

POLÍTICAS PÚBLICAS ENFOCADAS AL BIENESTAR DE LA FAMILIA: CONTEXTO INTERNACIONAL.

David Rodrigo Fernández García / Eva Natalia Vilchis Flores

19 de octubre de 2023

TRABAJO DIGNO

MUJERES

HOMBRES

GÉNERO

Derechos

Cohesión
social

Contexto General

- En los países industrializados actualmente se experimenta un incremento en los costos de vida que profundiza la necesidad de trabajar especialmente para padres de familia.
- Al mismo tiempo existe una gran tasa de ocupación de mujeres en el mercado laboral, llegando al 62.5% de la PEA en el 2023 (OCDE, 2023).
- El contexto de ocupación femenina ha evidenciado cómo históricamente se ha asociado el cuidado infantil y las tareas del hogar a las mujeres. Lo que, en concordancia con los movimientos con visión de género, ha llevado a las sociedades a preguntarse de quién es la responsabilidad del cuidado infantil.

¿De quién es la responsabilidad del cuidado infantil?

Lokteff y Piercy (2012) argumentan que las respuestas van a variar de acuerdo a la ideología y los valores de cada país.

En la visión tradicional los hombres son los *breadwinners* y las mujeres las *caretakers*

¿ENTONCES QUIENES SE PUEDEN OCUPAR DEL CUIDADO INFANTIL?

Las Familias

El mercado

El Estado

Combinaciones de los anteriores



Lokteff y Piercy (2012) conciben diferentes tipos ideales sobre quién debe asumir la responsabilidad del cuidado infantil

LAS MADRES

Es la visión más compartida en sociedades industriales desde la Segunda Guerra Mundial

AMBOS PADRES

Es la segunda visión más compartida, también en concordancia con las visiones de género

INTERGENERACIONAL

Provisto por familiares, generalmente abuelas

ESPECIALISTAS DEL CUIDADO

En algunos países se considera beneficioso dado a que estos pueden proveer algo más de lo que recibirían en casa

Es en el contexto actual de desigualdad en la asignación del cuidado infantil, así como las condiciones de creciente desigualdad entre países y al interior de los mismos que en algunos países se ha enmarcado la situación como un *problema público*

Podemos pensar las políticas públicas como un conjunto o repertorio de acciones organizadas para atender el problema público.

***Es fundamental recordar la naturaleza retorcida (wicked) de los “problemas públicos”**



Partiendo de que el cuidado infantil es un problema público, es importante observar cómo se conceptualizan las relaciones de causalidad, y en consecuencia, las acciones para atender dicho problema. De manera que en la literatura se observan dos grandes vertientes.

Es importante considerar que variaciones en los resultados pueden ser por variaciones de los objetivos.

Estilo de Políticas Públicas	Familiarizadora	Desfamiliarizadora
Características	<ul style="list-style-type: none"> • La familia nuclear tiene la responsabilidad del cuidado • En consecuencia, se debe de apoyar a las familias para poder cumplir con su obligación • Tiempo para cuidar 	<ul style="list-style-type: none"> • Remueven la responsabilidad del cuidado de la familia para proveer opciones de elección para acceder al cuidado • Las motivaciones pueden ser enfocadas al cuidado, el trabajo o la educación • Tiempo para trabajar

País	3 Características			
Corea y Japón	Existe una ideología del hombre como <i>breadwinner</i>	En Corea las madres recurren a los abuelos para el cuidado mientras éstas laboran	No cuentan con políticas públicas explícitas para el cuidado infantil. Es un problema atendido por la familia	
Noruega, Dinamarca, Suecia y Finlandia	Políticas de time to care alineadas a la CRC	1 año mínimo de <i>parental leave</i> . Subsidios para el cuidado familiar	Inclusión de varones dentro de la población beneficiaria de la política pública	
Estados Unidos	Cuentan con algunas políticas de time to work	Visión de no intervención gubernamental en la familia. Predominancia del ideal de los cuidados maternos	Existe una fuerte provisión de servicios por parte de instituciones privadas de cuidado infantil	Ideología breadwinner
Alemania	Tienen políticas públicas del corte time to care	Predominancia del ideal de los cuidados maternos. Mala concepción de las " <i>supermamas</i> "		
Francia	Políticas equilibradas en proporción en time to care y time to work	2 siglos de historia de políticas pronatales	Ideal de cuidado por expertos	

