



Cuidados y empresas: la importancia de involucrar a los hombres en la conversación

Integrar a los hombres en los procesos de las luchas feministas es fundamental para llegar a la meta de la igualdad sustantiva en las sociedades contemporáneas. Como la desigualdad es sistémica, hace falta la transformación social integral. Si actuamos ahora, alcanzaremos a ver el cambio en nuestro tiempo de vida; la acción empieza por involucrar a los hombres en la solución.

En México, hay una brecha de ingreso entre hombres y mujeres del 35%, lo que lleva a que el ingreso promedio mensual de las mujeres sea de 6 mil 360 pesos, mientras que los hombres ganan 9,762 pesos, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH). ¡Por cada 100 pesos que ingresa un hombre, las mujeres recibimos sólo 65 pesos! Y según el estudio Women in Business 2025, en el país sólo 4 de cada 10 puestos de alta dirección son ejercidos por mujeres. Además de esta realidad que llama a la acción, hay también razones filosóficas para abrir el diálogo con la otra mitad de la sociedad. Ante esta situación, **en Ola Violeta dedicamos nuestro reporte mensual a analizar por qué es importante que #HablemosConLosHombres si el objetivo es lograr una amplia agenda de cuidados desde el sector privado y para eso nos aliamos en esta edición con Mamá Godín.**



Maternidades y centros de trabajo

En México, la certificación en La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sólo tiene un indicador vinculado con maternidad. No existe una certificación que aborde la maternidad como la principal causa por la que las mujeres abandonan su desarrollo profesional.

Existió un Modelo de Equidad de Género (MEG), promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, que se extinguió para dar paso a la NOM 025. El MEG, incluía siete acciones para lograr la conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada, pero no animaba a igualar prestaciones entre mujeres y hombres por nacimiento o adopción de hijas o hijos. Tampoco promovía prestaciones para realizar tareas de cuidados para los otros grupos de la población que también los requieren, como son las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

En este contexto mexicano nace en 2020 el Ranking Mamá Godín, a través del cual las empresas están contribuyendo a reducir las violencias estructurales contra las madres y mujeres. No es una campaña de relaciones públicas ni de reputación: es un marco de evaluación riguroso que mide gobernanza de cuidados, estructuras de igualdad de oportunidades y retención de mujeres y madres en el trabajo. Mamá Godín SAS de CV ejerce la voz principalmente como parte del grupo de madres trabajadoras en México, explica las dificultades para cuidar a infancias, personas con discapacidad y personas adultas mayores, mientras que se tiene un empleo formal.

El objetivo incidir en política pública a favor de la participación económica formal de las mujeres, evalúa y reconoce a las oficinas que implementan políticas que



faciliten el acceso, permanencia y desarrollo de las madres trabajadoras y personas cuidadoras en sus equipos. Desde 2020 se publica el #RankingMamáGodín para reconocer a las organizaciones que contribuyen a la corresponsabilidad de cuidados y la igualdad de género; este ejercicio de medición es pionero en México, Iberoamérica y la Unión Europea e intenta comprobar la correlación entre la maternidad y la salida de los centros de trabajo.

Un “señalamiento” para reconocer a las organizaciones privadas, pequeñas, medianas o grandes que provean a sus empleadas y empleados (y a todas las personas de la diversidad sexual) las mismas prestaciones para cuidados (maternidad y paternidad) es un incentivo para atraer talento y posicionar a las marcas como empleadores que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que contribuiría a reducir la salida de las mujeres del centro de trabajo por el simple hecho de convertirse en madres.

Después de seis ediciones del #RankingMamáGodín (2020-2025), las empresas que mejor desempeño tienen son generalmente dirigidas por una mujer y/o donde la participación de mujeres en el comité ejecutivo es cercana al 50%

Existe una correlación entre el poder de los hombres y el reforzamiento de las violencias estructurales al interior de los centros de trabajo sobre las mujeres. Además de promover esquemas de trabajo flexible para mujeres y hombres, acceso a servicios de cuidados, salas de lactancia entre otros, se busca igualar los días de licencia para mujeres y hombres por nacimiento o adopción de sus bebés. Mamá Godín promueve el sistema nacional de cuidados desde la iniciativa privada.



