



Casa abierta al tiempo

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Xochimilco

“Impacto de la pandemia de COVID-19 en la vida de las mujeres”

T R A B A J O T E R M I N A L

Que para obtener el título de:
LICENCIADA EN POLÍTICA Y GESTIÓN SOCIAL

Presenta:
ILSE THAMARA HERNÁNDEZ MORALES

Asesora de trabajo terminal:
DRA. ANA LAU JAIVEN

Ciudad de México

Septiembre, 2022

Índice

Introducción	2
Empleo en México	4
Empleo formal	5
Empleo Informal	5
Trabajo no remunerado	8
Trabajo decente o digno	10
Situación de las mujeres de 12 y más años	11
Educación Femenina	11
Uso del Tiempo en el Hogar	14
Empleo femenino	19
Acciones gubernamentales enfocados a incrementar la autonomía de las mujeres	35
Pandemia de COVID-19 en el empleo femenino	41
Educación femenina	41
Uso del tiempo en el hogar	47
Empleo femenino	53
Acciones gubernamentales	59
Conclusiones	64
Referencias	65

Agradecimientos

Dedico este trabajo principalmente a mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por estar conmigo en cada paso y darme fuerzas para seguir en este proceso, gracias a ella he llegado hasta aquí.

Doy las gracias a mi hermana y a mi hermano por estar siempre a mi lado, por su apoyo moral y por ser parte fundamental de este gran logro.

A mi familia por ayudarme a conseguir mis objetivos como persona y estudiante, por estar a mi lado apoyándome y aconsejándome.

A la Doctora Ana Lau y la Doctora Elena Vega por haberme apoyado en este proceso y compartir sus conocimientos.

Introducción

En febrero de 2020 se anunció un confinamiento en respuesta a la crisis sanitaria y humanitaria provocada por la pandemia de COVID-19. Entre las medidas que se llevaron a cabo para enfrentar la crisis se encuentra la cancelación de clases presenciales en todos los niveles educativos y la suspensión de actividades económicas no esenciales, entre otras medidas de la Jornada Nacional de Sana Distancia. Los efectos de estas medidas de distanciamiento social, en el mercado laboral, se extendieron más allá de la dinámica productiva, donde, tomando en cuenta la salvaguarda de la salud, hubo una reorganización del trabajo para evitar el cierre/suspensión de centros de trabajo.

Cabe agregar que la pandemia también impactó en la autonomía de las mujeres sobre todo en la toma de decisiones y en la autonomía física y económica, pues desde una perspectiva macroeconómica, el hecho de percibir un ingreso no le asegura a las mujeres dicha autonomía. “la economía feminista ha mostrado que hay un gran volumen de trabajo femenino, de reproducción social y de cuidados que no es reconocido de manera social y por ende es menos retribuido” (Rodríguez y Bellmunt, 2022).

Por ende, esta situación pone de manifiesto un problema ya existente: la presencia de diversas barreras a la participación de la mujer en el mercado laboral, la sobrerrepresentación de la mujer en actividades no esenciales, la precarización laboral y la organización doméstica-familiar, el trabajo de cuidado y en el hogar, son actividades que mayormente recaen en las mujeres, entraron en crisis. Por este motivo surge la pregunta que pretende guiar el trabajo: ¿qué pasó con el empleo de las mujeres durante la pandemia de Covid-19?

El propósito del presente trabajo es dimensionar el impacto de la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 en el empleo femenino. A través de la comprensión de conceptos (empleo precario, informalidad, trabajo decente, trabajo no remunerado, entre otros), se describe la estructura y el funcionamiento del mercado laboral, para delinear las variables (salario, jornada laboral, educación, etc.) que influyen en las y los trabajadores en el empleo. Aunado a esto se describen los factores (división sexual del trabajo, trabajo doméstico, de cuidado y uso del tiempo) que influyen sobre todo en el comportamiento de las mujeres, con el fin de contextualizar la amplia gama de situaciones en el que las mujeres se

ven envueltas (solteras, casadas, jefas de familia), y así analizar su impacto en la participación laboral.

De manera que, desde un enfoque cualitativo, se analizan distintas tablas de participación laboral femenina del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), para delinear la situación del mercado de trabajo, previo a la pandemia de la COVID-19 y hasta el momento. Asimismo se recurre a una clasificación de sectores de la actividad económica considerados esenciales y no esenciales retomados de distintas fuentes: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), Censos económicos y cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social para analizar la participación femenina pre y post pandemia COVID-19.

Además ante la ambigüedad del uso de conceptos, y con fines prácticos para la comprensión del trabajo, se recurre a lo dicho por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), así como a autoras como Brígida García y Edith Pacheco.

El trabajo está dividido en tres partes, en el primer apartado se aborda, desde la literatura, el mercado laboral, su configuración y las variables que influyen en el empleo; en el segundo apartado se aborda, estadísticamente, la situación de las mujeres de 12 años en adelante, de 2005 al primer trimestre de 2019, enseguida se aborda de nuevo la situación de las mujeres de 12 años en adelante, pero ahora de 2019 a 2020, para esto se aborda en ambos capítulos variables como la educación, la situación conyugal y el uso del tiempo debido a que esto influyen en la participación laboral y en el tipo de empleo al que acceden, aunado a esto en el capítulo 3 se abordan las medidas implementadas por el gobierno para incentivar la autonomía de las mujeres; seguido de este análisis se aborda las acciones implementadas por el gobierno para atender la crisis sanitaria; y por último, las conclusiones.

Empleo en México

En este apartado voy a hablar acerca de aquellos conceptos que me ayudarán más adelante a comprender la situación en el mercado laboral, específicamente para las mujeres. El motivo de que este apartado sea teórico se debe a que el mercado de trabajo, así como ha presenciado un aumento en la participación laboral, también se vio “un aumento del sector informal, una polarización en los ingresos y una escasez de condiciones adecuadas en el trabajo” (Padrón Innamorato et al., 2017; 27). Es importante captar esto, porque desde aquí se puede entender el tema del trabajo no remunerado, que se tratará más adelante.

Con esto en mente, en la literatura se señala, cuando se aborda la problemática sobre el empleo femenino, el uso de términos como precarización, trabajo precario, subempleo, informalidad, entre otros para analizar su impacto en la calidad de vida de los y las trabajadoras (Camberos Castro y Bracamontes Nevárez, 2021, 37), aunque el uso de un término u otro dependerá de la finalidad del estudio, no es común que se mencione como se concibe el término, a qué hace referencia. Por ello, me parece necesario aquí definir qué significa cada uno de ellos para comprender las diferentes características y situaciones que se presentan.

Es importante subrayar que ante el crecimiento de la fuerza de trabajo se hace necesario una distinción entre trabajo y empleo. El primero hace alusión al “conjunto de actividades realizadas para satisfacer las necesidades básicas, a fin de proporcionar los medios de sustento necesario” (Méndez Morales, 2019, 35), y que a su vez establecen las dinámicas de intercambio y forman la base del mercado y de la sociedad. No obstante, si este “se realiza para obtener un ingreso, un salario o una asignación que permita subsistir a las personas” (Méndez Morales, 2019, 35), entonces estamos hablando de las dinámicas del empleo, es importante entender esto puesto que de aquí se puede entender la cuestión del trabajo no remunerado, punto que será tocado más adelante.

Ahora bien, cabe señalar que la importancia de medir la fuerza de trabajo radica en la relación entre la población y el desarrollo, a través de estadísticas podemos comprender y analizar los cambios en los patrones de producción. Las estadísticas contienen información sobre los trabajadores, y no me refiero a información personal, sino más bien “relacionada en las ocupaciones, las condiciones en el empleo y el mercado laboral” (Padrón Innamorato et

al., 2017, 27). De manera específica en la literatura sobre el empleo femenino se aborda la relación de la participación laboral, con las condiciones laborales, la cuestión de los salarios y el papel de la dinámica familiar. No obstante estas se abordan en dos tipos de estudios: aquellos que hacen énfasis en el tipo de empleo, ya sea formal o informal; y aquellos que se centran en las ocupaciones.

Sobre la base de las ideas expuestas lo que sigue del capítulo es la exposición de conceptos desde el empleo formal al informal, lo que se entiende de ellas, y su relación con variables como: “la relación educación-trabajo, tipo de contrato laboral, las prestaciones sociales y la jornada laboral” (Garrido-Rodríguez y Pérez-Campuzano, 2019, 83).

Empleo formal

Para este apartado se recurre a lo mencionado durante la presidencia de Enrique Peña Nieto (2012-2018), a través del portal del Gobierno de México. Desde la perspectiva de formalidad se entiende como “la capacidad de los trabajadores para acceder a derechos y beneficios básicos como servicios de salud, créditos para vivienda o ahorro para el retiro” (Gobierno de México, 2013), por lo que el empleo formal incluye a aquellos trabajadores asalariados en empresas formales, ya sean medianas o grandes, y que están registrados en el sistema de seguridad social.

Así mismo se menciona que la formalidad beneficia al empleador al permitirle a "su negocio o empresa obtener mayores ventajas como acceder a créditos y financiamientos, capacitación, asesoría, así como acceso a mercados y consumidores para sus productos o servicios, participar como proveedor de adquisiciones y compras de gobierno" (Gobierno de México, 2013).

Sin embargo, esto es lo que "debería suceder", porque en la práctica pocas personas logran acceder a este tipo empleo, de lo contrario sería ilógico tener que abordar aquella otra parte a la que si logran acceder, y entender qué es lo que lo hace diferente.

Empleo Informal

¿Se podría decir que el empleo informal es lo contrario al empleo formal? la respuesta es no, debido a que el concepto como tal de "empleo informal" es un poco compleja ya que en ella se abordan otras cuestiones que si bien resultan ser similares, como la economía informal, el empleo informal, la informalidad, entre otros, estos no son lo mismo.

Comencemos por la informalidad. La informalidad es una “característica de tipo estructural presente en el mercado laboral” (OIT, 2018, 32), que si bien tiene un impacto negativo en los trabajadores y en el sector empresarial, esta se concibe como “la unidad económica en el sector informal, algunas de sus manifestaciones son el no registro y la pequeña escala de operación” (Ibarra-Olivo et al., 2021, 14).

En este sentido, las ocupaciones, en el sector informal, que integran a todas “aquellas personas que participan directamente en los procesos de generación de bienes y servicios forman parte de la informalidad por el vínculo con las respectivas unidades económicas” (Ibarra-Olivo et al., 2021, 14). Ante esto entonces cabe preguntarse ¿qué es el sector informal?

El sector informal se conforma por un “conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad de crear empleos y generar ingresos” (Ibarra-Olivo et al., 2021, 11). Además incluye a un “subconjunto de empresas que no constituyen entidades jurídicas independientes de sus propietarios” (Ibarra-Olivo et al., 2021, 11), es decir, “pertenecen a miembros individuales del hogar, y por lo general funcionan en pequeña escala, en la que hay muy poca o ninguna diferencia entre el trabajo y el capital como factores de producción” (OIT, 2018; 22).

Dentro de este marco, del análisis del sector informal obtenemos “información sobre las características sociodemográficas de las personas ocupadas como el sexo, la edad, la educación y las condiciones laborales, es decir, horas de trabajo, tipo de contrato, lugar de trabajo e ingresos” (Ramos Soto, 2015, 4). Para obtener esto INEGI recurre a encuestas de empleo para obtener una estimación y características de la ocupación, las variables seleccionadas son: rama de actividad, tamaño de la empresa, lugar de trabajo, posición en el trabajo, tipo de contrato, tipo de prestaciones sociales y tipo de empresa.

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo clasifica al empleo informal de acuerdo a si la empresa donde se ocupa el puesto está en el sector informal. De este modo, tenemos a “aquellos trabajadores por cuenta propia; empleadores que operan una empresa informal aun con trabajadores asalariados y a trabajadores familiares auxiliares, independientemente de que se desempeñen en empresas del sector formal o informal” (Varela-Llamas et al., 2013, 4).

Aunado a esto, desde el punto de vista de las relaciones laborales y como ya se había mencionado, para que un puesto de trabajo se considere informal, “la relación de trabajo no debe estar, ni legalmente ni en la práctica, sujeta a la legislación laboral nacional” (OIT, 2011). Junto a este también se encuentran aquellos “trabajos ocasionales o de corta duración, trabajos con horarios o salarios inferiores a un umbral específico” (OIT, 2011).

Con esto en mente abordaremos ahora la relación educación-trabajo. La idea de que “el individuo debe ser capacitado para el ejercicio calificado de una profesión o un conjunto coherente de profesiones distintas” (Vieyra Villalá y Ortega Tambaco, n.d., 443), es porque esta relación resulta como un componente estratégico para la planificación educativa, la productividad y competitividad de las empresas.

Lo anterior responde a que el conocimiento que requiere “la relación entre las bases de producción, productividad y competitividad se centra en la información adquirida por lo que es fundamental la incorporación de trabajadores cualificados” (Planas et al., 2019, 19). Los efectos de esta se muestran en la dinámica ocupacional, y su “análisis gira en torno a la relación entre la tasa de empleo y la percepción salarial” (Peláez González y Andrés Rodríguez, 2020, 5).

Podemos interrumpir aquí, para tratar la idea de que a mayor nivel educativo, menor será el nivel de informalidad, pero en la práctica no es así. Si bien “la capacitación y el desarrollo de habilidades son factores esenciales para la transición hacia una economía formal” (OIT, 2018), ya que pueden mejorar las habilidades y la empleabilidad de la fuerza de trabajo, tener el privilegio a la educación no es garantía de acceder a un empleo formal y más productivo.

Volviendo a la idea de la relación de trabajo ahondemos sobre la cuestión del contrato laboral y la temporalidad de éstos. Dado que el contrato estipula claramente las prestaciones, el aguinaldo, las vacaciones con goce de sueldo y el reparto de utilidades que la empresa entrega a los empleados, es importante resaltar el “doble aspecto que esto tiene: relacionado a la unidad económica, donde no existe el control legal; o bien, independientemente del tipo de bienes producidos u ofrecidos, cuentan con una base legal” (Peláez González y Andrés Rodríguez, 2020, 5). También conocidos bajo el nombre de permanentes o indefinidos responden a una nueva “forma flexible de organización del trabajo que se ha utilizado como herramienta para subcontratar las responsabilidades del empleador” (Peláez González y Andrés Rodríguez, 2020, 5).

Entonces, necesitamos comprender que la seguridad social en México da cobertura al trabajo asalariado, subordinado y formal. Así, si sumamos la estructura institucional, los arreglos políticos y el desequilibrio en el mercado de trabajo, el resultado es una “diversificación de sistemas de pensiones de carácter excluyente y desigual, de ahí podemos advertir qué tan segmenta se encuentra una sociedad en términos ocupacionales” (Ramírez López et al., 2020, 95).

Además del acceso a la seguridad social, lo que también nos ayuda en el análisis de la segmentación es la jornada laboral, la diferencia está en que este indicador señala la presencia del subempleo. Peláez y Rodríguez (2020) mencionan que el tipo de empleo también puede ser determinado por la cantidad de horas trabajadas. Así, se establecen tres tipos de análisis: aquellos trabajadores que laboran menos de 40 horas semanales, aquellos que laboran 40 horas semanales y aquellos que laboran más de 40 horas semanales.

Berenice Ramírez López (2019) clasifica aquellas actividades como parte del empleo informal a los trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propios negocios, ya sean profesionales o técnicos, pero sin las condiciones de formalidad, es decir, no están registrados bajo la ley nacional. También se incluye a aquellos empleadores dueños de sus propias empresas en el sector informal que no están registradas o no ocupan empleados registrados. Los trabajadores familiares y de apoyo, ya sea que trabajen para empresas del sector formal o informal, y los miembros de cooperativas de producción que no están formalmente constituidas como entidades legales.

De las evidencias anteriores podemos resumir que la inestabilidad laboral no solo se refleja en el riesgo de desempleo sino también en la falta de contratos de trabajo y su carácter temporal, ya sea permanente o indefinido. Por lo tanto, el sector informal es visto como un sector útil con salarios bajos .

De los datos anteriores se puede concluir que la inestabilidad laboral no solo se refleja en el riesgo de desempleo sino también en la falta de contratos de trabajo y su carácter temporal, ya sea permanente o indefinido. Por lo tanto, el sector informal es visto como un sector útil con salarios bajos (Ramírez López, 2017, 4). Empero esta descripción sería incompleta si no abordáramos la diversidad de perfiles laborales. Conceptos como “precariedad” laboral, “precarización” del trabajo y “trabajo precario” que, además de que no son lo mismo, aparecen en los estudios sobre el empleo de las mujeres.

Por eso, conviene hacer una pausa para exponer la dimensión a la que pertenece cada cosa. La “precariedad laboral” proporciona ciertos atributos y características que a menudo se relacionan a factores externos. En tanto, la “precarización laboral” es un fenómeno social de empeoramiento de las condiciones laborales. Finalmente, el “trabajo precario” es una categoría que analiza la calidad del trabajo y las características que determinan el tipo de trabajo (Gámez Gastelum et al., 2020, 28).

Aclaro todo esto porque llama la atención cómo a partir de esta dimensión surge las consecuencias de la precarización, caracterizada por la incertidumbre en el mercado de trabajo, que es la falta de oportunidades de empleo, por otro lado, la incertidumbre del trabajo se expresa por una protección insuficiente frente a la pérdida de empleo o despido arbitrario; la inseguridad social relacionada con malas condiciones de seguridad médica; y por último la reproducción de la incertidumbre relacionada a la falta de acceso a la educación básica y formación profesional (Gámez Gastelum et al., 2020; 28).

A lo largo de este capítulo hemos mirado los cambios en el mercado laboral, sin embargo, el propósito de este trabajo no es solo mostrar la manera cómo las variables afectan la vida de las personas, sino también tratar de entender cómo la segmentación y el trabajo no remunerado afecta a las mujeres cuando se incorporan al mercado laboral.

Dentro de la perspectiva de la segmentación cabe señalar que hay dos dimensiones, horizontal y vertical. La primera es consecuencia del “grado de heterogeneidad estructural y de los nodos constitutivos de la desigualdad de género” (CEPAL, 2019, 33). Mientras que la segunda muestra aquellas dificultades que enfrentan las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente y acceder a puestos con mayor poder de decisión y mayor remuneración. De esta se desprende tres tipos: (1) piso pegajoso, que impide que las mujeres peor pagadas acceder a un trabajo más rentable; (2) techo de cristal, son una serie de restricciones a las mujeres para alcanzar rangos más altos en puestos gerenciales; y por último, las paredes de cristal, que muestran la limitada participación de las mujeres en diversas operaciones empresariales (CEPAL, 2019, 33).

Uno de los componentes más importantes en los estudios sobre la segmentación horizontal son los estudios ocupacionales, donde se aborda la discriminación interna o externa, también conocido como sector primario y sector secundario de la estructura del mercado. La importancia de estudiarlos es por la importancia de entender la determinación del salario y las

condiciones de trabajo, así como sus oportunidades de promoción y capacitación (Castro Vela y Camayo Medina, 2018).

Trabajo no remunerado

Antes de continuar quiero aclarar que este apartado trata sobre lo que escribieron Brígida García y Edith Pacheco al conceptualizar y medir el uso del tiempo y el trabajo no remunerado en México. Una vez teniendo esto en mente se plantea entonces qué es el trabajo no remunerado, cómo afecta a las mujeres, además, por qué ante este también se habla de responsabilidad social. Para entender de qué trata el trabajo no remunerado, debemos referirnos al uso del tiempo, que es un “indicador del bienestar de la población, las desigualdades sociales y de género” (García y Pacheco, 2014, 15). Este indicador visibiliza la carga de trabajo, tanto remunerado como no remunerado, de hombres y mujeres, para a partir de este proporcionar valor económico al trabajo no remunerado.

El trabajo doméstico y de cuidado es la producción gratuita de bienes y servicios de escaso o nulo valor económico con el fin de mantener y reproducir a los miembros del hogar a través del consumo directo. Cabe aclarar que en ocasiones se utiliza el término de actividades o tareas reproductivas para referirse a “las labores del hogar y al cuidado al mismo tiempo” (García y Pacheco, 2014, 15). Ante esto la Clasificación Mexicana de Actividades de Uso del Tiempo (CMAUT), explica que los servicios y apoyos familiares para los miembros del hogar se consideran actividades productivas de valor económico. Sin embargo, aún existen diferencias en la definición de las actividades que forman parte del trabajo doméstico y del cuidado.

Sin embargo, conviene recordar que para determinar si una actividad como trabajo doméstico y de cuidado, tiene que estar la posibilidad de encomendar actividades como las tareas del hogar y el cuidado a un tercero. García y Pacheco (2014) indican que esta categoría debe incluir trabajos relacionados con “la preparación de alimentos, limpieza, el cuidado de niños y personas mayores, la gestión del hogar y la reparación de la vivienda” (p. 25). Las actividades extradomésticas, se diferencian de las actividades económicas, pues implica producción o servicios para el mercado, pueden ser remuneradas o no, y tienen lugar dentro o fuera de las unidades nacionales, incluso son descritos como lejos de casa (ENUT, 2009).

De igual forma, García y Pacheco (2014) señalan que el problema de los censos y estudios de ocupación y empleo radica en determinar qué consideran actividades fuera del hogar, ya que

tienden a agrupar aquellas actividades con valor económico y actividades que no lo pueden tener. Por tanto, para que sea más comprensible, el término trabajo fuera del hogar se refiere a las actividades que se intercambian en el mercado, no sólo a las que se desarrollan fuera del hogar.

Comprendamos que el trabajo extradoméstico se considera equivalente al empleo formal, por lo que el término “trabajo” se relaciona con el empleo, si bien “gran parte de la actividad económica se desarrolla fuera de las empresas formalmente establecidas se hace necesaria la inclusión como población económicamente activa (PEA) de aquella dedicada a las actividades agrícolas de autoconsumo, al trabajo no remunerado en pequeñas empresas o negocios familiares y otras actividades similares" (García y Pacheco, 2014, 15).

En la discusión sobre el empleo femenino, especialmente las que giran en torno al análisis ocupacional, se hace alusión a la actividad primaria, es decir, la producción de bienes para el hogar. La ENUT (2009) recurre a este término para hacer una valoración económica del trabajo no remunerado. Cabe destacar que al igual que el trabajo doméstico no hay un acuerdo en cuanto a la clasificación de tareas económicas que entren o no en esta categoría.

A lo largo de este capítulo hemos visto cómo se entiende el tema del empleo informal, sin embargo, en la búsqueda resulta que muchas veces la investigación sobre el mercado laboral se mira desde el punto de vista de los hombres y por ende de ahí se parte para analizar la situación de las mujeres, no obstante en este trabajo, aunque se toma en cuenta la situación de los hombres, las reflexiones se centrarán en las mujeres.

