistema Educativo Nacional, que mediante los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), proporciona educación y cuidado a niños y niñas desde los 45 días de vida, servicios que han ido creciendo en los últimos años. Por otra parte, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) cuenta con servicios de atención de menores de hasta 6 años por medio de los Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI) y los Centros de Atención Infantil Comunitarios (CAIC) (Matarazzo, 2005).



A inicios de 2007, el Gobierno de México lanzó el Programa de guarderías y estancias infantiles para apoyar a mujeres trabajadoras<sup>26</sup> con el fin de asistir a hogares que se encuentren en condiciones de pobreza y que tengan al menos un niño o niña de 1 a 2 años 11 meses, y en los cuales las madres o padres o cuidadoras estén trabajando o buscando trabajo, y que no cuenten con acceso a servicios de cuidado infantil, que brinda la protección social. A dichos hogares se les proporciona una asignación de hasta 700 pesos mensuales por cada hijo o hija para que sean inscritos en alguna guardería o estancia infantil de su elección, ya sea pública o privada. Este apoyo es proporcionado por medio de una tarjeta electrónica, en la que se transfieren los pagos a la instancia proveedora del servicio. De la misma manera, el gobierno proporciona apoyo económico y capacitación a particulares para el establecimiento de las guarderías y estancias infantiles. Las familias, a su vez, tienen la obligación de contribuir por lo menos con el 10% del costo de la guardería o estancia seleccionada. Este nuevo programa tiene como objetivo complementar los servicios que prestan el IMSS, el ISSSTE y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, los cuales, como demuestran las cifras oficiales, no han sido suficientes aún para satisfacer la demanda actual de guarderías. En 2007 se promovió el establecimiento de 3.500 estancias que proporcionan servicio a aproximadamente 63.000 niños y niñas entre 1 y tres años 11 meses.

Los beneficios de este nuevo programa están aún por descubrirse, pero al momento se presentan interrogantes que será necesario responder si se busca alcanzar los máximos beneficios posibles. Los grandes retos se presentan en dos áreas principales: regulación y vigilancia, y calidad en recursos humanos y en instalaciones (sobre todo cómo asegurar una capacitación adecuada del personal y un ambiente e instalaciones seguras para el bienestar de las niñas y los niños que serán atendidos). La idea del programa resulta congruente con las necesidades fehacientes de servicios de cuidado infantil en el país; sin embargo, no es algo nuevo, pues ya operan en México guarderías impulsadas por iniciativas ciudadanas que surgieron bajo el concepto de “guarderías vecinales comunitarias” y que funcionan en la Ciudad de México y en el Estado de México como Centros de Desarrollo Infantil Comunitarios (CDIC). Además, es una realidad que el cuidado infantil se ha realizado y se realiza en la mayoría de los casos de una manera informal (con familiares y vecinos), constituyendo así una vía de conciliación, por lo cual el programa de guarderías y estancias infantiles representa de alguna manera un mecanismo de regulación de esta dinámica ya existente de cuidado informal. Los apoyos para el cuidado infantil representan una medida para impulsar la participación laboral de la mujer. Sin embargo, es importante resaltar que, aunado a dichas medidas, debe ir el tema de mejora de la calidad en el cuidado infantil como medida conciliatoria fundamental.

Este programa es similar al Programa de hogares comunitarios implementado en Guatemala, el cual, de acuerdo con las evaluaciones del IFPRI (International Food Policy Research Institute) ha logrado incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, así como reducir la pobreza de los hogares beneficiados. Este programa fue puesto en vigor en 1991 por el gobierno de Guatemala, con el fin de brindar una alternativa diferente para el cuidado de niños y niñas. El programa opera de manera muy similar al de guarderías y estancias infantiles en México mediante una madre cuidadora (seleccionada por padres y madres de familia de la comunidad), quien provee cuidado, higiene y alimentación hasta a 10 niños y niñas en su propio hogar. En retribución, la madre recibe una pequeña remuneración aportada conjuntamente por padres y madres de familia, y por el mismo programa. Además, el programa destina recursos monetarios a las madres para la compra de alimentos para los niños y niñas beneficiarios.

Del programa de Guatemala se podrían obtener algunas lecciones para motivar el buen funcionamiento del programa de guarderías y estancias infantiles en México. En la evaluación del Programa de Hogares Comunitarios realizada por el IFRPI (2002),<sup>27</sup> se concluye que en términos

<sup>26</sup> Para mayor información de este programa consultar: <http://www.sedesol.gob.mx/programas/estanciasinfantiles/main.htm>.

<sup>27</sup> Ruel y otros (2002).

generales su diseño es bueno y está bien valorado por las familias beneficiarias. Sin embargo, con relación a la calidad, a pesar de que es considerada como aceptable, existen grandes diferencias de desempeño entre las madres cuidadoras, lo cual podría suceder en el caso del programa en México si no se lleva a cabo un estricto seguimiento y vigilancia, como se mencionó en el apartado anterior. Además, las madres cuidadoras manifiestan (de acuerdo con la evaluación del IFPRI) la necesidad de recibir mayor capacitación, lo cual es otro punto crucial a considerar en la implementación del programa mexicano de guarderías. Finalmente, es importante considerar la participación activa de los padres de familia a fin de fomentar la corresponsabilidad, que en el programa de Guatemala ha sido baja.

En América Latina existen diferencias en cuanto a las normas legislativas sobre cuidado infantil.<sup>28</sup> En Argentina y Chile la ley compromete a los empleados a contar con salas de cuidado infantil en función del número de trabajadoras (20 en Chile y 50 en Argentina). La legislación en Ecuador provee beneficios de cuidado infantil independientemente del sexo del trabajador. Generalmente, la ley no considera a los hombres como beneficiarios de los servicios de cuidado infantil, con lo que se refuerza la idea de que las tareas de cuidado son responsabilidad femenina.

En España, pese a la existencia de políticas de bienestar social, se advierte un rezago en el tema del cuidado infantil y de los ancianos, ya que 80% del cuidado está todavía en manos de las mujeres y no de los servicios públicos (Tobio, 2005, citada en Montaña, 2005). En los Países Bajos sucede una situación similar, al igual que en México, donde el cuidado sigue siendo cosa de mujeres. Existe un fenómeno distintivo de la región de América Latina, en donde la situación mencionada en el punto anterior se modifica debido a la presencia masiva de trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres indígenas o afrodescendientes, en condiciones de pobreza y con niveles educativos muy bajos. Estas mujeres, a su vez, enfrentan severos problemas de cuidado infantil (Montaña, 2005).

