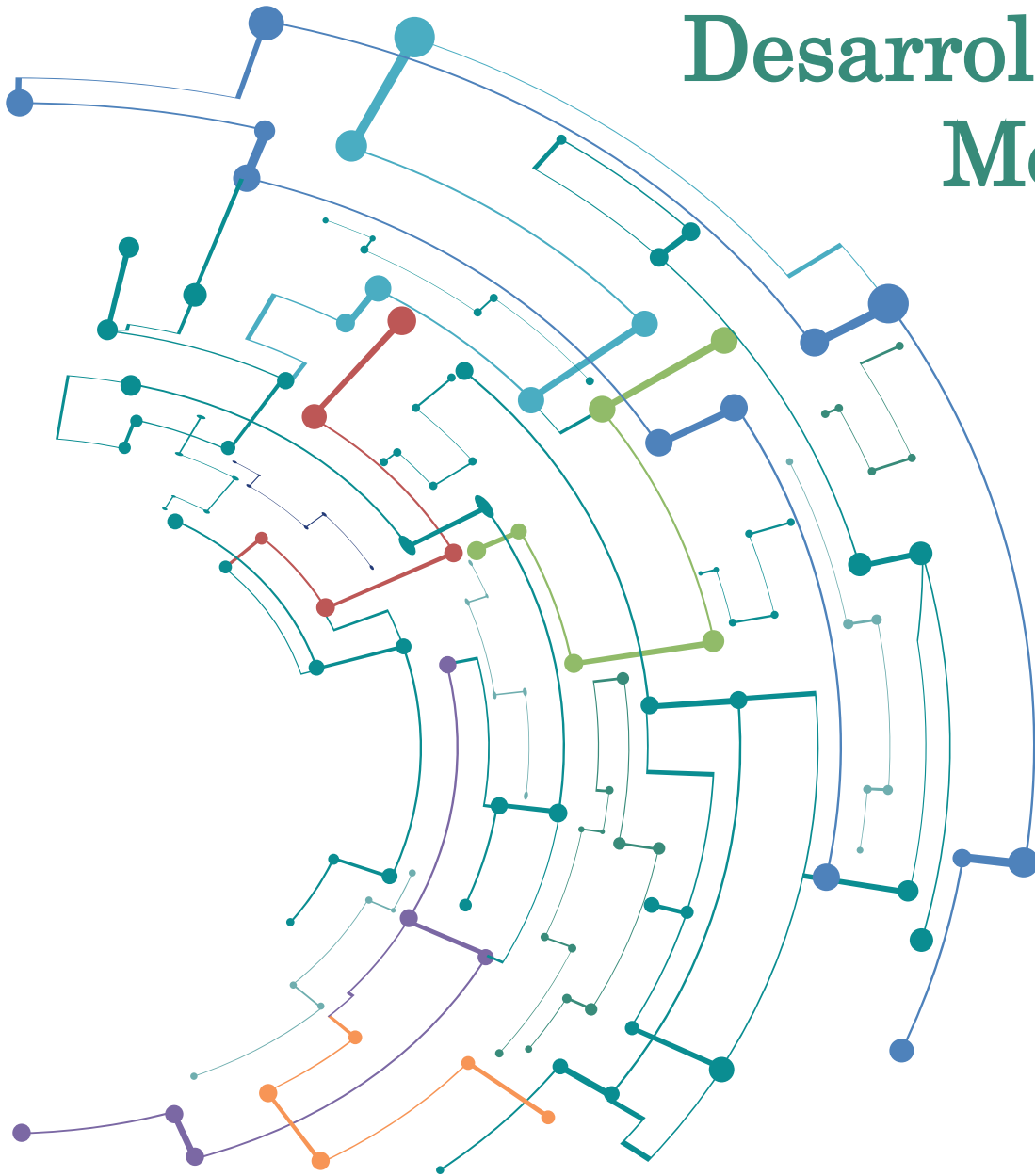


Informe del Desarrollo en México



Coordenadas para el
debate del desarrollo



Cordera, Rolando, autor. | Provencio Durazo, Enrique, autor.
Coordenadas para el debate del desarrollo / Rolando Cordera Campos, Enrique Provencio Durazo, (coordinadores).
Primera edición. | Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, 2021. |
Colección: Informe del Desarrollo en México.
LIBRUNAM 2115471
ISBN de la colección: 978-607-02-9557-7
ISBN del volumen: 978-607-30-5269-6
México -- Política social -- 2021- . | México -- Política económica -- 2021- . | Desarrollo de la comunidad -- México. | Salud pública -- México. | Educación básica -- México. | Pandemia de COVID-19, 2020- -- Política gubernamental -- México.
LCC HN117 | DDC 361.610972—dc23

Primera edición: 3 de noviembre de 2021

D.R. © 2021 Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán, c.p. 04510,
Ciudad de México.

Coordinación de Humanidades
www.humanidades.unam.mx

ISBN de la colección: 978-607-02-9557-7
ISBN del volumen: 978-607-30-5269-6

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo
Planta baja del antiguo edificio Unidad de Posgrado,
costado sur de la Torre II Humanidades, campus central
de Ciudad Universitaria, Ciudad de México, Coyoacán,
04510
www.pued.unam.mx

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México
Prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio, sin autorización escrita del titular
de los derechos patrimoniales.
Hecho en México.