Trabajo decente o digno

La Organización Internacional del Trabajo (2002) destaca que, debido a que la falta de empleo formal perjudica a los trabajadores informales, estos están menos protegidos contra los cambios del mercado, lo que los obliga a aceptar recortes salariales sustanciales para conservar el empleo (Rodríguez Pérez et al., 2019, 18). Surge entonces el concepto de trabajo digno, trabajo decente o empleo de calidad para analizar el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales, cabe mencionar que este es aplicado tanto para hombres como para mujeres.

Por lo tanto, entendemos por trabajo digno o decente aquél que puede brindar una oportunidad para llevar a cabo actividades productivas a fin de garantizar un ingreso estable,

seguridad laboral, protección social para los trabajadores, mejorando sus perspectivas de desarrollo personal e inclusión social, al tiempo que garantiza la igualdad de trato y oportunidad (OIT, 2015).

Al respecto Pérez y Lugo (2019) identifican tres dimensiones del trabajo decente que es necesario considerar: (1) la dimensión económica, donde los ingresos y salarios son vistos como los motores del progreso material, (2) la dimensión social, donde se integra el trabajo individual como herramienta de inclusión social y (3) lo psicológico como mecanismo de autoconocimiento e intercambio.

Pero eso no es todo. El trabajo decente también debe medir: “las oportunidades de empleo; la remuneración suficiente y el trabajo productivo; el trato justo en el trabajo; la conciliación del trabajo con la vida familiar; la seguridad en el trabajo; la protección social, la estabilidad y la seguridad del empleo” (Gámez Gastelum et al., 2020, 9).

En este punto, creo es evidente la importancia de una investigación que “tenga en cuenta variables socioeconómicas que den respuesta a los cambios en los planos productivo y político y no tomar el enfoque de los mercados de trabajo segmentados como único y estático” (Fernández Marín et al., 2020, 9). De esta manera, las reflexiones podrán interpretar lo que realmente está pasando.

Situación de las mujeres de 12 y más años

En las últimas décadas hemos sido testigos de los esfuerzos públicos y privados que buscan la equidad de género, con el fin de que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades. Haciendo una búsqueda bibliográfica y hemerográfica, encontré una similitud al abordar el análisis de la participación femenina, la relación entre educación -empleo, y el impacto de variables como la dinámica en los hogares, la distribución del uso del tiempo, cambios en la posición social de la mujer y el estilo de vida en pareja en el acceso al empleo (Félix-Verduzco y Inzunza-Mejía, 2019, 209).

Educación Femenina

Visto de esta forma, en el caso mexicano, se ha avanzado poco en “la formulación de políticas de igualdad de oportunidades y equidad de género para el acceso a la educación” (Lechuga Montenegro et al., 2018, 110). Las barreras que enfrentan las niñas para acceder a la educación pueden deberse a factores como la pobreza, las normas, las prácticas culturales, la falta de infraestructura y/o a la violencia.

De ahí que el espacio universitario fuera predominantemente masculino, preparándolos para ocupar posiciones demandadas por el mercado laboral, alcanzar el éxito profesional y ganar el reconocimiento social; mientras que a las mujeres se les asignan roles más domésticos como la procreación, atender los deberes del hogar y el cuidado de los hijos (Sandoval Bravo et al., 2021, 15), esto se discutirá más adelante.

En todo caso, eso puede compararse con la publicación que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) pone a disposición en 2019, “una selección de indicadores que describen la situación de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida” (p. 4).

La presencia de las mujeres en el sector educativo de 2015 a 2018 muestra un ligero aumento de 18,155 mujeres en 2015 aumentó a 18,246 en 2018. INEGI (2019) muestra la distribución por nivel educativo y por género. Como se muestra en el cuadro 1 de los estudiantes inscritos en el Sistema Educativo Nacional (SEN) en el ciclo escolar 2015/2016 a nivel básico la participación de las mujeres es ligeramente menor a la de los hombres, 70.2 y 72.1 puntos porcentuales en términos generales. No obstante, a nivel media superior las mujeres

constituyen mayor porcentaje, 13.8%, frente a los hombres, 13.6%. Pero a nivel superior el porcentaje de mujeres es de 9.9% a comparación de los hombres, 10.1%. En cambio vuelve a incrementar la presencia de las mujeres en capacitación para el trabajo, 6.1% frente al 4.1% de hombres. Para el ciclo escolar 2017/2018 el porcentaje de mujeres inscritas a nivel básico disminuyó de 70.2% a 68.7%, en educación media superior aumentó de 13.8% a 14.5%, a nivel superior también aumentó de 9.9% a 10.6%, y en capacitación para el trabajo, si bien hay un aumento es mínimo, de 6.1% a 6.2 puntos porcentuales.

Vale la pena señalar que aunque hay un mayor porcentaje de mujeres a nivel media superior, esto no conduce a una mejor calidad de vida al contrario surge la pregunta ¿qué está pasando? De manera desagregada a nivel básico en el ciclo escolar 2015/2016 hay más presencia en primaria, 38.5%, seguido de secundaria, 18.6%, y hay menos presencia en preescolar, 13.1% ¿dónde están las demás niñas en preescolar? Con esto no quiero decir que está mal que haya más niñas en primaria, al contrario ¿por qué hay más en primaria? y ¿Dónde están las niñas que pasan de primaria a secundaria? Vemos que en el ciclo escolar 2017/2018 hay un aumento de la presencia en preescolar, 13.3%, pero una disminución en primaria, 37.3, y secundaria, 17.7%, si bien a nivel primaria la presencia de mujeres sigue siendo mayor de 2015 a 2018 hay una disminución ¿por qué, a diferencia de 2015, ahora hay más en preescolar? ¿dónde están las demás niñas?

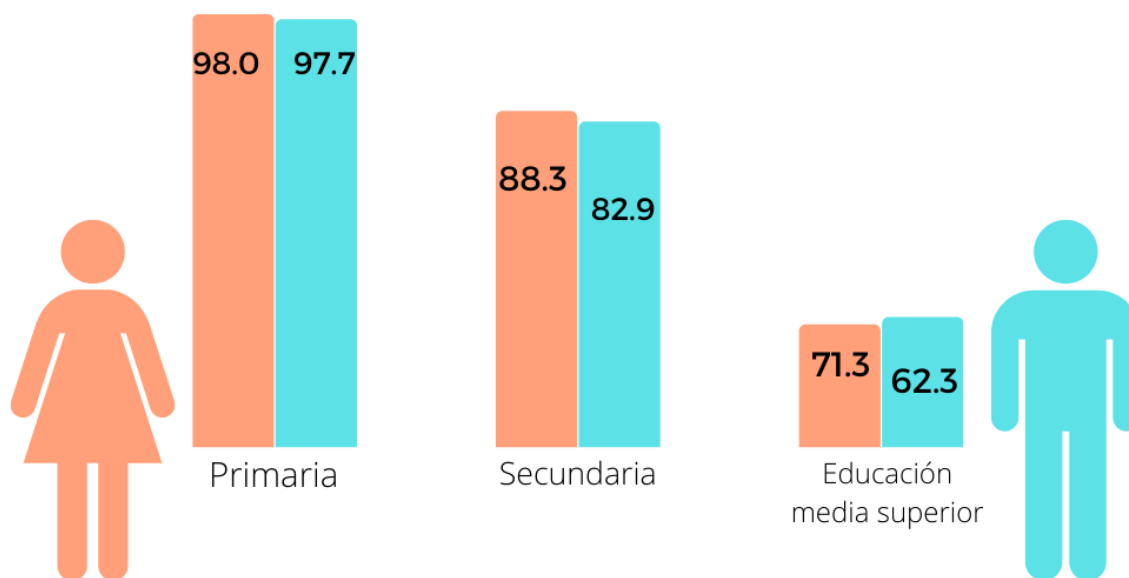
Mujeres y hombres inscritos en el sistema educativo nacional y su distribución porcentual por nivel educativo						
Ciclos escolares 2015/2016, 2016/2017 y 2017/2018					Cuadro 1	
Nivel educativo	2015/2016		2016/2017		2017/2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total (miles)	18 155	18 238	18 315	18 289	18 246	18 204
Educación básica (%)	70.2	72.1	69.3	71.5	68.7	70.9
Preescolar	13.1	13.3	13.3	13.6	13.3	13.6

Primaria	38.5	39.8	37.9	39.4	37.3	39.2
Secundaria	18.6	18.9	18.1	18.6	17.7	18.2
Educación media superior (%)	13.8	13.6	14.1	13.9	14.5	14.2
Profesional técnico	13.6	13.5	13.9	13.8	14.3	14.1
Bachillerato	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1
Educación superior (%)	9.9	10.1	10.2	10.4	10.6	10.6
Técnico superior	0.4	0.6	0.4	0.6	0.4	0.6
Normal licenciatura	0.4	0.2	0.4	0.1	0.4	0.1
Licenciatura universitaria y tecnológica	8.4	8.8	8.7	9.1	9.1	9.3
Posgrado	0.7	0.6	0.7	0.6	0.7	0.6
Otro (%)	6.1	4.1	6.4	4.2	6.2	4.2
Capacitación para el trabajo	6.1	4.1	6.4	4.2	6.2	4.2

Fuente: Basado en datos de INEGI. Secretaría de Educación Pública. Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Hasta aquí se ha abordado el porcentaje de personas inscritas, sin embargo es interesante al contrastarlo con la eficiencia terminal. Como se observa en la gráfica 6.8 a nivel primaria la eficiencia entre hombres y mujeres aunque es casi mínima las mujeres sobresalen con 98.0 frente a 97.7%. A nivel secundaria la eficiencia en mujeres sigue sobresaliendo pero baja para ambos. De igual forma a nivel media superior la eficiencia terminal en mujeres sobresale, aunque también disminuye el porcentaje para ambos sexos (INEGI, 2019).

EFICIENCIA TERMINAL DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN NIVEL EDUCATIVO CICLO ESCOLAR 2017/2018 PORCENTAJE



Fuente: Basado en datos de INEGI. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales Cifras 2017/2018. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Como se advierte, a pesar de que la presencia de mujeres a nivel básico, en los tres ciclos escolares, es menor al de los hombres la eficiencia terminal es mayor en las mujeres, y a partir de la educación media superior se muestra que la presencia y la eficiencia terminal va disminuyendo para ambos sexos, en la segunda sigue siendo mayor en mujeres (INEGI, 2019; 112). Entonces si a pesar de que hay menos mujeres estudiando y siendo que es más probable que ellas terminen sus estudios ¿por qué no hay más mujeres estudiando? ¿Qué es lo que hace que haya menos a nivel superior? Y por el contrario ¿por qué hay más solo a nivel media superior? ¿Podríamos atribuir este hecho al poder de pago de los hogares para acceder a servicios educativos?

¿Acaso debemos creer en la idea de que a mayor nivel de pobreza mayor probabilidad de incrementar la segmentación del sistema educativo? De ser así entonces queda claro que aquellos hogares considerados pobres al no tener elección están condenados a servicios de baja calidad, por lo que la pobreza representa un obstáculo para el uso de la escolaridad como

mecanismo de movilidad social. Entonces aquellas políticas de igualdad de oportunidades educativas han tenido poco efecto en la reducción de desigualdades (Llamas Huitrón, 2019). Por ello para incrementar el acceso y mejorar las condiciones de vida de este sector se implementaron programas para favorecer su inserción en el mercado de trabajo. Se distinguen según las modalidades en que la formación educativa se relaciona con el trabajo (Messina et al., 2008).

Por un lado, aquellos orientados al trabajo, son “programas de capacitación para aquellas personas que ya se encuentran laborando en empresas, y cuya formación se realiza, incluso, en el mismo espacio de trabajo” (Messina et al., 2008). Y aquellos para el trabajo, como “la educación secundaria técnica, los programas de formación en oficios o de orientación laboral para personas desempleadas” (Messina et al., 2008).

Es importante hacer énfasis en esto ya que “una combinación correcta de habilidades, técnicas vocacionales y de competencias brindará buenas perspectivas de empleo en el futuro, facilitando el movimiento entre empleo, ocupaciones y sectores” (CEPAL, 2019, 26). La capacitación para el trabajo “incluye estudios que procuran la adquisición de conocimientos o habilidades para desempeñar alguna ocupación u oficio calificado” (OIT, 2021). Retomando la idea del acceso a la educación, ¿será que una barrera está en la idea de las tareas del hogar?

Uso del Tiempo en el Hogar

La importancia del trabajo no remunerado en la economía ha sido señalada y reconocida por académicos y organizaciones debido a que muchos de los factores esenciales de la economía quedaría trunca si no se le considera, ante esto Pedrero (2014) enfatiza el supuesto de que las actividades no mercantiles van a mantenerse inalteradas a efectos de política económica es totalmente erróneo pues tienden a ajustarse a los cambios que se producen en la economía no mercantil.

Por lo tanto se debe enfatizar en la dinámica familiar. María Luisa González Marín menciona (2021) que en el ámbito doméstico se hace presente la división sexual del trabajo y los estereotipos de género definen: (1) los mecanismos de toma de decisiones, (2) las actividades de los miembros del hogar, (3) sus opciones educativas y de uso del tiempo, y por consiguiente (4) el acceso a los recursos.

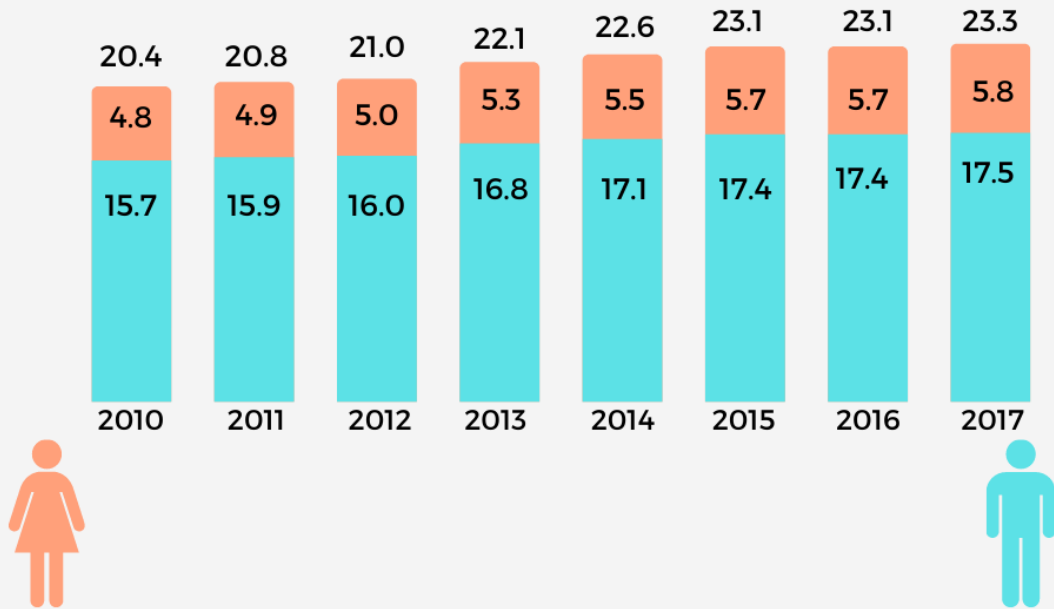
Esto refleja la visión de una sociedad que excluye los ingresos en especie que provienen de las actividades domésticas y subestima el ingreso nacional, dando como resultado un cálculo de consumo final equivocado. El peso de los factores económicos en todos los aspectos de las actividades ocupan un lugar primordial; por lo tanto, los trabajos que no tienen valor económico no se consideran importantes, de ahí la importancia de cuantificar el trabajo doméstico y la única medida en que puede cuantificarse es a través del uso del tiempo que implica su realización (Pedrero Nieto, 2014).

Retomando la clasificación que García y Pacheco (2014) realizaron para entender el trabajo no remunerado, la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares (CSTNRH) coincide en que el trabajo no remunerado debe comprender una amplia variedad de actividades: “preparación de alimentos, cuidados y apoyo de la salud, limpieza y mantenimiento a la vivienda, limpieza y cuidado de la ropa y calzado, compras y administración del hogar, ayuda a otros hogares y trabajo voluntario” (INEGI, 2021), tengamos en cuenta que aún existe toda una discusión acerca de las actividades que son o no trabajo no remunerado.

Lo que importa aquí es que esta herramienta le permite a INEGI determinar el valor económico del trabajo no remunerado que las y los integrantes del hogar realizan para satisfacer sus necesidades. Al medir el impacto del tiempo total de trabajo que realizan las personas, el análisis se divide entre trabajo remunerado y tiempo destinado al trabajo doméstico. Además de la CSTNRH, el análisis se complementa con la Encuesta Nacional de los Hogares (ENH), que a diferencia del primero muestra la situación conyugal en hombres y mujeres. Conocer la distribución del tiempo de las personas permite ver la diferencia en la calidad de vida y oportunidades de desarrollo personal que tienen las personas dentro del hogar como en la sociedad según su perfil sociodemográfico (Pedrero Nieto, 2014, 16).

Evolución de la participación porcentual del valor económico generado por el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares respecto al Producto Interno Bruto Nacional según sexo

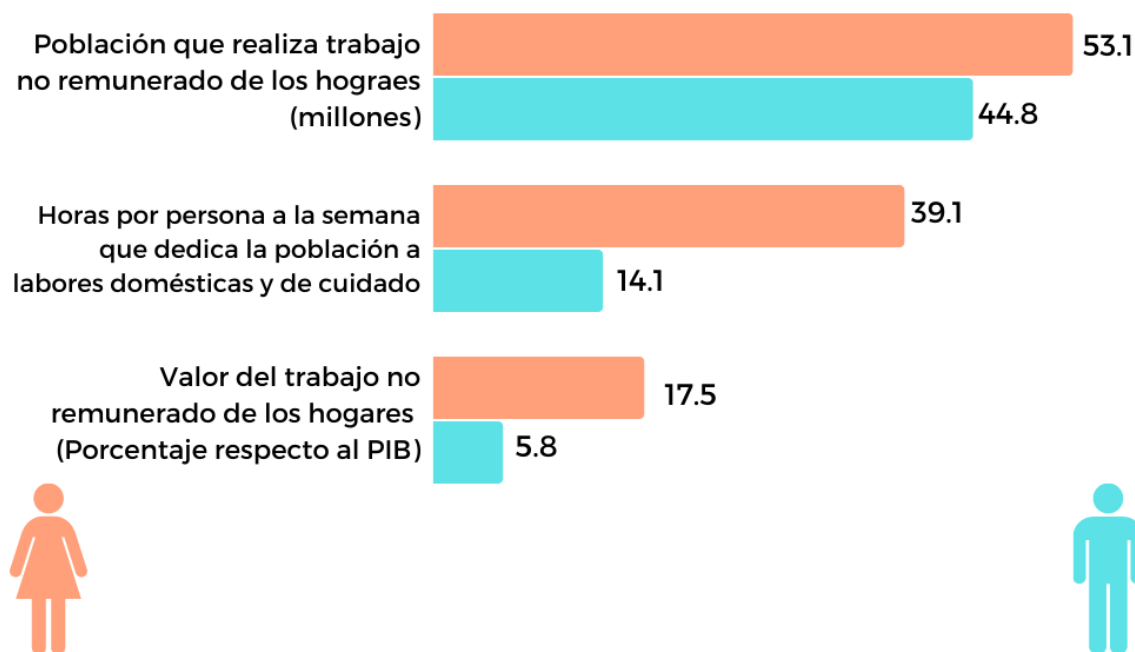
Serie anual de 2010 a 2017



Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2003. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Como se observa en la gráfica 9.1 de INEGI (2019), el valor económico que representa el aporte de los hogares al bienestar individual y a la economía nacional, tiene un impacto equivalente a una quinta parte del Producto Interno Bruto, tendencia que se mantiene casi estable desde 2010. Con esto la cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los hogares en México visibiliza la importancia de tomar en cuenta el valor de los servicios prestados por el TNRH, que representa poco más de 20 pesos a precio de mercado.

Indicadores seleccionados del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y los hombres de 12 y más años de edad 2017/P



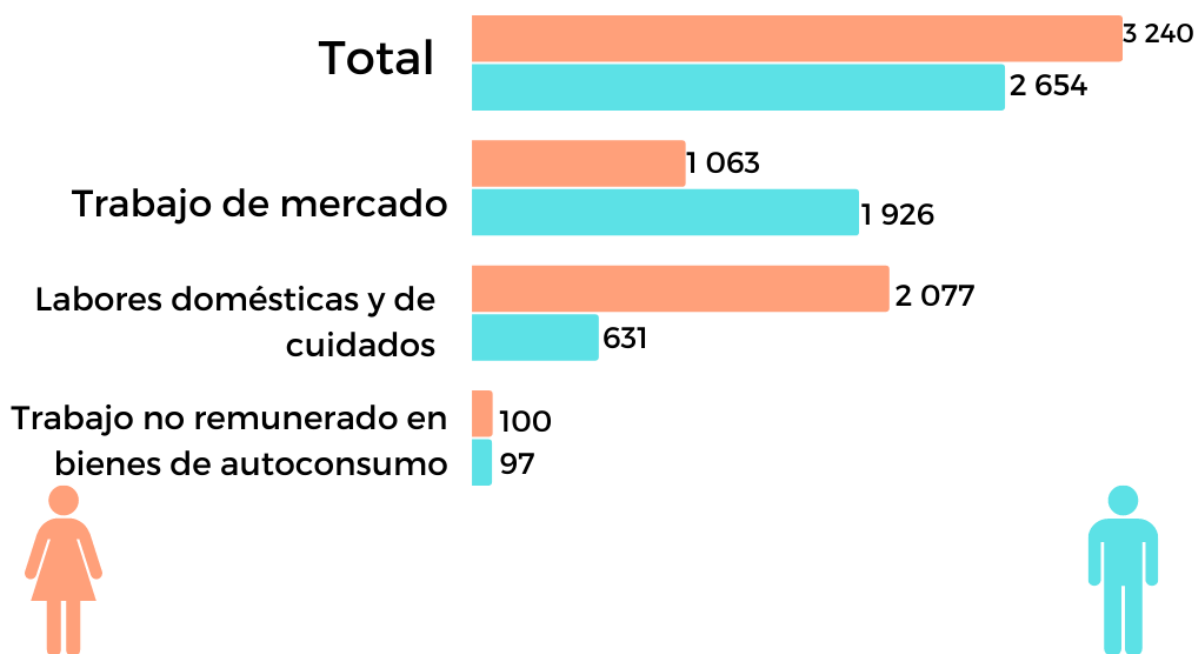
Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2013. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Se comprende por qué el estudio del trabajo no remunerado comprende el valor económico, por género, edad, y de acuerdo a las horas dedicadas a las labores domésticas y de cuidados, como se muestra en la gráfica 9.2, 53.1 millón de mujeres realizan trabajo no remunerado en los hogares a comparación de los hombres, 44.8 millón. En cambio la situación cambia cuando se aborda las horas dedicadas a la semana a las labores domésticas y de cuidado puesto que las mujeres dedican 39.1 horas y los hombres solo 14.1 horas.