En México, como se mencionó en el apartado de marco legal, la ley estipula que las madres trabajadoras tendrán derecho al cuidado infantil. Esta prestación está limitada a mujeres que estén afiliadas a los sistemas de protección social, lo cual excluye a alrededor de 50% de la población, dejando fuera nuevamente a las trabajadoras domésticas. De acuerdo con la Ley del seguro social, los sujetos de derecho para la prestación de cuidado infantil son: madres aseguradas, viudos o divorciados, y los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, siempre y cuando estén vigentes sus derechos con el IMSS y no puedan proporcionar atención y cuidados al menor. La oferta de servicios de cuidado infantil sigue siendo insuficiente en México. Las barreras para acceder tanto a los servicios de cuidado infantil público (falta de plazas, falta de adecuación de horarios) como privado (altos costos), siguen estando presentes.

Existen algunos otros países, como es el caso de Estados Unidos, en donde se puede afirmar que se registra un rezago en relación con el tema del cuidado, a pesar de los avances feministas que se han logrado en este país. Las mujeres estadounidenses han entrado al mercado laboral desde hace varias décadas; pese a ello, el tema del cuidado infantil no parece estar contemplado en la agenda nacional. Está extendida la creencia de que el tema de cuidado infantil es privado y no un objeto de debate público, lo cual ha llevado a muchas mujeres a replantearse sus proyectos de maternidad al no existir una alternativa clara para los servicios de cuidado infantil (Rosen, 2007).

En Estados Unidos, Rosen (2007:3) afirma que “la crisis del cuidado muestra con crudeza que la agenda feminista por la igualdad de género aún está inconclusa”. Además, esta crisis afecta diferencialmente a las mujeres. En este país las personas con mayores ingresos pueden atenuar el déficit de cuidado, contratando servicios a domicilio. La ironía de este caso es que la mayoría de las proveedoras de estos servicios son mujeres inmigrantes que a su vez se ven forzadas a dejar a sus

---

<sup>28</sup> Ver Pautassi (2005).

propios hijos en redes de cuidado informal, lo cual se compara con la situación de trabajadoras domésticas en América Latina.

#### 4. Conciliación en la empresa

El papel de las empresas es fundamental como parte de un conjunto de acciones tendientes a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral realizadas por otros agentes sociales, entre ellos el Estado (como se ha analizado en los apartados anteriores). Sin embargo, no todas las empresas cuentan con las mismas posibilidades de implementar políticas de conciliación. Por otra parte, es común que desde la empresa el conflicto entre familia y trabajo se perciba como ajeno a su incumbencia y de carácter más bien privado. Implementar políticas de conciliación muchas veces se considera un costo que las empresas no están dispuestas a asumir, aunque en realidad puede resultar una muy buena inversión. Además, una respuesta no adecuada o inexistente a las nuevas demandas de los trabajadores y trabajadoras para conciliar la vida familiar y laboral, puede conducir a un ambiente de estrés y aumento en el nivel de ausentismo, que repercute directamente en la productividad de las empresas (Consejería de Empleo y Mujer, 2007).<sup>29</sup> Por otra parte, existe también un estereotipo que supone que el problema del ausentismo será principalmente de las mujeres por los permisos relacionados con la maternidad y labores domésticas. Cabe mencionar que algunas compañías ya están cambiando esta tendencia y han comenzado a implementar medidas favorables a la conciliación. No obstante, existe una limitación en cuanto a información sobre el impacto de dichas medidas.

La flexibilidad laboral se refleja en una mayor productividad en las empresas debido a que existe una menor rotación de personal, más compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras con la institución, un mejor ambiente de trabajo y menos ausentismo laboral (Chinchilla y León, 2004). La literatura reciente establece que los principales factores que impulsan a las empresas a incorporar estas medidas son: el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por reclutar y retener a su personal (Poelmans, Chinchilla y León, 2003). Es precisamente este último factor lo que ha impulsado a algunas empresas a implementar medidas de conciliación familiar y laboral. A título ilustrativo se puede mencionar el caso de Microsoft Iberoamérica (véase el recuadro 1). En el caso particular de las pequeñas y medianas empresas (PYME), se ha argumentado que el aplicar medidas de conciliación es un costo que se puede asumir, y que a la larga genera ventajas para dichas empresas (Aragón, 2007).

En el recuadro 2 se presentan algunas otras buenas prácticas empresariales en el tema de conciliación. Cabe mencionar que estos ejemplos se refieren a grandes empresas. Un paso futuro de investigación podría apuntar a la recopilación de buenas prácticas en pequeñas y medianas empresas, ya que existe una carencia de información al respecto.

Por otra parte, se ha señalado que se da una relación entre la diversidad de género y el desempeño financiero. Un estudio realizado por el Instituto Catalyst determina que las empresas con más mujeres en cargos directivos altos tienen un mejor desempeño financiero que las que cuentan con un número menor de mujeres en dichos cargos. La investigación muestra que 25% de las 353 empresas de la lista Fortune 500, que cuentan con más mujeres en cargos directivos, obtuvieron una rentabilidad<sup>30</sup> de 17,7% sobre el capital, lo cual se ubica por encima del promedio de rentabilidad total de las empresas, de 15,7%. Por el contrario, el estudio demuestra que 25% de

<sup>29</sup> <http://www.empresaconciliacion.com/index.php> (consultado en agosto 2007).

