



Organización
Internacional
del Trabajo

Fecha:26/10/2023

► Rumbo a la conciliación de la vida laboral y familiar



Gabriela Márquez Conde – Oficial Nacional de Proyecto

J. Aliling / ILO

Contexto mexicano

61 millones* PEA

Tasa de participación en
fuerza laboral**



76.7%



46.2%

Mujeres y trabajo

INFORMALIDAD
56% laboran en el
mercado informal

SALARIOS
72.9% ganan entre
\$11.65 y \$23.30 USD
diarios

DESEMPLEO
35% NO pueden cubrir
sus gastos a la semana
siguiente

* Población de 15 años y más, según ENOE (INEGI, mayo 2023).

** La tasa de participación es el porcentaje de personas de 15 y más años, económicamente activas.



¿Por qué las mujeres están poco presentes en el mercado de trabajo?

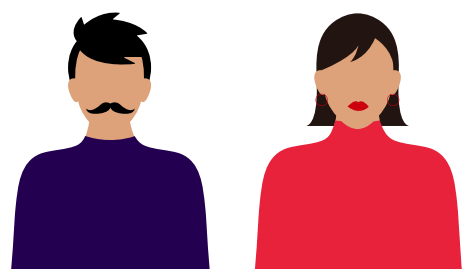
- Las **responsabilidades familiares** no lo permiten (OIT, 2018).
- La **conciliación de la vida profesional y personal** sigue siendo el principal desafío para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y permanezcan y asciendan en él (OIT y Gallup 2017).
- Persistentes **desigualdades** de género **en los hogares**, el mercado de trabajo y vínculos con el trabajo de cuidados.



Contexto mexicano

49.4%*

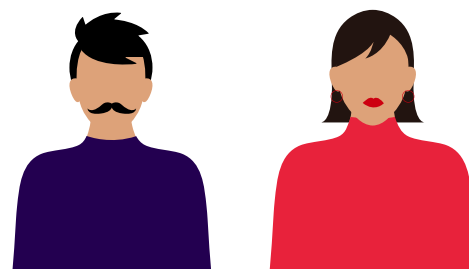
Trabajo no
remunerado



33%

67%

Trabajo de
cuidados



5.4

12.3

horas
semanales

horas
semanales

Cuidar menores
de 0 a 5 años



14.6

horas
semanales



Contexto mexicano

Roles de género*

63.4%
piensa que las **tareas
domésticas** son
**exclusivas de las
mujeres**



33.2%
piensa que las
mujeres son
quienes **deben
cuidar**



Cuidadoras y trabajo**

- Trabajan menos de 35 horas.
- **39.7% desearía trabajar por un ingreso.**
- 68.4% no puede trabajar porque no tiene quien cuide a sus familiares.



*INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en el Hogar (ENDIREH, 2021).

**INEGI, Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC, 2022).



Hay un largo camino hacia la corresponsabilidad parental





Protección social y NIT

Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad, 2000.

