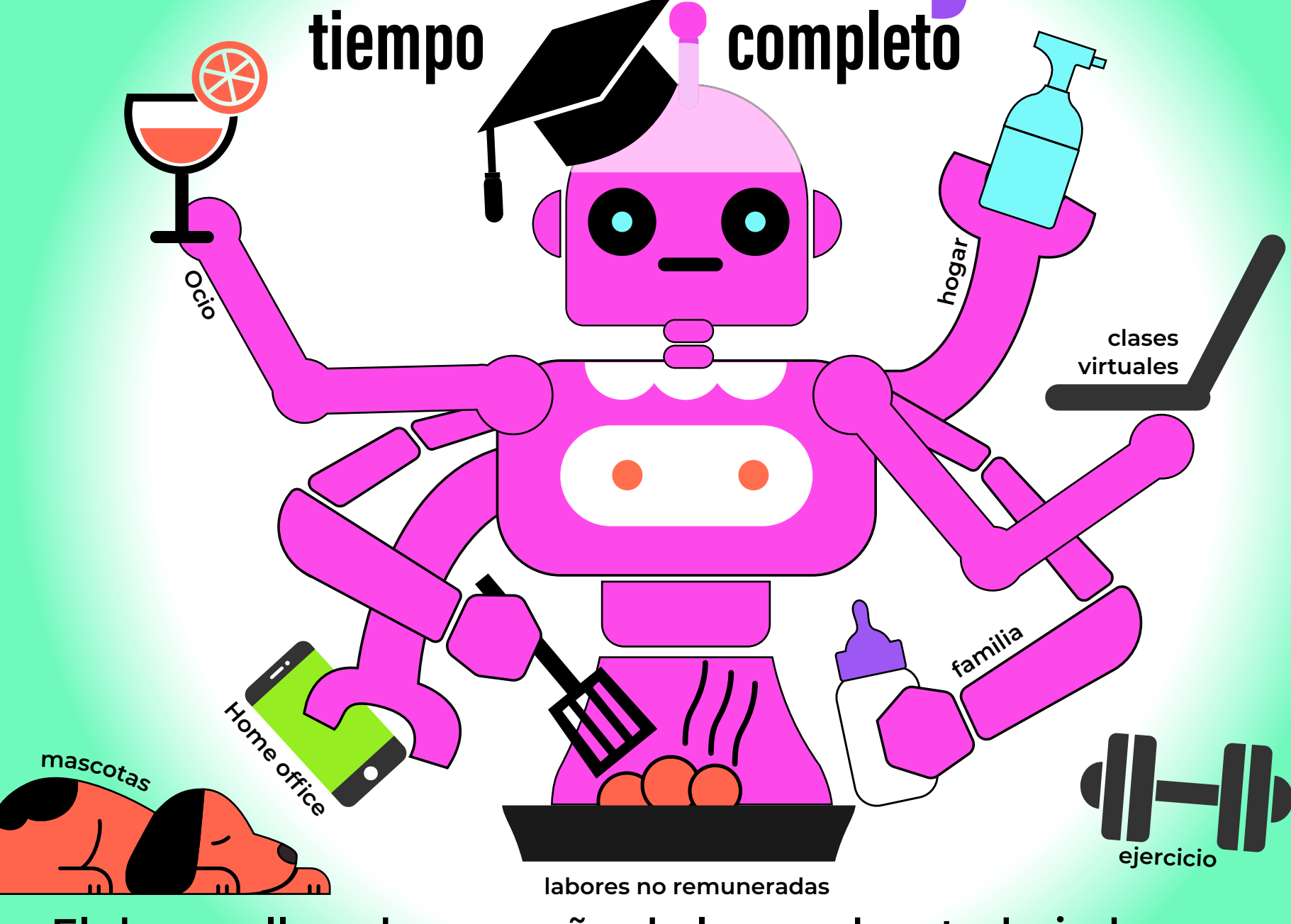


Madres trabajando



El desarrollo y desempeño de las madres trabajadoras en la crisis pandémica resultó un trabajo físico y mental agotador



El nacimiento de un bebé amplía la **BRECHA LABORAL** entre las madres y los padres, mientras ellas tienden a dejar de trabajar, ellos incluso aumentan su participación en la economía.



Empleo, salarios por hora, horas trabajadas con paga y sin paga, ellas resultan bastante perjudicadas.