<sup>30</sup> Rentabilidad sobre capital se define como ROE en inglés (Return on Equity), que se mide:  $ROE = \text{ingreso neto} / \text{capital promedio de los accionistas}$ .

las empresas, que cuentan con menos mujeres en cargos gerenciales, tienen una rentabilidad de 13,1%, incluso menor que el promedio.<sup>31</sup>

#### Recuadro 1

### EL CASO DE MICROSOFT IBEROAMÉRICA

Microsoft Iberoamérica es una empresa española que se ha distinguido por sus buenas prácticas en políticas de armonización entre trabajo y familia. Aproximadamente en 2004, esta empresa dio un giro con relación a su cultura empresarial debido fundamentalmente a un problema de fuga de talentos (especialmente mujeres de entre 38 y 35 años) que tenían jornadas laborales extensas y viajes constantes. Ante dicha problemática, esta empresa decidió implementar una serie de medidas para apoyar la conciliación entre la vida familiar y laboral por medio de un plan que fue en primera instancia establecido como programa piloto, destinando una partida de su presupuesto a la flexibilidad laboral. Al comienzo el plan de conciliación parecía muy riesgoso, si se consideraba que este tipo de medidas podrían afectar la productividad. Sin embargo, esta empresa apostó por adoptar el modelo por objetivos del Reino Unido, los Países Bajos y los países escandinavos, con resultados exitosos muy evidentes. Después de las medidas de flexibilidad laboral, la empresa implantó una batería de medidas que superaban el marco legal en cuanto a permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Los ejecutivos de Microsoft llaman a estas medidas "gestión por confianza", lo cual desafía los patrones tradicionales de las empresas.

Con el fin de que exista un proceso de consulta para conocer las opiniones del personal, la empresa cuenta con un "grupo de diversidad", integrado por ocho empleados y empleadas de todas las escalas dentro de la empresa. Los resultados demuestran que las medidas de conciliación han logrado que la empresa retenga al personal y evite la fuga de talentos, a la vez que existe un nivel de satisfacción mayor de los empleados al tener un mejor equilibrio en su vida familiar y laboral, lo cual influye en su productividad dentro de la empresa. La posibilidad de trabajar desde casa, la ampliación del período de lactancia a 2 horas diarias, la baja por maternidad con el 100% de sueldo, la medición por objetivos y no por horas de trabajo, y en general las medidas de responsabilidad social adoptadas por esta empresa, la han hecho acreedora de varios premios entre los que destaca el Premio Madrid Empresa Flexible 2005.

Fuente: *El País Semanal*, N° 1 585 del domingo 11 de febrero de 2007, España.

#### Recuadro 2

### CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

#### Hewlett-Packard

- \* Flexibilidad de horarios
- \* Evaluación por resultados
- \* Opción de trabajo desde casa
- \* Programa de Diversidad y Work Life Balance

#### IBM

- \* Teletrabajo: computadoras portátiles, teléfonos móviles, Internet, correo electrónico, videoconferencias, y otros)
- \* Programa Mobility: 60% de los y las profesionales cuentan con los medios necesarios para trabajar virtualmente
- \* Formación continua
- \* Año sabático

#### Deloitte & Touche

- \* Semana laboral comprimida
- \* Trabajo a tiempo parcial
- \* Teletrabajo
- \* Posibilidad de vacaciones extras no remuneradas

Fuente: Caballero (2000), Políticas empresariales de conciliación. Vida familiar y laboral: buenas prácticas, INFOPOLIS, S. L.

<sup>31</sup> Catalyst (2004). Para el texto completo, consultar: [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org).

**Gráfico 4**  
**MÁS MUJERES, MAYOR RENTABILIDAD**



Fuente: Catalyst (2004) "The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity". Para el texto completo, consultar: [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org).

Resulta muy importante mencionar que en México existen acciones clave dentro de algunas empresas para implementar políticas que armonicen la vida familiar, como el programa generado en 2003 por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), llamado MEG (Modelo de Equidad de Género) y dirigido tanto a empresas como a instituciones públicas y organismos sociales que se comprometan a revisar sus políticas y prácticas internas con el fin de reorganizar y definir estrategias que se orienten a la equidad de género en el ámbito de trabajo. El MEG es un sistema de gestión voluntario y de carácter certificable, como pueden ser las normas ISO y el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR).

En concordancia con el modelo implantado en Microsoft Iberoamérica, el MEG busca optimizar recursos humanos tanto en organizaciones públicas como privadas, generando un mayor compromiso y lealtad por parte del personal de la organización, disminuyendo la rotación y aumentando así la productividad, lo cual genera beneficios tanto para los hombres y mujeres trabajadoras como para la misma organización. Algunas de las políticas que señala el MEG en el apartado sobre vida familiar y laboral implican proporcionar apoyo a hombres y mujeres para el cuidado infantil, analizar el costo-beneficio del establecimiento de una guardería, promover acuerdos sobre horarios de trabajo flexibles, asegurar que no se apliquen despidos injustificados por motivos de maternidad y/o paternidad, contar con un compromiso de maternidad y paternidad para el nacimiento, atención de los hijos o hijas en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación, y asegurarse de que los hombres y las mujeres que utilizan los beneficios de maternidad y/o paternidad no tengan consecuencias negativas en cuanto a sus oportunidades de ascenso, posición en el trabajo, así como en su imagen y reputación.<sup>32</sup>

A pesar de la existencia de buenas prácticas en las empresas, todavía es común (aunque cada vez en menor medida) la creencia de que existe un costo mayor de contratación de las mujeres en

<sup>32</sup> Dentro de las organizaciones que ha adoptado el MEG se encuentran tanto empresas como instancias de gobierno y organizaciones de la sociedad civil, entre ellas están: Dupont, S. A. de C. V., Eli Lilly de México S. A. de C. V., FOVISSSTE, Grupo Financiero Banamex-Citygroup, Grupo Nacional Provincial, Kraft Foods de México S. A. de C. V., Lapi, S. A. de C. V., Motorola de México, S. A., Secretaría de Economía, Wall Mart México, Avantel, S. A., Comisión Federal de Electricidad, Manpower S. A., Unisys de México S. A. de C. V., Secretaría de la Función Pública, Parque Xcaret, Parque Xelhá, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Campus Estado de México), entre otros. Para la lista completa de organizaciones que han adoptado el MEG 2003, consúltese en la página web: <http://www.inmujeres.gob.mx/>.

comparación con los hombres, debido especialmente a los costos asociados por la maternidad, cuidado infantil y las responsabilidades familiares. El argumento de que la mujer representa costos mayores que los hombres o adicionales a menudo pretende justificar la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres, lo cual dibuja la situación actual como un círculo vicioso. Una investigación de la OIT (2000) en cinco países de la región (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) sobre los costos laborales asociados a la contratación de hombres y mujeres, señala que los costos monetarios directos para el empleador vinculados con la protección de la maternidad y al cuidado infantil son muy reducidos. El estudio indica cómo la ley establece que las prestaciones médicas y monetarias asociadas a la maternidad no sean financiadas directamente por los empleadores, sino por los sistemas de protección social (Argentina, Brasil, México y Uruguay) y por fondos públicos (en el caso de Chile).