El Ranking Mamá Godín durante seis años (2020 a 2025), ha evaluado a más de 450 organizaciones privadas, sociales y públicas y en los que se ha encontrado que sólo 1 de cada 10 plazas de empleo están ocupadas por una mamá. El 75% de las organizaciones que han seguido la metodología del Ranking Mamá Godín durante cinco años, han aumentado 26% la participación de mujeres y 113% la participación de mamás en sus plantillas laborales. El Ranking Mamá Godín evalúa la gobernanza de los cuidados.

Para este reporte mensual de Ola Violeta cuyo énfasis es subrayar la urgencia de participación de los hombres en los cuidados, Mamá Godín realizó un diagnóstico integral sobre las necesidades de cuidados de trabajadoras y trabajadores en México. La encuesta fue respondida por 15 mil 371 personas durante el primer trimestre del 2025.

Brechas de género

Superar las brechas requiere de colaboración entre mujeres y hombres. Así fuera sólo por criterio estratégico, los hombres son quienes ahora mismo dominan la mayoría de los campos de decisión. Las brechas son múltiples: la injusta distinción comienza en el acceso a la educación y en el respeto a la integridad física y la autonomía corporal, después sigue en la participación en la fuerza laboral, se mantiene en la brecha salarial por trabajos de igual valor y se evidencia en la brecha, como veíamos, de acceso a puestos de liderazgo económico, de lo que también se desprende la desigualdad en empoderamiento político.

En México, las mujeres son el 43% de la plantilla laboral, casi la mitad de la fuerza de trabajo. Sin embargo, no ocupamos un porcentaje equivalente en los puestos de decisión corporativa. Hay diversos argumentos para hacer notar que ni estratégica,



ni filosóficamente es sustentable no comunicarse ni colaborar con los hombres desde el feminismo. Hoy en el mundo somos mujeres 49.5% de la población y 50.5% son hombres, mientras que en México la proporción es de 48.3% de hombres y 51.7% de mujeres; es decir las mujeres somos mayoría global pero la división son segmentos muy equilibrados. Por eso, si partimos, como lo hacemos, de la concepción de que el machismo y el patriarcado son sistémicos, no es factible transformar las sociedades ancladas en esos anticuados patrones sin la mitad de la población. Además, hay que contemplar cuál es el escenario global en el que efectivamente estamos operando y buscando transformar la sociedad.

Del diagnóstico aplicado por Mamá Godín para este reporte de Ola Violeta, encontramos que 48% de la muestra considera insuficiente el tiempo de descanso semanal, 56% destina más de una hora diaria a tareas de cuidado y 27% trabaja entre 6 y 7 días por semana.

Las mujeres reportan mayores niveles de estrés (promedio de 7.1 frente a 6.5 en hombres). Las mujeres de 31 a 40 años cargan con la mayor responsabilidad de cuidados y 80% desconoce si su centro de trabajo cuenta con programas para cuidado de adultas y adultos mayores o personas con discapacidad/enfermedad.

El diagnóstico muestra cómo los cuidados y la organización del trabajo conectan directamente tres Objetivos de Desarrollo Sostenible, que es el lenguaje que principalmente habla el sector privado alrededor del globo.

En salud y bienestar (ODS 3), 70% de las personas que respondieron reporta alto estrés y 50% sufre alteraciones del sueño por el trabajo. Cabe destacar que, en México a partir del 5 de diciembre de 2023, la tabla de enfermedades reconoce a las mentales, como el trastorno de ansiedad, trastornos del sueño, estrés y depresión. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, en 2017



el 75% de mexicanas y mexicanos padecía fatiga por estrés laboral, superando a China y EUA.

Si no invertimos en la salud física y mental de las plantillas laborales, tenemos el riesgo de perder la continuidad negocios, quebrar nuestros centros de trabajo e incrementar hasta 20% las primas de riesgo ante la STPS. En igualdad de género (ODS 5), según revela el diagnóstico aplicado por Mamá Godín para Ola Violeta, 7 de cada 10 mujeres son responsables del cuidado de alguien. Los hombres sin responsabilidades de cuidado dedicaron en promedio 250 horas/año a traslados (casa-trabajo-casa); las mujeres con responsabilidades de cuidado superaron las 675 horas/año. Los cuidados deben incorporarse a la política laboral si queremos abrir camino a mujeres, madres y personas cuidadoras, la diferencia entre los tiempos de traslado atiende a las responsabilidades de cuidados que caen sobre las mujeres.