OIT

Normas internacionales en materia de protección de la maternidad



CONVENIOS DE LA OIT PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1919	1952	2000
<ul style="list-style-type: none"> La madre no estará autorizada a trabajar en un periodo de seis meses después del parto Tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante un certificado cuando el parto se encuentre a 6 semanas de sobrevenir. 	<ul style="list-style-type: none"> Descanso de maternidad de 12 semanas 	<ul style="list-style-type: none"> Licencia de maternidad 14 semanas mínimo
	<ul style="list-style-type: none"> Distinción entre trabajos industriales, no industriales y agrícolas 	<ul style="list-style-type: none"> El convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que se desempeñan en trabajos atípicos
	<ul style="list-style-type: none"> Descanso postparto fijado por la legislación nacional, mínimo 6 semanas 	<ul style="list-style-type: none"> Licencia en caso de enfermedad o complicaciones (art. 5)
<p>El monto de las prestaciones se cargarán al tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro.</p>	<p>Cuando las prestaciones concedidas con base en un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de ganancias anteriores, no deberán de ser éstas menos de dos tercios.</p>	<p>Prestaciones en la licencia no menor a 2/3 de las ganancias anteriores</p>
<p>34 ratificaciones; ✗ México</p>	<p>41 ratificaciones ✗ México</p>	<p>43 ratificaciones ✗ México</p>

Licencias para cuidado



CONCEPTOS IMPORTANTES

Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo

LICENCIA DE MATERNIDAD

Seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, podrá extenderse previo certificado médico hasta ocho semanas posteriores al parto, en caso de adopción de una niña o niño, la legislación prevé un descanso de hasta seis semanas posterior a la recepción.

Art 132, fracción XXVII BIS

LICENCIA DE PATERNIDAD

Cinco días laborales con goce de sueldo por nacimiento o adopción.

Parental Leave

LICENCIA PARENTAL

Permiso de larga duración para los progenitores, una vez expirado el tiempo de licencia de maternidad o de paternidad.

Licencia de cuidados de amplia duración

LICENCIA DE CUIDADOS DE AMPLIA DURACIÓN

Es un permiso extendido determinado por algunas legislaciones nacionales, para que en caso de requerirlo, la trabajadora o trabajador pueda hacerse cargo de cuidados familiares, salvaguardando su empleo.