En el caso específico de México, el aporte a la protección social es tripartito, a diferencia de Brasil, Argentina y Uruguay, en donde el aporte lo realizan los empleadores. De acuerdo con el estudio de la OIT, México cuenta con los menores costos laborales directos vinculados a la protección de la maternidad y cuidado infantil de los cinco países estudiados. En Argentina y Brasil, por ejemplo, las salas de cuna sí implican un costo directo para el empleador, el cual va creciendo, mientras más trabajadoras contratadas existan. Por el contrario, en México, debido a que la prestación proviene de la protección social, los aportes empresariales a esos fondos no se asocian al número de mujeres contratadas.

## IV. Reflexiones finales

---

A manera de conclusión se puede afirmar que la creciente participación de la mujer en el mercado laboral (tanto en México como en el resto del mundo), así como los cambios demográficos —como el surgimiento de hogares monoparentales y el cambio del modelo de un solo proveedor—, han planteado nuevos desafíos en cuanto a la organización de los mercados laborales y de los sistemas de protección social. Este nuevo reto incluye una nueva definición de roles del Estado, las empresas y dentro de las familias.

Cabe subrayar la necesidad de abordar el tema de la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral de la mano con el problema de las desigualdades dentro de la familia y viceversa, ya que estos dos temas se hallan íntimamente relacionados. Muchas de las barreras que enfrentan las mujeres para su inserción y permanencia en el mercado laboral tienen que ver con la carencia de políticas de conciliación. En México, las desigualdades como la brecha salarial y la segregación ocupacional siguen persistiendo, situación que no se explica por el nivel relativo de los costos laborales según sexo, sino por otros factores como la segregación en el mercado laboral y dentro de la familia, y la asignación de tareas basada en estereotipos de género.

A pesar del aumento en la tasa de participación económica femenina en México, todavía ésta se encuentra entre las más bajas de la región de América Latina y de los países de la OCDE. Las responsabilidades domésticas y de cuidado siguen recayendo principalmente en las mujeres, y la informalidad continúa siendo una vía para la conciliación. También se observa que existe una brecha de

género mayor en cuanto a la participación económica entre los hombres y las mujeres pobres que entre los no pobres. De la misma manera, es importante destacar que la inserción de la mujer en el mercado laboral no es únicamente una cuestión de decisión. Si se cuenta con medidas de apoyo a la conciliación —como subsidios y servicios para el cuidado infantil, horarios flexibles y licencias—, la probabilidad de que las mujeres participen en la vida productiva es mayor, y ello contribuiría positivamente a la economía.

Por el contrario, la falta de participación óptima y equitativa de las mujeres en el mercado laboral no sólo tiene repercusiones en términos de equidad y justicia, sino que también existen costos económicos sociales y privados, que podrían socializarse por medio de políticas y normas que promuevan el acceso a beneficios sociales con un enfoque de conciliación entre el ámbito productivo y reproductivo. Tal como se mencionó, la discriminación laboral entre hombres y mujeres genera importantes costos económicos, de la misma manera que la segmentación laboral produce ineficiencia y rigidez en los mercados.

Uno de los retos principales en México es instalar el tema de conciliación en la agenda pública, con una visión en la cual la implementación de políticas de armonización entre la vida familiar y laboral sea vista como una inversión que afectará positivamente la eficiencia y la productividad a nivel micro y macro, y no como un gasto. En general, existe la necesidad de generar e implementar políticas públicas que respondan a las nuevas demandas de la sociedad. Además, es necesario que dichas políticas se inserten en un marco de cambio cultural, tanto a nivel familiar con una redistribución de roles en el ámbito doméstico (corresponsabilidad), como a nivel de la empresa en donde se promuevan la conciliación familiar/laboral como un instrumento para mejorar la productividad laboral. En este último ámbito existe todavía mucho por lograr, especialmente en relación con los análisis de costo-beneficio de la implementación de medidas conciliatorias en las empresas, lo cual representa una ventana de oportunidades para futuras investigaciones.

Es innegable la necesidad de adaptación de los sistemas de protección social ante las nuevas demandas del mundo laboral. La dinámica actual del mundo del trabajo —en el que las mujeres se encuentran altamente concentradas en el sector informal— limita a éstas en el acceso completo y equitativo a la protección social, y ello contribuye a las tensiones entre el ámbito productivo y reproductivo. Un buen diseño de beneficios sociales es clave para promover la conciliación. En términos de cobertura de protección social, se observa que en sí no es un problema de género, sino que afecta a toda la población en general, tanto a hombres como a mujeres, y en el caso de México abarca aproximadamente la mitad de la población. La diferencia de género radica en el tipo de derechohabencia del cual se goza, ya que las mujeres han sido consideradas principalmente como beneficiarias dependientes del asalariado mediante un vínculo legal, y no como trabajadoras.

Los cambios legales sin duda contribuyen de una manera muy importante al cambio cultural. Es necesario trabajar en el frente legislativo de las políticas públicas. En el caso de México, los compromisos internacionales no se encuentran alineados a la legislación nacional todavía. Es importante seguir promoviendo reformas, como la inclusión en los beneficios sociales a la maternidad por adopción y acogimiento, la prohibición del certificado de no gravidez y la implementación de una licencia para padres de familia. México se encuentra ante el reto de ratificar los Convenios 156 y 183, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares y protección a la maternidad, respectivamente. Igualmente, el Consenso de Quito (aprobado por México en 2007) presenta una serie de retos de política a seguir en los próximos años con relación al trabajo no remunerado y la protección social.