Es interesante en este punto enfatizar que para el estudio se considera a niñas de 12 años en adelante. Si tomamos en cuenta este dato y retomamos la idea de la educación, ¿podríamos deducir entonces que la disminución en el porcentaje de la presencia de mujeres de primaria a secundaria, se debe a que esas niñas dedican más tiempo a las tareas del hogar? ¿De aquí se desprende la idea de que las responsabilidades familiares determinan la participación de las mujeres en actividades para el mercado?

Horas de trabajo semanal de las mujeres y de los hombres según tipo de actividad 2017/P

Millones

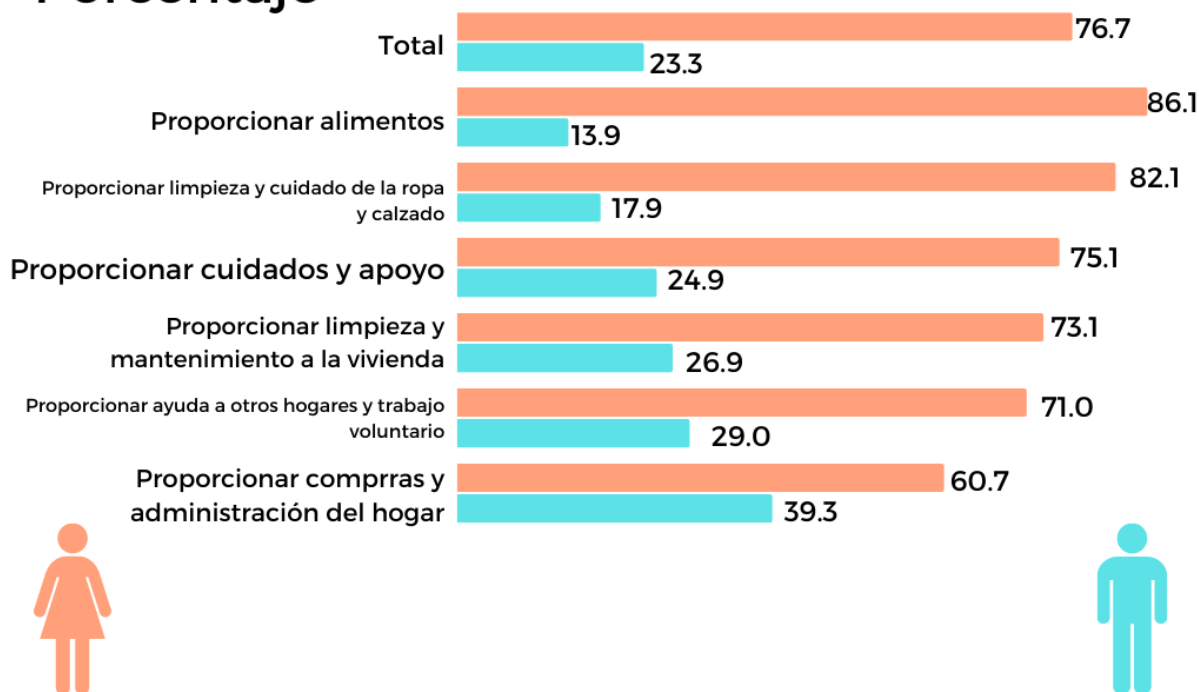


Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2013. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

La gráfica 9.6 muestra el total de horas que dedican las mujeres de acuerdo al tipo de actividad. Se observa que las mujeres trabajan 1.2 veces más que los hombres, pues dedican 64.1% a las labores domésticas y de cuidados no remuneradas, 3.1% a producir bienes de autoconsumo, que no son remunerados, y 32.8% al trabajo de mercado.

Distribución de las horas a la semana dedicadas por las mujeres y los hombres al trabajo no remunerado y de cuidados de los hogares por tipo de actividad 2017/P

Porcentaje

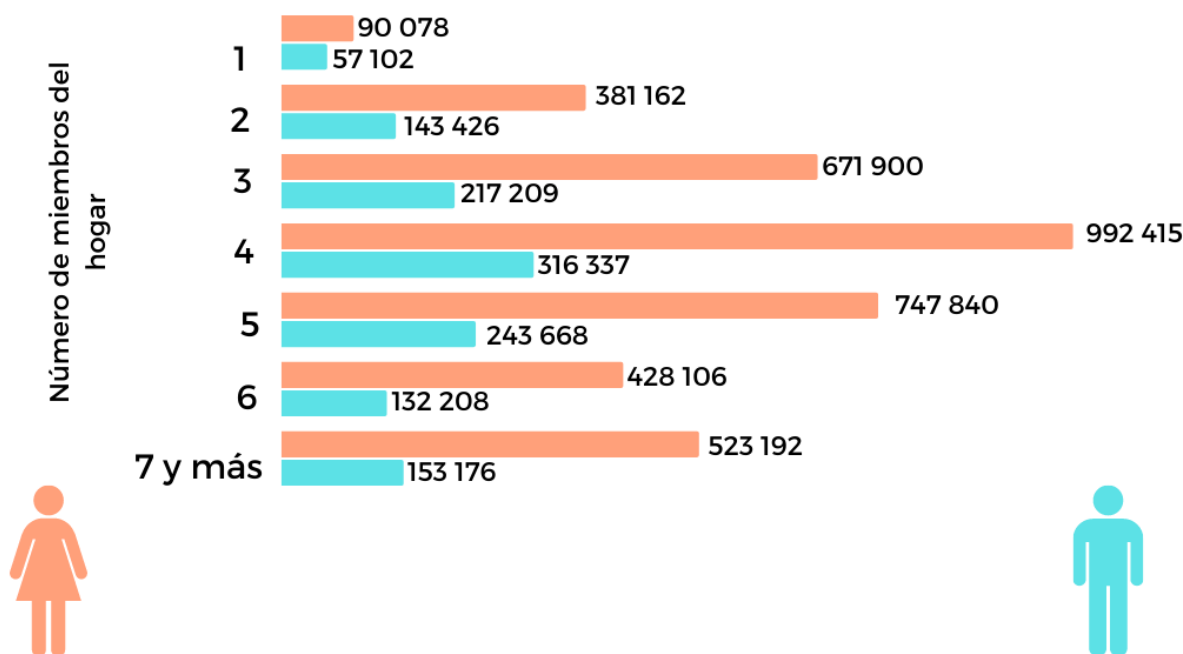


Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2013. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Del tiempo dedicado al TNRH en labores domésticas y de cuidados, también se hace una distribución por tipo de actividad, donde encontramos que la proporción de alimentos es la actividad a la que más tiempo dedican las mujeres, 86.1 horas. Seguido de la limpieza, el cuidado de la ropa y el calzado, 82.1; con esto se rectifica que las mujeres invierten más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y de cuidado en el hogar.

Valor bruto del trabajo no remunerado de los hogares en el cuidado de la salud que realizan las mujeres y los hombres por método híbrido según número de miembros del hogar 2017/P

Millos de pesos a precios corrientes



Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2017 preliminar. Año base 2013. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Sin embargo, también habría que plantear cómo influye la cantidad de miembros en el hogar. La gráfica 9.5 muestra el valor del trabajo no remunerado de los hogares conforme al salario, vemos que las mujeres le dan más valor, es decir, dedican más tiempo, al TNRH en todos los casos, pero sobre todo cuando el hogar está compuesto por cuatro miembros, lo que equivale a 992 millones de pesos. Por consiguiente, independientemente de las actividades de trabajo no remunerado, las mujeres dedican más tiempo de trabajo que los varones. Las mujeres dedican el 76.7% del total al TNRH, de lo que los hombres lo hacen, 23.3 por ciento.

Empleo femenino

En este punto queda entonces ver el impacto de la educación y los roles asignados en las mujeres en el empleo. Debido a que “el mercado laboral evalúa el conocimiento productivo de los y las trabajadoras en términos de escolaridad, capacitación y experiencia laboral” (Llamas Huitrón, 2019) hay una “estrecha relación con el trabajo no remunerado y de

cuidado de los hogares, que culturalmente se ha asignado a las mujeres como parte de sus papeles tradicionales en el ámbito doméstico” (INEGI, 2019), situación que las pone en desventaja para participar en el mercado de trabajo.

En el cuadro que sigue podemos apreciar que la tasa de participación económica tiene incremento de 2005 a 2019 de 1.3 puntos porcentuales. En el segundo trimestre de 2019 arroja que la población en edad legal para trabajar, es decir, de 15 años en adelante, fue de 94.6 millones de personas, de la cual 60.2% se constituye como población económicamente activa (PEA), mientras que 39.8% la población no económicamente activa (PNEA). De los cuales el porcentaje de las mujeres que pertenecen a la PEA representan 44.9 y 55.1 a la PNEA; a comparación de 2005 las mujeres en la PEA representaban 40.6 y 59.4 de la PNEA, podemos ver que en 14 años si hay un aumento en cuanto a aquellas económicamente activas y una disminución de la PNEA (INEGI, 2019).

Población de 15 y más años de edad según sexo y condición de actividad económica									
Serie anual de 2005 a 2019									
Año	Población de 15 y más años de edad			Mujeres			Hombres		
	Total (miles)	Población económicamente activa (%)	Población no económicamente activa (%)	Total (Miles)	Población económicamente activa (%)	Población no económicamente activa (%)	Total (Miles)	Población económicamente activa (%)	Población no económicamente activa (%)
2005	73 331	58.9	41.1	39 115	40.6	59.4	34 216	79.8	20.2
2006	74 565	59.8	40.2	39 829	41.6	58.4	34 735	80.7	19.3
2007	76 040	59.9	40.1	40 569	42.2	57.8	35 472	80.2	19.8

2008	77 712	60.4	39.6	41 273	42.8	57.2	36 438	80.3	19.7
2009	79 956	59.3	40.7	42 105	42.0	58.0	37 851	78.7	21.3
2010	81 491	60.3	39.7	42 858	43.1	56.9	38 633	79.3	20.7
2011	82 994	59.6	40.4	43 501	42.6	57.4	39 493	78.3	21.7
2012	84 569	60.9	39.1	44 476	44.4	55.6	40 093	79.2	20.8
2013	85 764	60.5	39.5	45 146	44.2	55.8	40 61	78.6	21.4
2014	86 588	59.9	40.1	45 427	43.3	56.7	41 161	78.2	21.8
2015	88 192	59.7	40.3	46 258	43.1	56.9	41 934	77.9	22.1
2016	89 775	59.6	40.4	47 147	43.4	56.6	42 629	77.6	22.4
2017	91 119	59.3	40.7	48 031	42.9	57.1	43 088	77.6	22.4
2018	93 068	59.8	40.2	48 854	43.7	55.1	44 214	77.5	22.5
2019	94 623	60.2	3.8	49 638	44.9	55.1	44 984	77.1	22.9

Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Sin embargo, si comparamos las cifras de 2019 por distribución de sexo, tenemos que mientras 45.0 millones eran hombres económicamente activos, 49.6 millones de mujeres participaban en el mercado de trabajo, ya sea que estuvieran ocupadas o buscando empleo (INEGI, 2019), lo que pareciera que hay una contracción de la brecha de género en la tasa de

participación económica de 5.4 puntos porcentuales, pero ¿realmente se debe a que al aumento de la participación femenina? De acuerdo con la tabla mostrada este hecho obedece más a la disminución de la tasa de participación masculina que al aumento de la participación femenina (INEGI, 2019; 133).

Si hablamos del porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, es decir, si nos referimos a la tasa de desocupación tenemos que para las mujeres es ligeramente mayor, 3.6%, que para los hombres, 3.5% . En la tabla que sigue podemos observar que independientemente del área, urbanizada o menos urbanizada, se observa una alta tasa de desocupación femenina.

Tasa de desocupación por grupo de edad según grado de urbanización de la localidad de residencia y sexo

Segundo trimestre 2019

Porcentaje

Grupo de edad	Total			Áreas más urbanizadas			Áreas menos urbanizadas		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total	3.5	3.6	3.5	4.1	3.9	4.3	2.9	3.2	2.8
15 a 19 años	7.1	9.4	6.0	9.5	11.1	8.6	5.6	8.1	4.6
							5.1		
20 a 29 años	5.9	6.4	5.6	6.7	6.7	6.7	2.8	6.0	4.5

30 a 39 años	3.4	3.4	3.4	4.0	3.6	4.3	1.9	3.2	2.6
40 a 49 años	2.2	1.9	2.5	2.5	2.2	2.9	1.6	1.5	2.1
50 a 59 años	2.1	1.6	2.5	2.5	2.1	2.8	0.7	0.9	2.0
60 y más años	1.1	0.9	1.2	1.7	1.2	2.0		0.6	0.7

Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Hasta aquí recapitulemos lo que se ha abordado, tenemos que la presencia de las mujeres en el sector educativo es menor al de los hombres, sin embargo son quienes más terminan sus estudios, además en cuanto a las labores domésticas las mujeres son quienes más horas dedican y hay más hombres con empleo que las mujeres, 77.1 y 44.9 respectivamente. Corresponde preguntarse si el problema se debe a que son menos las mujeres que logran el acceso a la educación y el mercado laboral requiere de personas calificadas para acceder al empleo, porque dedican más tiempo a tareas del hogar o a lo mejor puede estar relacionado a cuestiones del mercado laboral. Para ilustrar mejor las cuestiones del mercado laboral me parece pertinente recuperar lo que David Kaplan y Claudia Piras (2019) mencionan acerca de la baja participación laboral femenina. Mencionan que ante la importancia de profundizar sobre el tema el análisis de la tasa de participación de mujeres se debe considerar el estado civil y el rango de edad.

Respecto a esto INEGI (2019) en conjunto con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) reúnen una serie de características de mujeres y hombres al contraer

matrimonio en 2017. En el cuadro que sigue podemos observar que la edad que más predomina en la situación conyugal de casada o en unión libre son las mujeres de 20 a 29 años, 53.9, seguida por la soltería, con 32.4% y 25.5%, respectivamente, y por último el porcentaje de mujeres separadas, divorciadas o viudas, 17.8 por ciento.

Sin embargo, al analizar el grado de educación con el que cuentan los matrimonios, vemos que son más las mujeres que cuentan con educación media superior o superior, 50.8% respecto al 49.5% de los hombres, pero también hay más mujeres que no cuentan con educación, 1.2 a comparación de los hombres 1.1%. y a pesar de que hay mayor porcentaje de mujeres con educación media superior y superior 50.3% de ellas no trabaja.

De manera superficial mencionaremos sobre la posición en el trabajo que siete de cada 10 mujeres son empleadas, 8.1% trabajan por cuenta propia y hay un mayor porcentaje que trabajan sin remuneración, 1.6% y 0.4 % respectivamente (INEGI, 2019).

Características seleccionadas de las mujeres y de los hombres contrayentes de matrimonio		
2017		
Porcentaje		
Concepto	Mujeres	Hombres
Total de contrayentes	528 820	528 536
Edad (%)		
Menores de 20 años	11.0	4.0
De 20 a 29 años	53.9	50.7

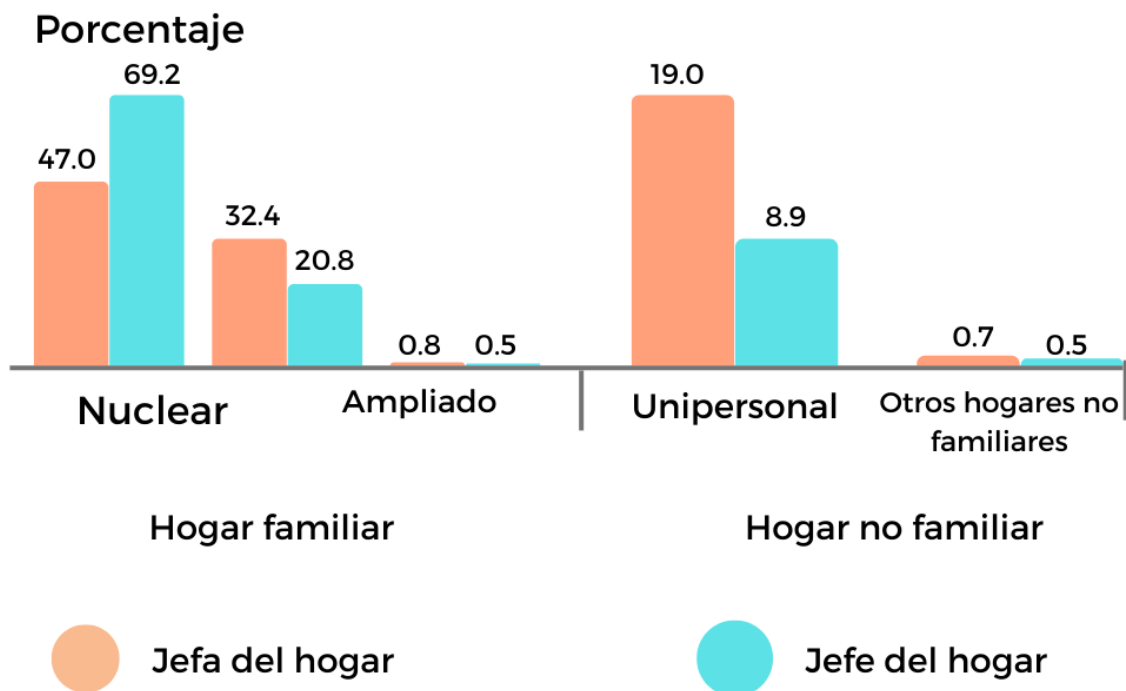
De 30 a 44 años	26.3	32.4
De 45 y más años	8.6	12.7
Escolaridad (%)		
Sin escolaridad	1.2	1.1
Educación básica	37.1	39.0
Educación media superior o superior	50.8	49.5
Condición de actividad económica (%)		
Trabaja	46.1	94.4
No trabaja	50.3	2.9
Posición en el trabajo (%)		
Obrero (a)	4.6	10.3
Empleado (a)	74.4	60.7
Jornalero (ao peón (a)	0.4	10.8
Trabajador (a) por cuenta propia	8.1	8.2
Patrón (a) o empresario (a)	2.3	2.3

Trabajador (a) sin remuneración	1.6	0.4
---------------------------------	-----	-----

Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Estadística de Nupcialidad. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Siguiendo la misma línea, cuatro de cada 10 mujeres casadas o unidas disponen de ingresos propios, mientras que 39.3% no tienen otra fuente de ingresos. Entre las mujeres separadas el porcentaje es superior, 47.4 por ciento y 29.9% de las mujeres separadas disponen de ingresos propios, pero además cuentan con otros apoyos, como becas y programas sociales (INEGI, 2019). Dentro de este contexto surge otra cuestión a abordar: la dinámica al interior del hogar. La ENH (2017), hace diferencias porcentuales en cuanto a las clases de hogar conforme al sexo de la jefatura.

HOGARES CON JEFATURA FEMENINA O MASCULINA SEGÚN TIPO Y CLASE DE HOGAR 2018



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2018. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

A la configuración educación, situación conyugal e integrantes del hogar hay que agregar aquellos de acuerdo a la jefatura, tipo y clase de hogar. La gráfica 7.11 nos muestra dos tipos

de hogares: el familiar y el no familiar. La jefatura familiar sobresale en aquellos hogares familiares ampliados y en aquellos hogares no familiares unipersonal (INEGI, 2019; 127).

Mujeres de 15 y más años sin acceso a trabajos formales y con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral por grupos de edad		
Segundo trimestre de 2019		
Porcentaje		
Grupo de edad	Sin acceso a trabajos formales	Con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral
Total	55.1	7.7
15 a 19 años	76.5	11.4
20 a 29 años	51.8	7.5
30 a 39 años	49.3	5.7
40 a 49 años	52.8	6.8
50 a 59 años	56.1	7.6
60 y más años	72.3	8.6

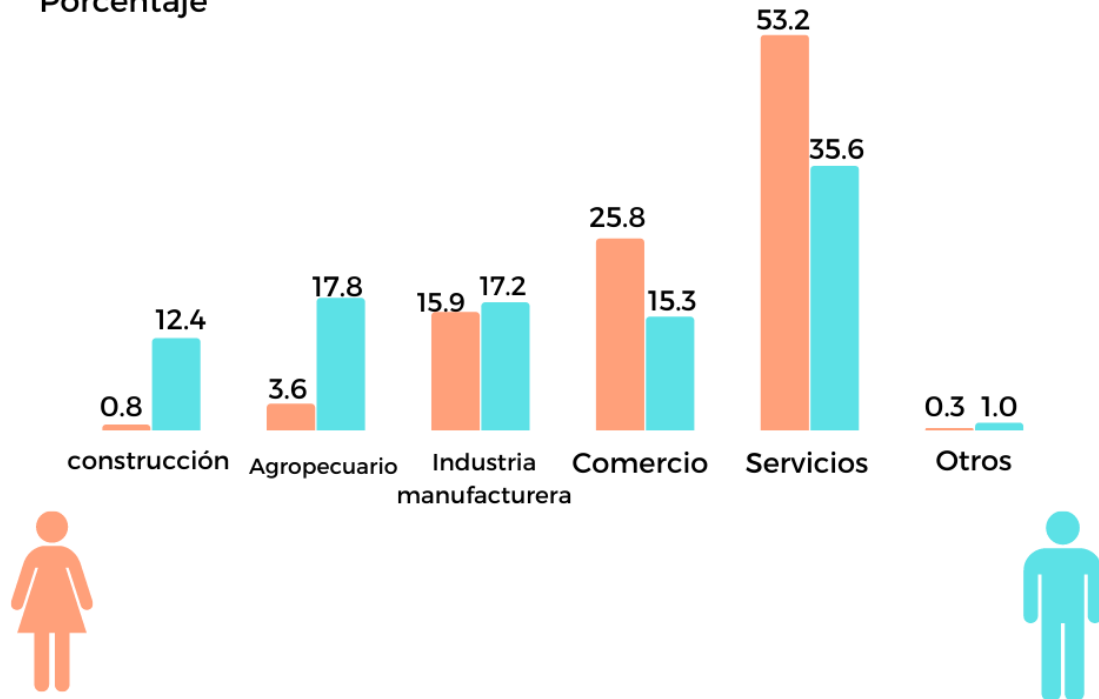
Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

La tabla anterior muestra que al segundo trimestre de 2019, 55.1% de mujeres económicamente activas no tenían acceso a trabajos formales. Conviene detenerse un momento para hacer notar que de las pocas mujeres que trabajan 55.1% lo hace en la informalidad, pero ¿por qué? ¿Cuáles son los empleos formales o los informales? ¿Qué incentiva a las mujeres para acceder a puestos de empleo informal?

MUJERES Y HOMBRES OCUPADAS(OS) SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Segundo trimestre de 2019

Porcentaje



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Recordemos que el sector de ocupación nos “permite conocer la forma en que se insertan los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo” (p.120). La gráfica 8.2 nos muestra la distribución de mujeres y hombres según el sector de actividad económica, en ella podemos observar que el porcentaje de las mujeres ocupadas sobresale en las actividades de comercio y de servicios, 25.8% y 53.2%, respectivamente, siendo mayor el sector comercio donde se inserta la población ocupada femenina.

