



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“¿Cómo aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral en México frente a la nueva ola de contagios por la pandemia por COVID 19?”

Paulina Lomelí García.

Marzo 2022



Contenido

I.- Introducción	4
II.- Justificación de la realización de la investigación	6
III.- Objetivo	8
IV.- Planteamiento y delimitación del problema.....	9
V.- Problemática abordada y posibles soluciones	10
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia	11
VII.- Hipótesis	13
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis	14
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación	41
X.- Bibliografía	43



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Resumen: En el presente documento se describirá la situación que enfrentan las mujeres en cuanto a su participación laboral, los retos cotidianos y aquellos que surgieron en la pandemia por COVID 19. Asimismo, se realizarán propuestas para aumentar dicha participación laboral a pesar de las recientes olas de contagios y la nueva normalidad.



I.- Introducción.

La participación laboral femenina en México está por debajo del promedio de lo registrado en países de la OCDE y de economías similares y con la pandemia por COVID 19 una gran cantidad de mujeres tuvieron que renunciar a sus trabajos para dedicarse a sus hijos, en edad escolar, para que ellos pudieran cursar la escuela a distancia desde sus hogares (cayendo ese nivel de participación a menos del 40%). Esto sin duda, trajo muchos ajustes a los presupuestos de las familias, pero también hubo otros cambios en donde se pudo emprender desde casa con la finalidad de suplir las necesidades del hogar. En otros casos, en donde las mujeres eran jefas de familia no hubo opción más que ingeniárselas para trabajar desde casa y al mismo tiempo acompañar a sus hijos en sus tareas cotidianas. Nadie sabía a ciencia cierta cuánto duraría esta pandemia, pero hoy se puede afirmar que aún no se ve la luz al final del túnel y por ello, resulta importante realizar este estudio. El objetivo es analizar la situación que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana para conseguir un empleo y más aún con las nuevas olas de contagio que han surgido a partir de la pandemia por COVID 19.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Cuáles son los principales retos de las mujeres para participar en el mercado laboral?

¿Qué retos adicionales surgieron a partir de la Pandemia por COVID 19?

¿De qué forma las mujeres se han ido adaptando a la nueva normalidad con la finalidad de aumentar su participación en el mercado laboral?

¿Cuáles son algunas propuestas en materia de política pública y en el marco legal que ayudarían a aumentar la participación laboral de las mujeres y que mejorarían sus condiciones de trabajo?

El presente documento tiene una metodología descriptiva a partir del análisis de datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la STPS, el IMCO, INEGI, la OCDE y la CEPAL.



El orden por seguir en el documento es el siguiente:

En el primer apartado se realiza una descripción de la situación actual que presentan las mujeres respecto al campo laboral bajo condiciones normales y a partir de la pandemia por Covid 19.

En la siguiente parte, se analizan las razones por las que se ha mermado la participación femenina en el mercado laboral.

En la tercera sección se analiza porqué el sector servicios ha sido el más afectado en cuanto empleo durante la pandemia y además, también se describirá lo que ha ocurrido en materia de empleo en el sector informal.

A continuación, se señalará qué políticas públicas podrían tener un impacto positivo sobre la participación laboral femenina.

Por último, se darán algunas propuestas, se señalará si la hipótesis fue verdadera o no y además, se dará la nueva agenda de investigación.



II.- Justificación de la realización de la investigación.

Es importante realizar la presente investigación dado que la participación laboral de las mujeres se ha visto afectada por presiones adicionales a las comunes a partir de las restricciones que se impusieron con la pandemia y con la nueva normalidad. Estos desafíos han sido principalmente el doble papel que tiene la mujer tanto en el campo laboral y dentro del hogar. A partir de ese doble papel, las mujeres tuvieron que atender la escuela a distancia de los hijos sin que ello se pudiera delegar a alguien dados los riesgos que surgieron a partir de la pandemia. Más adelante, cuando todo parecía alargarse en el tiempo, se tuvieron que buscar soluciones para adaptarse o bien para abrirse paso en otras facetas en donde se pudiera combinar de mejor forma la vida del hogar, con la crianza y escuela a distancia y, la vida laboral que ayudaría a ser parte del sustento de la familia.

La relevancia radica en que en la medida que se tengan propuestas para aumentar la participación de las mujeres en el campo laboral y para mejorar sus condiciones de trabajo, sin duda habrá un mayor bienestar social.

Las soluciones estarán enfocadas en mejorar el marco legal laboral en materia de teletrabajo y prestaciones laborales; flexibilizar los horarios sin detrimento en la protección social y en facilidades en créditos para emprender bajo un sistema de acompañamiento y capacitación, con la finalidad de asegurar la permanencia en el mercado.

Los beneficios esperados en la presente investigación serán:

Se contará con un diagnóstico breve sobre la situación que enfrentan las mujeres que trabajan fuera de casa en México y lo que ha ocurrido a raíz de la pandemia por Covid 19.

Se comparará la tasa de participación laboral femenina entre países seleccionados, con la finalidad de señalar la brecha.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Se señalará si el marco jurídico contribuye o no a que las mujeres participen en el mercado laboral.

Se brindará un panorama general sobre lo que se espera respecto a la nueva normalidad, las nuevas olas de contagio y los retos adicionales que tienen las mujeres para incorporarse o permanecer en el mercado laboral.

Se darán algunas propuestas con la finalidad de aumentar la posibilidad de inserción de las mujeres en el mercado laboral y de mejorar sus condiciones laborales.



III.- Objetivo.

El objetivo del presente documento es analizar la situación que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana para conseguir un empleo y más aún con las nuevas olas de contagio que han surgido a partir de la pandemia por COVID 19.



IV.- Planteamiento y delimitación del problema.

El problema que enfrentan las mujeres en materia laboral es lo inflexible del marco legal en materia de trabajo, ya que, al presentarse la pandemia, ellas no pudieron realizar un doble papel que tienen sin descuidar una u otra cosa; sencillamente fue imposible. Un horario tan rígido y con doble responsabilidad hizo inevitable renunciar y cambiar de estrategia.