Contenido

<i>Rolando Cordera y Enrique Provencio</i> Presentación	11
--	----

SECCIÓN I. NUEVOS ENTORNOS DEL DESARROLLO

<i>Rolando Cordera Campos</i> ¿Rumbo a un mundo posneoliberal?	15
<i>Mariano Sánchez Talanquer</i> La recesión democrática como un problema de estatalidad	25
<i>José I. Casar</i> Después de la Gran Recesión y la Pandemia: ¿el declive del neoliberalismo?	41
<i>Francisco Suárez Dávila</i> Lecciones del desarrollismo para la estrategia económica de México para los años veinte	54
<i>Margarita Flores de la Vega</i> La Agenda de Desarrollo Sustentable a 2030: aspiraciones por retomar	65
<i>Tonatiuh Guillén López</i> Desarrollo y migración internacional: perspectivas desde México	80
<i>Mario Luis Fuentes y Saúl Arellano</i> El desarrollo frente a la pandemia: nuevos escenarios, nuevos retos	89

SECCIÓN II. URGENCIAS MAGNIFICADAS POR LA PANDEMIA

<i>Mario Luis Fuentes y Cristina Hernández</i> Pandemia y estructuras de protección en México	102
<i>Saúl Arellano</i> La pobreza en la niñez o la fractura del curso de desarrollo	114
<i>Karina Videgain e Israel Banegas</i> Llover sobre mojado: los efectos de la crisis sanitaria en la participación laboral femenina y las actividades de cuidado del hogar	121
Hacia un sistema universal de salud	132

<i>Rodolfo Ramírez Raymundo</i>	
La educación básica en la pandemia 2020-2021	142
<i>Marta Cebollada Gay</i>	
Mujer y empleo en México: la necesidad de una política laboral con perspectiva de género	150
<i>Delfino Vargas y Servando Valdés</i>	
Hablemos de la violencia en México: ¿hemos avanzado o retrocedido?	163

SECCIÓN III. PRIORIDADES EN POLÍTICAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

<i>Iliana Yaschine</i>	
Cobertura de programas sociales federales en tiempos de COVID-19	178
<i>Héctor Nájera y Curtis Huffman</i>	
Hacia el fin de la pobreza: La agenda 2030, la pandemia y la pobreza por ingresos	188
<i>Jesuswaldo Martínez Soria</i>	
Impactos de la pandemia COVID-19 en el mercado de trabajo y en sus perspectivas de desarrollo...200	
<i>Fernando Cortés y Servando Valdés</i>	
Ingreso básico universal, pobreza y desigualdad	214
<i>Enrique Provencio y Julia Carabias</i>	
Sustentabilidad ambiental en el desarrollo post pandemia	227
<i>José I. Casar</i>	
Más allá de la crisis: sobre la necesidad de una reforma fiscal	238

Mujer y empleo en México: la necesidad de una política laboral con perspectiva de género

Marta Cebollada Gay*

La pandemia COVID-19 ha provocado muchas y muy graves afectaciones no solo a la salud de los mexicanos, sino también a su bienestar laboral. Este texto analiza diversos aspectos de la participación de la mujer en el mundo laboral en México, siendo su baja incorporación la variable que guía el estudio. Se analizarán posibles causas de esa escasa incorporación apelando a la necesidad de contar con políticas públicas que fortalezcan el papel de la mujer en el campo laboral. En el país, la pandemia COVID-19 ha afectado más a las mujeres que a los hombres en términos de empleo, pero este hecho coyuntural es solo la profundización de un problema previo: la discriminación por cuestión de género en el mundo laboral. La conclusión de este estudio será la imperiosa necesidad de políticas públicas laborales con perspectiva de género. Se trata de un tema importante y preocupante en el que hay mucho que hacer por el desarrollo de la mujer, de la economía, de la sociedad y de todo México.

Los conceptos de trabajo y desarrollo están íntimamente relacionados desde hace décadas, pero, retomando conceptos recientes, un nexo de unión prioritario es el concepto de «trabajo decente». En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo decente:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones,

se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, s.f.)

El trabajo decente ha sido considerado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como una de las herramientas prioritarias de desarrollo. El objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (2015). La ONU considera las condiciones de trabajo estables y bien remuneradas como una herramienta de desarrollo para luchar contra la pobreza. Las condiciones de trabajo decentes se traducen en desarrollo a través de ingresos justos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y el acceso a prestaciones de protección social para los trabajadores y sus familias. La ONU insta, además, a que mujeres y hombres puedan acceder en condiciones de igualdad al mundo laboral y para ello solicita a los gobiernos que promuevan políticas de empoderamiento económico de las mujeres (ONU, 2015).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ahonda en la idea de la estrecha relación entre mujer y desarrollo. Considera el trabajo femenino y su aportación (remunerada o no remunerada) a la economía como una herramienta fundamental de lucha contra la pobreza (CEPAL, 7 de agosto de 2007).

Las políticas laborales son una herramienta de desarrollo y es necesario que dicha herramienta tenga una perspectiva de género para acabar con las desigualdades actuales existentes entre hombres y mujeres. Un informe elaborado por Bolio et al. (2018) para la consultora *McKinsey y Company* afirma que:

* Coordinadora académica y profesora del Departamento de Ciencia Política del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).

Las mujeres representan el 50% de la población, pero contribuyen apenas el 37% del PIB global, y representan solamente el 39% de la fuerza laboral alrededor del mundo. Cerrar o incluso eliminar esta brecha no sólo sería un movimiento en la dirección correcta de mayor equidad, sino que también tendría un impacto económico significativo. Si todos los países cerraran la brecha de género para igualar a los países con mayor equidad de cada una de sus regiones, esta mayor inclusión puede representar entre 12 y 28 trillones de dólares adicionales, o un 11% adicional al PIB total global en el año 2025. (p.17)

En el caso de México, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estima la necesidad de acabar con la brecha de género en materia laboral que causa elevados costos económicos:

Si se lograra reducir la brecha de género aunque solo fuera a la mitad en la participación en la fuerza de trabajo en México para 2040, el aumento en el PIB per cápita podría ser mayor en casi 0.2 puntos porcentuales al año sobre las proyecciones de base. (OCDE, 2017, p. 25)

Las cifras de participación económica de la mujer en México no son alentadoras. Al tercer trimestre de 2019, antes de la pandemia COVID-19, 45 de cada 100 mujeres eran económicamente activas, mientras que la tasa de participación masculina¹ era de 77.1 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021c). Esta es una diferencia en el mercado laboral que no refleja la composición de la población. En México, según el Censo de Población y Vivienda 2020, 51.2% de la población es de género femenino y 48.8% masculino (INEGI, 2021b). Es decir, el mercado laboral no refleja la división por sexo en la población mexicana que sí se proyecta en tasas de educación primaria y secundaria o, incluso, en tasas de participación legislativa en la

¹ Tasa de Participación Económica. Esto es, el porcentaje de la Población Económicamente Activa respecto a la población de 15 y más años (INEGI, s.f.).

conformación del Parlamento. De acuerdo con la OCDE, México tiene la tasa de participación laboral femenina "más baja después de Turquía, dentro de los países miembros de la OCDE" (Bolio et al., 2018, p. 17).

