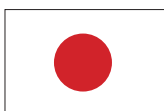




Promoviendo el bienestar familiar: Políticas empresariales para apoyar a la primera infancia

Caso de Estudio: Grupo Coppel

En alianza con el Gobierno de Japón:



Acerca de IFC

La Corporación Financiera Internacional (IFC), organización que forma parte del Grupo Banco Mundial, es la principal institución internacional de desarrollo dedicada al sector privado de los mercados emergentes. Trabaja en más de 100 países y utiliza su capital, sus conocimientos especializados y su influencia para crear mercados y oportunidades en los países en desarrollo. En el ejercicio de 2024, IFC comprometió una cifra récord de USD 56 000 millones para empresas privadas e instituciones financieras en los países en desarrollo, movilizando soluciones y capital del sector privado con el fin de crear un mundo sin pobreza en un planeta habitable. Para obtener más información, visite www.ifc.org (i).

Agradecimientos

Esta publicación fue desarrollada por IFC en alianza con el gobierno de Japón y con la participación de Fundación Coppel y Grupo Coppel. La redacción del presente trabajo se realizó por Ana María Flores, bajo la supervisión de Jody Pollock.

La información contenida en esta publicación se basa en revisión documental, entrevistas y grupos de enfoque realizados por Ana María Flores y Laura Pérez Castro de IFC, con el apoyo del Equipo de Educación y Liderazgo de Fundación Coppel: Rocío Abud Mirabent, América Avalos Galindo, Paloma Infestas Saldivia, Montserrat Trejo Sánchez, Jazmín Galván García. Equipo de Comunicación Social de Fundación Coppel: Martha Corral Almada, Gabriela Mendoza Acevedo. Equipo de Relaciones Institucionales: Gastón Luken, Francisco Rodríguez, Andrea Parra Zabalza. Equipo de Sostenibilidad y ASG: Christian Morfín Ortiz. Dirección de Administración: Roberto Gutiérrez Ruelas. Equipo de Analítica de Datos: Héctor Vega Calderón, Magdalena Gutierrez Armenta. Dirección de Talento y Desarrollo: María Luisa Velasco, Erika Alsop. Equipo de Salud y Bienestar: José Jesús Flores Colín, Johana Castañeda Félix. Equipo de Diversidad e Inclusión: Rigoberto Camacho Corrales, Yukie López Gallegos, Brisnet López Alcalá. Se agradece también a las colaboradoras de Grupo Coppel que aceptaron participar en los grupos de enfoque en Mexicali, Culiacán y Estado de México.

Se agradece a las personas de IFC y Banco Mundial que brindaron su apoyo con las revisiones inter pares (peer review): Lauren Beth Gula, Gabriela Olvera, Tanima Ahmed, Gustavo Vargas Victoria, Marcela Lucia Silveyra de la Garza, así como a Fuencisla García Nuche Rivero de Fundación FEMSA.

También se les agradece por la revisión y orientación, a Karine Bachongy, Gerente de Operaciones del Departamento de Género e Inclusión Económica, y a Juan Gonzalo Flores, Country Manager de IFC para México. El diseño de este reporte fue realizado por Beatriz Calvo Garro.

Derechos de Autor y Exención de Responsabilidad

© International Finance Corporation 2024. Todos los derechos reservados.
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, DC 20433 Internet: www.ifc.org

El material incluido en esta obra está protegido por los derechos de autor. Su reproducción o transmisión total o parcial sin autorización puede constituir una violación de la ley aplicable. La Corporación Financiera Internacional (IFC) fomenta la difusión de sus obras y normalmente otorgará con prontitud autorización para reproducir partes de ellas y, cuando la reproducción sea para fines educativos y no comerciales, de forma gratuita con sujeción a que se citen las fuentes y las notificaciones que la Corporación pueda requerir razonablemente.



Prestaciones empresariales pioneras que apoyan la primera infancia y a las personas cuidadoras en México

Se estima que 9 de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral en México para realizar tareas de cuidado son mujeres (IMCO, 2023). En México, las mujeres dedican considerablemente más tiempo que los hombres al cuidado de niños/as, lo cual afecta su capacidad de participar y permanecer en la fuerza laboral. La disponibilidad de servicios de cuidado infantil permite a las mujeres aumentar sus ingresos al facilitar la transición del sector informal al formal, extender su jornada laboral, mejorar su productividad, y tomar mayores responsabilidades.