Las preguntas por resolver son:

¿Cuáles son los principales retos de las mujeres para participar en el mercado laboral?

¿Qué retos adicionales surgieron a partir de la Pandemia por COVID 19?

¿De qué forma las mujeres se han ido adaptando a la nueva normalidad con la finalidad de aumentar su participación en el mercado laboral?

¿Cuáles son algunas propuestas en materia de política pública y en el marco legal que ayudarían a aumentar la participación laboral de las mujeres y que mejorarían sus condiciones de trabajo?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de los últimos datos de INEGI, el IMCO, la OIT, Banco Mundial, CEPAL y la OCDE.



V.- Problemática abordada y posibles soluciones.

La problemática abordada, tal y como se explicó anteriormente es que las mujeres en materia laboral se enfrentan a un inflexible marco legal, ya que, al presentarse la pandemia, ellas no pudieron realizar un doble papel que tienen sin descuidar una u otra cosa; sencillamente fue imposible. Un horario tan rígido y con doble responsabilidad hizo inevitable renunciar y cambiar de estrategia.

Las soluciones se enfocarán en mejorar el marco legal laboral en materia de teletrabajo y prestaciones laborales; flexibilizar los horarios sin detrimento en la protección social y en facilidades en créditos para emprender bajo un sistema de acompañamiento y capacitación, con la finalidad de asegurar la permanencia en el mercado



VI.- Marco teórico y conceptual de referencia.

Beneficios de aumentar la participación laboral femenina y el desarrollo¹

La literatura económica respalda la afirmación de que cuando hay más mujeres ocupadas en el mercado laboral las economías crecen, más aún, cuando se cierran las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres, las economías crecen a mayor velocidad (Klasen, S. y Lamanna, F. 2009)².

Asimismo, también hay estudios que muestran que al aumentar la proporción del ingreso que administran las mujeres al interior de las familias, se beneficia en mayor medida a los hijos e hijas, ya que las mamás tienden a protegerlos en mayor medida (Banco Mundial, 2012)³. Con todo ello, se van produciendo círculos virtuosos en donde las madres apoyan a las hijas para que estudien y esto lleva a sumar otro detonante de desarrollo personal, aunque todavía falta que este mayor nivel educativo de las mujeres lleve a un mejor ingreso (ONU, 2015)⁴.

Las mujeres para acceder al mercado laboral, sin duda, también necesitan de financiamientos, ya que sus propios ahorros los utilizan recurrentemente para resolver problemas con los hijos. En ese sentido, a pesar de que sí ahorran, necesitan créditos que las animen a emprender sus negocios propios para generar ingresos⁵. Lo cual también contribuiría a cerrar las brechas de ingresos⁶.

¹ Hechos y cifras: Empoderamiento económico | ONU Mujeres (unwomen.org)

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17. Klasen, S. y Lamanna, F. (2009), “The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries”, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*.(OIT 2014)http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

³ El Banco Mundial, 2012, Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo, p. 5

⁴ ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*. Capítulo 2, p.1, de próxima aparición en abril de 2015.

⁵ World Bank Findex, Financial Inclusion Data. <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/topic/gender>

⁶ [9] World Bank Gender Data Portal. <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Otro aspecto en el que se debe legislar adecuadamente es en los factores que orillan a que las mujeres opten por trabajar en la informalidad dado lo inflexible de los horarios en el sector formal, lo cual las lleva a perder el derecho a prestaciones sociales (Banco Mundial, 2012)⁷.

Esta demanda por un horario flexible surge de la necesidad que tienen muchas mujeres de poder armonizar su vida familiar y laboral, dado que ellas tienen un doble papel en la sociedad⁸.

⁷ Banco Mundial, Informe sobre Desarrollo Mundial, 2012, p. 79. <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-2.pdf>. ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo, capítulo 2, p.1 (2015)

⁸ Actionaid, 2015, “Close the Gap! The cost of inequality in women’s work”, p. 9. http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf



VII.- Hipótesis.

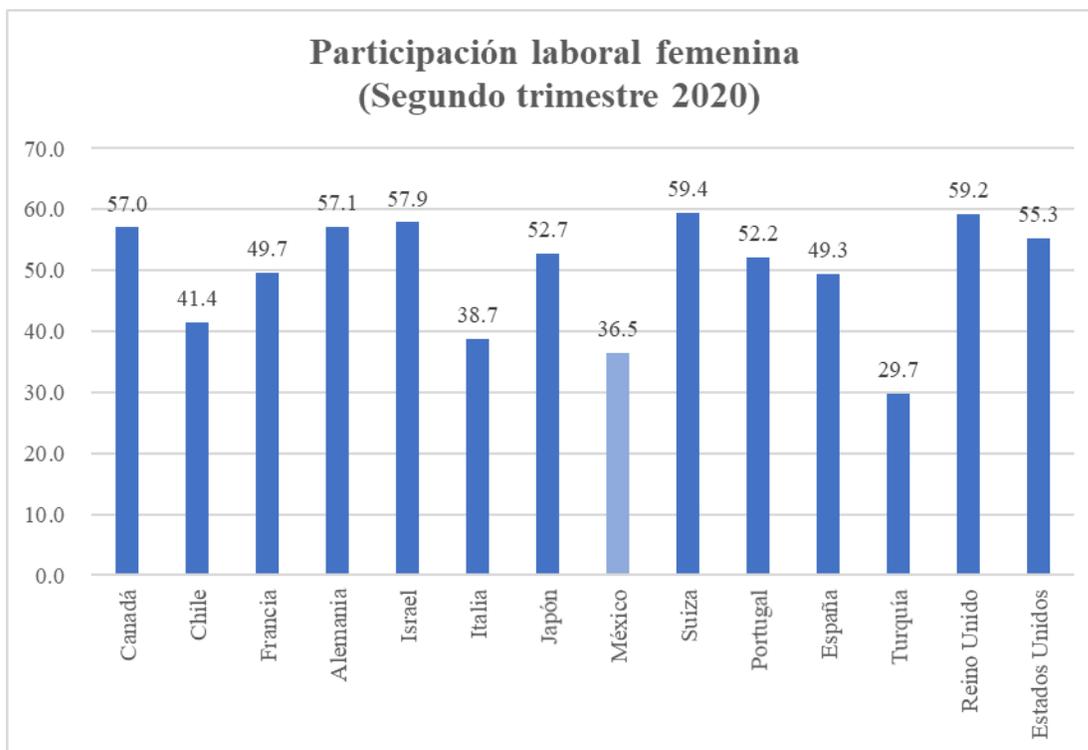
A una mayor Participación Laboral Femenina en el país se dará un incremento en las posibilidades de desarrollo para México y de manera indudable, en mejores posibilidades de ingreso para las mujeres que se incorporen al mercado laboral.



VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis.

Características del empleo femenino en México y afectaciones por la pandemia

La participación femenina de la fuerza laboral en México es baja si se le compara con otros países similares. Un 44.9% de las mexicanas en edad laboral estaban, en 2019, dentro de la fuerza laboral y para el segundo trimestre de 2020 la participación cayó a 36.5% según datos de la OCDE, debido al confinamiento en el cual las mujeres se vieron rebasadas entre la escuela a distancia, las labores domésticas y el trabajo fuera de casa o desde casa.



FUENTE: Elaboración propia con datos de la OCDE (Data extracted on 11 Feb 2022 06:27 UTC (GMT) from OECD.Stat)

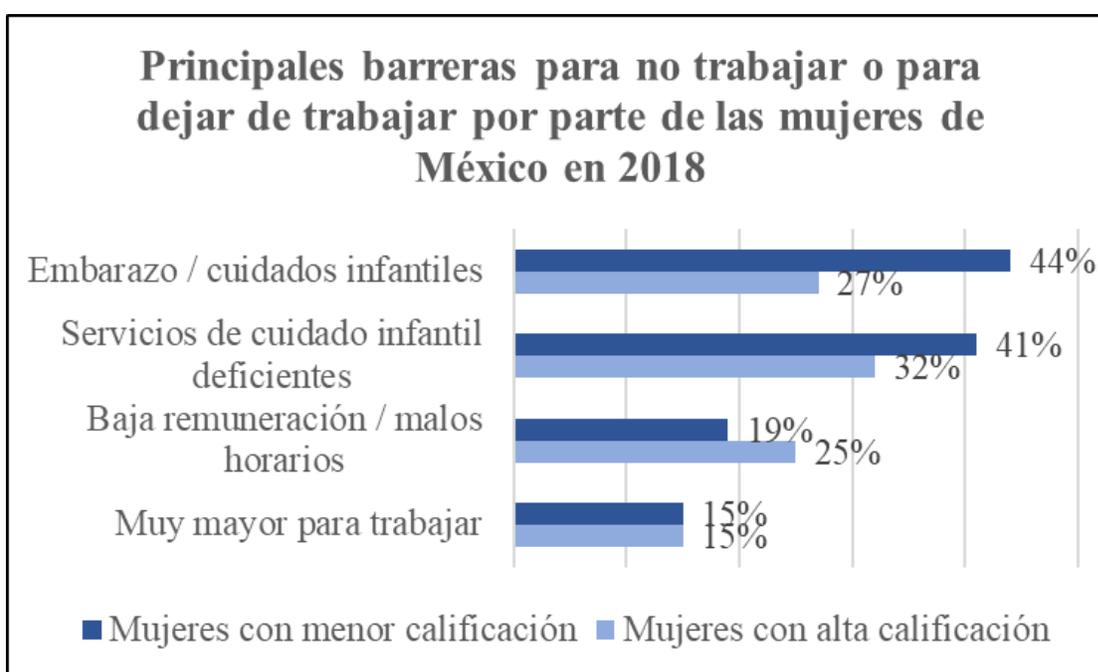


Este último dato muestra la baja participación laboral femenina (PLF) en México, lo cual está por debajo de los promedios tanto de la OCDE como de América Latina y el Caribe (ALC). Sin embargo, no sólo hay que señalar dicho rezago en la materia con relación a estos dos grupos de países, sino destacar cómo se ha distanciado en la materia con países como Irlanda y España en Europa, o Chile, Colombia y Costa Rica en ALC, con los que mostraba porcentajes muy similares hace relativamente poco tiempo, pero que hoy todos ellos están por encima de México como se aprecia en la gráfica anterior, en por lo menos los casos de Chile y España. Lo cual, sin duda, tiene consecuencias para la nación ya que esta baja PLF en México cuesta, en promedio, un 22% del producto per cápita al país. Aunado a ello, la pandemia agudizó el problema al empujar el nivel de PLF en México todavía más abajo, nulificando 15 años de avances ocurridos entre 2005 y 2020, remarcando la brecha laboral que persiste en el país. Hoy en día, por cada diez mujeres en México, sólo cuatro forman parte del mercado laboral, a raíz de los resultados globales obtenidos en la materia durante 2020, los cuales correspondieron a un 40.71% según la ENOE.

Sin duda, son muchas las razones que merman las posibilidades de dicha participación en el país, como puede verse en el siguiente listado y que especialmente lo que se señala en segundo y tercer lugar, lo ha agudizado la pandemia:

- Marcos legales o reglamentarios que apoyan con dificultades la permanencia de mujeres cuando se encuentran en fase de embarazo;
- Falta de preparación o de desarrollo de habilidades por parte de las mujeres, en especial de las mujeres que forman parte de los grupos con mayor rezago educativo;
- Escasez de insumos productivos que suele afectar, en especial, a las mujeres emprendedoras;

- Atención y cuidado de niños y/o adultos mayores, por no haber suficientes servicios de cuidado infantil y por prestarse el mismo de manera fragmentada y heterogénea,⁹
- Un absorbente desempeño de labores domésticas,¹⁰ con un índice 2.5 veces superior de horas trabajadas en el hogar por las mujeres, en contraste con los hombres,¹¹ y
- La imposición de normas sociales y de género que tienden a inhibir la participación de las mujeres en el mercado laboral.¹²



FUENTE: Elaboración propia con datos extraídos de encuestas citadas en el estudio del BANCO MUNDIAL (2020), *La participación laboral de la mujer en México*, p. 19.