La buena noticia al respecto es que, según el informe Mujeres y hombres en México de 2019 (INEGI e Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2019b), de 2005 a 2019 aumentó en 4.3 puntos porcentuales la incorporación de la mujer a la Población Económicamente Activa (PEA). La mala noticia es que la crisis derivada por la pandemia COVID-19 ha supuesto una caída en estas cifras. Para el primer trimestre de 2021, la tasa de participación de las mujeres cayó a 41.7% y la de hombres a 74.2%; cifras que demuestran los graves efectos de la pandemia sobre la situación laboral en México y, en especial, sobre las mujeres (INEGI, 2021c).

La OIT ha documentado que la crisis por COVID-19 afecta en gran medida a las mujeres trabajadoras. Por un lado, porque, tal y como se va a demostrar, la mujer participa laboralmente, sobre todo, en el sector servicios y es este sector el más afectado por la crisis. Por ello, se prevén efectos laborales negativos mayores sobre las mujeres. Por otro lado, muchas de las profesiones en riesgo en esta pandemia son realizadas por mujeres que ejercen labores de medicina, enfermería, cuidado de enfermos y labores de limpieza. El tercer ámbito que más ha afectado a la mujer en la nueva perspectiva de la pandemia es que, para muchas de ellas, el confinamiento en sus hogares ha sumado a las horas de trabajo en casa muchas horas de cuidado de familiares, niños y tareas del hogar, lo que ha multiplicado sus horas totales de trabajo. La OIT teme que la pandemia COVID-19 produzca un retraso en algunos de los derechos laborales y avances logrados (OIT, 2020).

La mujer tiene tasas de participación laboral más bajas que el hombre, pero lo que sorprende todavía más es que México presenta una de las tasas de participación femenina más bajas de América Latina. Tomando en cuenta cifras prepandémicas, la tasa de participación laboral femenina en México (que en ese momento no llegaba a 45%) queda muy lejos del promedio

en América Latina de 51.9%. La tasa mexicana es inferior a la de países con economías comparables como Brasil, que tiene una tasa de participación femenina de 52.9%, Uruguay (56%), Colombia (56.7%) y Perú (68.7%). Según la CEPAL y la OIT (2019), solo Guatemala tiene una tasa de participación laboral femenina más baja que México en América Latina. Esto quiere decir que los demás países de Centroamérica superan a México. Esta cifra plantea la siguiente pregunta: ¿qué causas tiene este retraso en la incorporación laboral de la mujer en México? Si bien ha mejorado en los últimos años, es muy significativo su retraso respecto a la región latinoamericana. Este estudio va a tratar de analizar las posibles causas de este fenómeno que, hasta la fecha, no ha sido una prioridad política en el país. Lamentablemente, la pandemia no va a hacer más que agravar el problema sin que se prevean soluciones a corto ni mediano plazo. La baja tasa de participación laboral femenina no es parte de la agenda política porque no se reconoce como un problema público. Las causas de este fenómeno van a demostrar que es un verdadero y grave problema que, si se solucionase, contribuiría al crecimiento socioeconómico de nuestro país y a su desarrollo.

Antes de analizar sus causas, se deben analizar los datos de informalidad en México. Si bien la teoría laboral indica que la informalidad en el mercado de trabajo afecta más a las mujeres, en el caso de México esto no sucede, ya que presenta tasas tan altas de informalidad² que la diferencia entre hombres y mujeres no es significativa. Para el primer trimestre de 2020, la tasa de informalidad para hombres en México fue de 55.5% respecto a la población ocupada, mientras que para mujeres fue de 57%. Se trata de una diferencia mínima que muestra que la informalidad, si bien afecta más a las mujeres, no tiene rostro de mujer. Sin embargo, se resalta que para el primer trimestre de 2021 la tasa de informalidad

laboral en los hombres fue de 55.4% (casi similar a la de un año antes), pero en el caso de las mujeres fue de 54.5%, esto es 2.5 puntos menos que el año anterior (INEGI, 2021c). Una primera explicación a esto no es la mejora de la formalidad laboral femenina a costa del descenso de la tasa de informalidad. La realidad es que, durante la pandemia, la mayoría de las mujeres que perdieron su empleo pertenecían al sector informal, por eso su peso relativo ha sufrido una caída. Por ello, es necesario seguir estudiando esta tendencia fruto de la crisis laboral derivada de la pandemia COVID-19.

Otro de los indicadores laborales que puede explicar la situación desfavorable de las mujeres es el caso del desempleo³ pero, de nuevo, esta premisa no se demuestra en el caso mexicano. Las cifras de desempleo en México son muy bajas comparadas con países europeos y con Estados Unidos de América (EUA), sobre todo porque, en México, la salida a la falta de empleo es el mercado informal. La población, ante la falta de un seguro para el desempleo —hay que recordar que México es el único país de la OCDE sin este seguro—, no se puede permitir estar desempleada y, por ello, se inserta en el mercado laboral informal. En el primer trimestre de 2021, la tasa de desocupación de la PEA masculina fue de 4.4%, mientras que la tasa de desocupación de la PEA femenina fue de 4.2%; comparada con el primer trimestre del año 2020, hubo un crecimiento de 1% y 0.8%, respectivamente (INEGI, 2021c). Esta cifra, si bien se ha visto incrementada por la pandemia, sigue sin tener un sesgo de género significativo. En agosto de 2019, la tasa de desocupación fue de 3.9% para hombres y de 3.6% para mujeres. La teoría laboral afirma que la desocupación suele ser más alta entre colectivos más desfavorecidos como jóvenes, mujeres, personas con menor nivel de educación, etc. En el caso de México, la teoría no se cumple si se aplica al desempleo femenino.

2 Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, s.f.).

3 Porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo (ver población desocupada) (INEGI, s.f.).

En este estudio se van a dividir en tres temas las distintas causas de la baja incorporación laboral de la mujer: causas relacionadas con la educación, causas relacionadas con el mercado de trabajo y causas relativas a la maternidad y los cuidados familiares. Las variables causales que este análisis incorpora no son las únicas; hay otras relacionadas con violencia, por ejemplo, que no son tratadas en este estudio, pero que sin duda deberán ser consideradas.