Y en trabajo decente (ODS 8), Cuando el trabajo no corresponsabiliza los cuidados, muchas mujeres son empujadas a la informalidad o a empleos de baja remuneración. Las empresas pierden entre 200 mil y 2 millones de pesos mexicanos cada vez que una madre se va. No son las mujeres quienes renuncian; es la ausencia de políticas y gobernanza de cuidados. Incluir el cuidado en la estrategia corporativa mejora la retención, aumenta la productividad y fortalece la resiliencia, especialmente en crisis (como se evidenció en la pandemia).

Retroceso de género

Hablar con los hombres es fundamental en los contextos que actualmente colocan en riesgo los avances de la agenda de género. Uno de ellos es el de retroceso de género, conocido originalmente como “gender backlash” en la esfera anglosajona. Se trata del conjunto de procesos de origen político que pretenden la involución en



materia de la igualdad ya conquistada tanto entre mujeres y hombres como de los miembros de la comunidad LGBTIQ+ respecto al resto de la sociedad. Uno de sus rasgos es romantizar el machismo atribuyéndole ser funcional para el bienestar social, al describir e idealizar un pasado armonioso de relación entre los géneros que, por supuesto, no existió y que, en todo caso, representaba sumisión de las mujeres hacia los hombres. Volver a un pasado de opresión es inaceptable.

Los activistas del retroceso de género van desde individuos de a pie hasta jefes de Estado. Expresan una reacción marcadamente conservadora frente a nuestra agenda de inclusión e igualdad sustantiva y lo hacen en formas que van desde campañas virtuales, que no trascienden más allá de sus seguidores, hasta políticas públicas, de aplicación al conjunto de la sociedad, que resultan hostiles hacia los nuevos papeles de las mujeres y de la diversidad sexual.

Por ejemplo, el Presidente de Argentina, Javier Milei, dijo en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, este enero de 2025 que “en muchos países supuestamente civilizados si uno mata a la mujer se llama femicidio y eso conlleva una pena más grave que si uno mata a un hombre solo por el sexo de la víctima, legalizando de hecho que la vida de una mujer vale más que la de un hombre”. Así, este encargado de gobierno busca ocultar la desigualdad estructural y echar abajo el reconocimiento de las razones de género.

El resultado es que, en lugar de la aconsejable deconstrucción de prácticas tóxicas, se extiende la reedición de la masculinidad patriarcal que adopta diversos disfraces: desde la ternura hasta el mandato de la evolución humana. Por eso, la propuesta de Ola Violeta es que #HablemosConLosHombres para integrarlos como parte de la solución en el ámbito laboral y en todos los de interacción social.

El cuidado debe ser un pilar de la política económica y pública: compartido, financiado y protegido. Mamá Godín aporta datos y rigor para convertir a los centros



de trabajo en actores corresponsables del cuidado. En el diagnóstico de percepción de cuidados realizado para este reporte se observa subuso de permisos de paternidad frente a maternidad (percepción de uso: 46% vs 72%). Esto refuerza roles tradicionales y limita el involucramiento masculino en el posparto y el resto de las etapas de la vida.

Subvaloración en el trabajo

La cuestión de las políticas públicas es muy importante, pues incide en una situación que ya es desfavorable para las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) el 46% de las mujeres participan en la economía remunerada, lo que contrasta con el 77% de los hombres. Aunque menor, el contraste se replica en la economía informal pues en ella participan 49% de los hombres, mientras que el involucramiento de las mujeres asciende a 55%.

La informalidad conlleva que, en promedio, las mujeres ganen 48% menos que sus pares en trabajos formales. Hay también un problema de integración y velocidad, pues en las últimas dos décadas, entre 2005 y 2023, la participación de las mujeres en el mercado laboral sólo ha aumentado del 41% al 46%, lo que se traduce en que harían falta 119 años para que las mujeres, según el Banco Mundial, tuviéramos el mismo porcentaje de participación económica que los hombres. El punto de partida es adverso y debemos acelerar muy significativamente la velocidad de la transformación.