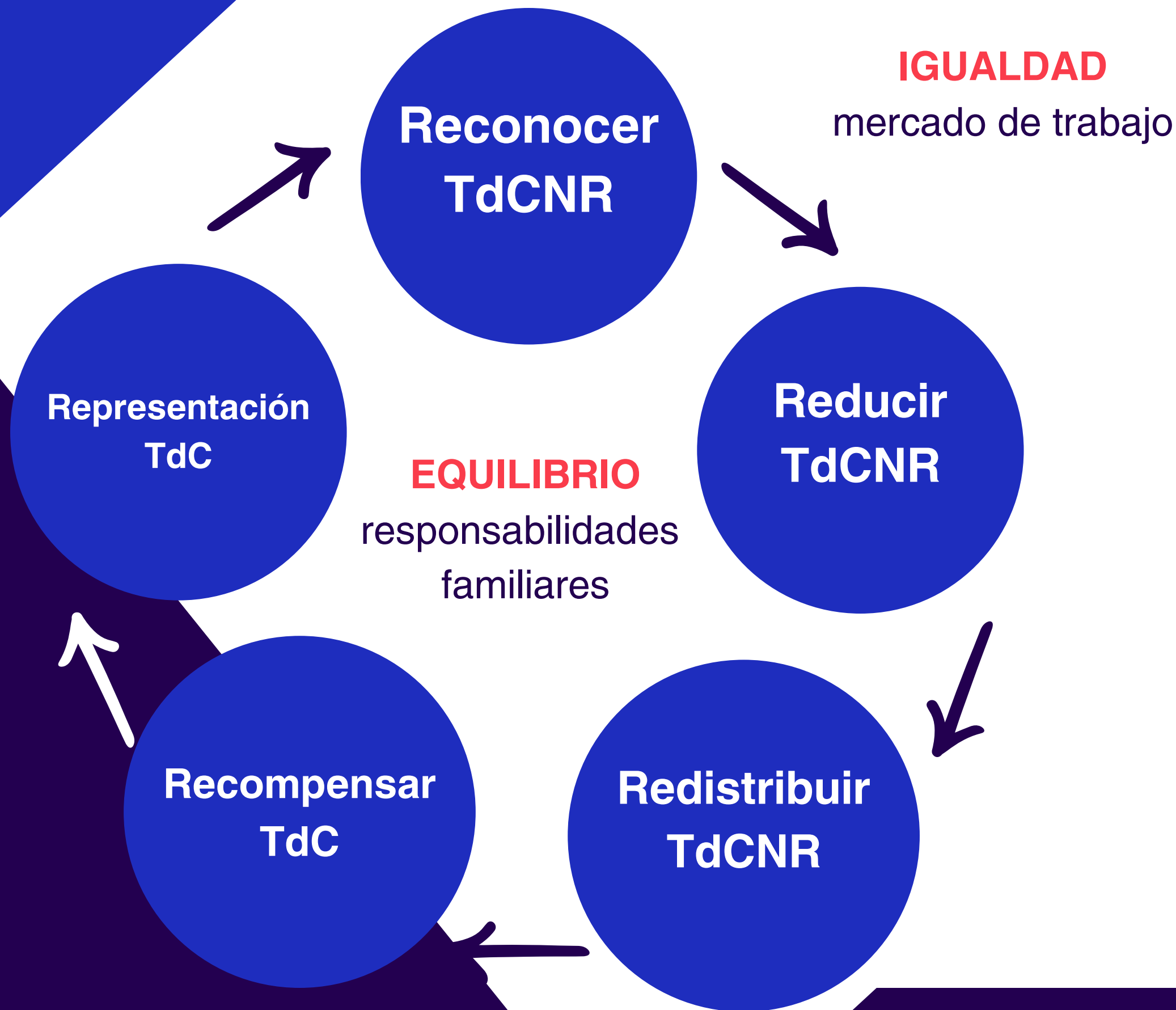
Convenio núm. 102, sobre la seguridad social (norma mínima) y Recomendación núm. 202, sobre los pisos de protección social, 2012.

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Recomendación núm. 204, sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.



¿Por qué es importante la corresponsabilidad parental?





¿Qué podemos hacer?





¿Qué podemos hacer?

**Invertir en
políticas de
cuidados**

Tiempo

Derechos

Servicios

**Seguridad de
los ingresos**

**Corresponsabilidad
parental**

Conjunto de políticas de cuidados



1. Licencia para cuidado para progenitores: **licencia maternidad, paternidad, parentales.**
2. Interrupciones para **lactancia.**
3. Otras licencias: **cuidados** de larga duración; por motivos **urgentes.**
4. Tiempo libre para **atención prenatal.**



1. **No discriminación**, sin violencia ni acoso y **protección al empleo.**
2. Derecho a un horario de **trabajo decente.**
3. Derecho a lugares de trabajo **seguros y saludables.**



1. **Prestaciones monetarias** por licencia de maternidad, paternidad y parental.
2. Seguridad de ingresos para la lactancia.
3. Prestaciones monetarias por cuidados de larga duración.



1. Servicios de cuidados de **salud materno-infantil.**
2. Servicios de **cuidado infantil** (a domicilio, comunitarios y en los centros).
3. **Educación** primaria y secundaria y servicios extraescolares.
4. Instalaciones para la **lactancia.**
5. Servicios de **cuidados de larga duración** (a domicilio, de respiro y en residencias).

Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo



Licencia de maternidad



Licencia de paternidad



Licencias parentales



Licencias para cuidados especiales



Entorno laboral seguro y saludable (embarazadas y lactantes)



Derecho a la lactancia en lugares de trabajo



Servicios de cuidado infantil



Servicios de cuidado de larga duración



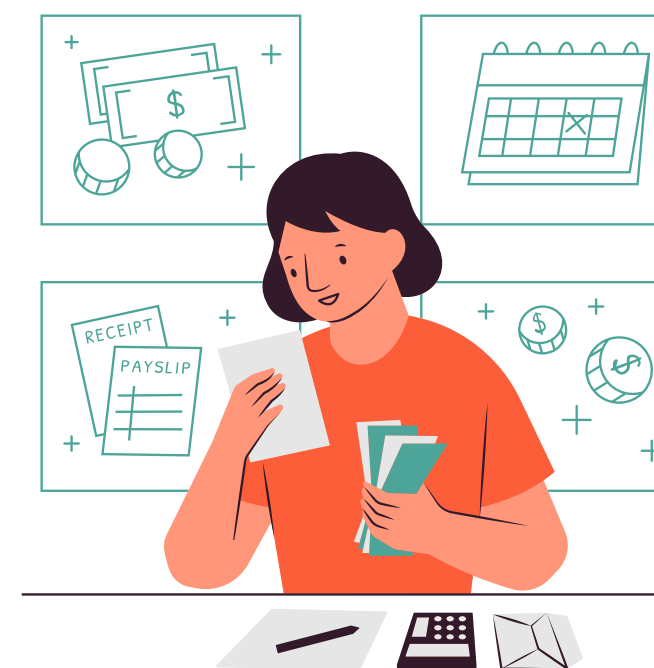
Buenas prácticas



► **MIG Score**



► **Cerrando brechas**



► **Simulador de inversión**



Modelo de Igualdad de Género (MIG Score)



22 países

1

Metodología aplicada en empresas para aumentar productividad y condiciones laborales.