Dentro del primer grupo se analizan aspectos como los años de educación y la falta de mujeres en las áreas técnicas profesionales y de estudio. En la parte laboral se analizan fenómenos como la segregación por género del mercado de trabajo, la brecha salarial y el «techo de cristal» que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Finalmente, en la parte de cuidados familiares se analizan temas como el embarazo adolescente, el reparto de tareas del hogar, el cuidado y conciliación de la vida profesional y laboral, así como las licencias de paternidad y la necesidad de políticas de cuidado.

Causas relacionadas con la educación: más educación... en las mismas áreas de siempre

Una de las principales causas que se puede intuir afecta la baja tasa de incorporación de la mujer al mundo laboral es la falta de educación. En 2010, el promedio de años de escolaridad⁴ para hombres era de 8.7 y para mujeres de 8.4 (INEGI, 2010); 10 años después, según los datos censales, estas cifras son de 9.5 para hombres y 9.6 para mujeres (INEGI, 2021b). Esto es sin duda una mejora en la posición de las mujeres que, además, varía en el caso de la escolaridad de la PEA, donde los años de escolaridad son de 10.1 para los hombres y 10.9 para las mujeres, según datos del primer trimestre de 2021 (INEGI, 2021c). En todos

los grupos de edad, las mujeres tienen un promedio de años de escolaridad superior al de los hombres (cuadro 1).

Para ahondar en este tema, de acuerdo con las cifras del primer trimestre de 2021 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2021c), se observa que el porcentaje de mujeres con educación primaria y secundaria completa es superior al de los hombres (cuadro 2). El porcentaje de población en México con educación media superior y superior es tres puntos a favor de los hombres; una diferencia a considerar, mas no una causalidad importante de la baja tasa de incorporación laboral femenina. Puesto que la respuesta no está en el cuánto estudian, se debe considerar qué estudian las mujeres.

Cuadro 1. Promedio de años de escolaridad de la PEA por sexo, primer trimestre de 2021

	Total	Hombres	Mujeres
Grupos de edad	10.46	10.13	10.99
15 a 19 años	9.49	9.28	9.95
20 a 29 años	11.82	11.36	12.54
30 a 39 años	11.39	11.06	11.88
40 a 49 años	10.42	10.11	10.87
50 a 59 años	9.51	9.47	9.58
60 y más años	7.06	7.03	7.14

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2021 (INEGI, 2021c).

Cuadro 2. Población de 15 y más años según nivel de instrucción y sexo, primer trimestre de 2021 (porcentaje)

	Total	Hombres	Mujeres
Primaria incompleta	12.30	11.27	13.24
Primaria completa	17.32	17.17	17.47
Secundaria completa	34.50	33.91	35.03
Medio superior y superior	35.78	37.55	34.19
No especificado	0.10	0.10	0.07

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2021 (INEGI, 2021c).

⁴ Número de años que, en promedio, aprobaron las personas de 15 años y más, en el Sistema Educativo Nacional (INEGI, s.f.).

El reporte de investigación del Movimiento de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) en unión con el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE *Business School*) y el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) (2020) muestra que un fenómeno mundial es que las mujeres estudian menos carreras técnicas que los hombres. El número de mujeres que estudian ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas es menor al de hombres. Según el CIMAD et al. (2020), con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)⁵, solo 38% de las mujeres universitarias estudian carreras STEM, mientras que 62% restante estudia carreras como artes, humanidades, educación, sociales y económico administrativas. En el caso de los hombres, 54% estudia licenciaturas STEM y 46% otro tipo de licenciaturas. Este hecho queda reflejado en las cifras del Sistema Nacional de Investigadores donde 35% de sus investigadores son mujeres. Por otro lado, 24.5% de los miembros de la Academia Mexicana de Ciencias son mujeres (Román, 2017).

Una primera conclusión que se intuye es que, si bien el nivel educativo de las mujeres en general sí ha incrementado, "aún existen ciertos sesgos [en las áreas de estudio] que podrían estar frenando el ritmo de crecimiento de la tasa de rentabilidad de la educación y, por lo tanto, el crecimiento de la participación femenina en las actividades remuneradas" (CEPAL y OIT, 2019, p. 30). Las mujeres tienden a especializarse más en áreas sociales orientadas a los servicios y menos en las áreas técnicas, lo que tiene consecuencias en la segregación por sexo del mercado de trabajo y también en la menor remuneración de las mismas y todo ello repercute, finalmente, en su participación en el mercado laboral (CEPAL y OIT, 2019).

De acuerdo con el CIMAD et al. (2020), sería deseable seguir fomentando el crecimiento de la escolaridad de las niñas en México, acompañado de políticas de fortalecimiento de su participación en áreas de estudio técnicas que ayuden a disminuir las brechas de género y las desigualdades sociales y económicas.

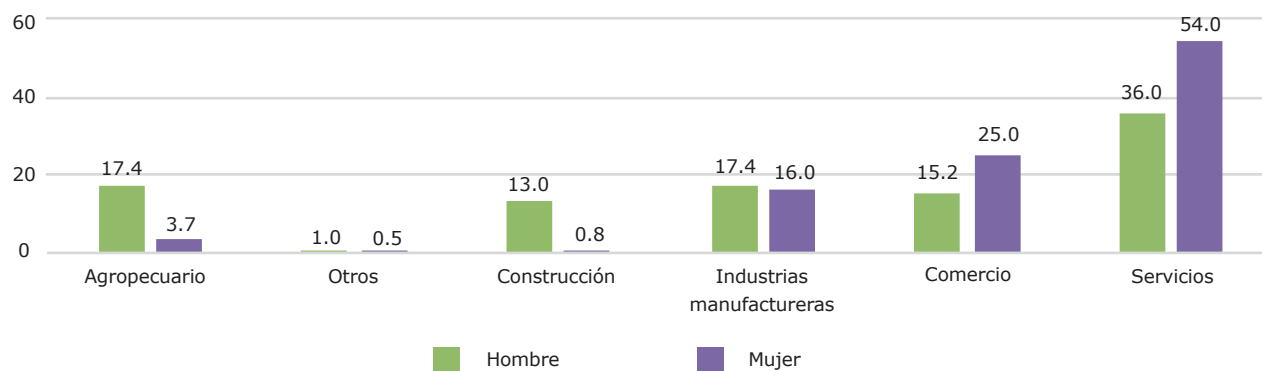
Causas relacionadas con el mercado de trabajo

En este apartado se van a analizar tres hechos relacionados con la discriminación de la mujer en el mundo laboral: la segregación laboral por género, el fenómeno conocido como «techo de cristal» y la incidencia de la brecha salarial.