Algunas buenas prácticas de conciliación realizadas en otros países, así como los retos que se enfrentaron en su implementación, pueden servir como pauta para su instrumentación en México, tomando siempre en cuenta las diferencias de necesidades entre los países desarrollados y México. Un ejemplo de ello son las licencias parentales en Suecia, Austria, Italia y Alemania, las prestaciones para hogares monoparentales en Francia, los subsidios para el cuidado infantil en el



Reino Unido y Austria, y los beneficios fiscales para el cuidado de niños y niñas en España. En algunos países, como Canadá, Noruega, Portugal y Suecia entre otros, los sistemas de protección social abarcan a todas las mujeres residentes (siendo o no trabajadoras) en lo que se refiere a prestaciones médicas por maternidad. En Italia, como otro ejemplo, las madres no trabajadoras también están consideradas como beneficiarias de prestaciones económicas por nacimiento.

En términos del cuidado infantil, éste debe ser compartido igualitariamente entre madres y padres por medio de licencias parentales estructuradas y neutras respecto del género. De la misma manera, los servicios de cuidado infantil no deben ser vinculados con el empleo formal, sino como una política pública universal. Además, con el fin de lograr una mejor reinserción laboral, tanto para hombres como para mujeres después del período de maternidad/paternidad, las licencias deben ir acompañadas de la garantía de volver al trabajo y apoyo en capacitación para la reintegración, como sucede en algunos países.

Finalmente, se puede afirmar que el éxito de las políticas de conciliación radica en su “universalización”. Es necesario que dichas políticas se aborden desde un enfoque de conciliación para todos y todas, y que los beneficiarios sean tanto hombres como mujeres de todos los niveles socioeconómicos, con el fin de evitar perpetuar la exclusión de grupos llamados de “irreconciliación” como son los hombres, las mujeres pobres, la población indígena, las adultas mayores, los adolescentes y las trabajadoras domésticas. Se trata de un ‘llamado a la conciliación’ al Estado, las empresas y las familias, en donde la mirada femenina y masculina se unan en un todo armonioso que mejore las condiciones de la sociedad en su conjunto.



## Bibliografía

---

- Almenara Estudios Económicos y Sociales, S. L. (2004), Los sistemas de seguridad social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral, España.
- Almeras, D. (1997), Compartir las responsabilidades familiares, una tarea para el desarrollo (DDR/6), Santiago de Chile, CEPAL.
- Anker, R. (1998), Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.
- Aragón, P. (2007), “Medidas de conciliación para las PYMES. Microsoft. Centro para Empresas y Profesionales” [en línea], España <[http://www.microsoft.com/spain/empresas/rhh/pymes\\_conciliacion.msp](http://www.microsoft.com/spain/empresas/rhh/pymes_conciliacion.msp)>
- Arriagada, I. (2005), “Dimensiones de la pobreza y las políticas desde una perspectiva de género”, Revista de la CEPAL, N° 85, Santiago de Chile, CEPAL, abril.
- \_\_\_\_ (1998), “Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina”, Serie Mujer y Desarrollo, N° 21 (LC/L.1034-P/E), Santiago de Chile, CEPAL, julio.
- Astelarra, J. (2005), “Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada de género”, Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias, L. Mora y otros, eds., UNFPA/GTZ.
- Batthyány, K. (2004), Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social, Montevideo, CINTERFOR.
- Benería, L. (2005), Trabajo productivo y reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción: consideraciones teóricas y prácticas, Universidad de Cornell.
- Birgin (2005), “Políticas transversales hacia las familias”, en Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales, Serie Seminarios y Conferencias, N° 46 (LC/L.2373-P), Santiago de Chile, CEPAL, octubre.

- Caballero, M., (2000), Políticas empresariales de conciliación. Vida familiar y laboral: buenas prácticas, INFOPOLIS, S. L.
- Cabeza Pereiro, J. (2005). La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa. Revista de derecho social, N° 31, España.
- Carrasquer, P. y otros (1998), “El trabajo reproductivo”, Papers 55, 1998, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología, España.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2007a), “Consenso de Quito”, documento presentado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 6 a 9 de agosto de 2007.
- \_\_\_\_ (2007b), “El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”, documento presentado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 6 a 9 de agosto de 2007.
- \_\_\_\_ (2006), La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad (LC/G.2294 (SES.31/3)/E)), Santiago de Chile, febrero.
- \_\_\_\_ (2005), “Las Metas del Milenio y la igualdad de género. El Caso de México” (LC/L.2339-P/E), Serie Mujer y Desarrollo, N° 67, Santiago de Chile, julio.
- \_\_\_\_ (2004), Panorama Social de América Latina y el Caribe 2004, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_ (1997), Género, pobreza y seguridad social en Centroamérica (LC/MEX/L.342/E), México, octubre.
- Catalyst (2004), “The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity”. [en línea] [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org).
- Chinchilla, M. N. (2005), “La ambición femenina: cómo reconciliar familia y trabajo”, IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Comisión Europea (1998), Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, informe anual 1997, Luxemburgo.
- Cunningham, W. (2002), “Proveedores versus cuidadoras: participación en la fuerza laboral y elección sectorial en el ciclo de negocios en México”, en Katz, E. y Correia, M. (2002), La economía de género en México: trabajo, familia, Estado y mercado, Biblioteca NAFIN, México.
- Deutch, R. y otros (2002), Working within Confines: Occupational Segregation by Gender in three Latin American Countries, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D. C.
- Drew, E. (2005), “Parental leave in Council of Europe member states”, Policy changes and family stability: the Swedish case by L.SS Oláh, Council of Europe, International Journal of Law, Policy and the Family 2001 15(1), pp. 118-134, Estrasburgo.
- Durán, M. (2007), “La importancia del uso del tiempo en las políticas de igualdad”, ponencia presentada en el Panel de Trabajo no Remunerado en el marco de la X Conferencia Regional de la Mujer de la CEPAL celebrada en Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007.
- \_\_\_\_ (2004), “Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y la vida familiar?”, Diario El País [en línea], España: <<http://www.eplais.es/>>
- Elson, D. y N. Catagay (1999), “Engendering macroeconomic policy and budgets for sustainable development”, documento presentado en el Primer Foro Global de Desarrollo Humano PNUD, Nueva York, 29 a 31 de julio.
- Faur, E. (2006), “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”, NÓMADAS, N° 24, abril, Universidad Central, Colombia.
- Foro Económico Mundial (2006), “The Global Gender Gap Report 2006” [en línea], Suiza, <<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>>
- Gammage, S. y M. Orozco (2008), “El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Desafíos empíricos y metodológicos”, CEPAL, México, inédito.
- Gelambí, M. (2007), Las políticas de conciliación: un reto para la administración y las empresas, CIES, Universitat Rovira i Virgili (Tarragona).
- Immervoll H., y D. Barber (2006), “Can parents afford to work? Childcare costs, tax-benefit policies, and work incentives”, OCDE, Social Employment and Migration, Working Papers 31, OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- INEGI e INMUJERES (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres) (2007), Mujeres y hombres en México 2007, México.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) (2006), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006, México.
- \_\_\_\_ (2005), Censo general de población y vivienda 2000 y II Conteo de población y vivienda 2005, México.