⁹ Según datos aportados por la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) de INEGI en 2018, únicamente el 11% de la población mexicana tenía posibilidades de acceder a una guardería para el cuidado de sus hijos. Cf en AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), *Diagnóstico IMCO. Mujeres en la economía pos-covid*, IMCO, 34 p.

¹⁰ La sobresaliente ocupación de ciertos sectores de la economía por parte de las mujeres, como son los servicios, y por el trabajo no remunerado que desempeñan en los hogares, inciden en la creciente tendencia a buscar empleos de menor calidad por parte de ellas. Ibid., p. 12.

¹¹ INSTITUTO MEXICANO DE COMPETITIVIDAD – IMCO (2020), “Los beneficios de sumar a más trabajadoras”, en la columna del IMCO *Mujer en la economía: cómo alcanzar el potencial de México*, 65 p.

¹² GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), *La participación laboral de la mujer en México*, Washington, 97 p.



Sólo resta mencionar que además de las barreras que dificultan la participación laboral femenina en el país, también destaca la edad; que, si bien es un problema universal para hombres y mujeres, en el caso de estas últimas se agudiza su situación cuando enfrentan condiciones de viudez, las posibilidades de obtener algún empleo decoroso no son muy reales, complicándose aún más su situación si no cuentan con un ahorro para el retiro o si carecen de una pensión. Todo ello permite identificar algunas diferencias en materia de ingresos que existen entre hombres y mujeres, que deben resolverse. Sin duda, las brechas salariales existen en el país, ya que por cada 100 pesos que recibe un varón, una mujer sólo recibe 81 pesos, estableciendo una brecha salarial del 19%. En el caso de Colombia, esta brecha sólo es del 4%.¹³ Al respecto, es importante buscar una solución a esta disparidad.

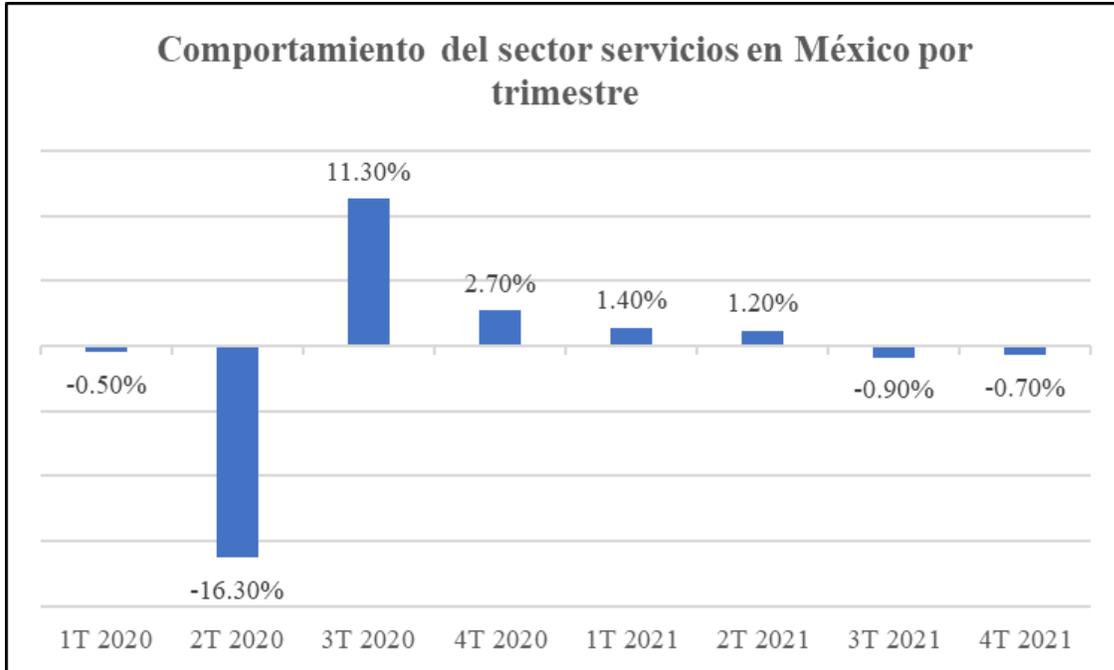
En cuanto a la composición de la fuerza femenina de trabajo dentro del mercado laboral, más de la mitad de las mujeres se ubican en uno de los sectores que han sido afectados con más fuerza por la pandemia, en virtud de que las actividades que se realizan involucran la atención al público o contactos que suelen ser más cercanos que otras actividades y que por eso mismo, la recuperación de estos sectores puede tardar más o sufrir importantes recomposiciones. Este sector es el relacionado con los servicios y en él labora más de la el 53% de las mujeres trabajadoras del país. Entre las principales actividades que componen a este sector figura el hospedaje y preparación de alimentos, el comercio al por menor y otros servicios (servicios de reparación y mantenimiento, servicios personales, asociaciones y organizaciones y empleo doméstico).¹⁴ Es indudable que la caída de este sector, con relación a otros, afectó de manera considerable a las mujeres trabajadoras por su alta concentración dentro del mismo. En las tres gráficas que se muestran en las páginas siguientes se aprecia esta situación: caída del sector servicios, caída por cada una de las ramas más afectadas dentro de este sector y ocupación de las principales actividades dentro de estas ramas del sector servicios por parte de las mujeres en México.

¹³ IMCO (2020), op cit, p. 27.