**Derecho a
cuidar**

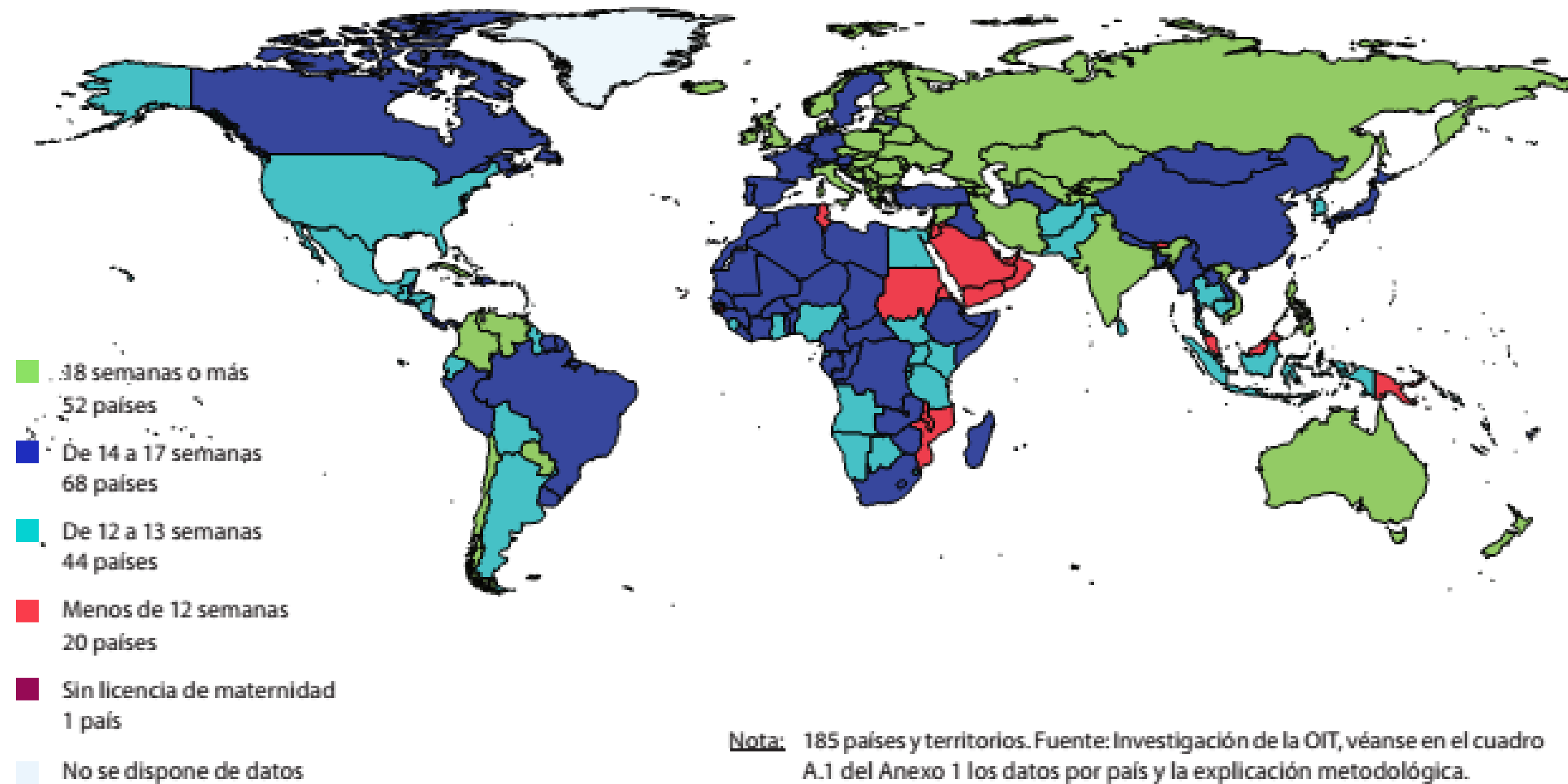
CONTEXTO DE DESIGUALDAD

- No medir equitativamente la licencia de paternidad junto la de maternidad reproduce iniquidades de género.
- Produce un desequilibrio en las actividades domésticas y responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Existe un desfase en la responsabilidad colectiva de cuidado.
- Se perpetua un ciclo de pobreza, desigualdad y exclusión para las mujeres.
- Pandemia COVID-19



