

Maestra Geraldina González de la Vega

A nombre del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación agradecemos mucho la invitación al Senado de la República justamente para participar en este importante evento de las Comisiones Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana y de Trabajo y Previsión Social.

La participación que tenemos preparada nosotros un poquito más larga, por supuesto, será breve, pero se las haremos llegar, porque justamente conecta un poco con lo que la compañera de ... venía diciendo.

Yo quisiera llamar sobre la llamada sanción por maternidad o en inglés “model hot penalti”, que trata justamente de cómo las normas laborales y las costumbres, sobre todo arraigadas en estereotipos y perjuicio lastiman la participación laboral de las mujeres.

Como saben, la Ley Federal del Trabajo es una Ley basada en un modelo de hombre proveedor de 1970, el Título Quinto ya regular el trabajo de las mujeres, pero nos infantilizaba, el título hablaba sobre el trabajo de las mujeres y de los menores.

Esto fue reformado en 1974 para separarlo como trabajo de las mujeres que se ha dedicado, primordialmente a proteger a las mujeres en la maternidad y a cuidarnos, digamos como madres.

A pesar de que ha habido varias reformas de 2012 y dos de este año y ha sido un muy importante esfuerzo, el cual aplaudo, no ha sido suficiente para incorporar a las mujeres a la fuerza laboral, ya como demostró nuestra compañera del Inmujeres con las gráficas y con algunos datos que nosotros también les haremos llegar.

El Título Quinto, establece en su artículo 170 que la licencia de maternidad será por seis semanas posteriores al parto y seis anteriores, de las cuatro podrán transferirse después del parto, es decir, 10 semanas, el estándar internacional es de 14 semanas, el artículo 132 en su fracción 27 Bis establece la licencia de paternidad para los hombres de 5 días laborales, por nacimiento o por adopción., esta no es una licencia suficiente, porque no tiene una finalidad ni de involucrar al padre en las labores de crianza ni involucrar en las labores domésticas, cinco días laborales no es nada.

El Título Quinto se ha ido adecuando, como decía yo hace un momento, pero en realidad no se ha ido modificando, de manera que la ley se lea, como aplicable a personas trabajadoras, parece que sigue hablando de hombres trabajadoras y las mujeres como una excepción a la regla.

Tenemos que cambiar este paradigma, entender que las mujeres somos trabajadoras y no solamente somos un capítulo dentro de la ley, el modelo de la ley no ve al hombre trabajador como persona, con responsabilidades domésticas y familiares, solamente se le ve como trabajador, proveedor y sindicalizado, pues son los derechos y las obligaciones que se les reconoce.

Como saben, cuando llega un hijo o hija a una familia, alguien tiene que cuidarle y generalmente somos las mujeres quienes realizamos estas tareas de cuidado y estereotípicamente también somos las mujeres las que realizamos tareas de trabajo doméstico.

En este sentido las mujeres son sancionadas por la maternidad, dado que ésta las obliga a tener trabajos flexibles o trabajos de medio tiempo, a veces, inclusive dejar su trabajo y por esto su carrera se ve debilitada, por la doble jornada y en este sentido ganan menos dinero.

Los hombres, por este modelo de hombre proveedor no han sido satisfactoriamente incorporados a la vida doméstica y familiar, y esto tiene que cambiar en la Ley Laboral.

Los hallazgos de este pequeño trabajo que nos permitimos entregar ahora al Senado son los siguientes:

Primero, todavía hay brechas de desigualdad en la incorporación y en la participación de las mujeres en el trabajo y ello afecta su presencia, sus salarios, el tipo de trabajo y su permanencia.

Hay correlación entre la maternidad y la ausencia de la fuerza laboral con los bajos salarios.

Tener familia penaliza a las mujeres con respecto a su participación, es un modelo de mujer cuidadora.

La brecha salarial está relacionada con la maternidad y con la doble jornada, hay una correlación entre la no participación o los bajos salarios, entre más son las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Por falta de políticas que le equilibren, la incorporación de las mujeres al mercado laboral está acompañada de un desequilibrado reparto de las tareas reproductivas de cuidados de familia y las tareas del hogar.

Las normas laborales y las políticas públicas no permiten ni fomentan el reparto equitativo de las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, se sigue este modelo del hombre proveedor.

Y la última, es la participación de la fuerza laboral de las mujeres y el reparto equitativo de labores domésticas y de cuidado, disminuyen la violencia doméstica y este también es un dato importante.

De acuerdo con un estudio publicado el año pasado... México tiene una calificación global de 6.21 de 100 puntos, sin embargo, en el rubro de tener hijos alcanza un 60.

Las razones de estas bajas notas son, que no hay licencias de maternidad de al menos 14 semanas, el gobierno no paga 100 % de los beneficios de las licencias de maternidad o beneficios de parentalidad cuando no hay esencias disponibles.

No hay licencias de parentalidad, no hay créditos para la pensión, para períodos de hijos y, aunque califica correctamente la licencia de paternidad, insisto, desde el consejo recomendamos que la licencia sea compartida.

En modelos como en Islandia y algunos países escandinavos se intentó la licencia compartida de 3 meses y 3 meses, siendo obligatorio que tomen uno y uno cada 3 meses, es decir, una persona no podía tomar los 6 para poder alargar la licencia y, en este sentido, se ha logrado involucrar a los padres a las tareas de cuidado y del hogar.

Entonces para hacer realidad la igualdad sustantiva que preguntaba ya hace un momento la Senadora, reconocía en el artículo 2, y que proviene de los estándares internacionales, lo que hace falta es reducir esta brecha de desigualdad arraigada estructuralmente incorporando a los hombres a la vida doméstica y de cuidados.