



# 8° Foro Nacional de Lactancia Materna 2023

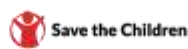
Facilitando la lactancia en todos los espacios



¿Cómo la ampliación de las licencias de maternidad no se traducirá en barreras a la entrada de las mujeres en el sector formal?

Mónica Orozco, CEMEFI

23/08/2023



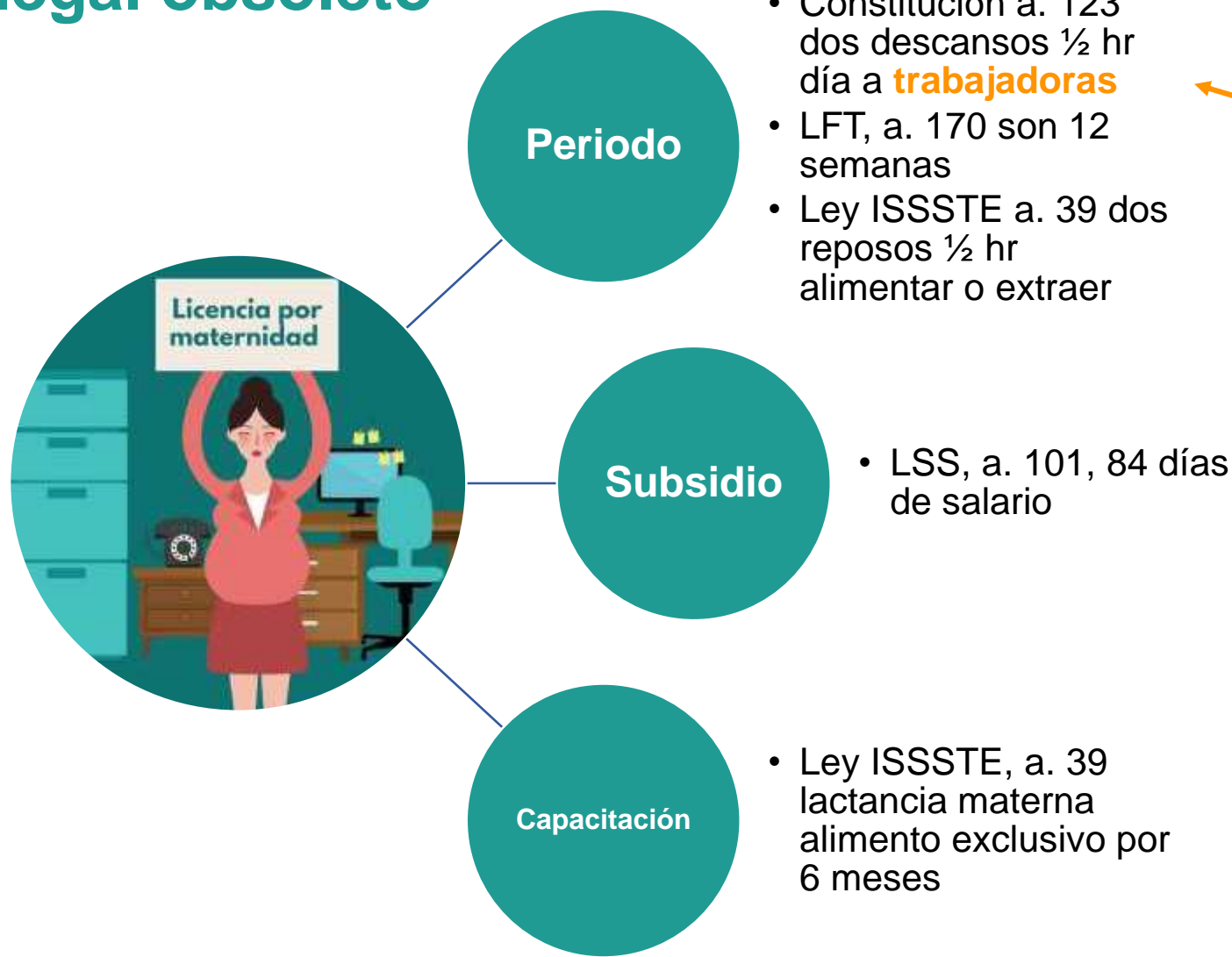
# Respuesta corta: con perspectiva de género y corresponsabilidad del Diamante de Cuidados



- Asumir responsabilidad de TODOS en el ejercicio del derecho al cuidado y la lactancia.
- Dejar de ver a las mujeres como las únicas responsables del cuidado.
- Legislación obsoleta que requiere ver la realidad y cumplimiento efectivo, Convenio 156 OIT (Estado).
- Con voluntad empresarial no se desincentiva, sino que se promueve la permanencia laboral (Mercado).
- Diseño y vigilancia de un plan de la sociedad para incrementar sustantivamente el ejercicio pleno del derecho al cuidado y la lactancia.

Oxfam México y Red de Cuidados en México (2021)

# Licencias de maternidad como un derecho: marco legal obsoleto



2023 reforma a Constitución Política CDMX, a. 9 derecho **tanto de la niñez como de las mujeres** a la lactancia materna.

**Falta: derechos y obligaciones paternas y corresponsabilidad del Diamante de Cuidados.**

Otras normativas: CEDAW y la Convención sobre los Derechos del Niño (UNICEF México s.f.), Ley General de DNNA, Ley General de Salud, y normas como NOM-043-SSA2-2012 y PROY-NOM-050-SSA2-2018, Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León (2016).