Empero esto no quiere decir que estén accediendo a un empleo formal y bien remunerado, pues en este punto convergen los salarios y la jornada laboral. Es importante resaltar que INEGI, más adelante aborda el sector servicios y comercio, en este último entra los restaurantes y los servicios de alojamiento, pero después hay un apartado de servicios diversos sin especificar, por tanto ¿qué mide? ¿Acaso este apartado incluye a las mujeres que trabajan en el centro de la Ciudad de México?, o ¿A las mujeres trabajadoras del hogar? ¿Qué

hay de las mujeres que trabajan en tiendas de abarrotes o en las tortillerías? incluso que hay que aquellas que se dedican a la estética?

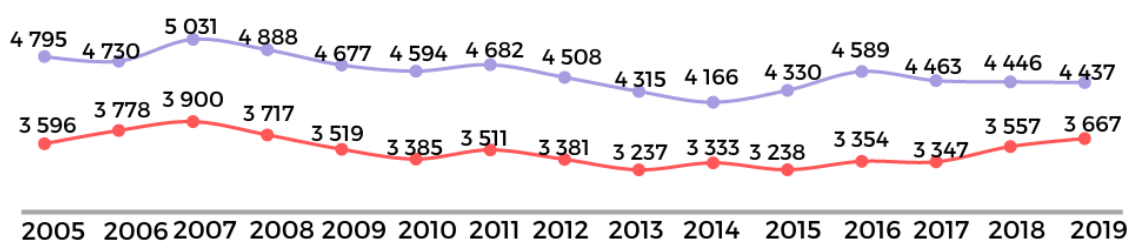
Como ya se había mencionado, otra perspectiva de análisis de la desigualdad laboral es la diferencia de ingresos que reciben. De acuerdo a la cantidad monetaria que reciben las mujeres por su participación en la actividad económica, el salario mensual real promedio, tenemos que “independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres, la remuneración que perciben por su trabajo es inferior al que reciben los hombres” (INEGI, 2019) ¿acaso esto se debe a que las mujeres dedican más horas a las tareas del hogar?.

Como se muestra en la gráfica 8.4, al analizar el salario real durante el periodo 2005-2019, se podemos ver que si bien la diferencia entre ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se mantiene con escasas variaciones, podemos que en 2014 la diferencia se reduce a 833 pesos, en 2015 vuelve a aumentar para 2019 la brecha salarial vuelve a disminuir a 769 pesos. A pesar de esto, las mujeres siguen percibiendo menos que los hombres.

Mediana del ingreso mensual real de las mujeres ocupadas y de los hombres ocupados

Serie anual de 2005 a 2019

Pesos

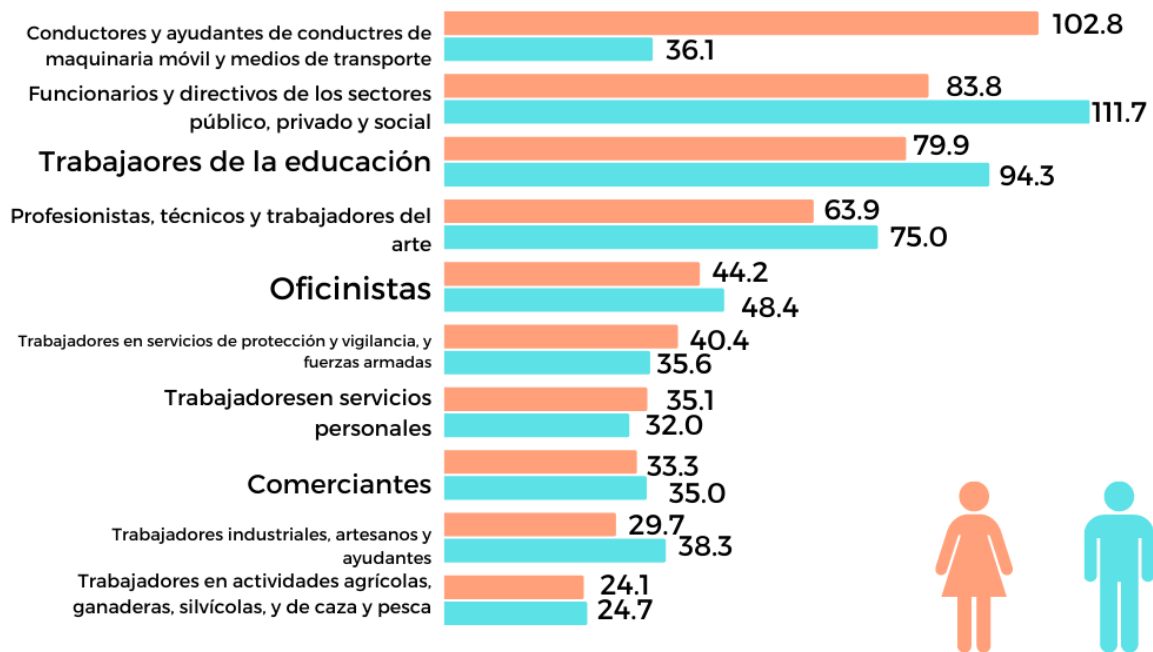


Fuente: Basado en datos de INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Echemos una mirada a la medida de tendencia central más utilizada en este tipo de análisis. La media del ingreso por hora trabajada elimina el efecto de los valores extremos. La gráfica 8.6 muestra que de los grupos de ocupación las mujeres destacan por percibir menos que los hombres, incluso en el sector comercio, donde si bien la diferencia es mínima los hombres perciben más, 35.0 frente a los 33.3 pesos que perciben las mujeres (INEGI, 2019).

Ingresos promedio por hora trabajada de las mujeres y hombres ocupados según grupos de ocupación Segundo trimestre de 2019

Pesos



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Hasta aquí tenemos que, si bien hay más mujeres en el sector comercio y servicios en términos salariales perciben menos que los hombres y esta es una tendencia que se mantiene relativamente estable desde 2005. Ante esto INEGI (2019) nos muestra un índice de discriminación salarial por sector de actividad.

Índice de discriminación salarial de la población ocupada por sector de actividad económica

Serie anual de 2010 a 2019

Porcentaje

Sector de actividad económica	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	-8.4	-5.3	-4.7	-3.1	-6.5	-6.2	-5.1	-5.1	-5.8	-6.6
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	-0.7	-3.7	-1.2	2.9	1.2	-1.9	-2.6	14.7	3.0	1.2
Comercio	-25.5	-21.2	-19.5	-19.3	-17.6	-23.9	-24.2	-16.9	-18.7	-22.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	-13.0	-3.7	-7.7	-2.3	-18.4	-3.8	-4.7	-9.9	-5.9	-1.1
Industria manufacturera	-22.1	-15.8	-17.7	-18.1	-18.2	-17.8	-22.3	-17.8	-15.3	-18.2
Servicios profesionales, financieros y corporativos	-38.1	-10.9	-6.1	-7.9	-7.3	-14.3	-6.0	-3.3	-6.6	-8.6

Servicios sociales	-13.9	-9.5	-11.1	-9.6	-14.8	-15.2	-6.9	-13.3	-11.7	-11.7
Servicios diversos	3.1	8.5	-1.0	4.1	-2.3	0.7	0.3	1.2	3.9	6.5
Construcción	-12.3	-31.9	-15.3	4.8	-19.7	-17.2	-13.1	-10.5	-11.9	-6.5
Industria extractiva y de la electricidad	20.8	-8.5	8.5	-1.3	-1.8	-7.1	2.6	1.7	8.9	-13.4
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	2.8	-0.4	-3.4	-9.2	4.0	-3.6	1.9	0.8	3.3	-3.7
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	-2.7	-1.5	2.2	1.6	-0.6	2.6	3.9	2.1	-5.9	-0.9

Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010 a 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

En este punto “el valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres y hombres, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada” (p. 131). Esta herramienta permite visibilizar la diferencia para lograr la igualdad salarial, por lo que, “si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; por el contrario cuando es igual a cero, entonces quiere decir que existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar” (INEGI, 2019).

En términos generales vemos que del periodo 2010-2019 las mujeres reciben un menor salario que los hombres, situación que tiende a reducirse, con excepción a 2013 donde el índice se redujo a -3.1, en 2019 se incrementó nuevamente a -6.6 por ciento ¿por qué si de 2010 a 2013 el índice se reduce entre 2013 y 2014 la diferencia es mayor? ¿Qué pasó en ese

lapso? Ahora bien vemos que de 2014 a 2018 si hay una reducción de 2018 a 2019 vuelve a ser mayor la discriminación salarial.

De manera desagregada la diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres varía entre las distintas actividades. Para 2019, vemos que entre las trabajadoras del sector comercio a servicios sociales, así como “ construcción, industria extractiva y de la electricidad, transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento y en actividades del gobierno y de organismos internacionales” (p. 131), la remuneración de las mujeres tendría que aumentar para alcanzar la igualdad salarial; resulta interesante que en las actividades de “servicios diversos” y agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca el salario de los hombres es el que tendría que incrementarse en para lograr la igualdad con el de las mujeres. Surge la pregunta ¿qué son los servicios diversos? ¿por qué cuando se aborda el análisis de ingresos por hora trabajada según grupos de ocupación no se hace alusión a este? ¿donde se obtiene este apartado de servicios diversos?

Características socioeconómicas seleccionadas de las mujeres y de los hombres ocupadas (os)		
Segundo trimestres de 2019		
Porcentaje		
Concepto	Mujeres	Hombres
Nivel de instrucción		
Primaria incompleta	9.1	11.2
Primaria completa	15.5	17.7
Secundaria completa	34.1	34.6
Medio superior y superior	41.3	36.5

Grupos de ocupación		
Comerciantes	25.4	13.3
Trabajadores en servicios personales	22.8	9.2
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	18.2	31.0
Oficinistas	11.9	6.0
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	10.6	9.6
Trabajadores de la educación	5.5	2.1
Trabajadores agropecuarios	3.4	17.8
Los demás grupos de ocupación	2.1	10.9
Posición en la ocupación		
Trabajadores subordinados y remunerados	67.0	68.8
Trabajadores por cuenta propia	24.0	21.9
Trabajadores no remunerados	6.6	3.1
Empleadores	2.4	6.2
Nivel de ingresos		

Hasta dos salarios mínimos	59.1	47.1
Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	19.5	30.4
Más de 5 salarios mínimos	2.4	3.9
No recibe ingresos	6.7	5.3
Duración de la jornada de trabajo		
Menos de 40 horas	41.8	24.1
De 40 a 56 horas	45.4	55.3
Más de 56 horas 9.2	9.2	17.5
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.9	2.1

Fuente: Basado en datos de INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

La tabla anterior nos muestra de manera sucinta lo expuesto líneas arriba, las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan, en mayor porcentaje, con instrucción media superior y superior y sobre los grupos de ocupación, hay un alto porcentaje de mujeres en actividades relacionadas con el comercio.

Conviene advertir que de acuerdo a la posición en la ocupación se distingue a la población ocupada según su relación de propiedad con el negocio, empresa o establecimiento. Como señala el cuadro, las mujeres presentan distribuciones semejantes a los hombres cuando se ubican como trabajadores subordinados y remunerados. Sin embargo, como se mencionó en el capítulo anterior esta posición hace alusión al empleo formal de ser así ¿hay empleos en el sector servicios y comercio que sea formal y bien remunerado? Si la distribución es semejante en trabajadores subordinados y remunerados ¿por qué hay una diferencia salarial entre hombres y mujeres?

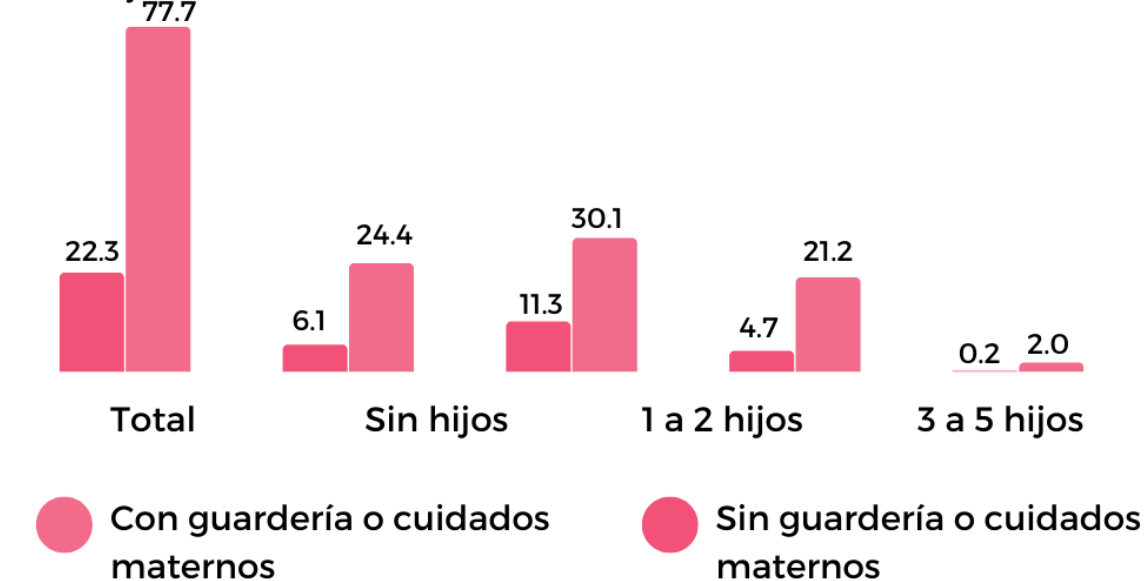
El cuadro también presenta la percepción de salarios. Podemos observar que más de la mitad de las mujeres ocupadas perciben hasta dos salarios mínimos, en contraste al 2.4% de las mujeres con ingresos superiores a los cinco salarios mínimos, es decir, las mujeres ingresan a otro empleo además del que tienen.

Consideremos ahora la jornada laboral, como ya se había mencionado es uno de los factores a considerar para determinar el tipo de empleo. Los datos muestran que “4 de cada 10 mujeres trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales. Pero en jornadas de 40 a 56 horas, las mujeres participan con 46.7%” (INEGI, 2019) vemos que a pesar de que hay más mujeres que trabajan de 40 56 horas sigue siendo menor a comparación de los hombres, pero también recordemos que son las mujeres quienes invierten más tiempo a las tareas del hogar.

MUJERES TRABAJADORAS SUBORDINADAS Y REMUNERADAS SEGÚN NÚMERO DE HIJOS NACIDOS VIVOS Y CONDICIÓN DE ACCESO A GUARDERÍA O CUIDADOS MATERNOS

Primer trimestre de 2019

Porcentaje

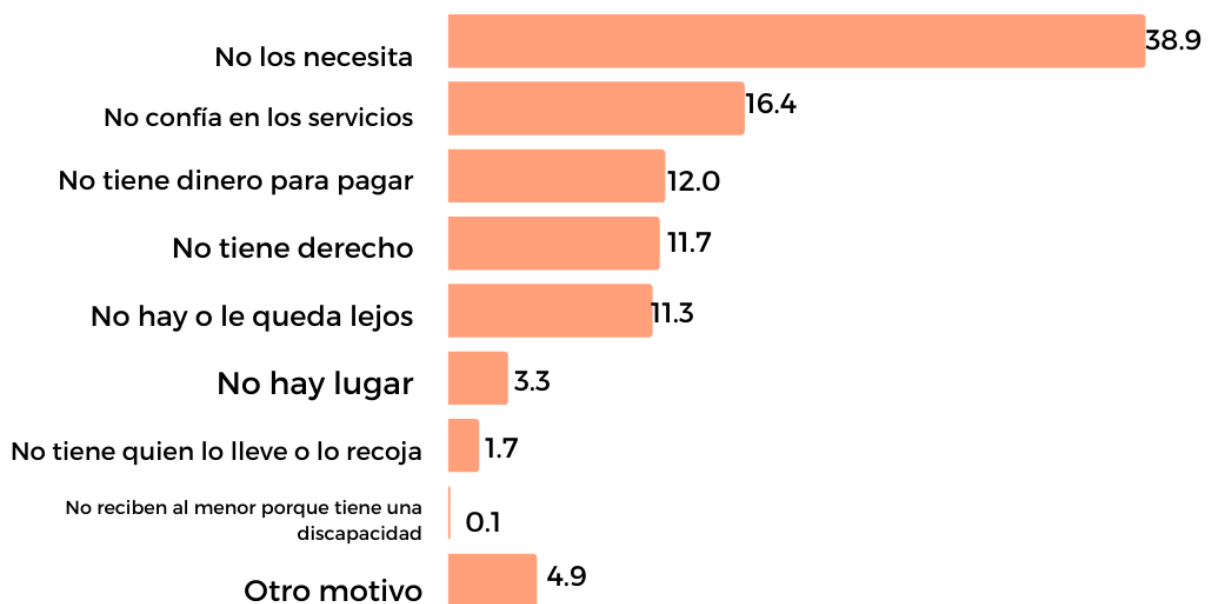


Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados Interactivos. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

Una vez hecha la precisión acerca de la existencia de factores que influyen en las mujeres al acceder a un empleo, habría que considerar también las previsiones para la maternidad, es decir, el acceso a guarderías o a cuidados maternos para las mujeres que trabajan. La gráfica

8.8 que el 77.7% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen de guardería o cuidados maternos, únicamente el 22.3% tienen acceso a estos servicios, de este porcentaje 11.3% que tienen de una a dos hijas(os), 4.7% tienen de 3 a 5 hijas(os) y tres de cada 10 trabajadoras que tienen de una a dos hijas(os) carecen de acceso a guardería o cuidados maternos (INEGI, 2019).

Razones por las cuales las madres de la población de 0 a 6 años no utilizan los servicios de estancia infantil 2017



Fuente: Basado en datos de INEGI. INMUJERES con base en INEGI, ENESS 2017. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

En contrapartida la gráfica 9.11 muestra aquellas madres de menores de 6 años que no hacen uso de servicios de las instituciones de cuidado, pero cuentan con el apoyo de un familiar u otra persona no familiar. Tal como lo muestra la gráfica las mujeres que no recurren a las instituciones de estancia infantil expresan que no los necesitan, 38.6%, 16.4% no confía en los servicios, 12% señaló no tener dinero para cubrir el pago, y 26.3% expresó que no tiene derecho, no hay lugar o le queda lejos el lugar (INEGI, 2019).

Llegado a este punto podemos darnos cuenta de la variedad de configuraciones y situaciones que se dan en el mercado laboral a partir no solo de su configuración interna sino también del

impacto de la educación y el uso del tiempo en el hogar. No cabe duda de la importancia que tiene la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por este motivo sería interesante abordar las acciones tomadas por el gobierno para incentivar su participación.

Acciones gubernamentales enfocados a incrementar la autonomía de las mujeres

Desde el punto de vista de la sociedad, concebida como un todo, el reconocimiento social y económico del trabajo no remunerado es fundamental para las políticas de igualdad de género, tema pendiente en la agenda pública. Teniendo esto en cuenta, es importante contar con una medición más precisa del tiempo dedicado a los cuidados de personas dependientes, niños, niñas y personas con discapacidad; para implementar medidas que contribuyan al envejecimiento de la población, donde no podrán ser atendidas por las familias. Considerando la dinámica familiar, encontramos grandes diferencias en la coexistencia de las tareas del hogar y los arreglos de distribución, donde los roles de género y las diferentes generaciones estaban fuertemente influenciados (Pedrero Nieto, 2014, 15).

Recordemos que las desigualdades entre hombres y mujeres giran en torno a las condiciones que establece la división sexual del trabajo, la cual se hace visible en el reparto de tiempo de las distintas actividades productivas. Podría pensarse que en relación a los cambios en la sociedad, especialmente con el enfrentamiento de los distintos tipos de hogar y el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la distribución de tareas fuera más igualitaria. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la mayoría de las familias continúan organizando sus estilos de vida de acuerdo a la división del trabajo tradicional. Por lo tanto se hace necesario reducir la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, e implementar pautas más co-participativas en el sustento familiar, lo que beneficiaría no solo a las mujeres sino también a la sociedad y la economía del país (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 159).

Organizaciones internacionales ponen sobre la mesa la incorporación de la perspectiva de género en la agenda pública. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), órgano independiente de expertos en el tratado de derechos humanos para las mujeres, constituye una “ruta para la puesta en marcha de políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género, así como para la erradicación de la violencia y la discriminación” (p.25). Lo anterior está previsto en el

artículo 5, donde la conciliación y la corresponsabilidad de los Estados incluye la realización de "todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el objetivo de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" (Salgado Álvarez, 2018, 21).

Del mismo modo, el art. 11 establece que se deben "adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad" (p.25). Por lo tanto, los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para "fomentar la provisión de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir a los padres combinar las responsabilidades familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños" (Salgado Álvarez, 2018, 21).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la dificultad para conciliar se debe a los "roles tradicionales impuestos por la sociedad, de hombre-proveedor y mujer-cuidadora" (p.159), por este motivo, la conciliación se define como el "equilibrio de las tensiones entre el trabajo y las responsabilidades familiares" (p.159). Por ende, la estrategia de los programas sociales debe enfocarse en mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica. Para lograr esto se necesita un marco normativo sólido (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 159).

En relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la OIT (1981) reconoce la necesidad de establecer la igualdad efectiva de oportunidad y de trabajo, además da cuenta de que los problemas de los trabajadores van más allá de la familia y la sociedad, por lo que recomienda adoptar el Convenio 156 y la Recomendación 165, estas herramientas deben incluirse en la política nacional para guiar la acción cuando tales responsabilidades limiten el ingreso, la participación y el progreso en el empleo. Es importante mencionar que el Convenio 156 se considera el "estándar internacional más importante sobre la conciliación de la vida familiar y laboral" (p. 160), mientras que la Recomendación 165 se ocupa del "conflicto generado entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, así como de las implicaciones para

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 160).

Hernández Limonchi e Ibarra Uribe (2019) recuperán de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (ONU, 1995) dos objetivos estratégicos para la implementación de políticas de conciliación, el objetivo F.I orientado a “promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos” (pp.162). Por otro lado, se menciona en el objetivo M que “las políticas de empleo se modificarán a fin de facilitar la reestructuración de los sistemas de trabajo para contribuir a la capacidad de intercambiar las responsabilidades familiares” (pp.162).

Más adelante, en 2010 Brasil fue sede de la 10ª conferencia regional sobre la condición de la mujer en América Latina y el Caribe, concluyendo que mediante la adopción de políticas sociales y económicas, era posible aumentar el “reconocimiento de la sociedad y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado” (p.163). Las recomendaciones incluyen políticas y programas que “capaciten a las mujeres en sectores competitivos y dinámicos de la economía para lograr una mayor participación activa, diversificada y calificada de la mujer en el mercado laboral” (p.163), con limitaciones por doble jornada; sistemas de gestión de la igualdad de género en los sectores público y privado que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la inclusión (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 163).