Grupo Coppel, una empresa mexicana que opera tiendas de retail y servicios financieros (banca y el negocio de afore), emplea a más de 120,000 personas y ha centrado sus esfuerzos de retención, atracción y bienestar del personal en ofrecer beneficios enfocados a la primera infancia a sus colaboradores/as y a sus familias. Esto se evidencia en prestaciones pioneras en el sector empresarial, tales como: el pago del 50% de la matrícula a los hijos/as del personal; la construcción y operación de salas de lactancia materna en sus instalaciones; y, la entrega de un kit escolar para los hijos/as del personal que cursa educación primaria y secundaria.

Este reporte describe tres políticas favorables a la familia de Grupo Coppel que han impactado a un gran número de niños/as y sus cuidadores/as. En el año escolar 2023-2024, un total de 7,424 hijos/as del personal de la empresa se beneficiaron del pago del 50% de la matrícula y 37,806 niños/as recibieron un paquete de útiles escolares con mochila. Además, en ese mismo periodo 94 mujeres tuvieron acceso a una sala de lactancia materna, en diferentes regiones del país, en su periodo de lactancia.



Introducción

La disponibilidad de servicios de cuidado infantil y las políticas favorables a la familia permiten a las mujeres participar en el mercado laboral, aumentar sus horas de trabajo, mejorar la productividad y pasar del sector informal al formal, lo que puede aumentar sus ingresos ([Banco Mundial, 2020](#)). Globalmente, la inversión en servicios de cuidado infantil de calidad puede generar un retorno de aproximadamente USD \$9 por cada dólar invertido por las empresas privadas ([IFC, 2019](#)).

En México, las mujeres tienden a ser las encargadas principales del cuidado de niños/as de 0 a 5 años ([INEGI, 2022](#)). Esta carga se traduce en una dedicación de casi 38 horas semanales para las mujeres en México, en comparación con menos de 26 horas que los hombres destinan a estas labores ([IMCO, 2023](#)). La desigualdad en la distribución de responsabilidades de cuidado es un obstáculo significativo para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal ([Banco Mundial, 2024](#)). Se estima que 9 de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral en México para realizar tareas de cuidado son mujeres ([IMCO, 2023](#)).

Para abordar este problema, las políticas amigables a la familia, que están diseñadas para equilibrar y beneficiar tanto la vida laboral como la familiar, desempeñan un papel crucial. Estas políticas suelen proporcionar a madres, padres y personas cuidadoras tres recursos esenciales: tiempo, apoyo financiero y servicios ([Unicef, 2019a](#)). IFC ha evidenciado que las políticas amigables a la familia conllevan a una serie de beneficios para empresas privadas, incluyendo mejor capacidad de atraer y retener el talento, mejor reputación institucional y mejor productividad ([IFC, 2019](#)).



Grupo Coppel

Grupo Coppel, una compañía de origen mexicano fundada en 1941, se caracteriza por su diversificado modelo de negocio que abarca una amplia gama de productos y servicios comerciales y financieros. Cuenta con instalaciones en 25 regiones de México, California-Estados Unidos y Buenos Aires-Argentina. La compañía ocupa el puesto 117 en el ranking de las 250 empresas de retail más grandes del mundo, siendo la cuarta en Latinoamérica y la segunda en México ([Deloitte, 2023](#)).

Según datos de junio de 2024, Grupo Coppel está formado por alrededor de 120,000 colaboradores/as, de los cuales 53 % son mujeres y 47 % hombres. Del total del personal, más de 15,800¹ tienen hijos/as de 0 a 6 años a su cargo (56 % mujeres y 44 % hombres). Para identificar estrategias efectivas de retención y atracción de este grupo, Grupo Coppel cuenta con un equipo especializado dentro de la empresa que diseña prestaciones orientadas a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores/as. Además, como empresa familiar, busca reflejar este compromiso en los beneficios que ofrece a las familias mexicanas.

"La misión de Grupo Coppel es contribuir al bienestar de las familias en México, ofreciendo productos y servicios financieros de calidad. Para ello, la estrategia comercial del Grupo se basa en una amplia oferta de servicios que incluye la operación en tiendas, el banco y el negocio de afore."

Susana Coppel
Presidenta de Fundación Coppel y Responsabilidad Social de Grupo Coppel



¹ Esta es una aproximación de la cantidad de personas cuidadoras, ya que existen algunas cifras que podrían ser inexactas.