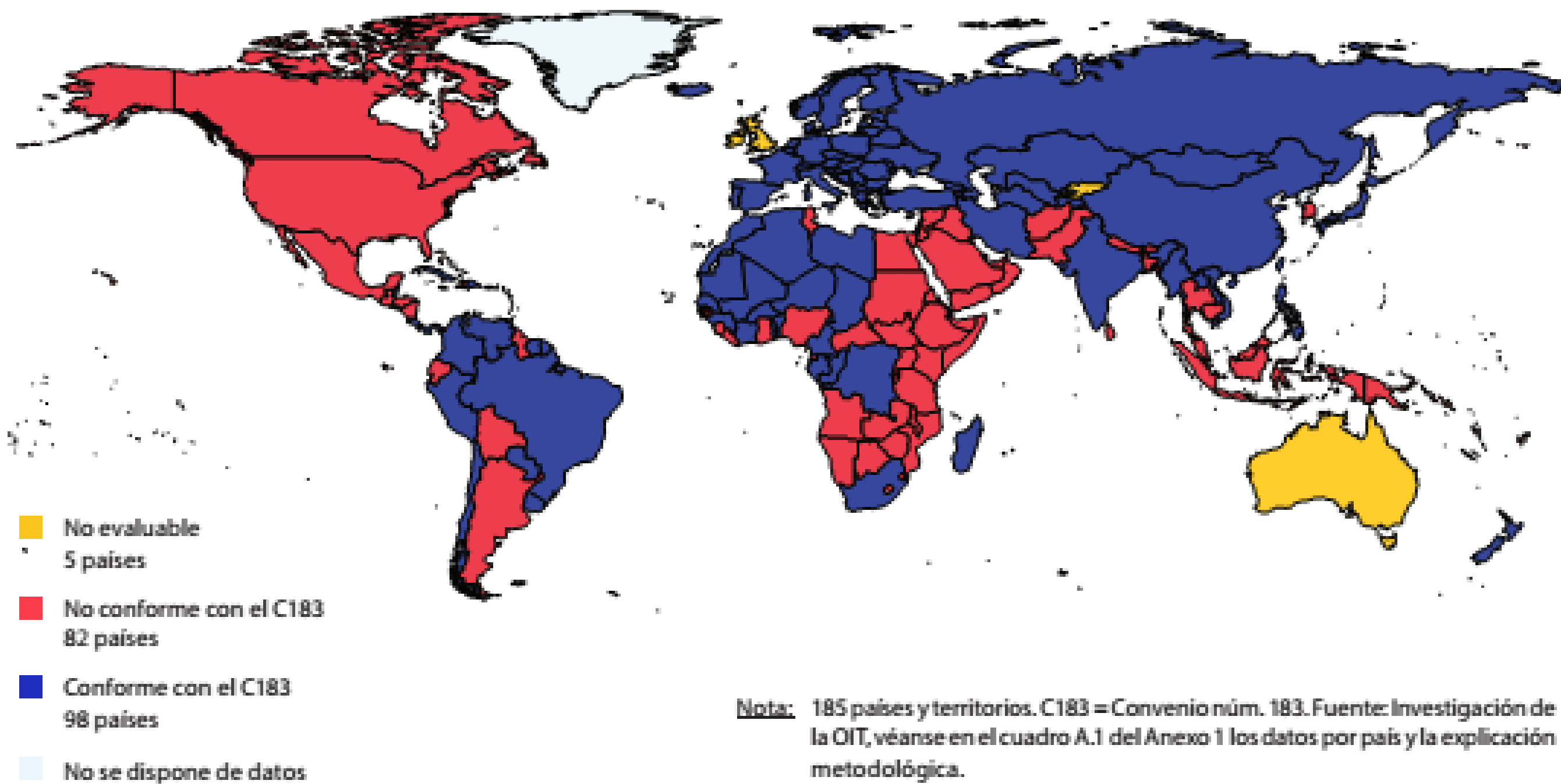
**Derecho a ser
cuidado**

► Gráfico 2.1. Duración de la licencia de maternidad, 2021



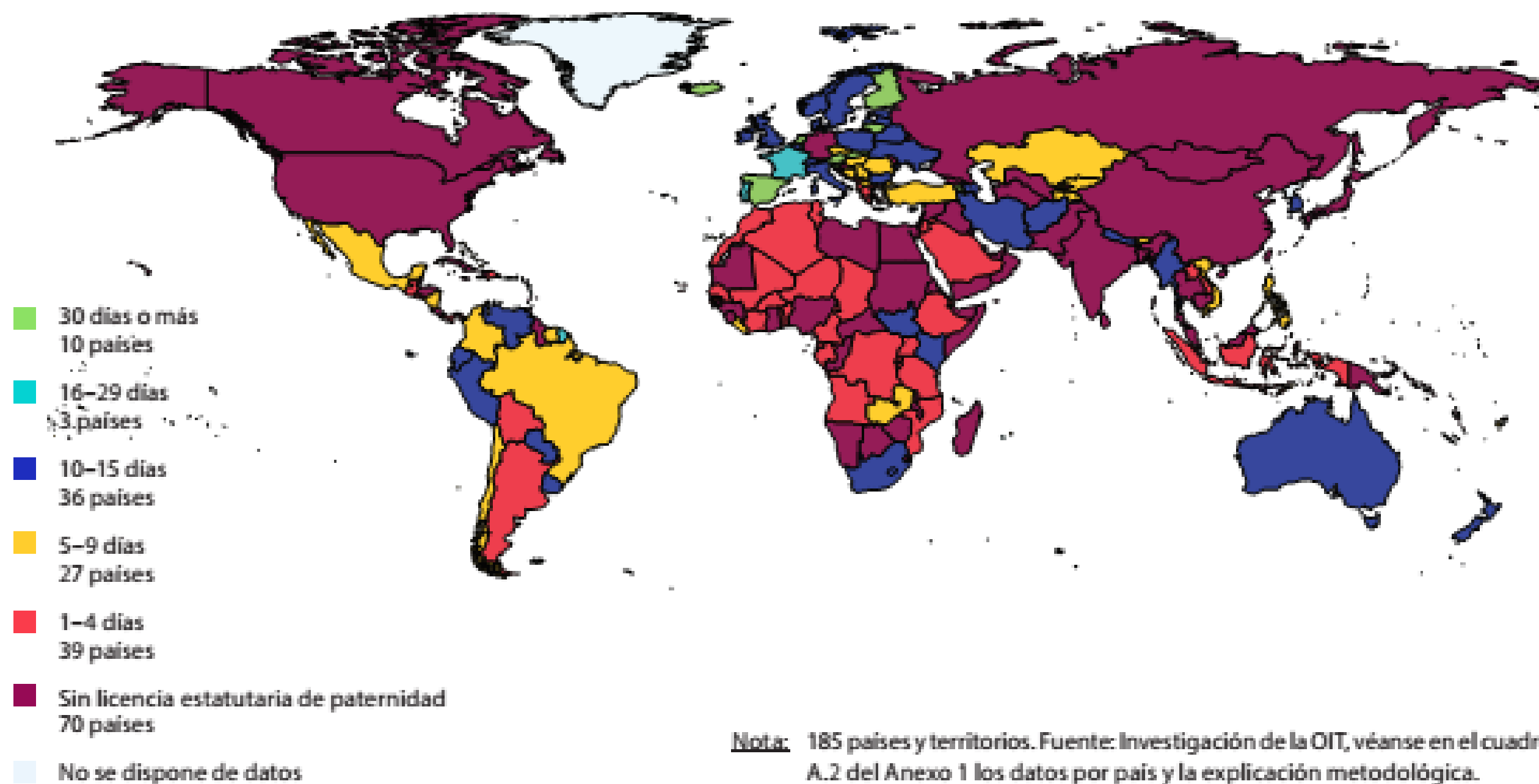
Fuente: OIT, 2022