En este punto, será muy conveniente acceder a los instrumentos legales con los que cuenta México. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la estrategia sobre perspectiva de género, incorporada en el Plan Nacional de Desarrollo de 2013 a 2018, establece acciones para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, el objetivo era “establecer medidas para asegurar la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como fomentar políticas orientadas a los hombres que favorezcan su participación en las actividades de cuidado familiar y sus derechos en el ámbito del derecho de familia” (165). Sin embargo, México no rectificó el Convenio 156 en 2019, ni implementó la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 165).

Llegado a este punto, me gustaría abordar directamente el trabajo de Hernández Limmonchi e Ibarra Uribe (2019) quienes realizaron solicitudes de información pública a la Secretaría de Gobernación, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal, a la Secretaría de Relaciones Exteriores y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para obtener información sobre el motivo por el que México no ratificó el Convenio 156 y la Recomendación 165. Como respuesta obtuvieron documentos, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la recomendación de no ratificar el Convenio por ser incompatible con el derecho aplicable con la legislación mexicana vigente de ese momento, entre los que destacan “la reducción de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores” (p.168).

El Senado de la República mencionó que la Comisión de Trabajo y Previsión Social no recibió, turno alguno que instará a dicho órgano colegiado a realizar el análisis y dictamen sobre el Convenio y la Recomendación. No obstante, en noviembre de 2016 "la Comisión turnó la proposición con punto de acuerdo, instando al titular del Ejecutivo a transferir al Senado de la República, como parte de sus atribuciones, el Convenio 156 de la OIT para su debida aprobación, considerando que es una preocupación el avance y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo" (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 175).

Al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “el Estado reconoció la necesidad de valorizar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, por lo que fomenta la responsabilidad compartida en el hogar y la familia” (CEPAL, 2017). La reforma laboral aprobada en 2012 introdujo la posibilidad de coordinar horarios entre el patrón y el trabajador, pero con la implementación de la flexibilidad laboral en el país esta medida se vio limitada.

Posteriormente, la Secretaría de Economía (2015) aprobó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, como un mecanismo de adopción voluntaria, cuyo objetivo es establecer los “requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 170).

Dejando de lado la cuestión legal, en cuanto a programas, el Instituto Nacional de las Mujeres (2015) considera que tanto el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social y el Programa de Escuelas de Tiempo Completo de la Secretaría de Educación Pública fomentan la conciliación. Empero, Hernández Limonchi y Ibarra Uribe (2019) mencionan que estas políticas y programas deben articularse más allá de la protección de los menores y las madres trabajadoras, es decir, “deben apoyar el desarrollo de una actividad laboral sin que dicho desarrollo implique un perjuicio al pleno desarrollo de la familia y apoyo a la corresponsabilidad” (p.170).

López-Hernández (2020) analiza los marcos interpretativos del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras y Padres Solos (PEI) implementado durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018). Destaca que dentro de los objetivos estaba “proveer servicios de cuidado y atención de infantes para aquellas madres que buscaban empleo, estudiaban o trabajaban, así como a aquellos padres solos” (p.18). Al observar cómo se interpreta la perspectiva de género en esta política social, se argumenta que “el marco de interpretación dominante en el PEI se basó en la perspectiva de las necesidades prácticas del género en el combate a la pobreza, que por un lado recreaba y enfatizaba el rol tradicional de la mujer como cuidadora” (p.19).

Con base en lo anterior, se cree que la reconciliación debe atender tres temas principales: primero, el apoyo intergeneracional del que se benefician la mayoría de las mujeres cuando los menores se enferman. El segundo problema gira en torno a los horarios de trabajo y estudio que no son consistentes, como se mencionó anteriormente, en general el horario de trabajo está “masculinizado”, tradicionalmente distribuido como si los hombres no tuvieran responsabilidades familiares; Como resultado, el horario escolar se ajusta a los tiempos de las amas de casa; y en tercer lugar, las vacaciones escolares, inciden en la relación entre madres trabajadoras y padres trabajadores, porque la guardería y la escuela deben ser el pilar de la conciliación en el cuidado de los menores de edad (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 160).

En el tema de la licencia de maternidad y paternidad, el art. 123 de la Constitución prevé la protección de la maternidad “con el fin de prevenir los riesgos durante y después del embarazo para las mujeres trabajadoras que se benefician de la seguridad social” (p.170). El apartado A fracción V del mismo artículo establece que las mujeres embarazadas no deben realizar trabajos que requieran un esfuerzo considerable y riesgos que afecten su salud; por lo

que “tendrán necesariamente derecho a un permiso de seis semanas antes de la fecha fijada en torno a la fecha de nacimiento y seis semanas después, con la seguridad de que seguirán percibiendo su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 170). La Ley del Seguro Social garantiza que la asegurada “podrá recibir beneficios si realiza al menos 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a su fecha de inicio, pero en caso de que la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 170).

De igual forma mencionan que, aunque la OIT (2000) estableció que los Estados miembros tendrían que “extender a 18 semanas, por lo menos, la licencia de maternidad y, de ser posible, garantizar el derecho de las mujeres a elegir la distribución de semanas antes o después del parto” (p.171), en el caso de México se descuida la protección de la maternidad. Observaron que en 1974, las mujeres tenían derecho a 16 semanas con limitaciones en su goce, al momento de la publicación del artículo, “la cantidad de semanas se redujó a 12 semanas con restricciones en su distribución” (p.171). He de resaltar que “como medida de conciliación no favorecía la corresponsabilidad de las parejas, al contrario, se refuerzan los estereotipos tradicionales de género” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 171).

La lactancia se considera como un tema de salud pública, pero que también se debe ser considerado a conciliar con el trabajo remunerado de las mujeres, por lo que para los permisos de lactancia, entendida como la alimentación del recién nacido, se debe considerar una reducción de la jornada laboral. En México el art. 123 apartado A fracción V de la Constitución, menciona que “el periodo de lactancia para las madres trabajadoras debe ser hasta por seis meses, con dos reposos por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos/as o para efectuar la extracción manual de leche, y la empresa debe asignar un lugar adecuado e higiénico para este fin y en caso de que esto no sea posible, la jornada se reducirá una hora, previo acuerdo con el patrón” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 175). Ante esto, parece ideal una estrategia para flexibilizar la jornada laboral, trabajo a tiempo parcial o de medio tiempo, para hacer compatible la vida profesional y familiar.

El trabajo remoto, también conocido como home office o trabajar desde casa, también resultan estrategias para flexibilizar la jornada laboral. La OIT (2011) lo define como “una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares u

organizaciones fuera del domicilio del usuario”. Algunos beneficios incluyen “la eliminación del tiempo de traslado al centro de trabajo, la reducción de algunos costos, el aumento de la convivencia con la familia, entre otros” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 182).

Sin embargo, la precarización laboral puede volverse permanente para este tipo de trabajo, pese a que la citada Recomendación 165 señala que “se deberá recibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, consumo de energía eléctrica, servicio de agua potable, comunicación y mantenimiento de los equipos” (182). Visto desde la perspectiva de la conciliación, “esta medida de flexibilización de la jornada laboral puede ser una opción atractiva para las mujeres ya que les permite organizar su tiempo” (p.182), sin embargo, se cuestiona que al trabajar de manera remota “se incrementa el desgaste por la doble jornada laboral” (p.182), puesto que el cuidado y las tareas domésticas siguen recayendo principalmente en ellas. Por otro lado, ellas terminan dedicando más tiempo al trabajo productivo, dado que “una de las peculiaridades de esta modalidad es que no debe llevarse a cabo de forma ocasional” (Hernández Limonchi y Ibarra Uribe, 2019, 183).

En definitiva a pesar de que el mercado laboral esta marcado por desigualdades cuyos ejes estructurales generan escenarios de exclusión y discriminación múltiple, aunado al desbalance en el uso del tiempo en el hogar, podemos decir que si hay avances para la conciliación familiar y laboral, son pocos, pero significativos.

Pandemia de COVID-19 en el empleo femenino

La pandemia de COVID-19 se caracterizó por la rapidez, la profundidad y el impacto de la emergencia sanitaria, llegó a México a finales de febrero, y con ella la implementación de medidas sanitarias como el cierre temporal de las escuelas y la suspensión de las actividades económicas no esenciales (Castro Méndez et al., 2021, 166). Abriendo el camino a las desigualdades socioeconómicas y la desprotección social, dificultado el confinamiento de una parte importante de los trabajadores del sector informal, y de quienes se ocupan en las actividades clasificadas como no esenciales. México al ser uno de los países más afectados por su especialización manufacturera, no sorprende que “las primeras estimaciones den cuenta de una profunda recesión económica que ha afectado significativamente al mercado de trabajo” (Hualde, 2020, 31).

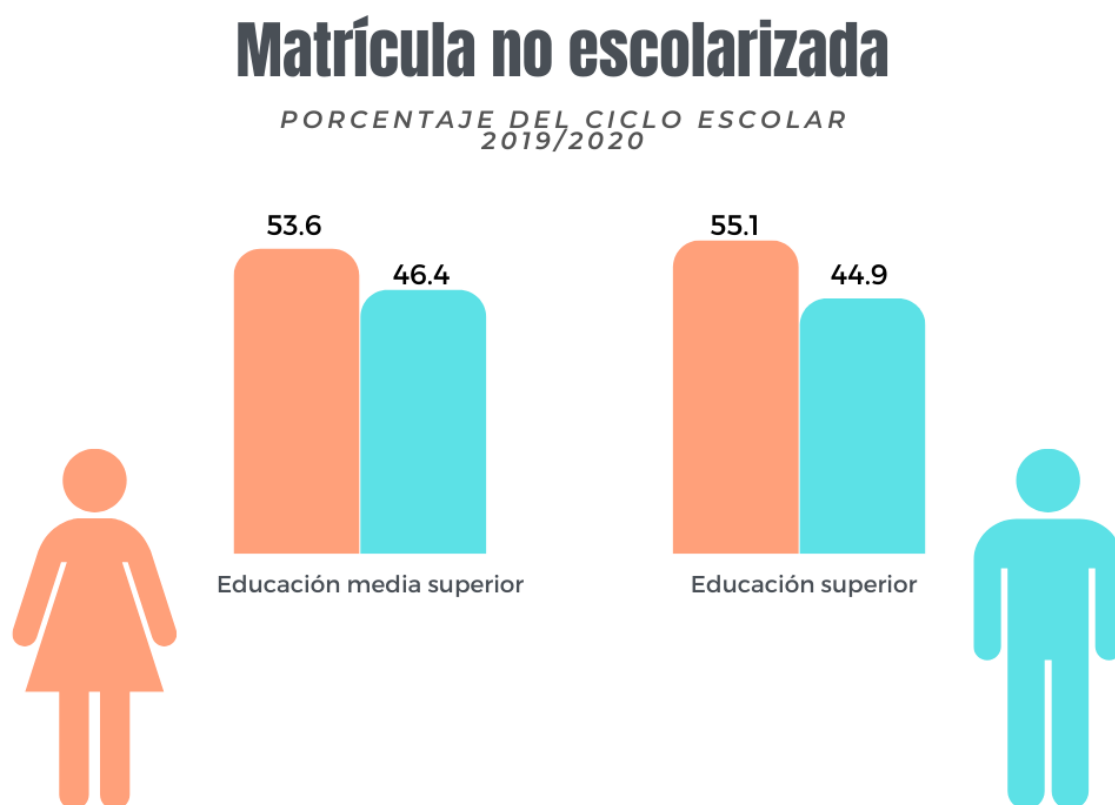
El cambio en la dinámica de ajuste se reflejó en la destrucción de empleos, el aumento de la desocupación y precarización de las condiciones laborales (Velasco, 2021, 99), aunado a la desproporcionada caída del empleo femenino, la ralentización de las mejoras laborales logradas en los años previos en torno a este, y la persistencia de características estructurales asociadas con la elevada informalidad laboral volvió a poner sobre la mesa la brecha salarial y “las debilidades de los sistemas de protección social y de salud en cuanto a cobertura y suficiencia de las prestaciones” (OIT, 2021), así como la reasignación de las responsabilidades de cuidado y participación laboral al interior del hogar, que recae principalmente en las mujeres, sobretodo en el contexto del cierre de actividades presenciales (Becerra et al., 2020) aumentando la tarea y el cuidado.

En México, para entender cómo está ingresando la población al mercado laboral no se ha detenido. La ENOE, que es la encargada de recopilar información sobre el empleo y los empleados, giró a la modalidad de Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), de esta manera es posible conocer la situación del mercado laboral ante la pandemia (INEGI, 2020). Además la Universidad Iberoamericana (2020) se dio a la tarea de crear la #ENCOVID19, una herramienta que rastrea el impacto del COVID en el bienestar de los hogares mexicanos y así comprender los cambios en el ámbito laboral.

Educación femenina

Cabe aclarar que por razones prácticas, las gráficas son tomadas de INEGI (2020). Una vez aclarado esto y dentro del contexto de la pandemia de COVID-19, la publicación de INEGI “Mujeres y Hombres en México” aborda sobre el cierre temporal de las escuelas de 2019 a 2020, el porcentaje de la matrícula escolar en el ciclo escolar 2019/2020 de mujeres aumentó a 50.3.

En la gráfica que se muestra a continuación vemos que la matrícula no escolarizada, es decir, aquellos en donde la institución es sustituida por elementos que permiten su formación a distancia, estuvo conformada en educación media superior por 53.6 mujeres y en educación superior por 55.1, como se puede observar la presencia de mujeres en esta modalidad es mayor a la de hombres.



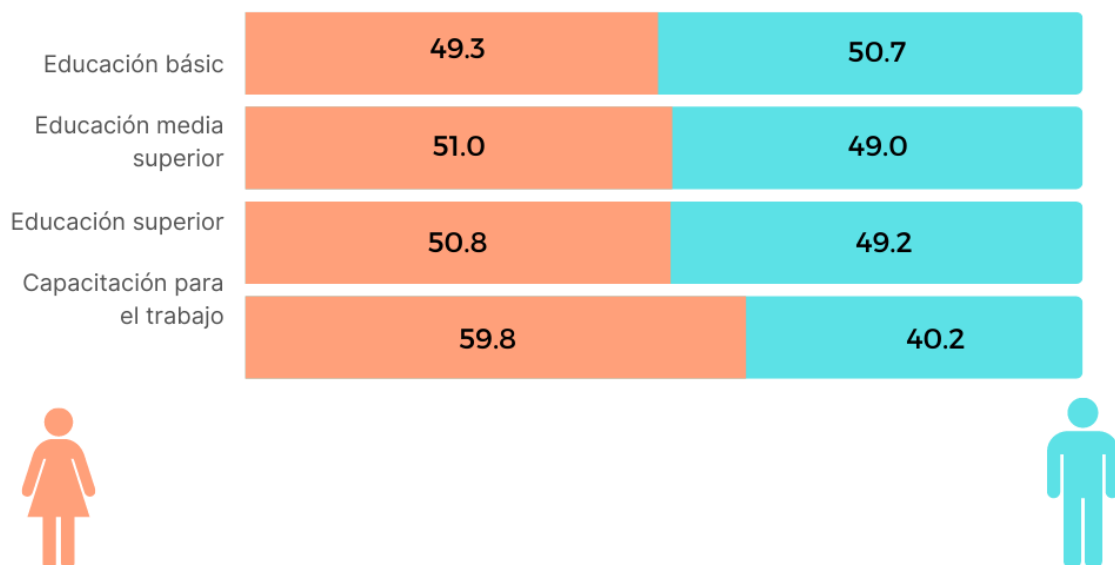
Fuente: Basado en datos de INEGI. SEP Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Si revisamos la distribución en términos de nivel educativo podemos observar en la gráfica a continuación que la presencia de la mujer, si bien es menor a nivel básico, en educación media superior, superior y, sobre todo, en capacitación para el trabajo la presencia sobresale (INEGI, 2020).

Si volvemos la mirada y comparamos la distribución por nivel educativo entre el ciclo escolar 2017/2018 con el ciclo escolar 2019/2020 vemos que, en el primero la presencia de mujeres fue mayor a nivel media superior y capacitación para el trabajo, en el ciclo escolar 2019/2020 sigue habiendo una mayor presencia en educación media superior, superior y sobre todo en capacitación para el trabajo.

Mujeres y hombres inscritos en el sistema educativo por nivel

Porcentaje de la matrícula respecto al ciclo escolar 2019/2020



Fuente: Basado en datos de INEGI. SEP. Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Paralelamente a lo anterior, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reportó que en el ciclo escolar 2019/2020, la distribución por género en la matrícula inscrita a nivel superior fue 51.5% mujeres, donde no solo representan

mayoría en cuanto a matrícula, sino también entre la población egresada, 53.7%, y titulada, 54.2% (INEGI,2021).

Número de alumnas/os en el nivel superior

Ciclo escolar 2019/2020

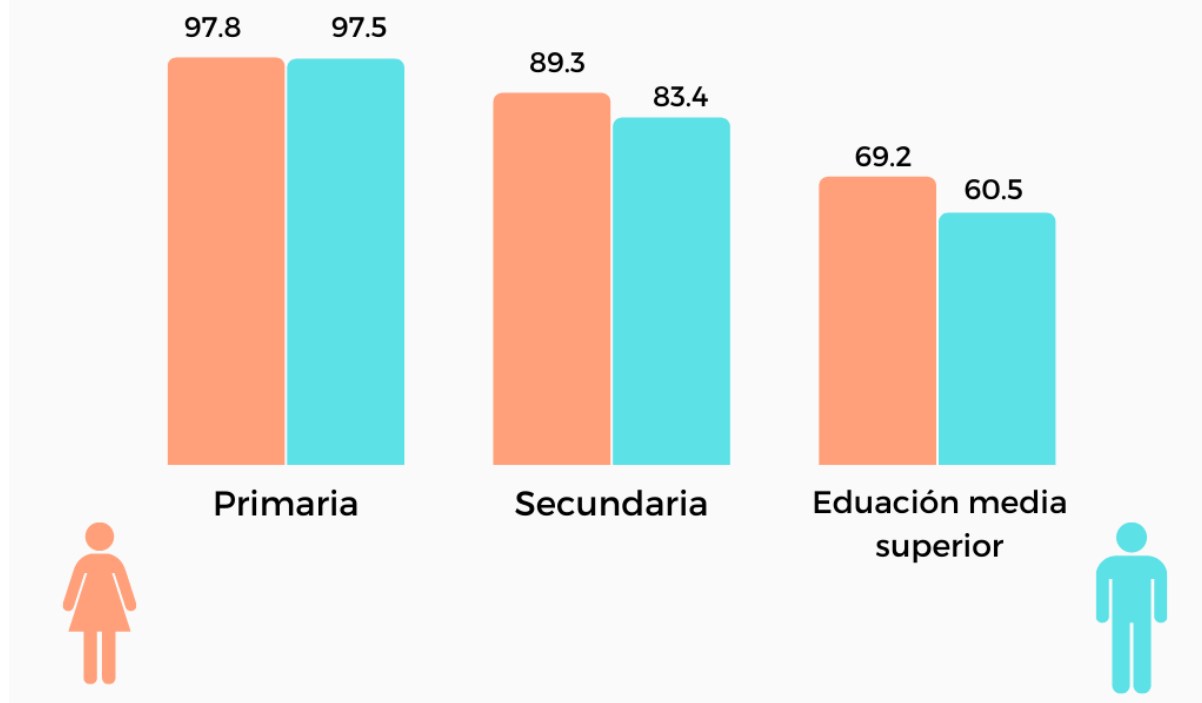
Sexo	Matrícula	Egresados	Titulados
Total	4 931 200	826 817	612 814
Mujeres (%)	51.5	53.7	54.2
Hombres (%)	48.5	46.3	45.8

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). ANUIES. Anuario Estadístico de Educación Superior. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Ahora bien recordemos que hay una diferencia entre las tasa de inscritos y la eficiencia terminal, por que contrastemos ahora el porcentaje de personas inscritas con la eficiencia terminal, tenemos que en los tres niveles educativos sobresalen las mujeres, 97.8%, 89.3 y 69.2 respectivamente, aunque se ve que conforme se avanza a nivel educativo para ambos sexos el porcentaje disminuye. Volviendo la mirada al ciclo escolar 2017/2018 a nivel básico el porcentaje disminuye de 98.0 en 2018 a 97.8 en 2020. A nivel secundaria hay un aumento de 88.3 a 89.3 y a nivel medio superior vuelve a disminuir el porcentaje de 71.3 a 69.2, cabe aclarar que esto es en términos de eficiencia terminal femenina. ¿Por qué, si en términos brutos hay más personas, la eficiencia terminal, con excepción a nivel secundario, es menor?

EFICIENCIA TERMINAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

Porcentaje del ciclo escolar 2019/2020



Fuente: Basado en datos de INEGI. SEP. Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

A pesar del reto que implicó, ante la emergencia sanitaria sobre todo debido a las recomendaciones de distanciamiento social y las clases a distancia, se levantó vía telefónica, la Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED). Podemos ver que 2.2% de la población de 3 a 29 años declaró no haber completado el grado escolar en que se encontraba inscrito al inicio del ciclo escolar 2019-2020; 2,0% en mujeres. la brecha entre la deserción escolar privada y pública es ligeramente menor para las mujeres, de estas 59.8% señaló que fue por un motivo relacionado a la COVID-19 (INEGI, 2021).

Población de 3 a 29 años inscrita en el ciclo escolar 2019-2020 por sexo y condición de conclusión del año escolar según tipo de sostenimiento de la escuela

Porcentaje

	Total		Pública		Privada	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Concluyó	98.0	97.6	98.1	97.9	97.2	94.5
No concluyó	2.0	2.4	1.9	2.1	2.8	5.5

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación.

En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Población de 3 a 29 años que no concluyó el ciclo escolar 2019-2020 según si la razón principal tuvo relación con la pandemia por el COVID-19

	Población		Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	324 937	413 457	100.0	100.0
Sí	194 264	241 011	59.8	58.3
No	130	172 446	40.2	41.7

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la educación.

En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Población de 3 a 29 años según condición de inscripción al ciclo escolar 2020-2021 por sexo y razón de no inscripción		
Concepto	Población	Porcentaje

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	26 819 249	27 443 110	100.0	100.0
Inscrito	16 336 368	16 568 887	60.9	60.4
No inscrito	10 482 881	10 874 223	39.1	39.6
Debido al COVID-19	1 053 875	1 257 229	10.1	11.6
No se debe al COVID-19	9 429 006	9 616 994	89.9	88.4
Por falta de dinero o recursos	1 397 922	1 520 888	14.8	15.8
Tenía que dedicarse a quehaceres del hogar o cuidar algún familiar	503 536	6 638	5.3	0.1
Logró su meta educativa	1 743 247	1 425 543	18.5	14.8
No quiso estudiar, no le gusta o reprobó materias	1 605 682	2 309 617	17.0	24.0
No había escuela, estaba lejos o no había cupo	217 077	199 320	2.3	2.1
Tenía que trabajar o entro a trabajar	1 093 259	2 485 979	11.6	25.8
Se unió, casó o embarazó (estudiante o su pareja)	1 600 328	461 138	17.0	4.8

Familia o padres no lo (a) dejaron seguir estudiando	42 455	18 908	0.5	0.2
Otro (problemas personales con maestros o compañeros, recién cumplió tres años u otro)	1 225 500	1 188 963	13.0	12.4

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación.
En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Hay que señalar que si bien la presencia de mujeres es mayor en este ciclo escolar así como la eficiencia terminal, bajo el contexto de la pandemia por la COVID-19, aquellas mujeres que no se inscribieron en algún nivel educativo reportan que no se debe a motivos por pandemia, recordemos que es a nivel educacional, por tanto ¿cuáles son esos motivos? ¿dónde están?. En cambio, las que mencionaron que sí tuvo relación con la pandemia fueron 59.8% de las mujeres, siendo el porcentaje más alto.