Políticas favorables a la familia y enfocadas en la primera infancia en Grupo Coppel

En los últimos años, Grupo Coppel se ha expandido rápidamente y ahora cuenta con presencia en 622 ciudades de México. En respuesta a este crecimiento acelerado, Grupo Coppel llevó a cabo una reestructuración con el fin de adaptarse a las necesidades del personal, lo cual implicó que la Dirección de Talento y Desarrollo reporte directamente al CEO de la empresa. La reestructuración incluyó mejoras significativas en los beneficios, prestaciones y bienestar del personal, ya que la directiva vio importancia en invertir en el desarrollo integral y satisfacción de las personas para obtener resultados deseables en su estrategia comercial.

Grupo Coppel aspira a ser un empleador de elección en México, por lo que ofrece un paquete competitivo de beneficios y prestaciones, diseñado para atraer y retener a colaboradores con responsabilidades de cuidado de niños. Esta estrategia no solo busca mejorar la calidad de vida del personal, sino también impactar de manera positiva en los resultados comerciales de la empresa. Para Grupo Coppel, retener al talento con experiencia es fundamental para garantizar la continuidad de conocimientos dentro de la organización, lo que contribuye a mejorar la eficiencia operativa, fomentar la innovación y fortalecer la relación con la clientela, generando así lealtad y crecimiento en el mercado.

Uno de los lemas de la imagen corporativa de la empresa es "Coppel mejora tu vida", frase que ha guiado la misión y visión de la compañía desde su fundación. El eje 10 de su estrategia corporativa se refiere a "fortalecer la gestión del Grupo conforme a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y, dentro de la "S", una de las prioridades estratégicas es generar oportunidades de movilidad social. Así, la primera infancia y la educación se vuelven motores de las actividades sociales y de las prestaciones que Grupo Coppel ofrece a su personal como: el pago del 50% de la matrícula a los hijos/as de lo/as colaboradores/as; la construcción de salas de lactancia materna; y la entrega de un kit escolar para los hijos/as del personal que cursan educación primaria y secundaria.

"Está comprobado que cada peso invertido en la primera infancia es una de las mejores inversiones que se puede hacer en materia de política pública y también en el gran impacto en la empresa."

Rocío Abud
Directora de Fundación Coppel y Responsabilidad Social de Grupo Coppel

Pago del 50% de la colegiatura



Un mayor acceso a servicios de cuidado infantil podría aumentar la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, en México persiste una escasez de estos servicios. De acuerdo con las últimas cifras del [INEGI \(2022\)](#), solamente el 8.5% de la niñez de 0 y 2 años asiste a programas de educación inicial, mientras que el 73% de la niñez de 3 y 5 años está inscrita en guarderías o programas infantiles.

Para atender este y otros retos en la educación en México, en 1977, Grupo Coppel implementó un beneficio para que los/as colaboradores/as y sus familiares tuvieran acceso a una educación de calidad. Al cumplir 1 año de antigüedad, la empresa brinda el apoyo de hasta 50% del pago de colegiaturas desde guardería hasta estudios profesionales al personal, su esposo/a y sus hijos/as. Este apoyo tiene como tope la mitad del sueldo mensual del colaborador/a, por lo que el total de la factura electrónica enviada en el mes no puede superar este límite.

Por ejemplo, si una persona gana mensualmente \$8,000 MXN y desea ingresar a su hijo/a a un centro infantil que la matrícula cuesta \$4,000 MXN, Grupo Coppel cubriría \$2,000 MXN de este monto. Si esa misma persona tiene 2 hijos/as y, cada matrícula del centro infantil cuesta \$4,000 MXN, Coppel cubriría \$2,000 MXN de cada una de las matrículas, aportando un total de hasta \$4,000 MXN (que es el 50% de su salario mensual). La prestación que ofrece Grupo Coppel podría cubrir a una buena parte de los costos que implica el cuidado infantil para sus colaboradores. Según un sondeo realizado a proveedores de servicios privados de cuidado infantil en México, se encontró que la matrícula de 60% de centros infantiles tienen un costo entre \$1,000 MXN y \$2,000 MXN y, el 40% restante tiene un precio de entre \$2,000 y \$8,000 MXN ([Profeco, 2019](#)).

Para el Director Administrativo de Grupo Coppel, Roberto Gutiérrez, esta prestación tiene dos ventajas para el negocio. Por un lado, contribuye a la retención del personal ya que, cubrir las necesidades educativas de los/as colaboradores/as y sus familias les motiva a permanecer en la empresa a largo plazo y promueve su desarrollo dentro de la organización. Por otro lado, facilita la captación de talento al ofrecer prestaciones atractivas.