- \_\_\_ (2004), Encuesta nacional de empleo y seguridad social 2004, México.
- \_\_\_ (2003), Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica. Datos nacionales, 30 de marzo de 2003, México.
- \_\_\_ (2002), Encuesta nacional de uso del tiempo 2002, México.
- Instituto Catalyst (2004), “The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity” [en línea], <[www.catalyst.org](http://www.catalyst.org)>.
- ESADE (Instituto de Estudios Laborales) (2003), “Calidad del trabajo en la Europa de los Quince – Las políticas de conciliación”, Informe Randstad, mayo.
- Jejeebhoy, S. (1995), *Women's Education, Autonomy and Reproductive Behavior: Experience from Developing Countries*, Nueva York, Oxford University Press.
- Juárez, C. (2003), “El cuidado infantil en México”, Chile Care Information Exchange, marzo-abril 2003 [en línea]
- Klasen, S. (1999), “Does gender inequality reduce growth and development?”, Policy Research Report on Gender and Development, N° 7, Washington D. C., Banco Mundial.
- Knijin, T. y M. Kremerm (1996), “Towards inclusive citizenship: gender and the caring dimensions of Welfare States”, documento presentado en el Seminar 1 del EC Programme Gender and Citizenship. Engendering citizenship and care, Holanda.
- León, F. (2000), “Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990”, Serie Mujer y Desarrollo, N° 28 (LC/C. 1378-P/E), CEPAL, Santiago de Chile, septiembre.
- Lomelí, L. (2006), “La salud y la seguridad social”, Revista Economía Informa, N° 343, México, noviembre-diciembre.
- Loshkin, M. (2000), “Effects of child care prices on women’s labour force participation in Russia”, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series N° 10, Banco Mundial, Washington D. C., abril.
- Martínez, J. y R. Camacho (2005), “Política fiscal proequidad de género en América Latina y el Caribe”, ¿Agua y Aceite? Conciliación entre mundos productivo y (re) productivo en América Latina y el Caribe, Estudio elaborado para GTZ y FNUAP, Costa Rica.
- Martínez, F. y Monge, G. (2007), “Políticas con efectos conciliatorios: una región, distintos escenarios”, documento presentado en el seminario sobre género y cohesión social, Universidad Autónoma de Barcelona, AECI y Fundación Carolina.
- Matarazzo, C. (2005), Las políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo y su relación con la igualdad de género. Estudio de caso sobre México, Proyecto regional política fiscal proequidad de género en América Latina y el Caribe, Cooperación Alemana (GTZ).
- Mendizábal, G. (2007), “¿Discrimina la seguridad social a las mujeres?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (ISSN 1870-4670), N° 4, 2007, pp. 115-136.
- México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [en línea], México <<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/default.htm?s>>
- \_\_\_ Ley General de Desarrollo Social. México, [en línea], México, <http://www.sedesol.gob.mx/transparencia/normatividad/LGDS.pdf>.
- \_\_\_ Ley Federal del Trabajo, [en línea], México, <<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/>>.
- \_\_\_ Ley del Instituto de Seguridad y servicios sociales para los trabajadores del Estado, [en línea], México, <<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/88/default.htm?s=>>
- \_\_\_ Ley del Seguro Social–Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), [en línea], México, <<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/94/default.htm?s=>>
- Mongue, G. (2006), Igualdad de género, pobreza y políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo, y presupuestos públicos. Un análisis explicatorio de cinco países latinoamericanos. UNFPA/Proyecto “Política Fiscal con Enfoque de Género de la Cooperación Técnica Alemana” (GTZ). México, D. F.
- Montaño, S. (2005), “Políticas de familia versus políticas de género”, en Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales, Serie Seminarios y Conferencias, N° 46, Santiago de Chile, CEPAL.
- \_\_\_ (2004), “La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina”, en F. Marco, Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género, Cuadernos de la CEPAL, N° 90, Santiago de Chile.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) (2005), “Babies and bosses - Reconciling work and family life, Vol. 1- 4, Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom” [en línea], <[http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en\\_2649\\_37419\\_34905443\\_1\\_1\\_1\\_37419,00.html](http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_37419_34905443_1_1_1_37419,00.html)>.

