

<b>Evento:</b>	<b>Encuentro de Expertos de América Latina sobre Cambios Demográficos</b>
<b>Fecha:</b>	26 y 27 de octubre de 2023
<b>Lugar:</b>	Ciudad de México
<b>Organizadores:</b>	División de Desarrollo Social Inclusivo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas International Federation for Family Development Instituto Internacional de la Familia de Doha
<b>Tema:</b>	Reconocimiento del trabajo no remunerado y la responsabilidad compartida en el hogar para las políticas laborales justas
<b>Autora:</b>	Gabriela Márquez Conde

## Rumbo a la conciliación de la vida laboral y familiar

### 1. CONTEXTO MEXICANO

En México, 61 millones de personas de 15 años y más tienen un empleo o están en búsqueda de uno (ENOE, INEGI, 2023). Sin embargo, aún existe una brecha en la tasa de participación en la fuerza laboral entre hombres (76.7%) y mujeres (46.2%). De acuerdo con estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre las principales razones de la inactividad, permanencia o ascenso de la población femenina en el mercado de trabajo se encuentran las responsabilidades familiares<sup>1</sup> (OIT 2018; OIT-Gallup, 2017; OIT, 2023).

Datos para el país indican que las mujeres destinan 67% de su tiempo al trabajo no remunerado, en comparación con el 33% del tiempo de los hombres (ENUT, INEGI, 2019). Esta misma encuesta reveló que la población femenil de 12 años y más —en promedio— dedica 14.6 horas a la semana al cuidado de menores entre 0 y 5 años de edad, mientras que la media para los hombres es de 6 horas. Aunado a la pobreza de tiempo, las mujeres que habitan en México se enfrentan a roles y estereotipos de género: 63.4% de la población considera que exclusivamente las mujeres deben ser las encargadas de los quehaceres domésticos —cocinar, lavar, planchar, asear la casa— y 33.2% piensa que también son quienes deben cuidar o apoyar a las niñas y niños con quienes cohabitan (INEGI, ENDIREH, 2021).

Lo anterior da cuenta de algunas de las desigualdades en el hogar que se reflejan en el mundo del trabajo. Esto también se refleja en la reciente publicación de la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC), en la que 39.7% de las mujeres cuidadoras de 15 a 60 años manifestó que desea trabajar por un ingreso pero 68.4% de ellas no lo hace porque no tienen quién le cuide a sus hijas(os), personas adultas mayores o personas enfermas. Dadas las características anteriores, hay una necesidad urgente de invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñadas desde un enfoque de derechos y con perspectiva de género.

Uno de los pilares de la agenda de la OIT es conseguir un mayor equilibrio en el reparto del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares en el hogar a través de normas internacionales de trabajo y compromisos de sus mandantes (organizaciones de trabajadores, empleadores y gobiernos).

---

<sup>1</sup> Según el informe “El liderazgo de la mujer en la industria mexicana”, que entrevistó a 21 mujeres en posiciones de liderazgo afiliadas a las Cámaras y Asociaciones en la CONCAMÍN, una de las barreras para destacar en el trabajo son las responsabilidades de cuidados y tareas domésticas.

## 2. NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

La OIT es una agencia tripartita y normativa cuya misión es alcanzar la justicia social mediante políticas de trabajo decente para todas y todos. Históricamente, las mujeres han enfrentado discriminación y desigualdad que les han impedido tener tanta presencia en el mercado laboral como la de los hombres. En consecuencia, la OIT ha ido nivelando el terreno a través de los siguientes estándares internacionales:

- a. Convenio 183 y Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad. Instrumentos que reconocen el derecho a una licencia de maternidad remunerada; asistencia médica gratuita; protección del empleo; y a la lactancia en el lugar de trabajo.
- b. Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) y Recomendación sobre los pisos de protección social. Contiene los principios fundamentales de seguridad social a los que todas las personas deberían acceder: asistencia médica; prestaciones monetarias por enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidentes en el trabajo y enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.
- c. Convenio 156 y Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Reconoce el derecho a conciliar el trabajo pagado en el mercado y el trabajo de cuidados no remunerado así como el compromiso para establecer planes para el desarrollo de servicios e instalaciones de cuidado infantil y familiar.
- d. Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Propone que los Estados signantes proporcionen seguridad social, protección de la maternidad, condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo a quienes trabajan en el sector informal.
- e. Convenio 189 sobre trabajadoras(es) domésticos. Establece que las personas trabajadoras del hogar deben tener un trabajo decente. Para ello se le debe formalizar; equiparar su derechos con los de cualquier persona trabajadora; profesionalizar el sector; garantizarles seguridad y salud en el trabajo.
- f. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso; incluidas las que son por razón de género.

Estas normas aportan un marco de principios, derechos y orientaciones útiles para impulsar y diseñar políticas de cuidados transformadoras que promuevan trabajos de cuidados de buena calidad (OIT, 2022a).