► Gráfico 2.9. Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, 2021



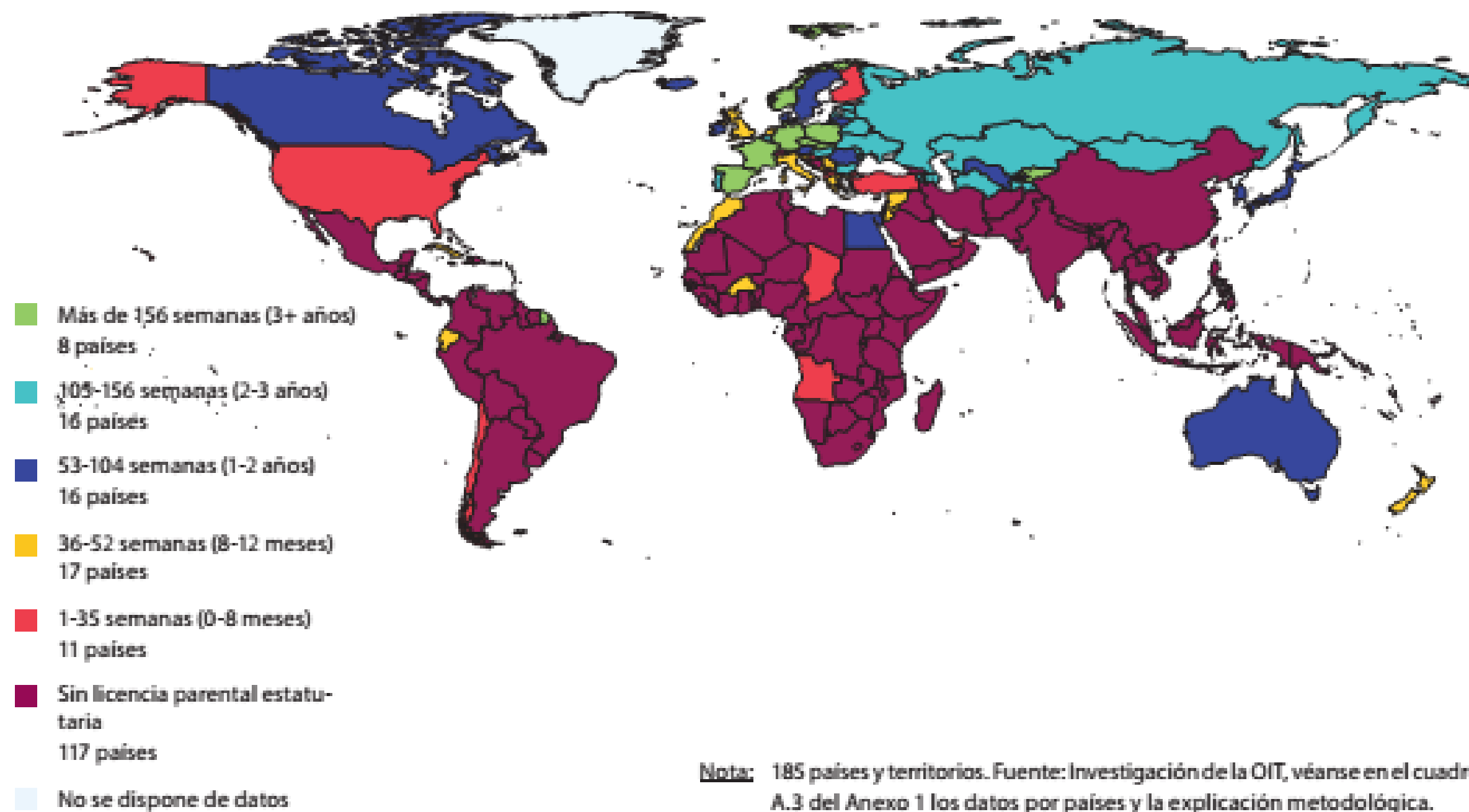
Fuente: OIT, 2022

► Gráfico 3.1. Duración de la licencia de paternidad, 2021



Fuente: OIT, 2022

► Gráfico 4.1. Duración de la licencia parental de que disponen los hogares, 2021



Fuente: OIT, 2022

CONJUNTO DE POLÍTICAS DE CUIDADO



“Invertir en un ecosistema de políticas públicas transformadoras”