- \_\_\_ (2004), *Babies and bosses: New Zealand, Portugal and Switzerland*, Vol. 2, París.
- \_\_\_ (2002), *Review of family-friendly policies: the reconciliation of work and family life*, Australia.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000), “Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina - Avances y desafíos 5 años después de Beijing”, documento presentado en la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- \_\_\_ (2001), “Seguridad Social: Un nuevo consenso. Capítulo IV igualdad de género”, informe de la Comisión de la Seguridad Social, Conferencia Internacional del Trabajo, 89 reunión.
- Palacios Escobar, A. (2005), “La participación actual de las mujeres en el mercado laboral mexicano”, [en línea], México <[www.cimacnoticias.com/.../numeralia/laparticipacionactualdemujeresenmercadolaboralmexicano.pdf](http://www.cimacnoticias.com/.../numeralia/laparticipacionactualdemujeresenmercadolaboralmexicano.pdf)>
- Pautassi, L. (2005), “¿Bailarinas en la oscuridad? Seguridad social en América Latina en el marco de la equidad de género”, documento presentado en la XXXVIII Mesa Directiva de la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina el Caribe, Mar del Plata, CEPAL, 7 y 8 de septiembre.
- \_\_\_ (2005), “Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones”, ponencia en la Reunión de Expertos “Políticas hacia las familias: protección e inclusión sociales”, CEPAL, 28 y 29 de junio, Santiago de Chile.
- Pautassi, L., E. Faur y N. Gherardi (2004), “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”, Serie Mujer y Desarrollo, N° 56 (LC/L.2140-P/E), CEPAL, Santiago de Chile, mayo.
- Pazmiño, A. (2006), “Las mujeres indígenas de Latinoamérica en la agenda del desarrollo”, documento presentado durante el taller N° 6 “Reshaping the development agenda: Worldviews and notions of development”, Conference Endogenous Development and Bio-Cultural Diversity, 3-5 de octubre, Ginebra.
- Perry, G. y otros (2007), *Informality and Exclusion*, Banco Mundial, Washington D. C., marzo.
- Poelmans, S., M. N. Chinchilla y C. León (2003), *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*, Documento de Investigación 498, IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Ranis, G., F. Stewart y A. Ramírez, (2000), “Economic growth and human development”, en *World Development* 28, 197-219.
- Rosen, R. (2007), “La mujer en la crisis del ethos del cuidado” [en línea], México [fecha de consulta: 29 de marzo de 2007] <[www.sinpermiso.info](http://www.sinpermiso.info)>.
- Ruel Marie T. y otros (2002), “Does subsidized childcare help poor working women in urban areas?”, *Evaluation of a Government-Sponsored Program in Guatemala City*, IFPRI, Washington D. C., 2002.
- Ruhm, C., (1998), “Parental leave and child health”, *NBER Working Papers* 6554, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Sánchez, A. (2007), “Conciliar para ganar”, *El País Semanal*, N° 1585 del domingo 11 de febrero de 2007, España.
- Sen, A., (1999), *Development as Freedom*, Nueva York, Knopf.
- Sojo, A. (2005), “Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política”, versión revisada de ponencia presentada en la Reunión de expertos de la CEPAL “Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales”, Santiago de Chile, junio de 2005.
- Tzannatos, Zafiris (1998), “Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters”, *Social Protection Discussion Paper* N° 9808, Banco Mundial, Washington D. C., abril.
- The Economist (2007), “Womenomics revisited”, 19 de abril de 2007.
- \_\_\_ (2006), “A guide to womenomics”, 12 de abril de 2006.



Serie

 OFICINA  
 SUBREGIONAL  
 DE LA CEPAL  
 EN  
 MÉXICO

CEPAL

estudios y perspectivas

## Números publicados

El listado completo de esta colección, así como las versiones electrónicas en pdf están disponibles en [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones) y [www.eclac.cl/mexico](http://www.eclac.cl/mexico)

94. Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación, Lourdes Colinas (LC/L.2863-P) (LC/MEX/L.838/Rev.1) N° de venta: S.08.II.G.8, 2008.
93. Integración regional e integración con Estados Unidos. El rumbo de las exportaciones centroamericanas y de República Dominicana, Claudia Schatan, Gabrielle Friedinger, Alfonso Mendieta e Indira Romero (LC/L.2862-P) (LC/MEX/L.831/Rev.1) N° de venta: S.08.II.G.7, 2008.
92. Socioeconomic vulnerability to natural disasters in Mexico: Rural poor, trade and public response, Sergio O. Saldaña-Zorrilla (LC/L.2825-P) (LC/MEX/L.819) N° de venta: E.07.II.G.155, 2007.
91. Competencia y regulación en la banca: El caso de Honduras, Marlon Ramsses Tábora (LC/L.2824-P) (LC/MEX/L.818) N° de venta: S.07.II.G.149, 2007.
90. México: Capital humano e ingresos. Retornos a la educación, 1994-2005, Juan Luis Ordaz (LC/L.2812-P) (LC/MEX/L.811) N° de venta: S.07.II.G.143, 2007.
89. Indicadores de capacidades tecnológicas en América Latina, Gustavo Eduardo Lugones, Patricia Gutti y Néstor Le Clech (LC/L.2811-P) (LC/MEX/L.810) N° de venta: S.07.II.G.142, 2007.
88. Growth, poverty and inequality in Central America, Matthew Hammill (LC/L.2810-P) (LC/MEX/L.807) N° de venta: E.07.II.G.141, 2007.
87. Transaction costs in the transportation sector and infrastructure in North America: Exploring harmonization of standards, Juan Carlos Villa (LC/L.2762-P) (LC/MEX/L.794) N° de venta: E.07.II.G.122, 2007.
86. Competencia y regulación en la banca: el caso de Panamá, Gustavo Adolfo Paredes y Jovany Morales (LC/L.2770-P) (LC/MEX/L.786/Rev.1) N° de venta: S.07.II.G.107, 2007.
85. Competencia y regulación en la banca: el caso de Nicaragua, Claudio Ansorena (LC/L.2769-P) (LC/MEX/L.785) N° de venta: S.07.II.G.106, 2007.
84. Competencia y regulación en las telecomunicaciones: el caso de Honduras, Marlon R. Tábora (LC/L.2759-P) (LC/MEX/L.781) N° de venta: S.07.II.G.96, 2007.
83. Regulación y competencia en las telecomunicaciones mexicanas, Judith Mariscal y Eugenio Rivera (LC/L.2758-P) (LC/MEX/L.780) N° de venta: S.07.II.G.95, 2007.
82. Condiciones generales de competencia en Honduras, Marlon R. Tábora (LC/L.2753-P) (LC/MEX/L.778) N° de venta: S.07.II.G.93, 2007.
81. Apertura comercial y cambio tecnológico en el Istmo Centroamericano, Ramón Padilla y Jorge Mario Martínez (LC/L.2750-P) (LC/MEX/L.777) N° de venta: S.07.II.G.87, 2007.
80. Liberalización comercial en el marco del DR-CAFTA: Efectos en el crecimiento, la pobreza y la desigualdad en Costa Rica, Marco V. Sánchez (LC/L.2698-P) (LC/MEX/L.771) N° de venta: S.07.II.G.48, 2007.
79. Trading up: The prospect of greater regulatory convergence in North America, Michael Hart (LC/L.2697-P) (LC/MEX/L.770) N° de venta: S.07.II.G.47, 2007.
78. Evolución reciente y perspectivas del empleo en el Istmo Centroamericano, Carlos Guerrero de Lizardi (LC/L.2696-P) (LC/MEX/L.768) N° de venta: S.07.II.G.46, 2007.
77. Norms, regulations, and labor standards in Central America, Andrew Schrank y Michael Piore (LC/L.2693-P) (LC/MEX/L.766) N° de venta: E.07.II.G.44, 2007.
76. DR-CAFTA: Aspectos relevantes seleccionados del tratado y reformas legales que deben realizar a su entrada en vigor los países de Centroamérica y la República Dominicana, Amparo Pacheco y Federico Valerio (LC/L.2692-P) (LC/MEX/L.765) N° de venta: S.07.II.G.43, 2007.
75. Competencia y regulación en las telecomunicaciones: El caso de Guatemala, Carmen Urízar (LC/L.2691-P) (LC/MEX/L.729/Rev.1) N° de venta: S.07.II.G.42, 2007.
74. Competencia y regulación en las telecomunicaciones: El caso de Panamá, Ricardo González (LC/L.2681-P) (LC/MEX/L.721/Rev.1) N° de venta: S.07.II.G.31, 2007.