# Tamaño y alcances del problema: mercado laboral- salud materno-infantil-desigualdad de género- productividad-oportunidades-movilidad social- bienestar

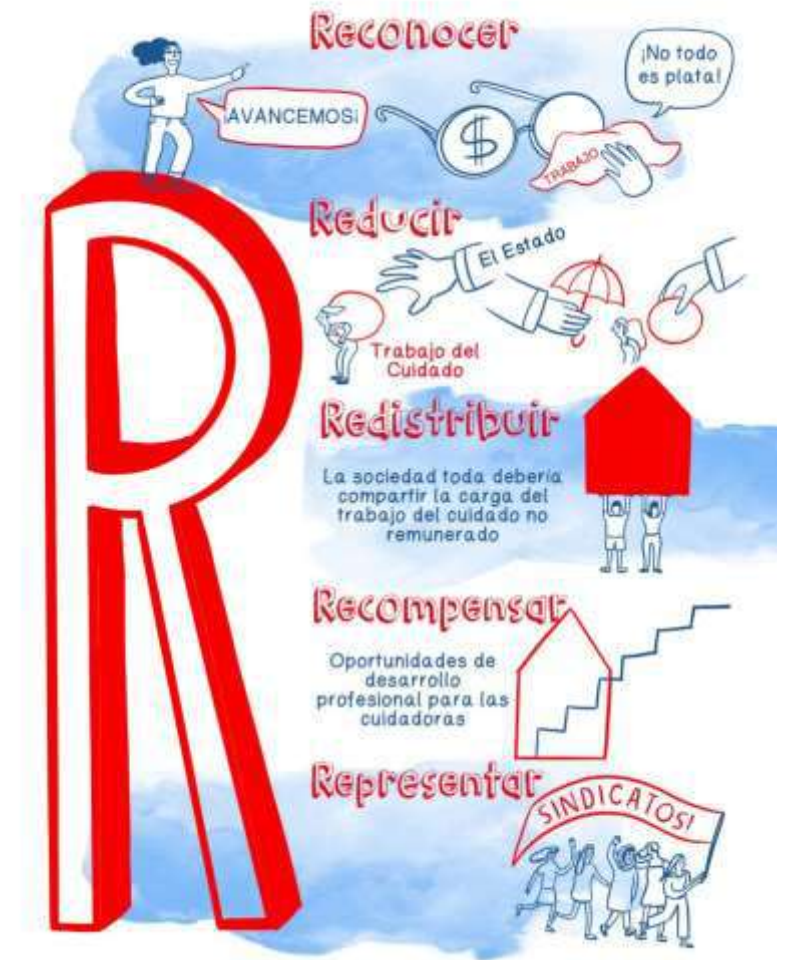
- 7 de cada 10 trabajadoras son madres (IMCO 2023), solo 31% de los recién nacidos en México, son amamantados (Alianza Alimentaria 2020), 51% de las madres pausaron su carrera profesional, en comparación con 25% de las mujeres sin hijos (vs hombres, solo 20% y 21%, IMCO 2023), su probabilidad de estar trabajando se reduce 47 puntos porcentuales respecto a hombres, su salario se reduce hasta 44% (Arceo et al. 2022).
- 43% de las mujeres trabajan en el sector formal, solo 10.8% reporta haber amantado a sus bebés de manera exclusiva por 6 meses (UNICEF México 2021).
- Estudio en curso estima el valor del tiempo de lactancia (Araceli Ortega y Jorge Moreno\*). Costo de oportunidad laboral del tiempo, valor subjetivo del bienestar de la salud infantil, valoración de otras actividades que demandan tiempo, estructura del hogar y factores sociodemográficos.

\* [araceli.ortegad@ibero.mx](mailto:araceli.ortegad@ibero.mx) [jorge.morenotr@uanl.edu.mx](mailto:jorge.morenotr@uanl.edu.mx)



# Trabajo no remunerado, 5 Rs y corresponsabilidad

- Las mujeres aportan 3.4 veces más valor económico en **trabajo no remunerado** que los hombres (IMCO 2023)\*, las madres incrementan 16 horas de TnR del hogar (Arceo et al. 2022).
- Los gobiernos y el sector privado tienen un rol fundamental en esto, mejorando la forma en que trabajan, reduciendo costos que se imponen a la ciudadanía.



FESMinismos (2020)

\* Hogares con infantes de hasta 6 años.

# Recomendaciones



Sistema Nacional de Cuidados corresponsable (CEEY 2023):

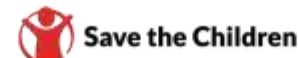
- Licencias parentales y familiares que redistribuyan las responsabilidades de cuidados.
- Flexibilidad en horarios para mujeres y hombres.
- Ratificar el Convenio 156 OIT.
- Compromiso empresarial y del sector público para reducir y redistribuir el TnR de los hogares en la prestación de sus propios servicios.
- Análisis de costos sociales-económicos de no garantizar el derecho al cuidado y lactancia (infancias, madres, familias, sociedad y mercado).
- Otras que debemos traer a la conversación pública.

# Gracias



## 8° Foro Nacional de Lactancia Materna 2023

Facilitando la lactancia en todos los espacios



#FacilitandoLaLactancia