“Una empresa que hace que tu familia viva mejor, que se desarrolle y crezca, atrae el mejor talento. Además, ese talento que atrae tiene un alto compromiso y siente una gran responsabilidad con la empresa.”

Roberto Gutiérrez
Director Administrativo de Grupo Coppel

En el ciclo escolar 2023-2024, un total de 19,288 colaboradores/as (16% del personal de la empresa) usaron esta prestación para sus estudios o los de su familia. Del total de personas que utilizan esta prestación, 13% la aplicaron para centros infantiles (centro de cuidado infantil y preescolar) y 25% para escuela primaria y secundaria. En un año, más de 7,420 niños/as se beneficiaron del subsidio que ofreció Grupo Coppel.

Tabla 1:
Personal que hace uso de la prestación, dividido por grado de escolaridad (ciclo escolar 2023-2024)

Escolaridad	Personal que utiliza la prestación
Centro de cuidado infantil	69
Preescolar	2,477
Primaria	3,432
Secundaria	1,446
Preparatoria	1,553
Profesional	6,787
Maestría	1,039
Inglés	2,376
Otro idioma	71
Computación	38
Total	19,288

Kit de útiles escolares

Para las familias mexicanas, el ciclo escolar 2023-2024 representó un gasto aproximado de entre \$5,500 y \$7,500 MXN por estudiante, considerando útiles escolares y uniformes ([Financiero, 2023](#)). Esta cifra podría equivaler al

salario mensual para muchas personas en México, dado que el salario mínimo en 2024 es de \$7,468 MXN.

A partir del primer año de antigüedad, los/as colaboradores/as de Grupo Coppel tienen acceso a un kit de útiles escolares para cada uno/a de sus hijos/as que cursan primaria o secundaria. La entrega de kits de útiles escolares se implementó por primera vez en 1988 y continua a la fecha en beneficio de los/as colaboradores/as y sus hijos/as al inicio del ciclo escolar en el mes de agosto. Para solicitar esta prestación anual, los/as colaboradores/as deben entregar a la gerencia una copia de la boleta de calificaciones del año escolar en curso o un recibo de inscripción del siguiente ciclo escolar. Los kits se preparan con base en la lista sugerida de útiles escolares para educación básica (preescolar, primaria y secundaria) que publica anualmente la Secretaría de Educación Pública (SEP). El kit de útiles que se entrega a los/as colaboradores/as incluye una mochila y varios artículos como lápices, sacapuntas, cuadernos, colores, borradores, pegamento, paquetes de hojas, y tijeras, entre otros. Los artículos varían de acuerdo con el nivel escolar. Para el ciclo escolar 2023-2024, esta prestación benefició a 37,806 hijos/as del personal de Grupo Coppel.

Para Grupo Coppel, este beneficio puede ser un ejemplo para otras empresas sobre cómo diseñar prestaciones que pueden tener un alto impacto para su personal y para sus familias con poco esfuerzo para la compañía. En el caso de Coppel, una de sus fortalezas es su experiencia en adquirir insumos a precios accesibles, por lo que ofrecer este paquete a sus colaboradores/as implica un esfuerzo mínimo en la obtención de los útiles escolares, ya que son útiles que la empresa los consigue a precios por debajo de los costos del mercado. Además, para la compra de uniformes y zapatos, la empresa otorga un 25% de descuento para su personal y familia directa a partir del cuarto mes de antigüedad del colaborador/a.

“He tenido varios trabajos, y es por las prestaciones que decidí quedarme en Grupo Coppel. Puedo darles a mis hijos una mejor educación que la que yo recibí cuando era pequeña.”

Colaboradora, Culiacán, Sinaloa, México

Esta prestación está diseñada para que el personal tenga menos preocupaciones financieras en la temporada del regreso a clases y así ayuda a reducir distracciones,

intranquilidad o ausencias laborales debido a la compra de útiles escolares. Según Roberto Gutiérrez, Director Administrativo, la respuesta a esta prestación fue tan positiva por parte de los/as colaboradores/as que, debido a su petición, se amplió el alcance original en el que sólo cubría a niños/as que estudiaban la primaria, para incluir a jóvenes en el nivel secundaria.