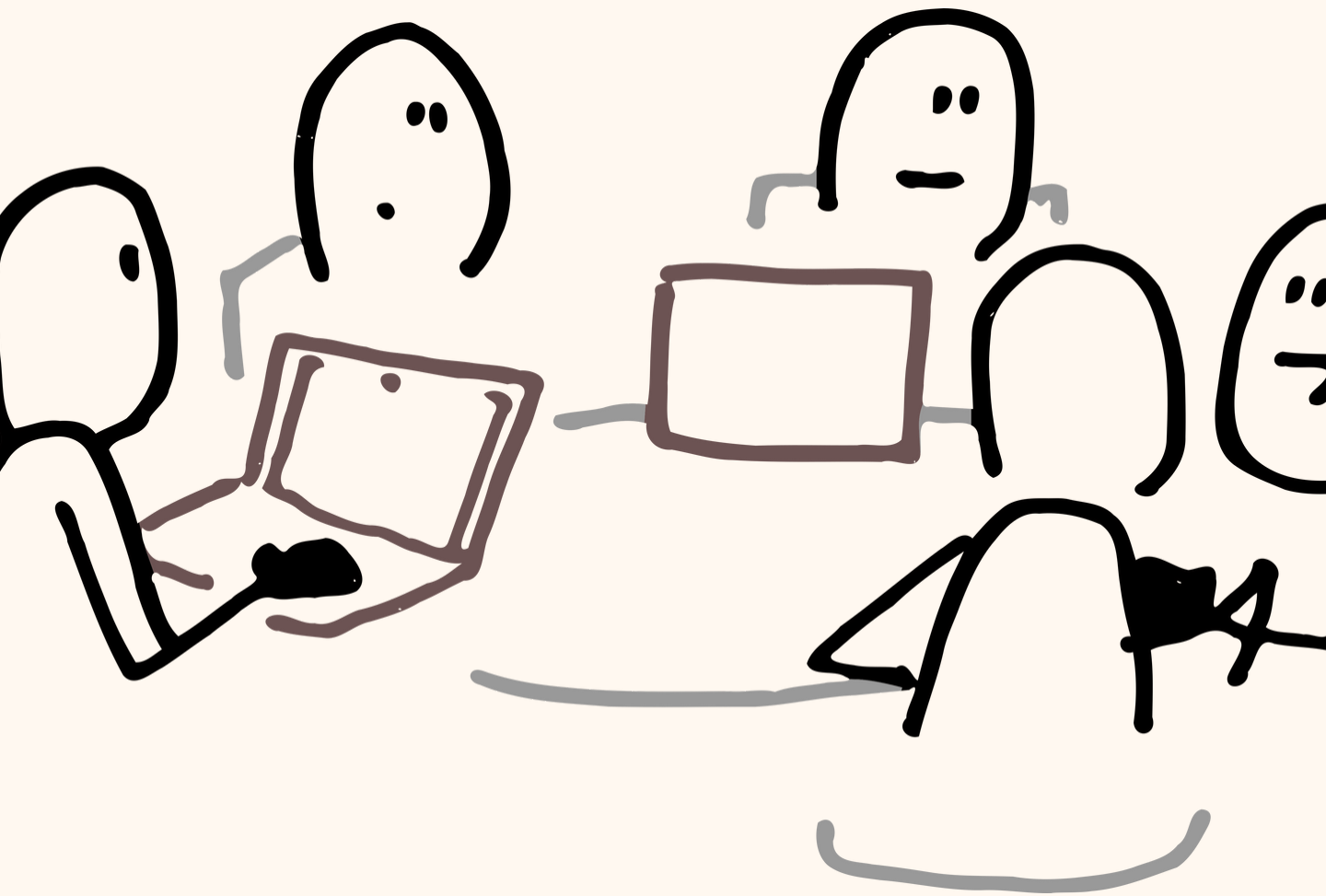
Licencias de maternidad y paternidad; interrupciones par ala lactancia; cuidados de larga duración por motivos urgentes y tiempos libres para atención sanitaria.

No discriminación; horario de trabajo decente; lugares de trabajo seguros y saludables.

Prestaciones monetarias

Servicios de cuidado salud; servicios de cuidado infantil; instalaciones adecuadas

ACCIONES TRANSFORMADORAS



- Facebook amplió su política de permiso parental a 4 meses de licencia con goce de sueldo, sin importar su género o el lugar en el que vivan.

- Microsoft adicional a lo establecido en la LFT, otorga días adicionales a los de vacaciones que decida la mamá. Por cada 2 días, la compañía otorga 1 adicional, con un tope de 15 días. Además, existe la posibilidad de que las madres y padres soliciten un permiso de hasta seis meses sin goce de sueldo.

Natura tiene como clave de sus estrategias de RR.HH. incrementar el 5% de su presupuesto destinado a su programa de incentivos y prestaciones, así como la apuesta en las licencias de maternidad y paternidad extendidas de hasta 6 meses con goce de sueldo, en cualquier caso parental.

- Google México otorga 18 semanas de licencia de maternidad con el 100% del salario base. En el caso de los padres, hasta 4 semanas de vacaciones pagadas al 100% de su salario, que pueden tomar en 4 periodos semanales durante un año.

- Twitter ofrece a sus empleados en México un paquete de beneficios para familias que consiste en 20 semanas de licencia familiar, ya sea para madres o padres de hijos biológicos o adoptados.

Poder Judicial de la Federación



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco



CONSEJO DE LA JUDICATURA
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE JALISCO

GRACIAS

contacto:

david.fernandez2862@alumnos.udg.mx

eva.vilchis07@gmail.com