¹⁴ AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), op cit, p. 4.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

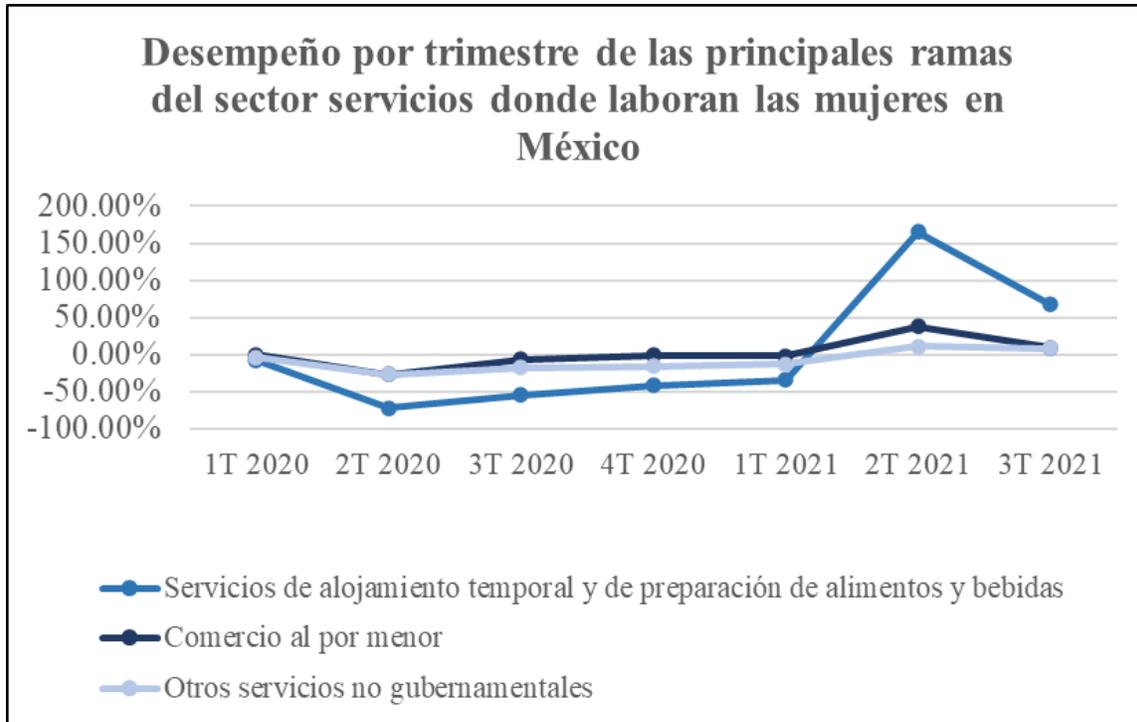


FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2022), “Producto Interno Bruto Trimestral, cifras desestacionalizadas. Variación trimestral”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>

Sin lugar a duda, el sector servicios muestra un fuerte decrecimiento durante los dos años que prácticamente ha transcurrido la pandemia y no logra recuperarse hasta ahora, por lo que es necesario estimularlo para que vuelva a crecer, especialmente dentro de aquellas ramas que han sido de las más golpeadas por el impacto de la pandemia y que son las que mayor empleo brindan a las mujeres en el país. En la siguiente gráfica se aprecia como han sido impactadas en forma negativa estas ramas:

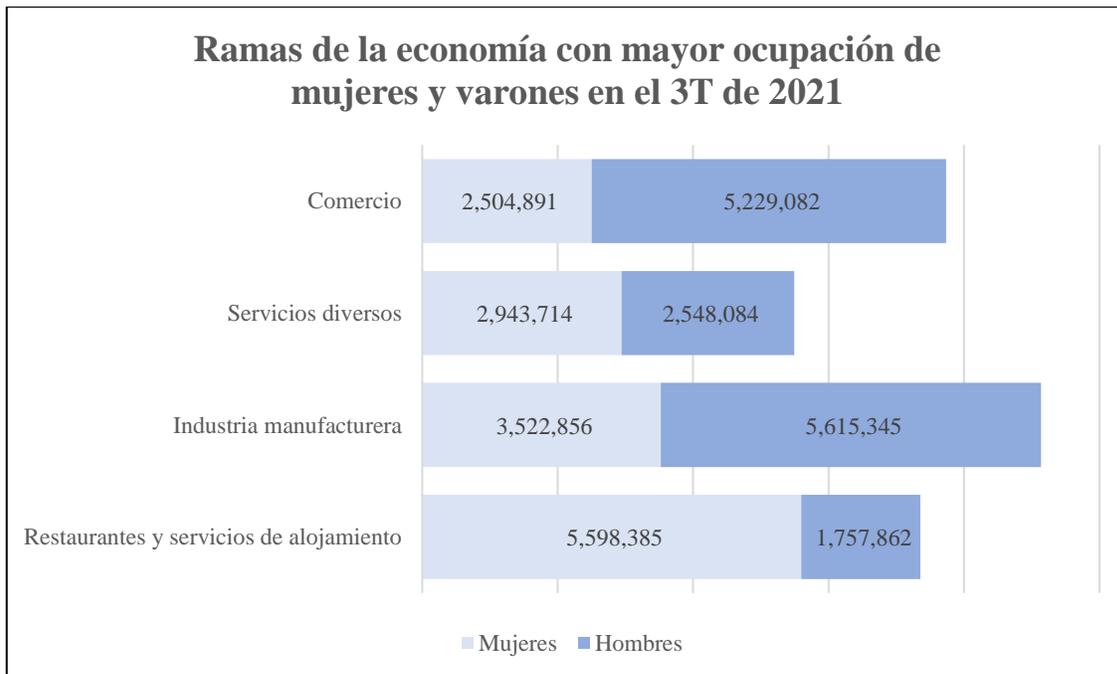


PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos de MÉXICO CÓMO VAMOS (2021), “Semáforos sectoriales”, disponible en <https://mexicocomovamos.mx/semaforos-sectoriales/>

En caso de las tres ramas presentadas en esta última gráfica, prácticamente se observa un comportamiento negativo desde el 1T de 2020 al mismo periodo de 2021; y aunque a partir del 2T de 2021 se identifica una recuperación, vuelve a caer la actividad en el 3T de 2021. Estas ramas son las que consideran el mayor número de mujeres empleadas en la economía del país. Además, se incluye la industria manufacturera para comprender mejor la relevancia de dichas ramas, a manera de un comparativo. En la siguiente gráfica se advierte el número de mujeres dentro de las ramas del sector servicios con el mayor número de empleadas, y para ver su dimensión, se incluyen los datos de los varones en las mismas ramas.