Uso del tiempo en el hogar

Debo resaltar que en la publicación de INEGI en conjunto con INMUJERES (2021) al analizar la situación de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida nacional, hacen una comparación desde el año 2000 hasta 2021, sin embargo, para efectos de este capítulo, y teniendo en cuenta que en el capítulo anterior se abordó la cuestión, sólo se abordarán datos de 2019 a 2020-2021. Con esto, encontramos que en el ámbito doméstico, donde se hace presente la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, las circunstancias familiares se utilizan para definir roles para mujeres y hombres en diferentes etapas de la vida.

En esta versión encontramos una clasificación de características del trabajo no remunerado realizada por la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) en conjunto con la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares (CSTNRH), en ella se muestra una serie de indicadores sobre dichas actividades que pueden ser clasificadas de acuerdo al siguiente cuadro.

Actividades cotidianas				
Productivas				No productivas o personales
Remunerados	No remuneradas			
Actividades del mercado laboral	Producción de bienes para uso exclusivo del hogar	Trabajo doméstico no remunerado de los hogares	Trabajo no remunerado de cuidado de integrantes del hogar	Trabajo voluntario de apoyo a otros hogares y trabajo comunitario

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta sobre Uso del Tiempo, 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Para comprender el cuadro y su clasificación de actividades diarias recurriremos a INEGI, donde se menciona que las actividades se pueden dividir en dos grandes bloques: productivas y no productivas y para poder saber qué actividades son productivas o no, solo habría que saber si la actividad puede delegarse o no a una tercera persona para su ejecución, en caso contrario entonces son actividades personales, como dormir, asearse, descansar o estudiar.

Por otro lado, las actividades productivas pueden ser remuneradas y no remuneradas, las primeras son aquellas que se dedican a la producción de bienes o prestación de servicios realizados por terceras personas a cambio de una remuneración. Y las segundas se refieren a las actividades productivas necesarias para el funcionamiento del hogar, sin obtener un pago o remuneración. En este sentido, se encuentra el trabajo doméstico no remunerado en los hogares que incluye actividades como preparar y servir alimentos, lavar o planchar la ropa, las compras, la limpieza y mantenimiento de la vivienda; así como el trabajo no remunerado de cuidado de integrantes

del hogar que necesitan atención especial (infantes, personas enfermas, adultas mayores y con algún tipo de discapacidad). Dentro de las actividades de trabajo no remunerado, también se incluye el trabajo voluntario de apoyo a otros hogares y el trabajo comunitario. Se incluye en estas actividades el trabajo que llevan a cabo miembros del hogar para obtener principalmente bienes para uso final propio (autoconsumo o autoformación de capital, como es la autoconstrucción de vivienda) (INEGI, 2021; 206).

Es fundamental tener en mente la clasificación para analizar la distribución del tiempo total de trabajo que realizan las mujeres, es decir, el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico. Del cuadro que se muestra a continuación podemos ver una diferencia significativa en las horas trabajadas por género, con un promedio de 59.5 horas sobresalen las mujeres, de la población de 12 años y más, las mujeres dedican en promedio 66.6 horas a la semana, por lo que trabajan 6.2 horas más a la semana que los hombres (INEGI, 2021).

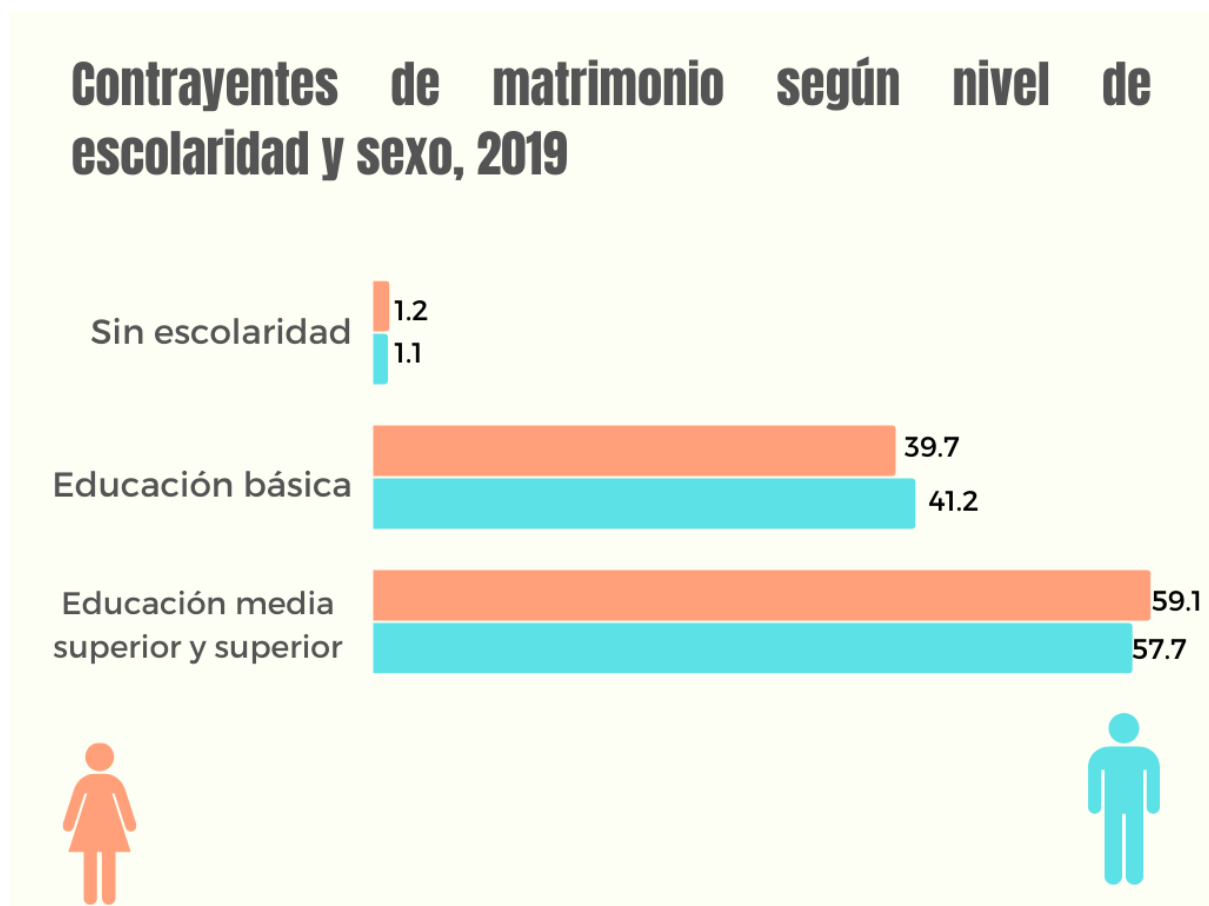
Distribución del tiempo total de trabajo a la semana de la población de 12 años y más por tipo de trabajo, 2019			
Población	Trabajo para el mercado	Trabajo no remunerado de los hogares	Producción de bienes para el uso exclusivo del hogar
Mujeres	30.9	66.6	2.5
Hombres	68.9	28.0	3.1

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta sobre Uso del Tiempo, 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Me gustaría destacar en este punto que en 2017 las mujeres destinaron 39.1 horas a la semana y, dentro del contexto de pandemia, vemos que aumentan las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado ¿a qué se deberá esto? Si recordamos que en cuestiones de educación 10.1% de las mujeres que no se inscribieron mencionaron que no se debió a la

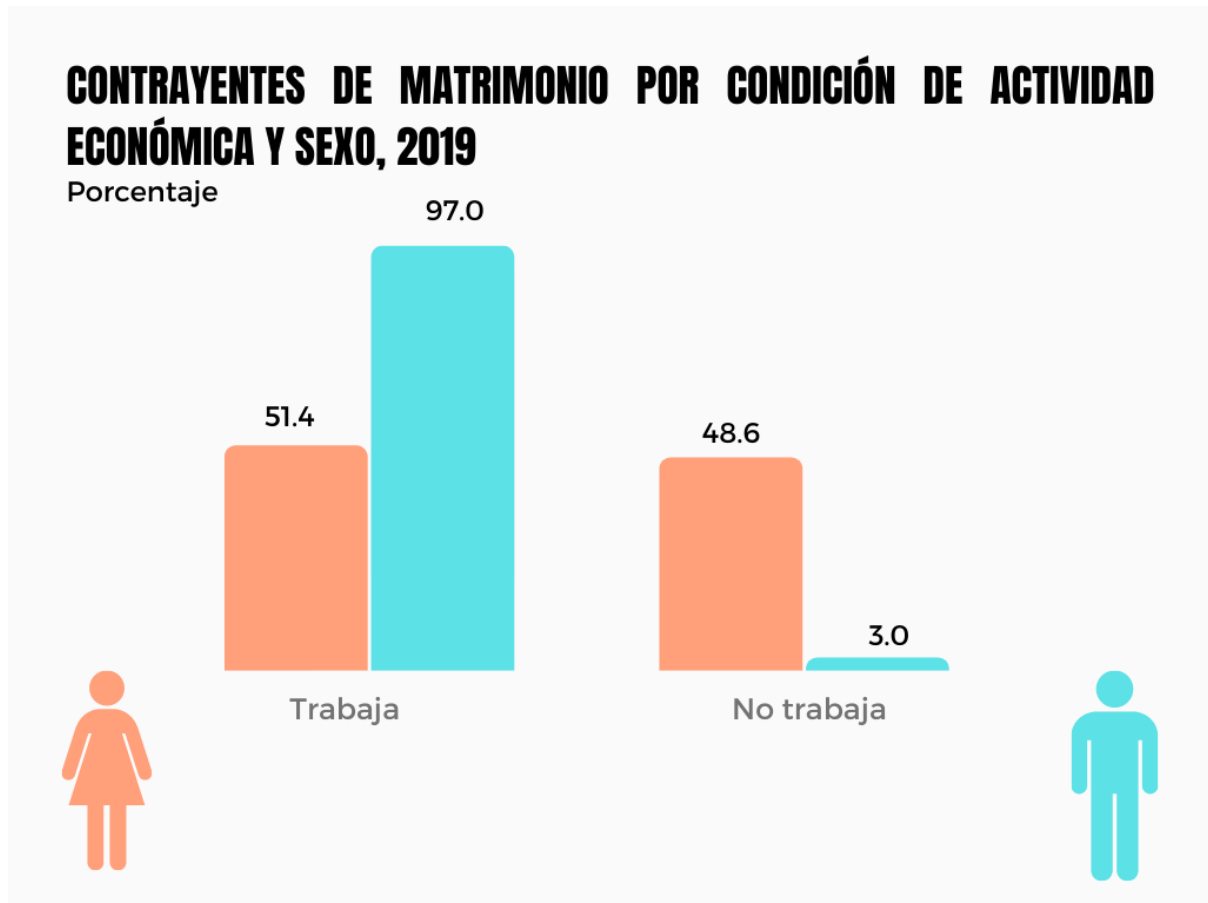
pandemia ¿podríamos intuir que esas niñas dedican su tiempo al trabajo doméstico no remunerado?.

En 2020, el 52.2% de las mujeres de 12 años y más, estaban en matrimonio o unión libre, y 17.9% viven en unión libre. Por otra parte, el porcentaje de solteras 31.6%; y el correspondiente a separadas, divorciadas y viudas de 16.2%. Cabe resaltar aquí que tanto al analizar la distribución del tiempo total de trabajo a la semana como al analizar los contrayentes de matrimonio se considera a niñas desde 12 años en adelante, cuando en 2018 se consideró a niñas desde 15 años en adelante, surge entonces la pregunta ¿por qué este cambio? ¿Acaso el matrimonio en niñas de 12 años va en aumento? Dejando de lado esta cuestión al analizar las circunstancias familiares por nivel educativo, vemos que seis de cada diez parejas tienen algún grado de educación media superior o superior y un porcentaje menor tiene educación básica (INEGI, 2021).



Fuente: Basado en datos de INEGI. Estadísticas de Nupcialidad. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

La gráfica que a continuación se muestra expone la configuración de las personas que contraen matrimonio respecto a la condición de actividad económica. Vemos que 51.4% de las mujeres tenían o buscaban trabajo al momento de contraer matrimonio, hay un aumento a comparación de 2017 que solo 46.1% de mujeres trabajaba (INEGI, 2021).



Fuente: Basado en datos de INEGI. Estadísticas de Nupcialidad. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

De la gráfica que se muestra a continuación se observa que las mujeres dedican más tiempo por semana a las actividades del trabajo no remunerado vemos que en todos los grupos de edad la brecha de género es mayor pero sobresale el grupo de edad de 30 a 39 años, 67.4 puntos (INEGI, 2021).

Conviene subrayar que el trabajo de cuidados consiste en actividades específicas para atender, asistir, acompañar, vigilar y brindar apoyo a integrantes del hogar o a otras personas, con la finalidad de buscar su bienestar físico y, en el caso de las y los niños pequeños, la satisfacción de sus necesidades (INEGI, 2021).

HORAS DEDICADAS AL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2019

Promedio de horas trabajadas por semana



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Complementando a lo anterior del cuadro, que a continuación se muestra, podemos ver que 98.6 mujeres realizan TNRH, 54.0% realizan TNR de cuidado a integrantes del hogar y 23.5% realizan TNR como apoyo a otros hogares; el tiempo que dedican a estas actividades va 30.8, 12.3 y 9.4 horas (INEGI, 2021).

Horas por semana y tasa de participación del trabajo no remunerado, 2019

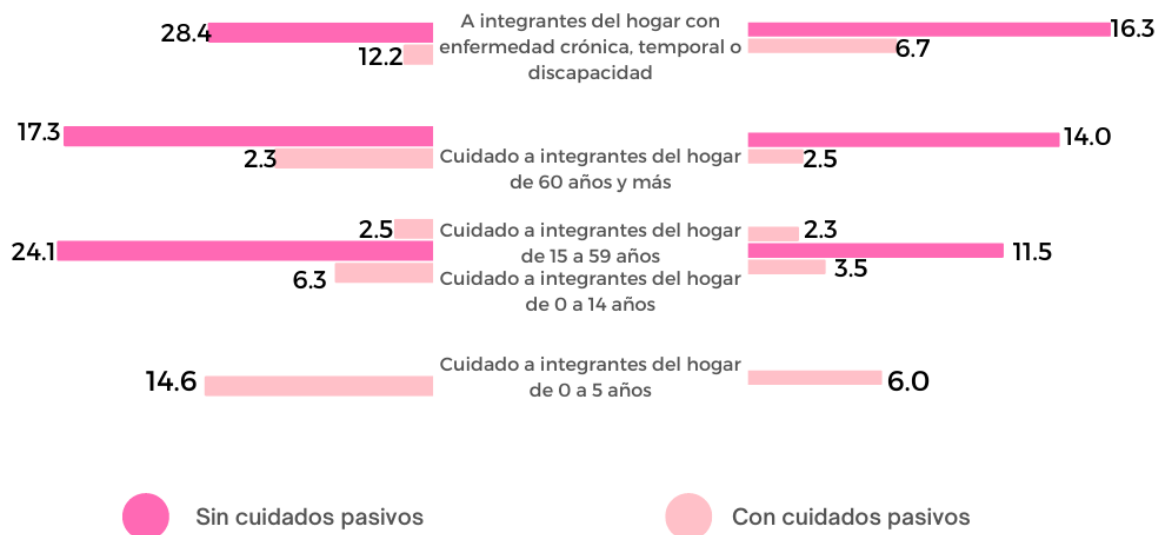
Población	Trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar		Trabajo no remunerado de cuidado a integrantes de los hogares		Trabajo no remunerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario	
	Tasa	Horas	Tasa	Horas	Tasa	Horas

Mujeres	98.6	30.8	54.0	12.3	23.5	9.4
Hombres	95.7	11.6	45.8	5.4	16.8	6.6

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta sobre Uso del Tiempo, 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

A la clasificación que hace INEGI para las actividades diarias, también tipifica en tres clases las actividades de cuidado que se requiere en los hogares: Primero, los cuidados especiales a personas con enfermedades crónicas, temporales o discapacitadas; Segundo, los cuidados a niñas y niños menores de 14 años; Tercero, los cuidados a personas de 60 y más años (INEGI, 2021).

Tiempo dedicado a los cuidados de integrantes del hogar, 2019

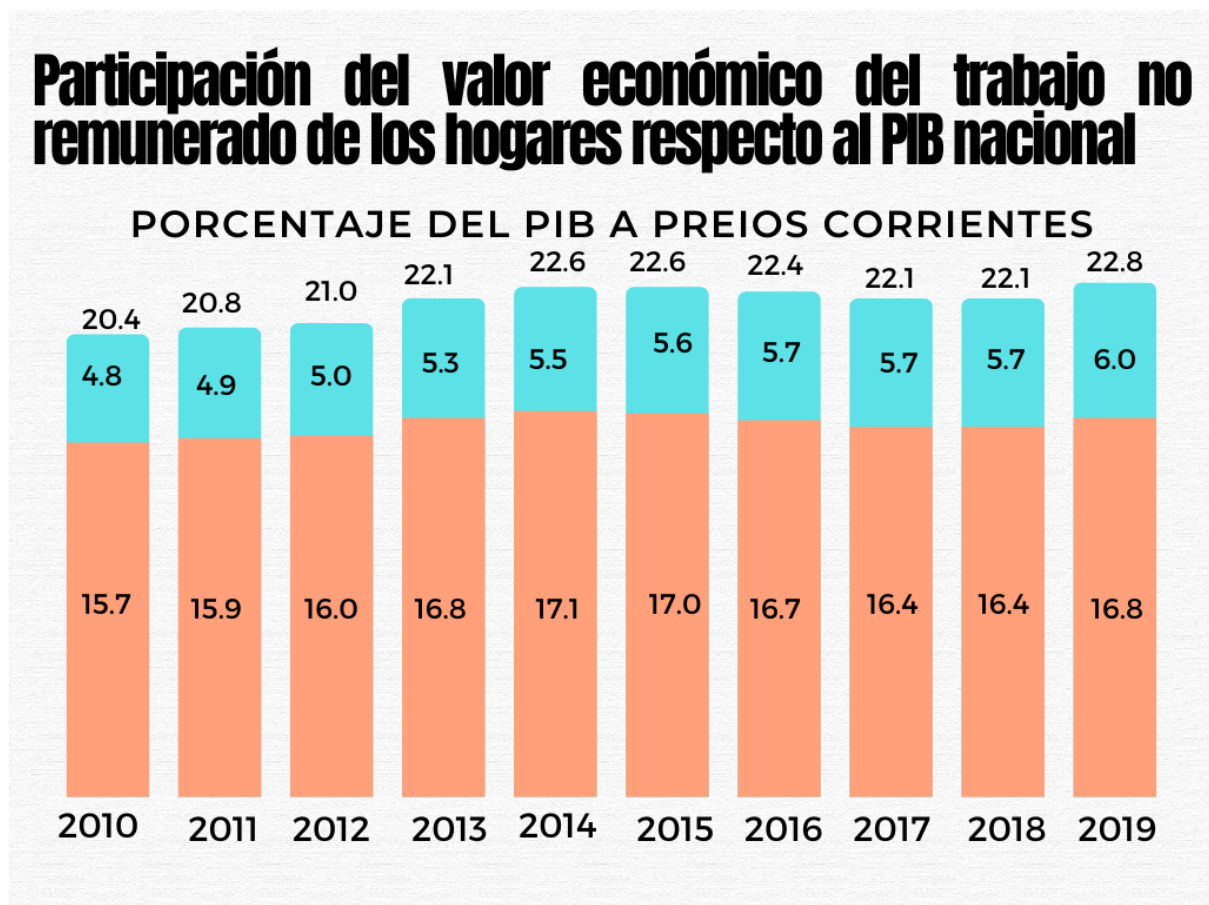


Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2019. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

La gráfica anterior nos muestra que en los tres casos, las mujeres son quienes destinan más tiempo para el cuidado de integrantes del hogar, 28.4 horas a la semana al cuidado de

personas con enfermedades crónicas, temporales o discapacitadas dedican; 28.4 horas a la semana en el caso de los cuidados a menores de 14 años, y en menor medida al cuidado a personas de 15 a 59 años, destinan 2.5 horas semanales (INEGI, 2021).

Después de todo es oportuno abordar el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares. Como se muestra en la gráfica el valor está aumentando, al pasar de una participación equivalente al 5.7% del PIB nacional en 2018 a 22.8% en 2019, recordemos que en este capítulo solo se hará alusión a la temporalidad 2018-2020. Esto significa que por cada 100 pesos generados en la economía, las mujeres generan 16.8 pesos adicionales al valor que es resultado del trabajo no remunerado (INEGI, 2021).

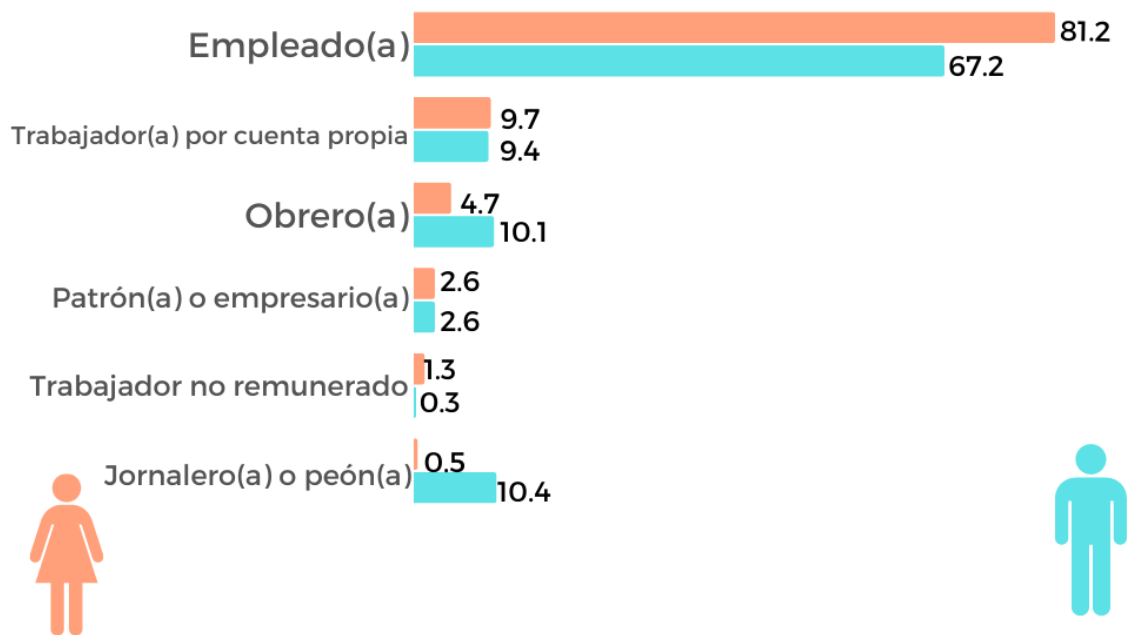


Fuente: Basado en datos de INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Hasta aquí hemos abordado el impacto de la educación, la situación conyugal y el uso del tiempo en el valor económico que se asigna al TNRH, veamos ahora de acuerdo con la posición en la ocupación. La gráfica nos muestra que la mayor parte de las mujeres al

momento de contraer matrimonio son empleadas, y 1.3% de ellas trabajan sin remuneración (INEGI, 2021).