Colaboración entre hombres y mujeres

Se acusa a algunas feministas de señalar, culpar, segregar, excluir y, finalmente, alienar y hasta, dizque, prescindir de los hombres. Y aunque lo anterior es una simplificación, persiste socialmente la narrativa que identifica a los feminismos como movimientos que colocan a los hombres como antagonistas. La feminista bell hooks afirma que la voz de los hombres antifeministas siempre ha gozado de



una fuerte presencia pública y al repasar la historia también encuentra que las “feministas que convocaban al reconocimiento de los hombres como compañeros en la lucha nunca recibieron atención de los medios de comunicación”. La convicción de Ola Violeta es que, para cerrar las brechas estructurales entre hombres y mujeres, es indispensable que desde las luchas feministas #HablemosConLosHombres.

El diálogo con los hombres logra sumarlos activamente a procesos de transformación social. Un ejemplo es cómo las disparidades de género en el mercado laboral mellan la autonomía económica de las mujeres. En México, el ingreso de 54% de las mujeres no proviene de su propio trabajo, mientras que la misma cifra para los hombres es de sólo 31%. La falta de autonomía económica se traduce en limitación de las decisiones de las mujeres en todos los planos de su vida. Un primer ejemplo de cómo avanzar en la cooperación es que los hombres asuman corresponsabilidades de cuidados, es decir, tener una distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados, históricamente invisibilizado y feminizado.

Actualmente, las mujeres siguen realizando la mayor parte de las tareas del hogar y la familia, incluso cuando trabajan fuera del hogar. Como se sabe, los datos del ENOE muestran que en 2023 nueve de cada 10 personas dedicadas al trabajo doméstico eran mujeres. Por supuesto, la corresponsabilidad en los cuidados no es una concesión de los hombres hacia las mujeres. Es, en cambio, una necesidad social urgente, más allá de los principios de igualdad, pues es factor para alcanzar la funcionalidad de las familias. Lograr este paso en la vida privada significará un vuelco en paradigmas de género. ¿Cómo es más viable lograrlo, por medio de la confrontación o de la persuasión de la otra mitad de la sociedad?

Un principio de política pública básica es preguntar a la población objetivo sus necesidades, parece obvio, pero incluso en las oficinas privadas se invierte en



propuestas desde el escritorio y sin escuchar la voz de las personas beneficiadas, en este caso empleadas y empleados. En el diagnóstico aplicado por Mamá Godín, las personas podían seleccionar más de una opción entre esquema híbrido, horario flexible, horario adaptado a las necesidades de cada persona, trabajo remoto, ludoteca y convenios con centros especializados de cuidados. La opción de esquema híbrido y horario flexible fueron las dos más votadas; para que los hombres se involucren de verdad, estos beneficios deben ser simétricos y libres de estigma.

Acciones conjuntas

La experiencia internacional muestra la posibilidad de avances en la lucha de las mujeres por y para las mujeres. Pero cabe explorar la colaboración entre hombres y mujeres. Esto no implica suavizar las críticas al patriarcado ni concesiones a las prácticas machistas, sino ampliar las críticas para que sean puentes de cambio y no muros de resistencia. **La inclusión de los hombres en la lucha feminista no significa recentrar el debate en ellos, ni entregarles el proceso de cambio, sino reconocer que su participación es indispensable para el cambio estructural.**

Hablar con los hombres es invitarlos a revisar sus privilegios, asumir responsabilidades y comprometerse con una sociedad más justa que también los liberará a ellos. En concreto, para los espacios de trabajo esta es una ruta de implementación sugerida: paternidad ampliada obligatoria de uso (100% pagada); flexibilidad obligatoria (híbrido, remoto, horarios escalonados, reacomodados por cuidados) de acuerdo a la situación de cada familia, evaluada y conservada por resultados laborales y con evidencias de cuidados; acuerdos de corresponsabilidad por equipo, adecuación del horario de trabajo con calendarios escolares y reducción de la jornada laboral a 40 horas a nivel nacional antes del 2030.



“No conviene que la lucha por la igualdad sustantiva sea un monólogo. Son necesarias las conversaciones difíciles, honestas y perseverar en ellas para que quienes ejecutan los errores lo vislumbren y tengan oportunidad de corregirlos, no desde el reproche, sino desde la colaboración. En eso estamos en Ola Violeta y Mamá Godín: por eso, también hablamos con los hombres”,

Dra. María Elena Esparza Guevara

Presidenta de Ola Violeta AC

©Todos los derechos reservados Ola Violeta AC