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOEN). Indicadores estratégicos. Tercer trimestre de 2021*, disponible en página web <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

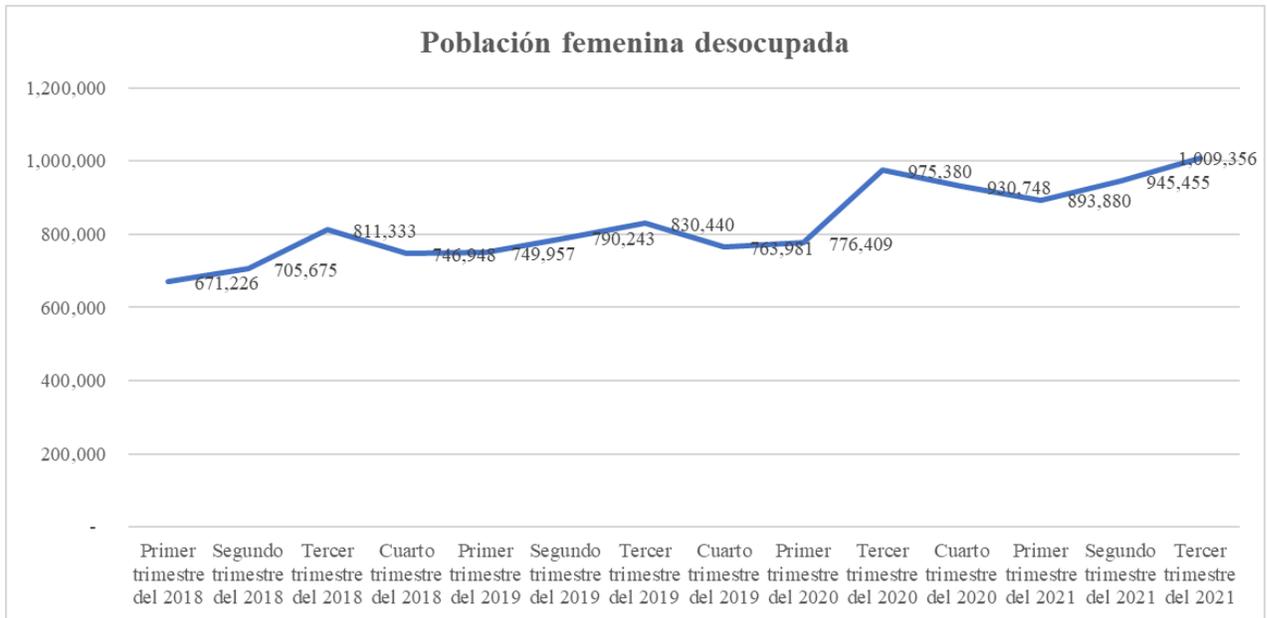
Cabe reconocer que, por las diferencias en el levantamiento de la información, en esta última gráfica no se desglosa el “comercio al por menor”, como se hizo en la gráfica precedente, sino que se generaliza como actividad “comercio”. Asimismo, la rama denominada “otros servicios no gubernamentales”, se identifica en esta última gráfica como “servicios diversos”. En esta última rama, es importante señalar que en ella figura el personal doméstico. Al respecto, es conveniente destacar que este tipo de personal está formado por 2.1 millones de personas, en donde 9 de cada 10 de estas personas son mujeres, 77.1% trabajan como empleadas del hogar y un 97% del personal carece de seguridad social. Todo ello, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de septiembre de 2020.¹⁵

¹⁵ Cf. por la REDACCIÓN DE EL ECONOMISTA (2020), “¿Cuántas son y qué hacen las trabajadoras del hogar en México?”, en *El Economista* del 27 de diciembre de 2020.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Este último caso, sirve de ejemplo para destacar que el personal en condiciones de informalidad es el que ha perdido más puestos por la pandemia. Ahora bien, la gráfica siguiente muestra la totalidad de empleos perdidos por las mujeres mexicanas desde 2018 y cómo, asimismo, se ha incrementado su número durante la pandemia.



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. A partir del tercer trimestre de 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva edición. [Consulta interactiva de datos \(inegi.org.mx\)](https://inegi.org.mx) 02/2022

Esta última gráfica permite observar cómo ha propiciado la pandemia la desocupación de mujeres (por cierre de actividades consideradas no esenciales o por disminución de aforos en ciertos establecimientos, entre otros). Ahora bien, las ramas que cuentan con un mayor número de empleadas en el país: alojamiento y restaurantes, comercio al por menor y otros servicios o servicios diversos, también detectan el mayor número de empleos perdidos. Así, los empleos formales que perdieron sólo estas tres ramas fue de 729,582 personas, tanto hombres como mujeres, aunque estas últimas fueron las más afectadas.



Esta situación equivale a que tres de cada cuatro empleos formales fueron afectados por la crisis generada por la pandemia.¹⁶ Esto, entre otras cosas, ha propiciado un aumento en el número de empleos informales. Pero en el caso de que una mujer obtenga un empleo dentro de la informalidad, no es posible acceder a la seguridad social. La ENOE de INEGI tiene dos formas de medir la informalidad laboral: la tasa de informalidad 1 (TIL1) y la tasa de informalidad 2 (TIL2). Para marzo de 2020 la TIL1 para la población femenina fue del 57% de la PEA, correspondiente a 12.4 millones de mujeres, mientras que para los varones fue del 56%. Por su parte, la tasa de informalidad TIL2 excluye a la población que se encuentra ocupada en el sector agropecuario, sobre todo formada por varones. De ahí que se vea más como una tasa de informalidad urbana más que rural y resulta, por tanto, más elevada para las mujeres que para los hombres, siendo de 56% para las primeras y de 49% para los segundos.¹⁷ Por lo que la informalidad, o al menos no en forma única, puede ser vista como la principal opción para incorporar a más mujeres al mercado laboral del país.