Contrayentes de matrimonio según posición en la ocupación y sexo, 2019



Fuente: Basado en datos de INEGI. Estadísticas de Nupcialidad. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Empleo femenino

Ahora bien, dejando de lado la relación educación-situación conyugal-empleo, es conveniente abordar la cuestión del empleo. En el primer trimestre de 2020, la población de México estuvo conformada por 65.5 millones de mujeres, de las cuales 22.6 millones formaron parte de la PEA, el 96.6% de las mujeres estaban ocupadas y 27.7 millones pertenecían a la PNEA (INEGI, 2021). Podemos observar que al igual que en el segundo trimestre de 2019 el mercado laboral se caracteriza más por la participación de hombres que de mujeres, pero con una diferencia en 2019 las mujeres representaban 44.9 % de la PEA y 55.1 de la PNEA.

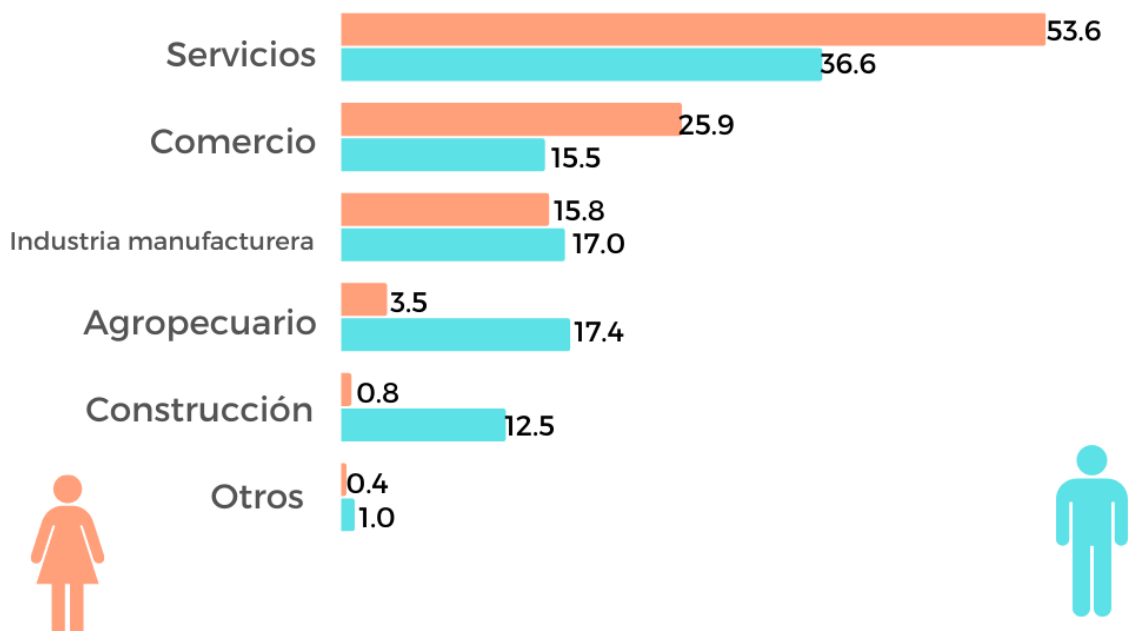
Características económicas de la población			
Primer trimestre de 2020			
Millones			
Concepto	Total	Mujeres	Hombres
Población total	126.7	65.5	61.2
Población de 15 años y más	95.8	50.4	45.4
Población económicamente activa (PEA)	57.3	22.6	34.7
Ocupada	55.4	21.9	33.5
Desocupada	2.0	0.8	1.2
Población no económicamente activa (PNEA)	38.5	27.7	10.7

Fuente: Basado en datos de INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Para abordar al sector de ocupación dividiremos el análisis en dos: en cuanto a la actividad económica, y según la posición en la ocupación, la idea es conocer la forma en que se insertan las mujeres en el mercado de trabajo. En cuanto a la actividad vemos que hay una mayor presencia de las mujeres en las actividades de servicios y comercio, con 53.6% y 25.9 por ciento. Sin embargo, nos encontramos en la misma situación que en el capítulo anterior donde las mujeres se concentran en el sector servicios y comercio pero no tenemos un desagregado de estas actividades ¿la diferencia? En 2019 en el sector comercio y servicios las mujeres representaban 25.8% y 53.2% respectivamente, hay un ligero aumento de la presencia femenina en estos sectores(INEGI, 2021).

Población ocupada según sector de actividad económica

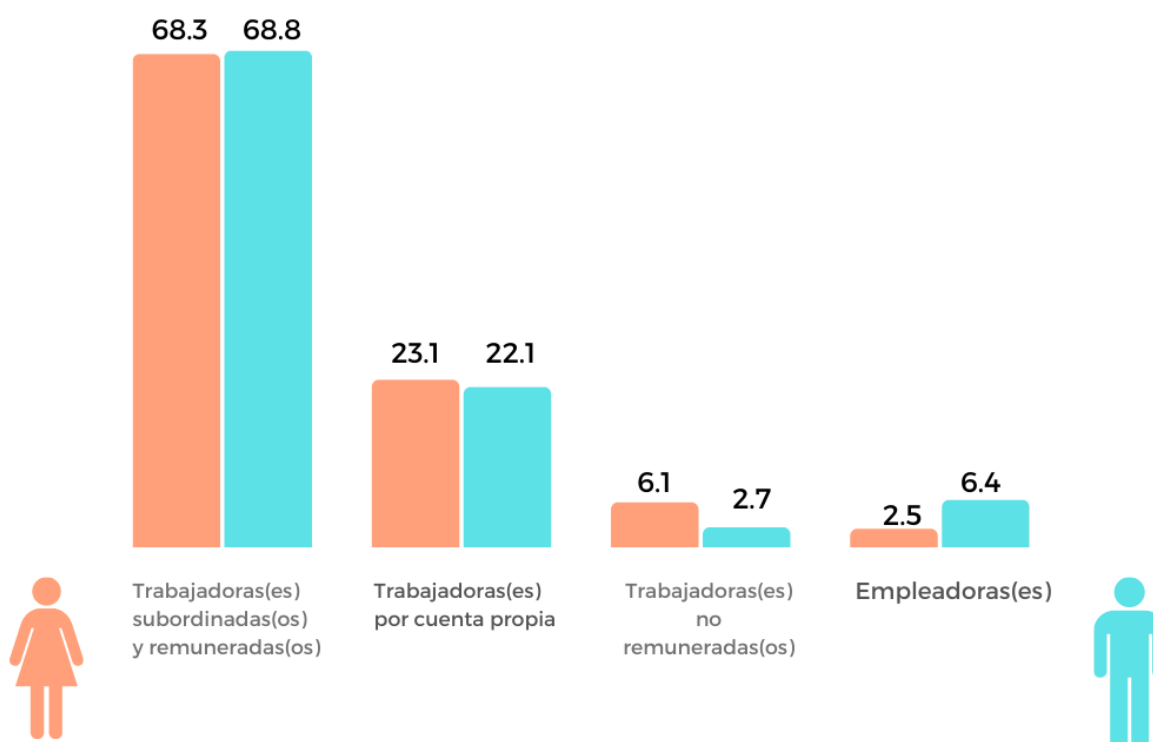
Primer trimestre de 2020



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

En cuanto a la posición en el trabajo de las personas vemos que el 68.3% de las mujeres son subordinadas y remuneradas; si comparamos este porcentaje el año 2019 tenemos un aumento mínimo, 67.0%. Por el contrario, hay una disminución en las trabajadoras no remuneradas quienes representaron 6.1% en 2020 y 6.6 en 2019, y en cuanto a mujeres empleadoras, es decir, que contrataron personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie en 2020 representan 2.5% y 2.4 en 2019 (INEGI, 2021).

POSICIÓN EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS Primer trimestre de 2020



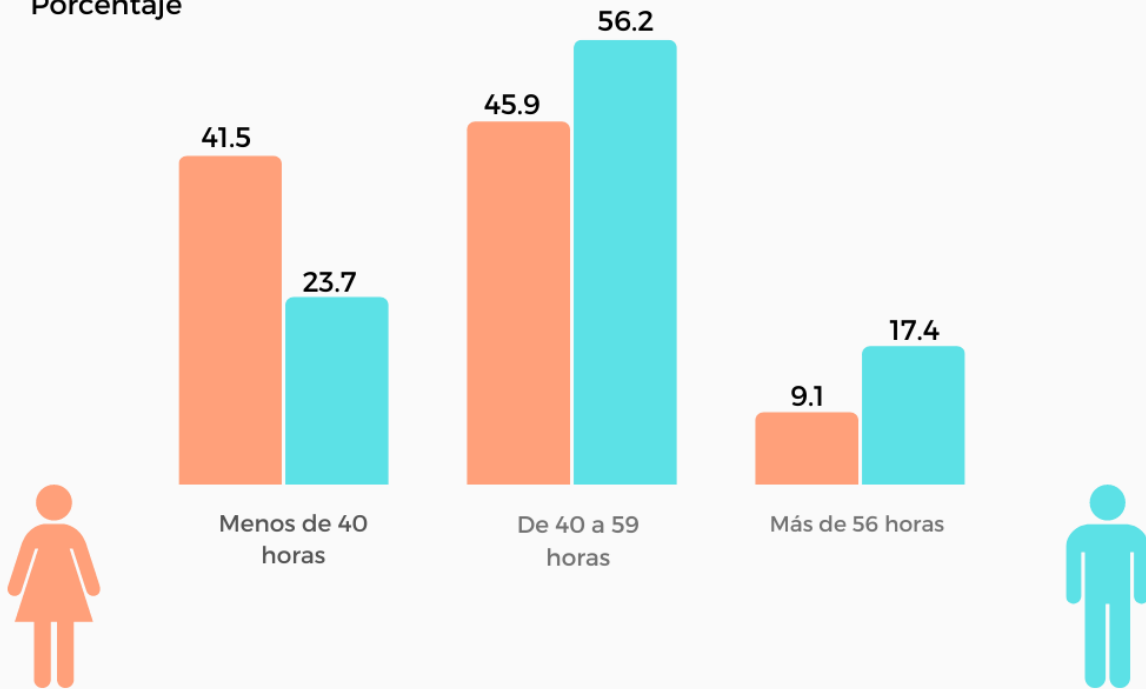
Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Sobre la jornada laboral, recordemos que este nos ayuda a comprender que tan precario puede ser el empleo. Por tanto, vemos que en este punto la población masculina tuvo jornadas laborales mayores a las 40 horas a la semana superando al de las mujeres. He de detenerme un momento aquí para resaltar que en 2019 las mujeres dedicaron 45.4 y para 2020 45.9, vemos que si hay un aumento pero es mínimo. Por el contrario, el porcentaje de las mujeres fue más alto con respecto a la participación masculina en cuanto a jornadas laborales más reducidas, menos de 40 horas a la semana, recordemos que las mujeres dedican más tiempo al TNRH (INEGI, 2021).

POBACIÓN OCUPADA SEGÚN JORNADA LABORAL

Primer trimestre de 2020

Porcentaje



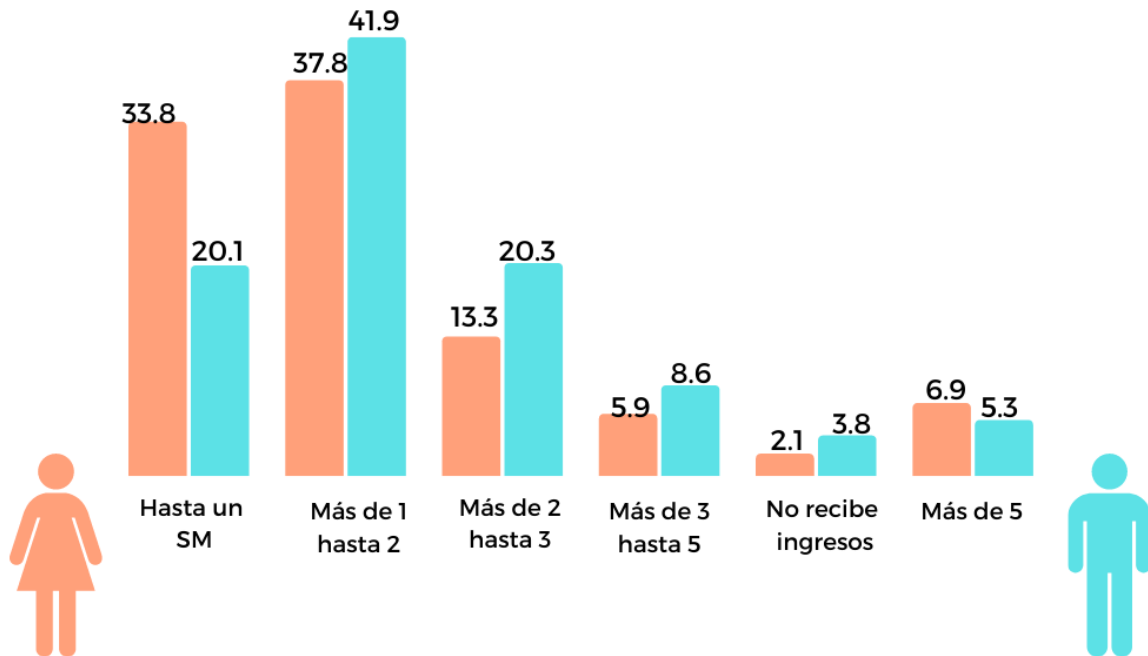
Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Paralelamente, al observar el nivel de ingreso de la población ocupada, vemos que las mujeres siguen percibiendo menos, a excepción de las categorías de hasta un salario mínimo, y en las que no recibieron ingresos. Hasta aquí vemos un aumento de las mujeres ocupadas que ganaron hasta dos salarios mínimos, en 2020 con 71.6% y en 2019 59.1% (INEGI, 2021).

NIVEL DE INGRESOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA

Primer trimestre de 2020

Porcentaje



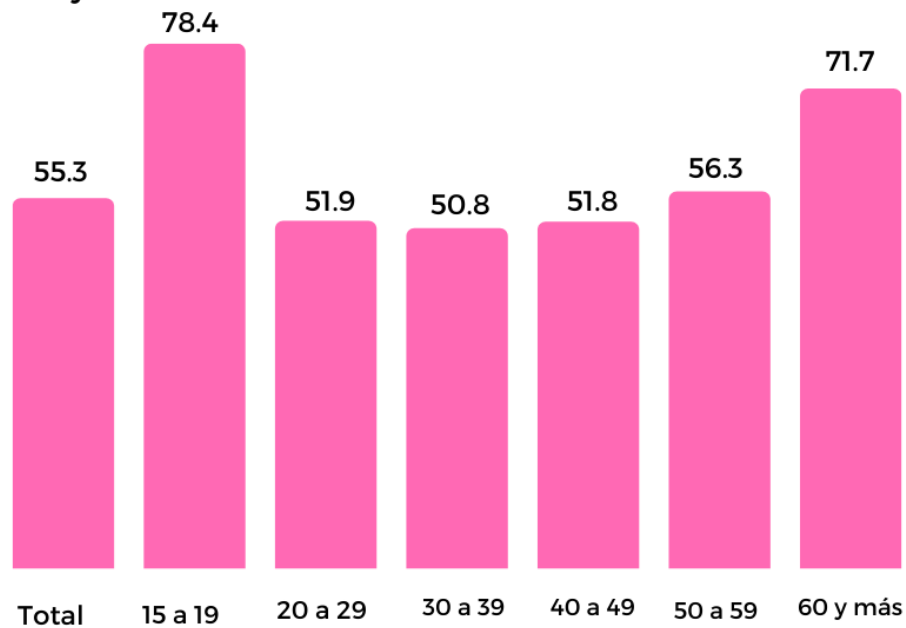
Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Aunado a esta brecha salarial, de los 22.6 millones de mujeres que se declararon económicamente activas, poco más de la mitad de ellas, 55.3%, no tuvieron acceso a trabajos formales el porcentaje, aunque es mínimo, aumentó pues en 2019 el 55.1% de las mujeres no tuvieron acceso a un trabajo formal(INEGI, 2021).

MUJERES SIN ACCESO A TRABAJOS FORMALES

Primer trimestre de 2020

Porcentaje



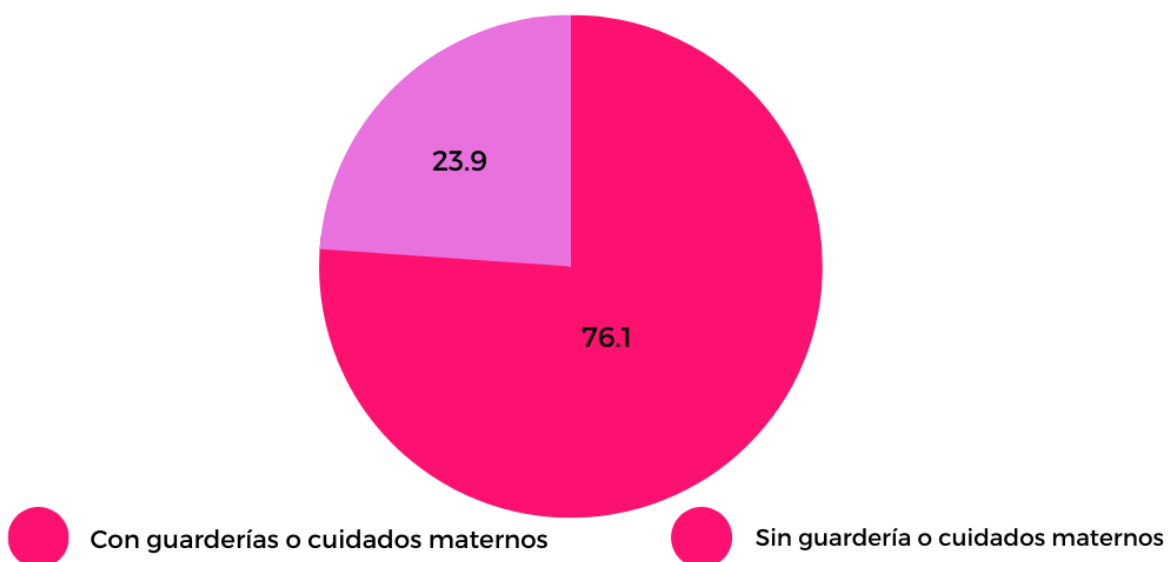
Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Llegado a este punto, también es importante abordar la maternidad, sobre todo porque lo que importa aquí es mostrar cómo ante las dificultades de acceder a un empleo se suman aquellas mujeres con acceso a servicios de guardería y cuidados maternos y sin ellos. Cifras de la ENOE del primer trimestre de 2020 muestran que 76.1% de las mujeres asalariadas no cuentan con la prestación de guardería y cuidados maternos (INEGI, 2021).

Mujeres con y sin acceso a servicios de guardería y cuidados maternos

Primer trimestre de 2020

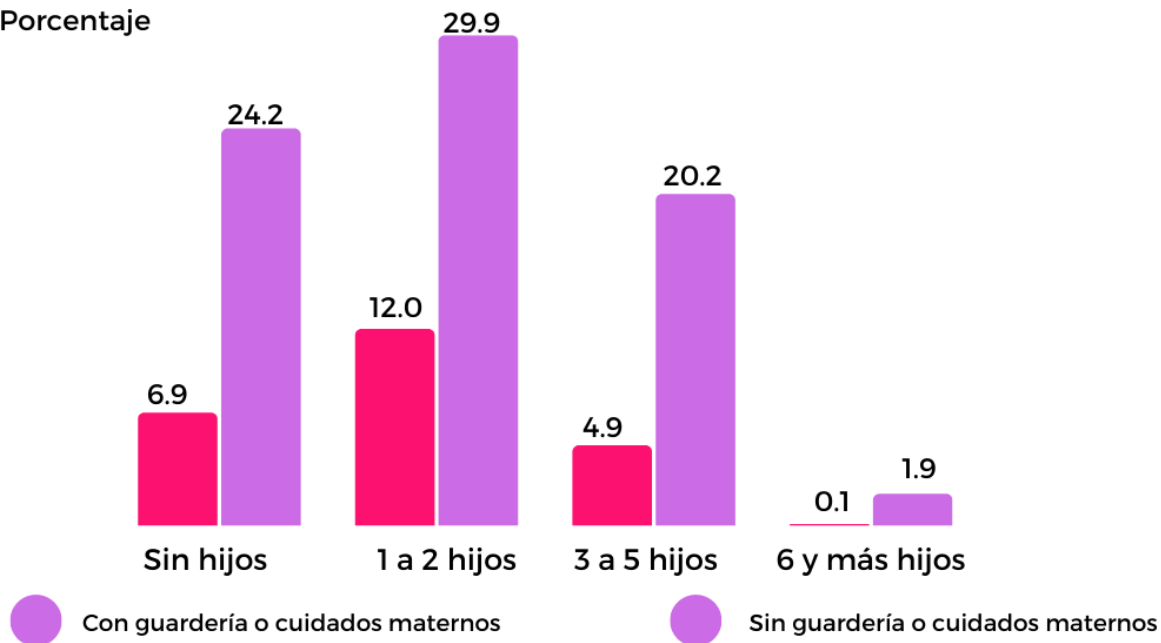
Porcentaje



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

MUJERES CON Y SIN SERVICIOS DE GUARDERÍA Y CUIDADOS MATERNOS POR NÚMERO DE HIJOS

Primer trimestre de 2020
Porcentaje



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta de Ocupación y Empleo, 2020. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

Hasta aquí hemos abordado la situación de México desde 2019 a 2021, si comparamos estas consideraciones junto a las del capítulo 2 que va desde 2005 a 2019 nos ayudará para analizar el impacto del COVID-19 en el empleo femenino. Sobre la PEA tenemos que mientras en el primer trimestre de 2021, las mujeres representaban 41.7%, los hombres representaban 74.2%; a comparación de 2019 donde fue de 44.9% y 77.1% respectivamente. Resulta claro como ante el confinamiento, como medida para mitigar la propagación de la pandemia por COVID-19, se observó un descenso de la PEA. De la PEA femenina el 95.8% fueron ocupadas y el 4.2% desocupadas, en 2019, 49.6 millones de mujeres estaban ocupadas.