Salas de lactancia materna



En México, el 36% de la niñez de 0 a 5 meses es alimentada exclusivamente con leche materna (Ensanut, 2021), cifra por debajo del promedio global del 44% de niñez que amamanta exclusivamente durante los primeros 6 meses de vida² (Unicef, 2023). Proveer apoyo para la lactancia para empleadas es un buen negocio para el sector privado. Según un análisis realizado en Estados Unidos, las empresas que implementan programas de apoyo a la lactancia materna ahorran en promedio USD \$3 dólares por cada dólar invertido. Además, los programas de apoyo a la lactancia reportan tasas de retención de personal entre el 83% y el 94%, en comparación con el índice nacional de Estados Unidos del 59% (Unicef, 2019b).

Grupo Coppel ha construido 18 salas de lactancia en centros de distribución y en centros corporativos en 7 estados de México. Las salas se encuentran instaladas en espacios accesibles y privados, y están equipadas con sillas

ergonómicas, mesas individuales, lavabo, refrigeradores con congelador para conservar la leche y anuncios que establecen las normas de manejo e higiene para salas de lactancia, como lo indican los lineamientos de la Secretaría de Salud (SS), Unicef, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). El monitoreo de su uso se basa en dos métodos: el registro de la huella dactilar por medio de un lector en las salas equipadas con este sistema y el registro manual en una bitácora a cargo del personal administrativo. Todos los futuros proyectos de construcción de infraestructura y oficinas corporativas de Grupo Coppel contemplan desde un inicio la instalación de las salas de lactancia.

“Establecer salas de lactancia promueve la conciliación entre trabajo y familia y fomenta el apoyo a la economía familiar. Además, les da a las madres trabajadoras la libertad de elegir respecto de la alimentación y salud de sus hijas e hijos, siendo la lactancia materna la forma inigualable de aporte nutricional, inmunológico y emocional para el bebé.”

Johana Castañeda

Coordinadora Salud y Bienestar de Grupo Coppel

En 2017, se inauguró la primera sala de lactancia materna en un edificio corporativo en Culiacán, Sinaloa. La selección de las ciudades y edificios donde se decidió la construcción de estos espacios se basó en la concentración de mujeres en edad reproductiva. Una vez instaladas las salas, el equipo de Desarrollo Humano brindó orientación y directrices sobre higiene y educación en cada edificio para asegurar una implementación efectiva y aceptación de estas instalaciones.

La política de lactancia de Grupo Coppel se alinea a la Ley Federal Mexicana del Trabajo al otorgar un periodo de lactancia que implica reducir una hora de la jornada laboral durante los seis meses posteriores al regreso de la colaboradora después de su licencia de maternidad. La jefatura directa y la colaboradora acuerdan si esta hora será al inicio del día, durante la comida o al finalizar el día. Este beneficio se extiende en casos de adopción, si el bebé tiene entre 0 y 6 meses. En las instalaciones con salas de lactancia materna, las colaboradoras de Grupo Coppel pueden elegir si prefieren la reducción del horario o tomar una hora diaria (o dos periodos de 30 minutos) para extraer la leche materna en las salas de lactancia designadas.

² Unicef (2023) y la Organización Mundial para la Salud (OMS) recomiendan que los bebés deben ser alimentados exclusivamente con leche materna hasta los 6 meses de edad.

¿Qué sigue para Grupo Coppel?

En 2022, Grupo Coppel participó en Empresas Mexicanas X la Equidad (EM-X), una Plataforma de Aprendizaje de Pares de IFC en alianza con el Gobierno de Japón que tenía como objetivo promover la participación laboral de las mujeres en el sector privado en México. Como parte del programa, Grupo Coppel se comprometió a realizar un diagnóstico de necesidades de cuidado infantil de su personal. En 2024, Grupo Coppel, de la mano con IFC, llevó a cabo este diagnóstico y desarrolló un plan de acción para fortalecer sus políticas favorables a la familia. Algunas de las prioridades para los próximos tres años incluyen la medición y registro de indicadores con enfoque de género, la implementación de beneficios para apoyar la lactancia materna de las colaboradoras, y la mejora en la comunicación de sus prestaciones para alcanzar a más personal.

Una de las acciones que Grupo Coppel llevará a cabo para alcanzar estos objetivos es integrar sus beneficios en una aplicación móvil, con el fin de proporcionar un acceso más fácil y rápido a toda la información necesaria para el personal. Esta medida les permitirá comunicar de manera más efectiva sus prestaciones a los colaboradores/as, tener una mejor trazabilidad de los beneficios, y poder medir su uso y sus resultados.

En cuanto a la lactancia materna, los esfuerzos se centrarán en sensibilizar a los colaboradores/as y al liderazgo de la empresa sobre la importancia del proceso de extracción de leche y el uso de las salas de lactancia.