La primera reflexión que se quiere introducir es la segregación por sexo de determinadas labores profesionales, principalmente en el ámbito del comercio y el sector servicios. Tal y como se ve en el gráfico 1, las mujeres predominan porcentualmente en labores del sector terciario. Las labores del sector comercio y servicios muchas veces se relacionan con puestos de trabajo de baja productividad para los que no se necesita una alta cualificación. La participación de la mujer en el mundo laboral a menudo se relaciona con labores de ventas, secretariales y servicios de limpieza o cuidado, cuya remuneración es tradicionalmente baja. Las cifras de mujeres que laboran en sectores de más alta productividad como construcción, manufactura, transporte, actividad financiera y tecnología son mucho menores, siendo estos sectores los relacionados con mayor formación, mejores condiciones laborales y mayor protección social (OIT, 2016).

⁵ Datos para las 197 instituciones que componen la ANUIES para el año escolar 2017-2018 en México.

Gráfico 1. Población ocupada por sexo y sector de actividad económica. Primer trimestre de 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2021 (INEGI, 2021c).

Una segunda característica que limita la participación de las mujeres en el mercado laboral es el fenómeno conocido como «techo de cristal». Camarena y Saavedra (2018) lo definen como el conjunto de “obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones” (p. 312). Si bien es un término que se utiliza desde finales de la década de 1980 del siglo xx, sigue estando muy presente en el mundo laboral mexicano actual, donde existen barreras invisibles que obstaculizan que mujeres cualificadas alcancen puestos directivos de responsabilidad (Camarena y Saavedra, 2018). Este hecho limita tanto su crecimiento como su participación laboral, la cual queda desalentada ante la falta de perspectiva de desarrollo profesional.

En el caso de México, Bolio et al. (2018) han estudiado este fenómeno, sobre todo, en las empresas privadas en México, donde se evidencia la subrepresentación de las mujeres en cargos directivos. En los cargos de menor nivel en las empresas, el porcentaje de mujeres es mucho más alto y disminuye a medida que se eleva la escala jerárquica de los puestos:

[Las mujeres] sólo ocupan 37% de los cargos de nivel de entrada y solamente 10% de los cargos en Comités Ejecutivos. [...] La escasa representación de mujeres en los niveles senior es una condición generalizada a través de todos

los sectores. Las oportunidades de avanzar en la jerarquía corporativa para las mujeres son limitadas ya que son promovidas en una medida mucho menor que los hombres. (pp. 10-11)

Pero, sin duda, uno de los de los grandes obstáculos que la mujer enfrenta para su desarrollo profesional es la «brecha salarial». La OIT (2016) la define como “la diferencia de remuneración [promedio] entre mujeres y hombres” (p. 51). Desde los orígenes de la Revolución Industrial, las mujeres que ocuparon puestos de trabajo iguales o similares a los de los hombres ganaban un salario menor, lo que es, sin duda, una discriminación laboral por razones de género. Varios son los motivos que se encuentran detrás de este hecho discriminatorio: diferencias en el nivel de educación, segregación laboral de género por tipo de trabajo realizado, la experiencia laboral y, sobre todo, la creencia de una posible inestabilidad laboral ante la posibilidad de ser madre y las horas de cuidado familiar que ser mujer conlleva. La OIT (2016) afirma que actualmente la brecha salarial se relaciona con “la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, [con] su concentración en los empleos menos remunerados, [con] la idea preconcebida de que las mujeres son económicamente dependientes y [con] su la (*sic*) falta de representación en los sindicatos” (p. 51).

De acuerdo con la OIT, "la brecha salarial entre mujeres y hombres a nivel mundial es de alrededor de 20%". Es decir, las mujeres reciben una remuneración 20% menor que los hombres. En el caso de México, la brecha es de 15.6% (2019). La brecha salarial es más alta en los estados de la República que tienen mayor nivel de desarrollo (Baja California, Nuevo León, Chihuahua y Sinaloa) y disminuye en los Estados con menores niveles de desarrollo como Chiapas, Oaxaca o Guerrero (INEGI e INMUJERES, 2019b). Sin duda, los bajísimos niveles de ingreso de las regiones menos desarrolladas del país permiten un menor margen de brecha salarial, donde la política laboral debe ir más dirigida al incremento general del nivel de ingreso percibido por trabajo.

La brecha salarial es más evidente en el sector privado que en el público, pero, en cualquier caso, se necesita de políticas de acción afirmativa que garanticen que el ser mujer no va a perjudicar el desempeño laboral de la misma. Políticas de transparencia salarial que prioricen criterios basados en la adquisición de competencias y experiencia profesional, favorecer procedimientos de denuncia y sanción a prácticas de desigualdad salarial y fomentar políticas de contratación y promoción laboral de mujeres son, sin duda, algunas de las herramientas que, si bien pueden ser desarrolladas por el sector privado, deben ser incentivadas por medidas públicas. Sin duda, la interconexión de las políticas laborales hacia el fomento de condiciones de trabajo decentes también favorecería la disminución de la brecha salarial. Por ello, sería deseable contar con políticas que fomenten la formalización laboral de las mujeres, la promoción de estudios de mayor cualificación y perfiles técnicos, el fortalecimiento de programas de formación continua para mujeres o programas que fomenten el autoempleo femenino.

En la participación laboral femenina existe una brecha salarial dentro del sector, marcada por la maternidad y los efectos que tiene en el desarrollo profesional de las madres. Por ello, las políticas que favorezcan la conciliación laboral y personal, así como el reparto de tareas del

cuidado de la familia y el hogar entre hombres y mujeres, reducirían la brecha salarial de las mujeres, principalmente en aquellas que son madres. A este tipo de políticas relacionadas con las labores de cuidado y conciliación laboral y personal, se dedica el siguiente apartado.