73. Competencia y regulación en las telecomunicaciones: El caso de El Salvador, Pedro Argumedo (LC/L.2680-P) (LC/MEX/L.723/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.30, 2007.
72. Mejores prácticas en materia de defensa de la competencia en Argentina y Brasil: Aspectos útiles para Centroamérica, Diego Petrecolla (LC/L.2677-P) (LC/MEX/L.726/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.26, 2007.
71. Competencia y regulación en la banca de Centroamérica y México. Un estudio comparativo, Eugenio Rivera y Adolfo Rodríguez (LC/L.2676-P) (LC/MEX/L.725/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.25, 2007.
70. Honduras: Tendencias, desafíos y temas estratégicos de desarrollo agropecuario, Braulio Serna (LC/L.2675-P) (LC/MEX/L.761/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.24, 2007.
69. Ventajas y limitaciones de la experiencia de Costa Rica en materia de políticas de competencia: Un punto de referencia para la región centroamericana, Pamela Sittenfeld (LC/L.2666-P) (LC/MEX/L.763)) N° de venta: S.07.II.G.17, 2007.
68. Competencia y regulación en la banca: El caso de El Salvador, Mauricio Herrera (LC/L.2665-P) (LC/MEX/L.727/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.16, 2007.
67. Condiciones generales de competencia en países centroamericanos: El caso de El Salvador, Francisco Molina (LC/L.2664-P) (LC/MEX/L.720/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.15, 2007.
66. Modelos de privatización y desarrollo de la competencia en las telecomunicaciones de Centroamérica y México, Eugenio Rivera (LC/L.2663-P) (LC/MEX/L.724/Rev.1)) N° de venta: S.07.II.G.14, 2007.
65. Integración regional y políticas públicas. Evaluación de la experiencia europea y posibles implicaciones para la integración latinoamericana, Juan Tugores (LC/L.2647-P) (LC/MEX/L.760)) N° de venta: S.06.II.G.173, 2006.
64. Retos de la política fiscal en Centroamérica, Juan Alberto Fuentes K. (LC/L.2646-P) (LC/MEX/L.719/Rev.2)) N° de venta: S.06.II.G.172, 2006.
63. El seguro agropecuario en México: Experiencias recientes, Erasto Díaz Tapia (LC/L.2633-P) (LC/MEX/L.758)) N° de venta: S.06.II.G.157, 2006.
62. Competencia bancaria en México, Marcos Avalos y Fausto Hernández Trillo (LC/L.2630-P) (LC/MEX/L.722/Rev.2)) N° de venta: S.06.II.G.155, 2006.
61. La sostenibilidad de la deuda pública y la postura fiscal en el ciclo económico: El Istmo Centroamericano, Edna Armendáriz (LC/L.2629-P) (LC/MEX/L.757)) N° de venta: S.06.II.G.154, 2006.
60. The effectiveness of technical assistance, socio-economic development, and the absorptive capacity of competition authorities, Simon J. Evenett (LC/L.2626-P) (LC/MEX/L.755)) N° de venta: E.06.II.G.150, 2006.
59. Los instrumentos económicos en la gestión del agua. El caso de Costa Rica, Liudmila Ortega Ponce (LC/L.2625-P) (LC/MEX/L.754)) N° de venta: S.06.II.G.149, 2006.
58. The political economy of Mexico's dollarization debate, Juan Carlos Moreno-Brid and Paul Bowles (LC/L.2623-P) (LC/MEX/L.753)) N° de venta: E.06.II.G.147, 2006.
57. DR-CAFTA: ¿Panacea o fatalidad para el desarrollo económico y social en Nicaragua?, Marco Vinicio Sánchez y Rob Vos (LC/L.2622-P) (LC/MEX/L.752)) N° de venta: S.06.II.G.146, 2006.
56. Valuing damage and losses in cultural assets after a disaster: Concept paper and research options, Kaspars Vecvagars (LC/L.2610-P) (LC/MEX/L.731)) N° de venta: E.06.II.G.135, 2006.
55. Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: Algunas lecciones de la literatura contemporánea, Sonia Draibe y Manuel Riesco (LC/L.2601-P) (LC/MEX/L.742)) N° de venta: S.06.II.G.112, 2006.
54. Los efectos de los desastres en 2004 y 2005: La necesidad de adaptación de largo plazo, Ricardo Zapata (LC/L.2594-P) (LC/MEX/L.733)) N° de venta: S.06.II.G.123, 2006.
53. Opciones de financiamiento para universalizar la cobertura del sistema de pensiones de Costa Rica, Fabio Durán (LC/L.2593-P) (LC/MEX/L.732)) N° de venta: S.06.II.G.122, 2006.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Biblioteca de la Sede Subregional de la CEPAL en México, Presidente Masaryk No. 29 – 4° piso, 11570 México, D. F., Fax (52) 55-31-11-51, [biblioteca.cepal@un.org.mx](mailto:biblioteca.cepal@un.org.mx)

|   |
|---|
| Nombre:.....<br>Actividad:.....<br>Dirección:.....<br>Código postal, ciudad, país:.....<br>Tel.: .....Fax: .....E.mail: ..... |
|---|