Recomendaciones para el sector privado

Destinar recursos para identificar las necesidades de cuidado infantil de su personal

Ofrecer beneficios que respondan a las necesidades específicas de la empresa y de los empleados con dependientes. Esto se puede lograr a través de evaluaciones de cuidado infantil, encuestas de satisfacción, evaluaciones de costos y programas piloto. Es importante que las empresas evalúen las necesidades específicas de cuidado infantil en cada ciudad o región donde operan y desarrollen soluciones que beneficien al mayor número posible de empleados. Por ejemplo, para empresas con grandes plantillas y operaciones en múltiples ubicaciones, la mejor solución no siempre son las guarderías en el lugar de trabajo. En cambio, soluciones como subsidios, asociaciones con centros de cuidado de terceros y la extensión de las licencias familiares pueden ser más adecuadas debido a consideraciones de costos y cobertura.

Medir y registrar indicadores con perspectiva de género y desagregados por personas con niñez a su cargo

Analizar métricas desglosadas por género, puesto laboral, área de trabajo y número de niños/as a cargo permite diseñar beneficios y prestaciones que aborden los desafíos específicos de mujeres y hombres con responsabilidades de cuidado. Algunos indicadores importantes pueden ser: cálculo de rotación de personas cuidadoras; número de personas que usan licencia de maternidad, paternidad y adopción desagregado por género; número de madres y padres que permanecen en la empresa tras un año de tomar las licencias.

Alinear las políticas y prestaciones con la estrategia corporativa

Grupo Coppel ha logrado comunicar tanto en su imagen corporativa como en las prestaciones que ofrece a sus colaboradores/as su propósito de mejorar la vida de las familias mexicanas. Esto se ve reflejado en sus políticas que superan los requisitos de la ley y que demuestran su interés por generar cambios en la educación y el bienestar de la primera infancia. Además de impactar en la retención y atracción de talento, permite que los/as colaboradores/as perciban una congruencia entre el discurso y accionar al interior y al exterior de la empresa.



Bibliografía

Banco Mundial, 2020. La participación laboral de la mujer en México. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

Banco Mundial, 2024. Women, Business and the Law 2024. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

Deloitte, 2023. Global Powers of Retailing 2023 Revenue Growth and Continued Focus on Sustainability. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/at-deloitte-global-powers-of-retailing-2023.pdf>

El Financiero, 2023. Regreso a clases 2023 'pega a tu bolsillo': Gasto en útiles escolares podría ser de hasta 7 mil 500 pesos. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/08/03/regreso-a-clases-2023-pega-a-tu-bolsillo-gasto-en-utiles-escolares-podria-ser-de-hasta-7-mil-500-pesos/>

Ensanut, 2021. Informe de Resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición - Continua 2021. <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2021/informes.php>

IFC, 2019. Abordar el cuidado infantil: guía sobre los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador. <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/2019-childcareguide-spanish.pdf>

IMCO, 2023. Nueve de cada 10 personas que dejan el mercado laboral por realizar cuidados son mujeres. <https://imco.org.mx/nueve-de-cada-10-personas-que-dejan-el-mercado-laboral-por-realizar-cuidados-son-mujeres/>

INEGI, 2022. Encuesta nacional para el sistema de cuidados (Enasic) 2022, nota técnica. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_nota_tecnica.pdf

Organización Panamericana de la Salud, 2020. Conoce aquí por qué la lactancia materna es buena para el bebé, para la mamá y para la comunidad. <https://www.paho.org/es/noticias/4-8-2020-conoce-aqui-por-que-lactancia-materna-es-buena-para-bebe-para-mama-para-comunidad>

Profeco, 2019. Sondeo sobre los precios y características del servicio de guarderías privadas. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485409/Sondeo_Precios_y_Caracteristicas_servicio_guarderias_privadas.pdf

Unicef, 2019. Lactancia materna y políticas orientadas a la familia. <https://www.unicef.org/lac/media/11371/file/Lactancia-materna-pol%C3%ADticas-orientadas-familia.pdf>

Unicef, 2023. Sólo 4 de cada 10 bebés menores de 6 meses son exclusivamente amamantados en América Latina y el Caribe. <https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/solo-4-cada-10-bebes-menores-6-meses-exclusivamente-amamantados-america-latina-caribe-semana-lactancia-materna>

World Bank Group, 2024. Women, Business and the Law. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>



© 2024