Causas relacionadas con tareas del hogar y cuidado

La maternidad es un suceso biológico inherente a las mujeres. El hecho de vivir un embarazo, parto y lactancia es consustancial al factor de ser mujer, lo que ha marcado el desempeño laboral de las mujeres y sobre el que no se ha legislado lo suficiente como para garantizar los derechos laborales de las madres. Pero los efectos de ser mujer en el mundo laboral van más allá de la maternidad. Ser mujer se relaciona, en muchas ocasiones, con una mayor responsabilidad en las labores del cuidado familiar y limpieza del hogar, por lo que es urgente contar con políticas de conciliación de la vida profesional con la vida personal en las que se incluyan la maternidad y paternidad. Por ello, se necesita el apoyo público para fomentar el reparto entre hombres y mujeres de las tareas del hogar no remuneradas y del cuidado familiar.

En las últimas décadas, la tasa de fecundidad ha disminuido de manera significativa en México. En 1960 era de siete hijos por mujer, en el año 2000 pasó a ser de 2.6 hijos por mujer y de 2.1 hijos por mujer para el censo de 2020 (INEGI, 2021a). La disminución del número de hijos, en las últimas décadas, ha sido una de las causas del aumento de la incorporación femenina al mercado laboral a nivel mundial. Sin embargo, en México hay un hecho extremadamente preocupante: el embarazo adolescente. En el país, para 2019, el porcentaje de nacimientos registrados de madres adolescentes (menores de 20 años) fue de 17%, es decir, de cada 100 adolescentes, 17 eran madres. No solo es una cifra muy alta, sino que, además, no ha mejorado en los últimos 25 años. En 1994, el porcentaje de madres adolescentes menores de 20 años

fue de 16.9% (INEGI, 2020). Se trata de un tema que debe ser prioritario principalmente por razones de salud de las madres, pero también por sus consecuencias sociales y laborales. El embarazo adolescente es un factor que reproduce la pobreza y que amplía brechas de género y desigualdades sociales (Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes [GIPEA], 2019). Las adolescentes que son madres a menudo no pueden seguir con sus estudios y se ven abocadas a trabajar en empleos precarios, informales, inestables y mal remunerados. El embarazo en la adolescencia suele traer consecuencias sociales y económicas negativas para las madres, sus familias, sus comunidades y el país, lo que dificulta su acceso a una mayor formación, mejores trabajos y más altos ingresos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). Por ello es absolutamente necesario que las políticas laborales con enfoque de género consideren este tema y trabajen de manera coordinada con las Secretarías de Trabajo, Salud, Educación y el Instituto de las Mujeres.

Uno de los principales motivos que limitan la introducción de la mujer al mundo laboral remunerado y su desarrollo dentro del mismo es la carga cultural de que es ella quien debe encargarse de las tareas de cuidado, limpieza del hogar y de atención de la familia. La evidencia de este hecho está en las encuestas de uso de tiempo que se dedica a las tareas del hogar. El tiempo que las mujeres dedican a labores no remuneradas de cuidado del hogar y familia es, por mucho, superior al que destinan los hombres. Tanto en países de altos como de bajos ingresos existe una brecha de tiempo que limita que las mujeres se puedan incorporar al mundo laboral y que se hace mucho más pronunciada cuando hay niños o ancianos en la familia que dependen del cuidado familiar (CEPAL y OIT, 2019).

En el caso de las mujeres que sí trabajan de manera remunerada, esto supone, en muchas ocasiones, una doble jornada, ya que a su trabajo profesional se le unen todas las horas dedicadas al hogar y estas suelen ser muchas

más que las que dedican los hombres. Si a las mujeres que trabajan fuera del hogar se les suman las horas que dedican a su desarrollo profesional remunerado y las horas que dedican a tareas del hogar, acaban teniendo jornadas mucho más largas que las de los hombres.

En particular, las mujeres empleadas (ya sea como trabajadoras autónomas o como trabajadoras asalariadas o a sueldo) tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados; concretamente, la brecha de género es de 73 minutos y de 33 minutos por día en los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente. Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado. (OIT, 2016, p. xvii)

En el caso de México, las mujeres destinan más del doble de tiempo que los hombres a labores de cuidado del hogar y la familia. Según datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) del INEGI e INMUJERES, para 2019, los hombres dedicaron 9.8 horas más por semana al trabajo en labores remuneradas, pero 24.5 horas menos que las mujeres en el trabajo no remunerado de los hogares (Cuadro 3).

Resulta muy interesante analizar el estudio de tiempo dedicado al hogar entre la población que trabaja de manera remunerada. Las mujeres que trabajan 40 horas semanales o más en el mercado laboral remunerado dedican al hogar casi 18 horas más a la semana que los hombres en la misma condición. En el cuadro 4 se puede observar cómo las mujeres que trabajan en México acaban teniendo jornadas mucho más largas que los hombres, si se suma las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas. En el caso de las mujeres que trabajan menos de 40 horas a la semana, la diferencia aumenta a 27 horas más en comparación con las que destinan los hombres a las labores en el hogar. En México, las mujeres que trabajan en el mercado laboral menos de 40 horas semanales

o que no trabajan fuera del hogar de manera remunerada dedican 2.5 veces más de tiempo a labores del hogar que los hombres que laboran menos de 40 horas a la semana (Cuadro 4).

Considerando estas cifras, es imperativo contar con políticas públicas en favor de una distribución equitativa de las labores del cuidado y del hogar no remuneradas entre hombres y mujeres (OIT, 2016).

Cuadro 3. Promedio de horas semanales del tiempo total de trabajo de la población de 12 y más años por tipo de trabajo y tasas de participación según sexo

Sexo	Total	Trabajo para el mercado	Trabajo no remunerado de los hogares	Producción de bienes para uso exclusivo del hogar
Mujeres	59.5	37.9	39.7	5.6
Hombres	53.3	47.7	15.2	6.6

Fuente: INEGI e INMUJERES, (2019a).