2

Implementa en 4 pasos, se enfoca en 5 esferas de acción durante 8 meses.





Incrementar acceso a protección social para mujeres



Cerrando brechas

1

México ratificó Convenio 189 sobre las trabajadoras/es domésticos, 2011.

2

FAO, ONUMUJERES, OIT e IMSS implementaron programa piloto para afiliar a personas trabajadoras del hogar. Actualmente van 61,298.

Simulador de inversión de políticas de cuidado

- Herramienta con datos de más de 80 países y 180 indicadores estadísticos.
- Construye **paquetes de inversión en políticas de licencias y servicios de cuidado** acorde con necesidades del país.
- Si México invierte 3% PIB anual para 2035 la tasa de participación de mujeres aumentaría en 58% y la brecha salarial sería -4.5% en comparación con el 11.4% actual.





Compartir responsabilidades: Fortalecimiento de los sistemas de protección social

Objetivos

1

Incrementar:

Base de conocimientos sobre licencias parentales existentes.

2

Apoyar:

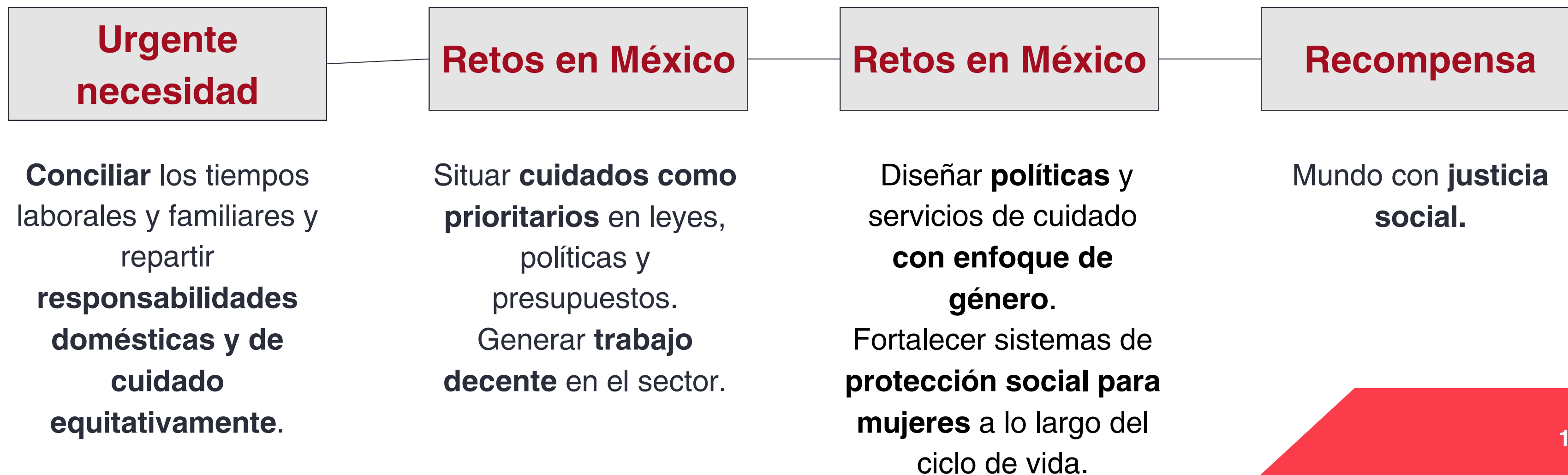
Creación de espacio de diálogo social permanente tripartita para agenda común.

3

Contribuir:

Diseño de un marco de política pública para conciliar la vida laboral con la familiar.

Comentarios finales





Organización
Internacional
del Trabajo

¡Gracias!

Email

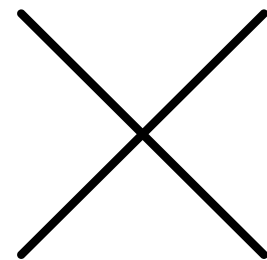
marquez@iloguest.org



[/OITMexico](https://www.facebook.com/OITMexico)



[@OITMéxico](https://twitter.com/OITMéxico)



[@oitmexicoycuba](https://www.instagram.com/oitmexicoycuba)