## 3. MARCO DE LAS CINCO “R” PARA EL TRABAJO DE CUIDADOS DECENTE

Aunque la principal labor de la OIT es normativa, la organización ha desarrollado el marco de las cinco “R” para el trabajo de cuidados decente<sup>2</sup> con la finalidad de repartir de forma más equilibrada las responsabilidades familiares:

- a. **Reconocer** que el trabajo de cuidados no remunerado es trabajo, lo cual implica hacerlo visible y valorarlo como un trabajo clave para el bienestar de las sociedades.
- b. **Reducir** los cuidados que se realizan en los hogares<sup>3</sup> (desfamiliarizarlo) y proveer licencias y servicios de cuidados asequibles, accesibles y de calidad.

---

<sup>2</sup> Parte de este marco puede encontrarse en la publicación de la OIT *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.

<sup>3</sup> Según datos de la ENDIREH 2021, en México 82.8% de las personas declararon que cuando tienen una emergencia o se enferman dejan a un familiar el cuidado de las personas que están a su cargo.

- c. **Redistribuir** conseguir mayor equilibrio en el reparto de labores de cuidado entre mujeres y hombres (desfeminizarlo) y ejercicio de paternidad responsable.
- d. **Recompensar** de manera justa a quienes se dedican al trabajo remunerado de los cuidados. Es decir, que gocen de derechos laborales y condiciones dignas.
- e. **Representar** a quienes trabajan en cuidados, darles voz para que participen con diálogo social y negociación colectiva.

El marco arriba citado es utilizado en los proyectos que la OIT ha implementado en la región. A continuación, se describen algunas intervenciones que han buscado reconocer, reducir, redistribuir, recompensar o representar el trabajo de cuidados.

#### 4. MEJORES PRÁCTICAS DE LA OIT

- **Modelo de Igualdad de Género (MIG Score)** es una herramienta desarrollada por la OIT que acompaña la implementación de prácticas mínimas para gestionar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las empresas. Esta iniciativa global, implementada en 22 países, ha permitido mejorar las condiciones de trabajo en 4 pasos y en 5 esferas de acción:
  - i. equidad de la voz;
  - ii. selección incluyente;
  - iii. a trabajo de igual valor, salario de igual valor;
  - iv. convivencia y buen trato; y armonía laboral personal.

Para implementarlo se realizan encuestas al personal y al equipo de talento humano. Posteriormente, se realiza una visita a la empresa para generar un diagnóstico que será socializado. Al final, se desarrolla un Plan de Mejoramiento Empresarial.

Esta práctica ha tenido impacto en la productividad pues involucra a la persona en la toma de decisiones; genera buenas condiciones de trabajo como ambientes seguros y saludables, libres de violencias y acosos; contribuye con la igualdad de género al buscar una armonía entre la vida y el trabajo por medio de licencias de maternidad y paternidad, además de que genera estabilidad laboral posterior a esas licencias, así como un uso igualitario para capacitaciones y permisos. Es una medida eficaz ya que fomenta empresas responsables y sostenibles que avanzan en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT como el C156.

- **Cerrando brechas:** Protección social para las mujeres en México. Proyecto implementado entre 2020 y 2022 por la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). Su objetivo fue incrementar el acceso a la protección social para las mujeres —especialmente las más vulnerables— como las jornaleras agrícolas y las trabajadoras del hogar (en cumplimiento con el Convenio 189 ya mencionado).

Una de estas acciones consistió en desarrollar un programa piloto, en conjunto con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para afiliar a personas trabajadoras del hogar así como sus posibles beneficiarios (cónyuge, hijas/os, padre y madre) para que accedieran a servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro así como prestaciones sociales como velatorios y guarderías. Actualmente, 61,298 personas trabajadoras del hogar están afiliadas al programa<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Datos extraídos del sitio web del IMSS. Consultado el 03 de octubre de 2023 en: <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

Esta iniciativa es un ejemplo de los regímenes especiales que gobiernos latinoamericanos han puesto en marcha para reconocer y recompensar el trabajo doméstico remunerado con la finalidad de garantizar prestaciones de seguridad social y condiciones laborales justas (Jiménez, 2023).

- **Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados.** La OIT desarrolló una herramienta que contiene datos de más de 80 países y 180 indicadores estadísticos. Permite construir paquetes de inversión en políticas de licencias y servicios de cuidados acorde con las necesidades específicas de cada país. Tiene en cuenta cuatro ámbitos de política pública:
  - I. Licencias remuneradas para el cuidado infantil (maternidad, paternidad y parentales).
  - II. Pausas remuneradas para la lactancia.
  - III. Servicios de atención y educación de la primera infancia.
  - IV. Servicios de cuidado de larga duración.

El simulador calcula el volumen de gasto público anual requerido para mejorar el sistema nacional de cuidados y proporciona los beneficios potenciales en el empleo y los ingresos a corto plazo, particularmente para las brechas de género en materia salarial y de empleo (OIT, 2023).