Cuadro 4. Promedio de horas a la semana de la población de 12 años y más que realiza trabajo no remunerado de los hogares según la condición de participación económica y horas de trabajo para el mercado por sexo

Condición de participación económica y horas de trabajo para el mercado	Mujeres	Hombres	Brecha
PEA con 40 o más horas de trabajo semanal para el mercado	32.7	14.8	-17.9
PEA con menos de 40 horas de trabajo semanal para el mercado	44.2	17.1	-27.1
Población no PEA	41.5	14.5	-27

Fuente: INEGI e INMUJERES, (2020).

A este hecho se une también la falta de desarrollo de políticas de licencia de paternidad que involucren a los hombres en el cuidado de sus hijos: en México, la licencia por maternidad es de 12 semanas para la madre y de 5 días en el caso del padre. Estudios realizados demuestran que los padres que se involucran en la crianza de los primeros meses de sus hijos acaban involucrándose, en mayor medida, en el cuidado de los mismos durante su etapa preescolar y escolar. Es decir, las licencias de paternidad en los meses y años tempranos del cuidado de los hijos constituyen una política importante de incorporación de la mujer al mundo laboral. Intentar equiparar lo máximo que se pueda las licencias por hijos entre madres y padres reduce notablemente el factor de riesgo que, en términos laborales, significa hoy

en día la maternidad para muchas mujeres. En el caso de licencias de paternidad y maternidad similares, ser padre o madre afecta de manera más equilibrada a hombres y mujeres, lo que reduce el riesgo de discriminación por sexo.

La OIT (2016) ha evidenciado que las razones principales por las que las mujeres abandonan el mundo laboral o limitan su desarrollo son la brecha salarial, la falta de políticas de licencias parentales adecuadamente remuneradas (para que ambos padres puedan disfrutar de manera alterna), la carencia "de servicios de cuidado infantil de calidad, asequibles y accesibles y de otros servicios de cuidado para los miembros de las familias, así como de modalidades de trabajo flexible que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar" (p. 73).

Este hecho nos dirige a tratar el tema de la necesidad de contar con políticas de cuidado alentadas por los gobiernos. Según la CEPAL (s.f.), “el trabajo de cuidado comprende actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos planos: material, económico, moral y emocional”. Además, cuidar a una persona incluye su alimentación, vestido, limpieza, salud y compañía.

Contar con sistemas de guarderías públicas de horario extendido y centros de cuidado para adultos mayores son, sin duda alguna, políticas de alto impacto en la incorporación de la mujer al mundo laboral. El hecho de que centros públicos puedan cubrir las labores que tradicionalmente se han centrado en mujeres se traduce en mayores tasas de población femenina ocupada y en trabajos formales que cotizan y pagan impuestos que, a su vez favorecen este tipo de políticas de cuidado. En muchos países, las políticas de cuidado incorporan también ayudas económicas para el pago de guarderías o residencias privadas cuando los sistemas públicos son insuficientes en capacidad. Las políticas de cuidado deben incorporar también labores de atención a los cuidadores, quienes deben realizar sus labores en condiciones decentes y con la formación y descanso necesarios. La profesionalización de labores de cuidado es un área de oportunidad laboral para muchas mujeres en el mundo. Estas políticas de cuidado son muy necesarias en el mundo desarrollado donde las tendencias demográficas muestran un acelerado envejecimiento de la población. Cada vez más son las personas mayores que viven más tiempo y necesitan atención en su etapa final. Esto es algo que un país como México debería prever, legislar e implementar para que las tareas de cuidado de la población mayor no recaigan solo en las mujeres mexicanas obstaculizando, de nuevo, su incorporación laboral remunerada.

Conclusiones

Tal y como reconoce la OIT (2016), la igualdad de género en términos económicos y laborales se traduce en crecimiento económico, desarrollo, “reducción de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social” (p. 105). La consecución de un crecimiento económico en un entorno de desarrollo sustentable con perspectiva de género es una meta mundial que en México es importante atender. La baja tasa de incorporación laboral de la mujer hace necesario estudiar el fenómeno y sus causas; varias se han expuesto en este texto —las de orden educativa, laboral y familiar—, pero hay muchas más que no se han tratado y que deben ser tomadas en cuenta, como los altos niveles de violencia que sufre la mujer.

De cara a un crecimiento económico, sustentable y decente, sería deseable que México implementara una política laboral multidimensional con perspectiva de género. Una política que, tal y como se ha demostrado, trate el tema de la incorporación de la mujer al mundo laboral como un tema multifactorial que necesita de políticas coordinadas e intersectoriales en temas laborales, pero también educativos, sociales y de salud. Sería deseable contar con una agenda política que fomente la incorporación y desarrollo laboral de las mujeres en condiciones decentes gestionada desde el principio de coordinación interinstitucional. La inclusión de una perspectiva de género en las políticas laborales es un imperativo que debe proyectarse en la generación de un mercado laboral en el que las mujeres se incorporen y desarrollen en condiciones decentes, formales, sin discriminación salarial y sin que la posibilidad de su maternidad sea considerada un obstáculo en su desarrollo profesional.

La igualdad de género en el trabajo será posible si se fomenta el estudio y el desarrollo profesional, especialmente en áreas técnicas, entre las mujeres, sin diferencias salariales y que permita reconocer y valorar las ventajas de tener una mujer en puestos directivos. Pero sobre todas estas condiciones se plantea la

imperante necesidad de, tal y como expresa la OIT (2016):

[Neutralizar] las desventajas relacionadas con la función reproductiva de las mujeres, [promoviendo] el reparto equitativo del trabajo de cuidado no remunerado: entre las mujeres y los hombres, por una parte, y entre la familia y la sociedad en general, por otra. (p. 105)

La creación de una agenda de política de cuidados en México es otro factor importante, ya que se deben crear instituciones públicas de cuidado que generen las condiciones para la incorporación laboral de la mujer. Esta agenda de cuidados deberá ir de la mano de una estrategia de ampliación de la licencia por paternidad y de una campaña de promoción del reparto de labores del cuidado y atención del hogar entre todos los miembros de la familia.