47% de caída en la probabilidad de estar trabajando

El cuidado adicional semanal que implica un bebé

21 horas mamá **5 horas papá**

16 horas semanales es la brecha de trabajo sin paga

(Dentro de la caja negra de las penalizaciones por maternidad. Estructura del hogar, normas de género y políticas públicas, Universidad de Columbia)

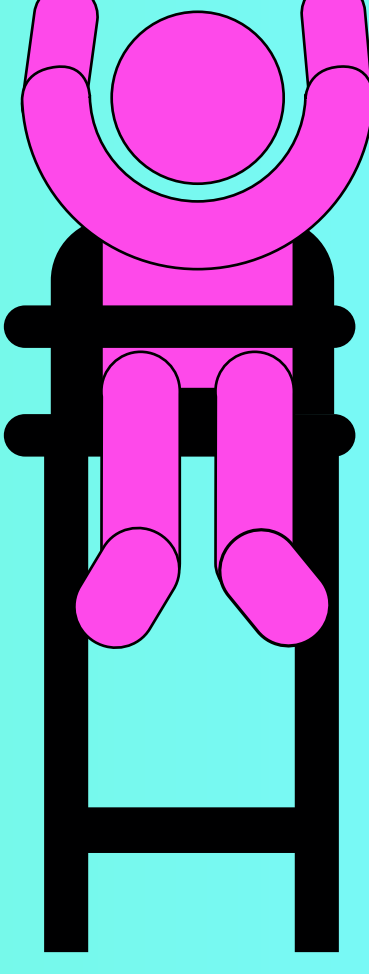
(<http://www.cua.uam.mx/news/miscelanea/maternidad-penaliza-a-mujeres-en-el-mercado-laboral-investigacion>)

Es agotador ser mujer y madre



En México existe la cultura de que el trabajo doméstico y de cuidados es solo para las mujeres

El reto es que el Sistema Nacional de Cuidados* permita a más mujeres acceder a mejores puestos y salarios y, por ende, una mejor calidad de vida para ellas, sus hijas e hijos



*Es un conjunto de políticas, programas y acciones articuladas para garantizar los derechos de todas y todos aquellos que necesitan y brindan cuidados.

Brechas laboral y salarial

Contienen un criterio de alto prejuicio social, es decir, una preferencia subjetiva de contratación y pago favorable a los hombres en perjuicio de las mujeres.



BRECHAS POR CERRAR

Madres con pareja en relación con padres con pareja

40% de penalización laboral¹ para las madres

Mujeres madres en relación con mujeres solteras

36% de penalización salarial² para las madres

Se amplía hasta **21%** cuando los infantes tienen menos de cinco años

El costo de oportunidad por maternidad aumenta **1.2%** del salario por cada niño adicional

¹ Es la diferencia de empleabilidad en un trabajo remunerado.

² Es la diferencia entre las percepciones salariales.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mercado-laboral-castiga-la-maternidad-con-brecha-salarial-y-de-acceso-de-hasta-40-20211006-0086.html>

<http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v17n36/v17n36a2.pdf>

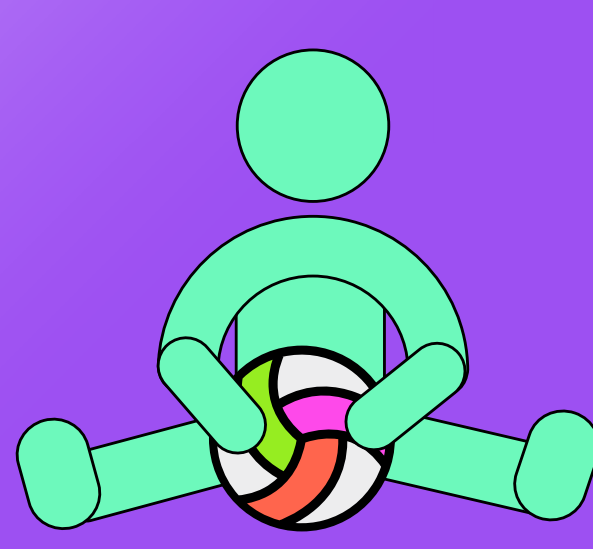
El confinamiento puso en evidencia que puede haber conciliación entre ser madre y el trabajo remunerado a distancia (reglamentado).



Conciliación madre-trabajo

Respeto a los derechos humanos de la infancia e impulso a la participación laboral de las madres.

Mayor número de escuelas de calidad con horario extendido, más guarderías y estancias infantiles.



https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2019/Rec_2019_029.pdf

Las desigualdades afectan a toda la sociedad pero, se acentúan en las mujeres y las niñas

En los hogares donde la necesidad de cuidados es mayor, debido a los roles y estereotipos de género, se demanda principalmente la atención de las mujeres madres agravando la situación de aquellas que trabajan.



Para alcanzar la **igualdad sustantiva** es fundamental romper las desigualdades estructurales que se han instalado.

(PNUD 2021)



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Aurora Aguilar Rodríguez DIRECTORA GENERAL

Vanessa Sánchez Vizcarra DIRECTORA DE ESTUDIOS SOCIALES DE LA POSICIÓN Y CONDICIÓN DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO

Patricia Gómez Ortiz DIRECTORA DE ESTUDIOS JURÍDICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO

Alfredo Jaramillo Hernández COORDINADOR TÉCNICO

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES DE LA POSICIÓN Y CONDICIÓN DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO

Vanessa Sánchez Vizcarra COORDINACIÓN

Emma Trejo Martínez Pablo Delgado Vallejo ELABORACIÓN

Marcela Méndez Navarro DISEÑO

Mayo de 2022

@CElIGMexico

@CeligOficial

@celigoficial

CÁMARA DE DIPUTADOS LXV LEGISLATURA