Ciertamente podemos advertir que el impacto de los roles de género refuerza la idea de que las mujeres deben quedarse en casa y dedicarse a estas labores. En este sentido, como ya se había mencionado, uno de los factores para que las mujeres aumenten su presencia en el mercado de trabajo es reducir la carga del trabajo doméstico y no remunerado, lo que

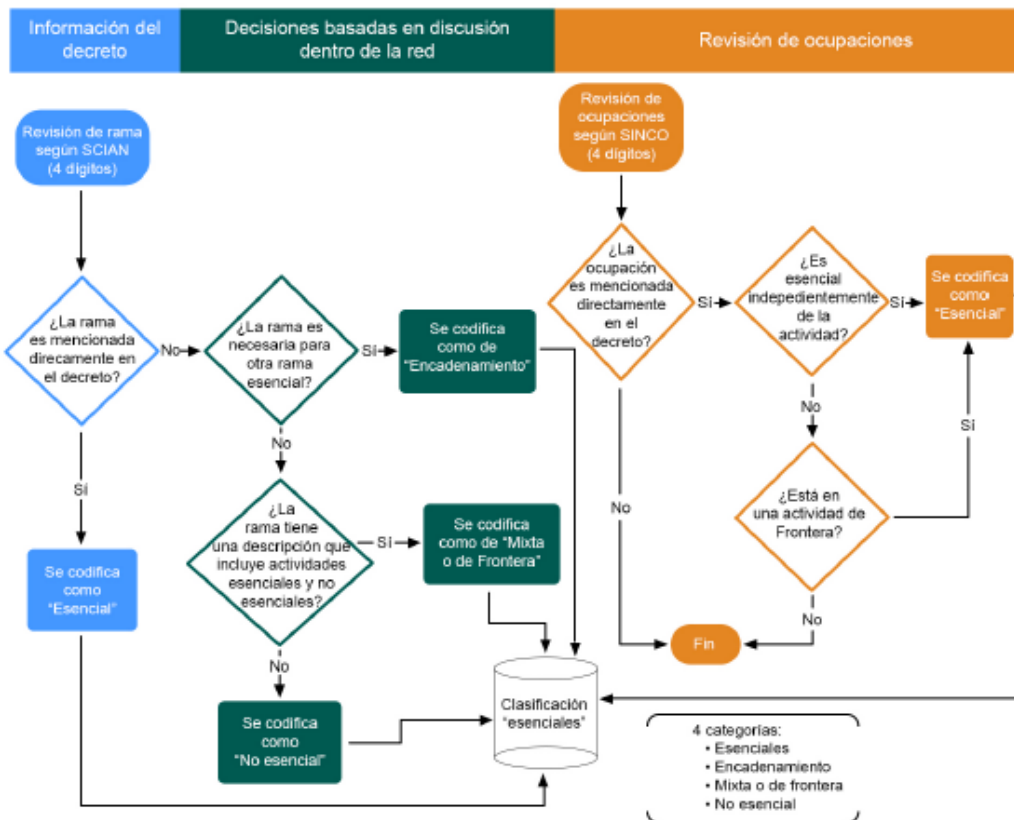
beneficiará no solo a las mujeres sino también a las mujeres para la sociedad y la economía del país.

Acciones gubernamentales

Dada la profundidad del impacto de la pandemia las acciones gubernamentales giraron en torno a enfrentar la crisis sanitaria, por este motivo el gobierno mexicano, emitió un decreto donde se ordena la suspensión inmediata de actividades no esenciales, pero ¿cuáles son las actividades no esenciales? Deseo destacar el trabajo de Castro Méndez et al. (2021) quienes construyen una clasificación de las ocupaciones de acuerdo a la esencialidad para identificar el riesgo al contagio del SARS-CoV-2, por estar en exposición con alguna persona infectada por el virus en espacios, actividades y tiempos vinculados con el proceso laboral, y a partir de ahí describir el perfil sociodemográfico y laboral de las y los trabajadores.

Mencionan que al analizar las actividades esenciales establecidas al principio de la pandemia “es poco claro dónde se encuentra el límite en términos de las actividades específicas, ya que se mezclan sectores con ocupaciones, además de que el listado de ellas resulta insuficiente, pues no considera las actividades vinculadas o que son dependientes de las definidas como esenciales” (Castro Méndez et al., 2021, 166).

Figura 1. Proceso para la clasificación de la población



Obtenido de <https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/300/681>

Para ello crean la figura 1 en la cual establecen el riesgo ante el contagio de las ocupaciones. Definen cuatro niveles de exposición:

los trabajos con riesgo bajo de exposición: “no requieren contacto con personas que se conoce o se sospecha que están infectadas” (OSHA, 2020, p. 24). Riesgo medio: “requieren un contacto frecuente y/o cercano con personas que podrían estar infectadas con el SARS-CoV-2, pero que no son pacientes que se conoce o se sospecha que reportan el COVID-19” (p. 23). Riesgo alto: “con un alto potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19” (p. 23). Riesgo muy alto: “con alto potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19 durante procedimientos médicos específicos, trabajos mortuorios o procedimientos de laboratorio” (p. 22). Nótese que no se considera que haya trabajos sin ningún riesgo, porque se asume que siempre hay alguno inherente al salir a trabajar (Castro Méndez et al., 2021, 166).

Del análisis que ellos hacen, lo importante para este trabajo, es enfatizar por un lado, las mujeres participan en “actividades de frontera indefinida o no esenciales”, es decir, en aquellas actividades que se caracterizan por la flexibilidad para adaptarse a nuevas condiciones, ¿podríamos deducir que en esta categoría entra el sector servicios y comercio?; pero “cuando se ocupan en labores esenciales”, tienden a ubicarse en categorías de alto riesgo de contagio, ¿o por el contrario el sector comercio y servicios entran en esta categoría? (Castro Méndez et al., 2021, 166).

Una vez entendido esto, abordaremos las medidas que llevaron a cabo los países para mitigar los efectos. La Comisión Económica Para América Latina (2020) sintetiza las medidas en los siguientes rubros:

América Latina y el Caribe: número de países con anuncios de medidas, según objetivos		
Objetivo		Países
Liquidez	Mantener el flujo de pagos en el corto plazo mediante la postergación de pagos y renegociaciones	24
Crédito	Aumentar la disponibilidad de recursos para créditos, fondos para garantías y flexibilización de las condiciones de acceso a ellos	22
Ayuda directa	Realizar transferencias de fondos (subsídios) o cancelar obligaciones (se incluyen medidas para trabajadores independientes formales)	22
Protección del empleo	Evitar despidos mediante subsidios y aportes patronales, suspensión de salarios y reducción de jornadas y flexibilización laboral (se excluyen medidas para el fomento y la regulación de teletrabajo)	18

Apoyo a la producción	Fomentar la producción interna de bienes y servicios esenciales en la emergencia (se incluyen medidas de compras públicas)	12
Exportaciones	Fomentar la actividad exportadora	5

Fuente: Basado en datos de CEPAL. Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe. En: www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-06-Hualde.pdf

Como se puede observar si hay medidas orientadas a preservar los empleos, sin embargo, las políticas implementadas para contener la crisis, en su mayoría, han sido desde un enfoque financiero. En el caso mexicano se llevó a cabo medidas en función de políticas y proyectos sociales que se habían formulado con anterioridad a la pandemia, para la creación de empleos se destaca Jóvenes Construyendo el Futuro y el Programa Sembrando Vida, además, Hualde (2020) agrega el proyecto del Tren Maya como creación de empleo así el programa de Créditos a la Palabra.

Por otro lado, el sector empresarial y especialistas con el fin de reducir los impactos negativos hacen recomendaciones que van desde reasignar el presupuesto público, la necesidad de recurrir a un mayor endeudamiento público, mejorar el seguro de desempleo y el ingreso mínimo vital, proteger a quienes les redujeron su salario, diferir pagos de seguridad social a las pequeñas y medianas empresas (pyme) hasta por cuatro meses, entre otras medidas, cabe destacar que varias de estas propuestas no se consideraron (Hualde, 2020).

Pamela Benítez Luna y Daniela Regina Gómez Montaña (2021) mencionan que las medidas implementadas no son suficientes para lograr reactivar la economía ni para incrementar las perspectivas de ingreso de las mujeres en el largo plazo, puesto que los subsidios en el ingreso de las personas son transitorios, y los subsidios a la capacitación no garantizan la empleabilidad de las mujeres jóvenes, con ingresos dignos y con seguridad social.

Por otro lado, estudios emitidos por la OCDE (2021) y OIT (2021) coinciden en la necesidad de que las empresas deben asegurar la contratación en puestos que sean verdaderamente productivos y en los que se garanticen salarios competitivos y prestaciones laborales. De este modo, más mujeres tendrían la oportunidad de emplearse formalmente con un salario que les permita no sólo tener una vida digna, sino también ahorrar e invertir en la formación de capital.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) menciona que desde la esfera pública se pueden implementar políticas focalizadas que ayuden a mejorar tanto el acceso como la permanencia de las trabajadoras en el mercado. Entre las propuestas se encuentran: la creación del sistema universal de cuidados, que no distinga entre trabajadoras formales e informales y les permita a las mujeres tener más flexibilidad para incorporarse al mercado laboral.

Por último, la aplicación de estímulos fiscales para las pymes se debe a que estas concentran casi la mitad de las trabajadoras formales por ello las políticas fiscales y de inclusión focalizadas en ese sector pueden mejorar la permanencia de las mujeres en la economía (Benítez y Gómez, 2021).

En el apartado anterior se abordaron aquellos programas enfocados a ayudar a madres trabajadoras y padres solos, por este motivo quisiera abordar el programa “Estancias infantiles para apoyar a las madres trabajadoras” que con la entrada de la nueva administración cambió a “Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras (PABNNHMT)”.

Este “nuevo” programa se caracterizó por la eliminación de apoyos para establecer estancias infantiles en todo el país y la disminución en los montos de apoyo para que madres y padres llevaran a sus niñas y niños a estas estancias. La revisión realizada por la Auditoría Superior de la Federación (ASF), destacó que el programa no había establecido mecanismos, metodología, indicadores o información para evaluar su contribución en el cumplimiento de los objetivos “adicionalmente, no se acreditó que el programa contribuyera en la atención y cuidado de las niñas y niños” (Simetría, A. C., 2021).

En definitiva para aumentar la participación laboral de las mujeres se hace necesario la implementación de programas de conciliación laboral y familiar, en relación a las madres trabajadoras y padres solos preocupa que no se este aprovechando la oportunidad de realizar políticas públicas para mejorar el cuidado y desarrollo de los menores.

Conclusiones

En este trabajo se dimensionó el impacto de la pandemia provocada por la COVID-19 en el empleo femenino, lo que ayudó a entender los cambios en la configuración del mercado laboral, por una parte, fue hacer visible las estrategias y estructuras de conciliación laboral con la vida familiar tomando en cuenta la influencia de ciertos factores (división sexual del trabajo, dinámica de los hogares y distribución del uso del tiempo).

Al analizar las actividades por separado queda claro que el empleo no remunerado, en este contexto de pandemia de COVID-19, no actuó como amortiguador frente a la pérdida de ingresos remunerados, por este motivo lo importante a resaltar de este trabajo es cómo el gobierno, antes de la pandemia y después de esta, ha abordado el tema de la autonomía económica de las mujeres.

A partir de lo expuesto podemos ver que las políticas requieren un enfoque en el sostenimiento del empleo y las condiciones de trabajo, especialmente en los sectores de servicios y comercio, al mismo tiempo que deben tener en cuenta la perspectiva de género.

Contar con una perspectiva de género en las políticas de capacitación e intermediación laboral o conciliación laboral puede ayudar a la reinserción laboral de mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo o que estén desocupadas, sin embargo, para lograr esto se requiere de voluntad política para avanzar hacia la implementación de medidas enfocadas a la conciliación con corresponsabilidad.

Cuando se implementa la perspectiva de género en las políticas debemos tener en cuenta que estas deben ser congruentes con las estructuras familiares actuales, cuyos roles y patrones de género tradicionales de hombre-proveedor y mujer-cuidadora se han transformado por las aspiraciones y la necesidad de las mujeres de participar en el mercado laboral. Por último, me gustaría hacer énfasis en la falta de estudios sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la vida de las mujeres.

Referencias

- Azoulay, A. (2021). *Acciones de la UNESCO México frente al COVID 19*. UNESCO.
Retrieved September 3, 2022, from <https://es.unesco.org/mexicoreune>
- Benítez, P., y Gómez, D. R. (2021, September 14). *Fuerza laboral femenina, recuperación económica y crecimiento incluyente*. Nexos. Economía y sociedad. Retrieved September 5, 2022, from:
<https://economia.nexos.com.mx/fuerza-laboral-femenina-recuperacion-economica-y-crecimiento-incluyente/>
- Becerra, O., Eslava, M., Fernández, M., Isaacs, M., y Pérez-Reyna, D. (2020). Empleo femenino durante la crisis del COVID-19. *Nota macroeconómica. Repositorio Universidad de los Andes*, 28(43).
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/47881>
- Camberos, M. C., y Bracamontes, J. N. (2021, enero-abril 2021). La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos. *Revista internacional de Estadística y Geografía*, 12(1), 30-47.
<https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2021/07/RDE33.PDF>
- Camberos Castro, M., y Bracamontes Nevárez, J. (2021). La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos. *Realidad, datos y espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 12(1).
<https://rde.inegi.org.mx/index.php/2021/04/08/la-informalidad-laboral-en-las-entidades-de-mexico-en-el-siglo-xxi-posibles-factores-explicativos/>
- Castro Méndez, N., Escoto Castillo, A. R., Florez Vaquiro, N., Nava Bolaños, I., Navarrete, E. L., Pacheco Gómez, E., Padrón Innamorato, M., Román Reyes, R. P., y Sosa Márquez, M. V. (2021). México y su población ocupada al inicio de la pandemia por COVID-19: Entre la esencialidad y el riesgo en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 166-210.
<https://www.redalyc.org/journal/3238/323865740007/323865740007.pdf>
- Castro Méndez, N., Escoto Castillo, A. R., Florez Vaquiro, N., Nava Bolaños, I., Navarrete, E. L., Pacheco Gómez, E., Padrón Innamorato, M., Román Reyes, R. P., y Sosa Márquez, M. V. (2021). México y su población ocupada al inicio de la pandemia por COVID-19: Entre la esencialidad y el riesgo en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 166-210. <https://doi.org/10.31406/relap2021.v15.i2.n29.7>

- Castro Vela, E. G., y Camayo Medina, Y. P. (2018, January 1). *La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización*. Ciencia Unisalle. Retrieved September 2, 2022, from https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=negocios_relaciones
- CEPAL. (2019). *Panorama social de América Latina: 2018*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). N: 978-92-1-122008-7
- CEPAL. (2021). *ESTUDIO ECONOMICO DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE 2021: Dinamica Laboral Y Politicas de Empleo... Para Una Recuperacion Sostenible E Inclusiva Mas a*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf
- ENUT. (2009). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. Inegi. Retrieved September 2, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/12>
- Félix-Verduzco, G., y Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99), 209-248. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11260181009>
- Fernández Marín, A. M., Riquelme Perea, P. J., y López Martínez, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187. <https://doi.org/10.5209/crla.68873>
- Gámez Gastelum, R., Soto Zazueta, I. M., y Barcellos Mathiasi, F. (2020). Las Condiciones Precarias del Trabajo de la Mujer En México: un estudio de caso en una multinacional en Culiacán, Sinaloa. *La Manzana De La Discordia*, 14(2), 28-55. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8386>
- García, B., y Pacheco, E. (2014). Reflexiones sobre el uso del tiempo. Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México. In *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (p. 586). El Colegio de México, ONU-Mujeres, Inmujeres. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102016000300861
- Garrido-Rodríguez, L. A., y Pérez-Campuzano, E. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de población*, 25(101), 83. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.101.24>
- Giannini, S. (2022, March 30). *Menos de la mitad de los países ponen en marcha estrategias de recuperación del aprendizaje a gran escala para ayudar a los niños a ponerse al día*. Banco Mundial. Retrieved September 3, 2022, from

- <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/30/less-than-half-of-countries-are-implementing-learning-recovery-strategies-at-scale-to-help-children-catch-up>
- Gobierno de México, P. d. I. R. (2013, Noviembre 21). *¿Quiénes son empleados formales?* | *Presidencia de la República EPN | Gobierno | gob.mx*. Gobierno de México. Retrieved September 2, 2022, from <https://www.gob.mx/ePN/es/articulos/quienes-son-empleados-formales>
- González Marin, M. L. (2000). Los mercados de trabajo femeninos (tendencias recientes). *Problemas del Desarrollo*, 31(121). https://redib.org/Record/oai_articulo3137740-mar%C3%ADa-luisa-gonz%C3%A1lez-marin-coord-los-mercados-de-trabajo-femeninos-tendencias-recientes
- Hernández Limonchi, M. D. P., y Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86), 159-184.
- Hualde, A. (2020). La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas. *Presentación en el Ciclo de Conferencias Las Ciencias Sociales y el Nuevo CoronaVirus. COMECSO.*, 31-47. <https://www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-06-Hualde.pdf>
- Ibarra-Olivo, E., Acuña, J., y Espejo, A. (2021). *Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46789/1/S2000736_es.pdf
- INEGI. (2019). *Mujeres y hombres en México 2019*. Inmujeres. Retrieved September 3, 2022, from http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf
- INEGI. (2021). *Mujeres y hombres en México. 2020. 2021*. Inmujeres. Retrieved September 4, 2022, from http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf
- Kaplan, D., y Piras, C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Revista de Economía Mexicana Anuario UNAM*, (4), 138-165. <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/04/04DavidKaplan-Claudia%20Piras.pdf>

- Lechuga Montenegro, J., Ramírez Argumosa, G., y Guerrero Tostado, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía UNAM*, 15(43), 110-139. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2018.43.387>
- Llamas Huitrón, I. (2019). *Segmentación estructural del mercado de trabajo en México*. Denarius. Retrieved September 3, 2022, from <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/405/326>
- López-Hernández, O. N. (2020). Analizando marcos interpretativos: El Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras y Padres Solos (2012-2018). *Analéctica*, 7(43), 17-36. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4440110>
- Méndez Morales, J. S. (2019). Trabajo digno y decente en México: ¿una utopía? In C. A. Montoya Agudelo (Ed.), *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones* (p. 35). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/9789587601527>
- Messina, G., Pieck, E., y Castañeda Bernal, E. (2008). *Educación y trabajo: lecciones desde la práctica innovadora en América Latina - Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc)*. Observatorio de Desarrollo Social en América Latina y el Caribe. Retrieved September 3, 2022, from <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=2057>
- OCDE. (2021). *Perspectivas de Empleo de la OCDE 2021*. Universidad de Celaya. Retrieved September 5, 2022, from http://www.udec.edu.mx/publicaciones/OCDE/eBook_Perspectivas_de_Empleo_OCDE_2021_U_Celaya.pdf
- OIT. (2011). *La relación de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved September 2, 2022, from https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
- OIT. (2015). *Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved September 2, 2022, from <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico* (3rd ed.). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf
- OIT. (2018, April 30). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved September 2, 2022, from

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm

- OIT. (2021, March 24). *Un enfoque de las competencias y el aprendizaje permanente centrado en las personas: El papel de los sindicatos*. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved September 3, 2022, from https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_789885/lang--es/index.htm
- Padrón Innamorato, M., Gandini, L., y Navarrete, E. L. (Eds.). (2017). *No todo el trabajo es empleo: avances y desafíos en la conceptualización y medición del trabajo en México* (Vol. 33). El Colegio Mexiquense, A.C. 10.24201
- Pedrero Nieto, M. (2014). Importancia del trabajo no remunerado: su medición y valoración mediante las encuestas de uso del tiempo. Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México. In *Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado en México* (1st ed.). El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Peláez González, C., y Andrés Rodríguez, S. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6(494).
<https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Planas, J., De Vries, W., y Navarro Cendejas, J. (2019). El futuro de la relación entre educación y trabajo: una visión desde la realidad mexicana. In *EL FUTURO DE LAS RELACIONES ENTRE EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO Perspectivas teóricas, implicaciones prácticas* (Vol. 19-62, pp. 19-62). ANUIES.
https://www.researchgate.net/publication/340133421_CAPITULO_1_El_futuro_de_la_relacion_entre_educacion_y_trabajo_una_vision_desde_la_realidad_mexicana_1#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20entre%20educaci%C3%B3n%20y%20trabajo%20es%20desde%20hace%20tiempo,media
- Ramírez López, B. (2017). El binomio formalidad/informalidad en el mercado de trabajo mexicano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 33, 89-103.
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.5>
- Ramírez López, B. P., Nava Bolaños, I., Granados Martínez, A., y Badillo Gonzalez, G. (2020). La desigual participación de las mujeres mexicanas en el acceso y en los beneficios de la seguridad social. *Revista latinoamericana de derecho social*, 30, 95-122.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702020000100095yscript=sci_abstract

- Ramos Soto, A. L. (2015). Sector informal, economía informal e informalidad. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11).
/SectorInformalEconomiaInformalEInformalidad-5280199.pdf
- Rodríguez Pérez, R. E., Castro Lugo, D., y Mendoza López, M. (2019). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región Y Sociedad*, 31. DOI:
<https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1062>
- Rodríguez López, P., Bellmunt Espíndola, J. (2022). Autonomía económica de las mujeres. Análisis empírico de México. *Políticas públicas, trabajo femenino y presupuesto de género*, 1, 59-78.
https://libros.iiec.unam.mx/sites/libros.iiec.unam.mx/files/2022-05/Políticas_Marin.pdf
- Salgado Álvarez, J. (2018). El tratamiento sobre estereotipos de género en los dictámenes del Comité de Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Revista de derecho*, 29, 21-48. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/608/2407>
- Sandoval Bravo, S., Celso Arellano, P. L., y Guadalajara Estrada, V. H. (2021, Oct 30). Análisis descriptivo de las diferencias por sexo en los estudiantes de licenciatura de la Universidad de Guadalajara. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 10.23913/ride.v11i22.920
- Simetría, A. C. (2021, April 16). *Sin estancias infantiles, ni bienestar para niñas y niños*. Animal Político. Retrieved September 5, 2022, from
<https://www.animalpolitico.com/simetria-datos-con-rostro/sin-estancias-infantiles-ni-bienestar-para-ninas-y-ninos/>
- Varela-Llamas, R., Castillo-Ponce, R. A., y Ocegueda-Hernández, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-7425201300040006
- Velasco, J. (2021). LOS IMPACTOS DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19 EN LOS MERCADOS LABORALES DE AMÉRICA LATINA. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(2), 99-120.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/935>
- Vieyra Villalá, M. I., y Ortega Tambaco, M. J. (n.d.). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17(81), 443-449.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1920>