El objetivo final de este compendio de medidas es alcanzar un mayor nivel de desarrollo a través de políticas laborales con perspectiva de género que se proyecten en la igualdad y bienestar de todos los mexicanos dentro y fuera del hogar.



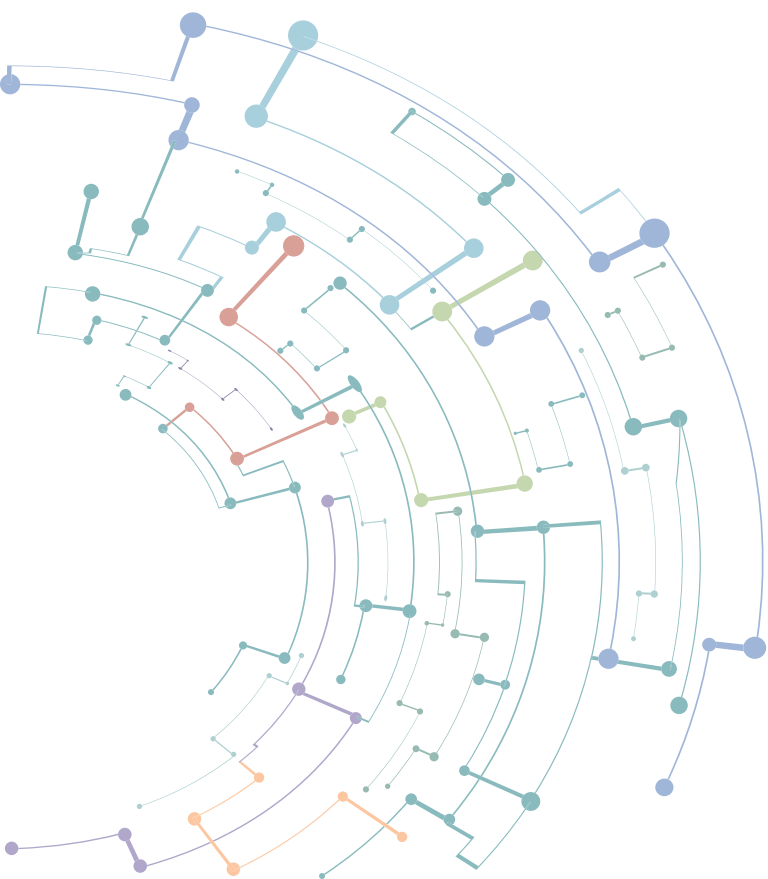
Referencias

- Bolio, E., Garza, G., Ibarra, V. y Renteria, M. (2018). Una ambición dos realidades. *MX Women Matter*. Mckinsey y Company. https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf
- Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- CEPAL. (s.f.). *Sobre el cuidado y las políticas de cuidado*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>
- CEPAL. (7 de agosto de 2007). *Trabajo femenino es fundamental para la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe* [Comunicado de prensa]. <https://www.cepal.org/es/comunicados/trabajo-femenino-es-fundamental-la-superacion-la-pobreza-america-latina-caribe>
- CEPAL y OIT. (2019). Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, (21). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
- CIMAD, IPADE Business School y Movimiento STEM. (2020). *Mujeres eligiendo carreras STEM*. https://www.researchgate.net/publication/341909680_Mujeres_eligiendo_carreras_STEM
- GIPEA. (2019). *Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes [ENAPEA]*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/559766/informe2019-enapea.pdf>
- INEGI. (s.f.). *Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- INEGI. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/default.html>
- INEGI. (2020). *Natalidad y fecundidad*. Población. https://www.inegi.org.mx/temas/natalidad/default.html#Informacion_general
- INEGI. (2021a). *Promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres de 12 y más años por entidad federativa según estado conyugal, años censales de 2000, 2010 y 2020* [consulta de tabulado interactivo]. https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Natalidad_Natalidad_04_fbbcdfb8-a036-4718-b328-8f94da3ad3c4
- INEGI. (2021b). *Censo de Población y Vivienda 2020 (Resultados generales)*. https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#Resultados_generales
- INEGI. (2021c). *ENOE [Base de Datos]*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI e INMUJERES. (2019a). *ENUT 2019. Presentación de resultados*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- INEGI e INMUJERES. (2019b). *Mujeres y hombres en México 2019*. INEGI. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

- INEGI e INMUJERES. (8 de octubre de 2020). *Se presentan resultados de la encuesta nacional sobre uso del tiempo (ENUT) 2019* [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf
- OCDE. (2017). *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. INMUJERES. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/construir-un-mexico-inclusivo_9789264300996-es#page27
- OIT. (s.f.). *Trabajo decente*. OIT. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- OIT. (2019). *Igualdad salarial entre mujeres y hombres es clave para lograr los objetivos de la Agenda 2030*. OIT. https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_731969/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *Observatorio de la OIT: La Covid 19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- OMS. (2020). *El embarazo en la adolescencia*. Centro de Prensa de la OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-pregnancy>
- ONU. (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Sitio de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Román, O. R. (2017). *El empoderamiento de la mujer en la educación*. Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/2017/11/6/el-empoderamiento-de-la-mujer-en-la-educacion>

Como ha ocurrido en otras grandes crisis del pasado, junto con la atención de las urgencias de la pandemia, emergieron los cuestionamientos sobre el sentido y dirección del desarrollo, y en esta ocasión las interrogantes se vieron acicateadas por el apremio existencial que supone el coronavirus. Este rasgo introdujo, sin duda, una nueva sensibilidad en el análisis y la deliberación de los caminos que deben seguir las sociedades para resolver las insuficiencias que ya estaban presentes, pero que afloraron con mayor crudeza y se magnificaron en la crisis.

Este nuevo volumen del Informe del Desarrollo en México, del Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, de la Universidad Nacional Autónoma de México, parte de un conjunto de aportaciones sobre rasgos y coordenadas para repensar el horizonte de los próximos años, no solo en términos de recuperación, sino también de reconfiguración de las formas de organizar, generar y distribuir el bienestar social, abordando los nuevos entornos del desarrollo, las urgencias de política más expuestas por la pandemia, y las prioridades de estrategia social y económica.



ISBN: 978-607-30-5269-9



9 786073 052696



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES



Programa
Universitario
de Estudios
del Desarrollo
UNAM