A modo de ejemplo, el simulador indica que, para el caso mexicano, la inversión anual necesaria para cubrir la expansión en las políticas de cuidados ascendería a 46 mil millones de dólares estadounidenses (cerca de 3% del PIB anual total) para 2035. Esta inversión podría reducir las brechas de género al aumentar las tasas de ocupación de las mujeres de 47.1% en 2019 a 58% en 2035 y la brecha salarial pasaría de 11.4% en 2019 a -4.5% en 2035. Es decir, las mujeres —en promedio— ganarían más que los hombres debido al acceso de éstas a mejores empleos en el mercado laboral.

La práctica anterior demuestra cómo las políticas de cuidado pueden beneficiarse con el uso de la tecnología. Adicionalmente, busca desfamiliarizar el trabajo de cuidados al invertir en licencias y servicios disponibles en un Sistema Nacional de Cuidados y de este modo permitir que las mujeres puedan alcanzar trabajos mejor remunerados<sup>5</sup>.

- **Compartir Responsabilidades:** Fortalecimiento de los sistemas de protección social para el mejor cuidado de las hijas e hijos es un proyecto cuyo objetivo central es promover la conciliación entre la vida laboral y familiar. La intervención, actualmente en desarrollo, pretende:
  - i. incrementar la base de conocimientos sobre las licencias parentales existentes en México;
  - ii. crear un espacio de diálogo social tripartita y permanente sobre el tema de cuidados; y
  - iii. contribuir a la formulación de un marco de política pública de cuidado.

El proyecto busca reconocer que las responsabilidades familiares no son naturales a un género en particular para lo cual diseñará una campaña de cambio social que incorpore a los hombres como cuidadores. Los resultados estarán disponibles durante el primer semestre de 2024.

En la medida que este tipo de contribuciones sean diseminadas y discutidas no sólo serán un instrumento para alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo sino una contribución a la justicia social. Esta permite que las sociedades y economías funcionen de forma más cohesionada y productiva pues reducen la pobreza, el hambre, las desigualdades y tensiones sociales. Por ello, la OIT hace un llamado a gobiernos, organizaciones internacionales,

---

<sup>5</sup> Consultar el Portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidados disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=es#simulator:8>

interlocutores sociales y otras partes interesadas a integrar la Coalición Mundial para la Justicia Social.

La Coalición actuará como plataforma para elevar el debate político sobre la justicia social, lograr una mejor comprensión de la urgente necesidad de ésta y de los argumentos económicos a favor de incrementar la inversión en ella, reunir a todas las entidades del sistema multilateral que trabajan en áreas relacionadas, y catalizar recursos adicionales y otros apoyos para las estrategias nacionales en la materia.

## 5. COMENTARIOS FINALES

El contexto actual —particularmente después de la pandemia por COVID-19 que incrementó el trabajo de cuidados para las mujeres— demuestra la necesidad apremiante de conciliar los tiempos laborales y familiares, para repartir las responsabilidades domésticas y de cuidado de manera equitativa en el hogar. Por lo tanto, es un pilar en la agenda de la OIT; centrada en las personas.

Aunque en México la agenda de una organización social de los cuidados ha crecido, los progresos son lentos y los retos numerosos. Algunos de ellos son: i) situar los cuidados como prioridad en las leyes, políticas y presupuestos nacionales; ii) generar trabajo decente en el sector de los cuidados; iii) reforzar los sistemas de protección social para que tengan en cuenta los riesgos relacionados con el género a lo largo del ciclo vital; y iv) diseñar políticas y servicios de cuidados con enfoque de género. Estos desafíos pueden abatirse mediante el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

Desde la OIT ofrecemos herramientas —como el simulador— y asistencia técnica para que hombres y mujeres se desempeñen con igualdad en el mundo del trabajo. Pese a que el camino es largo, sinuoso y requiere de voluntad política, la recompensa lo amerita: economía sostenible que sitúe la igualdad de género en su centro.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut\\_2019\\_presentacion\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC). Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic\\_2022\\_presentacion.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Encuesta Nacional de ocupación y Empleo. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_09.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_09.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres (2022). Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir, reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/30\\_Experiencias\\_Final.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/30_Experiencias_Final.pdf)

Jiménez, Lourdes (2023). *Políticas de cuidados y seguridad social*. Disponible: [cissbienestar.org/wp-content/uploads/2023/02/Políticas-de-cuidados-y-seguridad-social.pdf](https://cissbienestar.org/wp-content/uploads/2023/02/Políticas-de-cuidados-y-seguridad-social.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2022). “ONU México presenta resultados sobre el programa Cerrando Brechas, protección social para las mujeres en México”. Disponible en: <https://mexico.un.org/es/182483-onu-m%C3%A9xico-presenta-resultados-sobre-el-programa-cerrando-brechas-protecci%C3%B3n-social-para-las>

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_850638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_860719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_860719.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (sf). Modelo de Igualdad de Género (MIG SCORE). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_711707.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_711707.pdf)

OIT y Gallup (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_546256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf)

OIT (2023). *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados. Nota técnica*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_868466.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_868466.pdf)

OIT y CONCAMIN (2023). *Informe “El liderazgo de la mujer en la industria mexicana”*.