

There are no translations available.

Circular 2216-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la maternidad y el mercado laboral.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 10 de mayo del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

INFORME DEL CONEVAL

Mercado laboral castiga la maternidad con una reducción de hasta 10% en el empleo.

Las mamás en situación de pobreza son las más vulnerables ante el desempleo, señala el Coneval. Para remediar este problema estructural, el gobierno podría consolidar el Sistema Nacional de Cuidados y las empresas implementar modelos de trabajo flexible.

La maternidad es amor inmenso, es rechazo a ella incluso, es miedo, fatiga sobrehumana, debería ser elección y, entre mil realidades más, también es renuncia a una **oportunidad laboral**. En casi todo el mundo el mercado de trabajo castiga a las mamás con la exclusión o con salarios más

bajos, en México muestra de ello es la

tasa de desempleo

10% mayor a la de las mujeres que no tienen hijos o hijas.

A propósito del **Día de la Madre**, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) ha dado a conocer cifras que permiten observar cómo la maternidad intensifica el desigual acceso al trabajo entre hombres y mujeres.

Según el organismo, entre 2016 y 2020, el **55% de las mamás** de 21 a 55 años logró conseguir un empleo o mantener el que tenía; esta tasa se eleva a 65% para las mujeres que no son madres.

Y mientras tener hijos o hijas “reduce la **participación laboral de las mujeres**”, en los hombres la aumenta. Para los padres del mismo rango de edad, de 21 a 55 años, “el empleo se ubicó por arriba del 95% y en los hombres sin hijos disminuye a alrededor del 80 por ciento”.

Un dato del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) ayuda a comprender y confirmar lo que señala el Coneval. De casi 3,000 quejas que las mujeres presentaron de 2012 a 2020, el 65% señala una obstrucción a sus derechos en el ámbito laboral, [principalmente despidos por embarazo](#).

Como si esto no fuera suficiente, la pandemia de covid-19 vino a empeorar la situación. El cierre de escuelas y estancias aumentó el **trabajo de cuidados** de la población infantil. Comparando el periodo agosto-noviembre de 2020 con el mismo lapso de 2018, la población de mujeres ocupadas se redujo 9 por ciento, según el Coneval.

La emergencia sanitaria también provocó un aumento en el **trabajo doméstico no remunerado**, es decir, la limpieza y preparación de alimentos. Sin embargo, el incremento para las mujeres en conjunto fue de 60 millones de horas semanales y para los hombres, 37 millones. “Las mujeres destinaron 3 veces más horas que ellos”.

El doble desafío de las mamás pobres

Cada vez más mujeres han ingresado al empleo remunerado y ello ha traído cambios en la sociedad, pero “la **división sexual del trabajo** se ha mantenido”, dice el Coneval. Son las mujeres en todos los grupos de edad, “independientemente de su condición de pobreza, quienes en mayor medida se dedican al cuidado de otras personas”.

No obstante, hay una diferencia en cómo asumen esas tareas [las mamás en situación de pobreza](#) y aquellas que tienen una mejor condición económica. Y eso influye en su incorporación a un trabajo remunerado.

El 50% de las mamás de niños y niñas de más de 5 años en **situación de pobreza** tiene un empleo, en contraste con el 65% de las madres que no están en condición de precariedad. “En cambio, prácticamente todos los padres, sin importar la edad de sus hijos(as) y su situación de pobreza, tienen un empleo”.

Es decir, las mamás que más necesitan una **fuentes de ingreso** son quienes menos oportunidades tienen de acceder a ella.

Para equiparar las condiciones, el Coneval recomienda fortalecer las estrategias y programas destinados a apoyar el **cuidado de la infancia**. También sugiere “anular el impacto negativo originado por la eliminación del [Programa Escuelas de Tiempo Completo](#)”.

Es necesario, dice, diseñar otras políticas públicas que otorguen servicios directos de cuidado a la niñez, personas adultas mayores y con discapacidad y consolidar [el proyecto federal del Sistema Nacional de Cuidados](#).

Hay muchas otras acciones que se pueden emprender para nivelar la situación. Una manera de conocerlas es preguntarle a las mamás qué necesitan.

Algunas sugerencias para las empresas

“Los aspectos que más valoran **las mujeres en un empleo** son la flexibilidad, prestaciones en salud, apoyo en el cuidado de los hijos y en materia de salud mental”, según el estudio *Equidad de Género en el Trabajo* de ManpowerGroup.

Al leer “flexibilidad” probablemente muchas empresas lo asocien con *home office*, pero “no es la única forma de permitir que las personas equilibren el trabajo y el hogar”, señala el reporte. Las **semanas de cuatro días**

y tiempo libre para días de salud, y/o bienestar mental son otra opción que podría ser más compatible y útil para las mamás trabajadoras y la propia compañía.

Para cerrar la **brecha laboral de género** que afecta a las mujeres, también es necesario crear políticas enfocadas en los papás. De acuerdo con el sondeo que realizó ManpowerGroup, casi una cuarta parte de los trabajadores desearía contar con licencias de paternidad y cuidados. Esa medida equilibraría un poco el trabajo que significa cuidar de hijos e hijas.

Implementar esas medidas ayudaría incluso a romper lógicas establecidas, pues sólo “dos de cada 10 colaboradores quisieran más apoyo para el **cuidado de niños o ancianos**”. El 80% probablemente no lo necesita o no cree necesitarlo porque alguien más se encarga de ese trabajo y, generalmente, es una mujer.

Avanzar hacia la **paridad de género** en el trabajo comienza por reconocer los obstáculos que históricamente enfrentan las mujeres en su desarrollo, señala el documento.

“Es muy importante que las mujeres tengan **independencia económica**, pero para que puedan trabajar o regresar a la oficina necesitarán condiciones que les permitan armonizar su vida laboral y profesional, además de estar en permanente capacitación, estar al día en ‘habilidades blandas’”, señaló Mónica Flores, presidenta de ManpowerGroup para América Latina.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”