¿Cómo incorporar a más mujeres al mercado laboral de México?

Antes de ver las opciones concretas y mecanismos que pueden hacer posible la incorporación de más mujeres al mercado laboral del país, especialmente al mercado formal, es conveniente destacar por qué es tan relevante que más mujeres se incorporen al mercado laboral de México.

Al respecto, ya se ha afirmado en párrafos anteriores de este documento que la baja PLF en el país cuesta, en promedio, un 22% del producto per cápita de México; por tanto, la receta parece muy simple: *incrementar la PLF en México*. Pero ¿cómo? Sin duda, deben generarse políticas públicas que se encaminen hacia esto, pero la idea es encontrar los procedimientos correctos y los medios que conduzcan a ello de manera segura.

¹⁶ ARCEO GÓMEZ, E.O. y K. GUZMÁN MARTÍNEZ (2021), *Mercado laboral en México: El saldo al primer año de la pandemia por COVID-19*, México cómo vamos, 52 p.

¹⁷ Cf. por AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), op cit, p. 11.



En el informe del Banco Mundial de 2020 ya mencionado, se destaca que “si México pudiera implementar políticas para aumentar la tasa de participación laboral en 0.6 puntos porcentuales al año (en línea con lo observado en España, Irlanda y Chile), esto contribuiría a la eliminación de la brecha de género en la participación laboral, y llevaría a un crecimiento económico de 0.4 por ciento anual”.¹⁸ En el mismo sentido, el IMCO ha expuesto el planteamiento de que el Producto Interno Bruto (PIB) de México podría incrementarse tres veces más de lo que ha crecido hasta ahora, si se alcanza una PLF similar al promedio presentado por la OCDE en 2019 (56%). Esto se podría conseguir si se incorpora un promedio de 816 mil mujeres por año, durante 10 años. Alcanzando más de ocho millones de nuevos empleos para mujeres en ese tiempo y proyectando el PIB hasta un 15%. De manera adicional, se obtendrían distintos beneficios en materia de recaudación fiscal, en ahorro para el retiro y en aportaciones para vivienda, además de ampliar los ingresos de las nuevas empleadas. Sin embargo, el otro *lado de la moneda* muestra que si no se estimula el crecimiento de la PLF en el país con políticas adecuadas y se deja solamente que crezca de manera natural, tendrían que transcurrir 60 años para llegar al promedio citado de la OCDE.¹⁹ Sin duda, es mejor pensar en alternativas que permitan llegar a un mayor crecimiento para el país que quedarse igual, pero tampoco hay muchos antecedentes en México de políticas orientadas a impulsar la PLF y menos de políticas agresivas para ello. En el propio *Anexo Metodológico* de este estudio del IMCO, se afirma que “de 1990 a 2010, España aumentó su tasa de participación femenina en la fuerza laboral del 34.3% al 52.7% [y] Más recientemente, de 2010 a 2019, Corea aumentó su tasa de participación femenina en la fuerza laboral del 49.6% al 53.5%”;²⁰ es decir, poco más de 18% en el caso de España, pero no en 10 sino en 20 años; y casi un 4% en Corea, pero en 9 años. En los dos casos aludidos, España y Corea, pudieron hacer realidad dichos aumentos por medio de políticas

¹⁸ GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), *op cit*, p. 7.

¹⁹ IMCO (2020), *op cit*, pp. 33-43.

²⁰ AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), “Anexo Metodológico” de *MujerEnLaEconomía: Cómo alcanzar el potencial de México*, IMCO, 22 p.



específicas como dar su relevancia a la contratación de mujeres, favorecer la conciliación entre el trabajo y la familia, además de promover el cuidado de los niños.

Por lo que ahora toca preguntar ¿qué se propone hacer para aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral de México?

Políticas públicas para aumentar la participación femenina en el mercado laboral de México.

Las siguientes alternativas buscan atender la coyuntura generada por la emergencia sanitaria a raíz de la pandemia por COVID 19, así como enfrentar algunas de las dificultades que al presente merman las posibilidades de participación femenina en el mercado laboral del país. Asimismo, no puede dejar de mencionarse que la incorporación o reincorporación de más mujeres al mercado laboral se debe dar en condiciones de seguridad, a pesar de la pandemia.

1) El primer punto es recuperar los empleos perdidos, o en todo caso, detener la pérdida de empleos para mujeres:

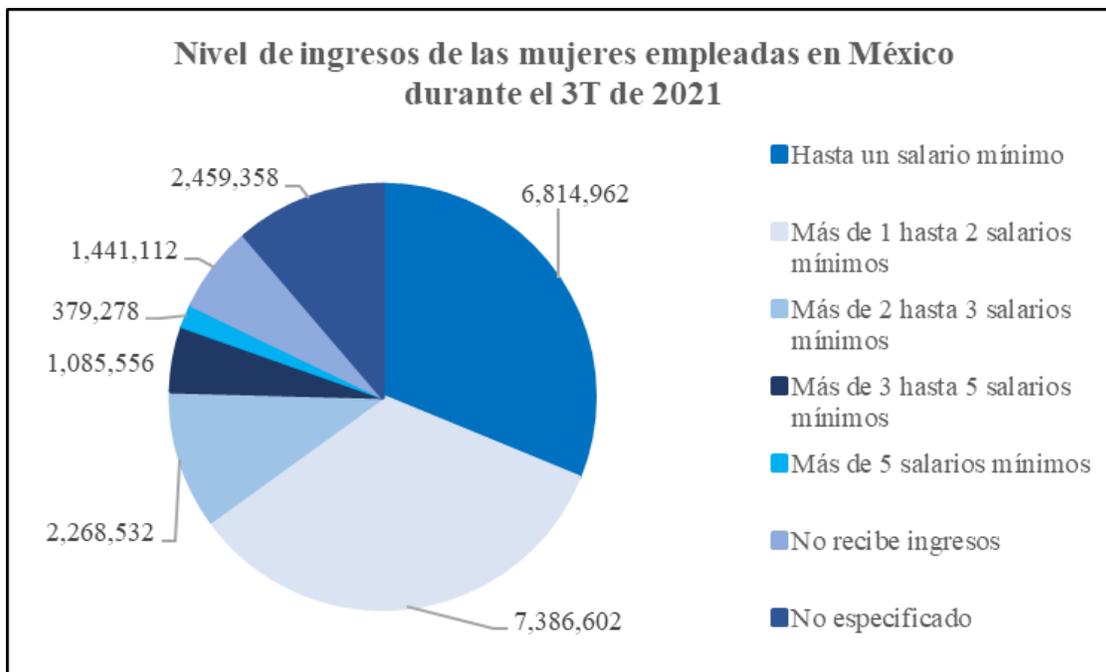
Al respecto, se argumenta que de acuerdo con la ENOE (2T, 2021) de INEGI, de un total de 546,428 plazas creadas en el mes de mayo de 2021, prácticamente todas fueron dirigidas a puestos dentro del sector servicios y las absorbieron mujeres. Visto en conjunto, 63% de los casi 2 millones de trabajos recuperados en lo que va del 2021 corresponde a plazas ocupadas por mujeres. Si bien, expertos del IMCO consideran que podría tratarse de plazas de medio tiempo o de actividades por cuenta propia.²¹ Es decir, pueden ser personas que se encuentran trabajando en *condiciones críticas de ocupación*. Este concepto considera un indicador del INEGI y que retoma condiciones inadecuadas de trabajo si se toma en cuenta el tiempo que se labora o el nivel de ingresos que se obtiene o por una combinación de ambos factores.

²¹ HERNÁNDEZ, G. (2021), “Empleo femenino impulsa la recuperación del mercado laboral en el 2021”, en *El Economista* del 28 de junio de 2021, en <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Empleo-femenino-impulsa-por-primera-vez-la-recuperacion-del-mercado-laboral-20210627-0014.html>



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

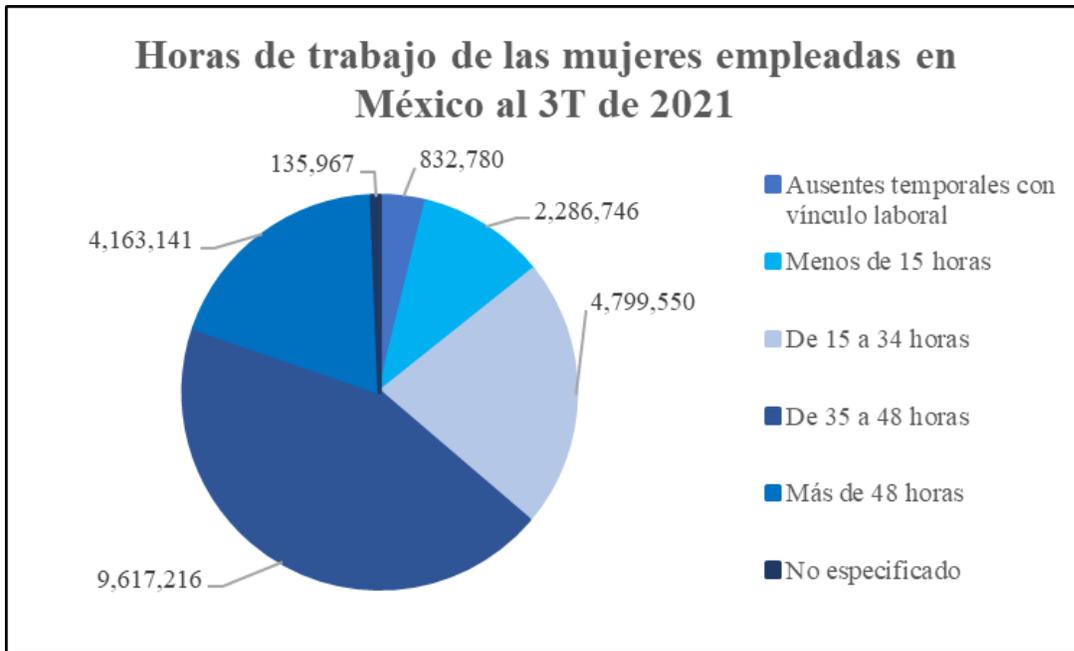
Dicho indicador incluye a las personas que trabajan menos de 35 horas a la semana, aunque desearían trabajar más tiempo. También incluye, a personas que laboran más de 35 horas semanales, pero cuyos ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo. Por último, considera a las personas que trabajan más de 48 horas semanales, pero que sólo ganan, cuando mucho dos salarios mínimos.²² En las siguientes gráficas se advierte el número total de mujeres que se encuentran en esta situación al 3T de 2021 (personas que trabajan menos de 35 horas a la semana y personas cuyos ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo), si bien, no existen datos para hacer el cruce de información de personas que trabajan más de 48 horas semanales, pero que sólo ganan hasta dos salarios mínimos.



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOEN). Indicadores estratégicos. Tercer trimestre de 2021, disponible en página web <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

²² INEGI (2022), “Indicadores de ocupación y empleo. Diciembre de 2021”, en *Comunicado de Prensa Núm. 21/22*, 20 de enero de 2022, 21 P.

De las 21,835,400 mujeres empleadas en el país que registra la ENOE (3T, 2021), 37.8% de ellas presentan condiciones críticas de ocupación por no recibir ningún ingreso o por sólo recibir hasta un salario mínimo, según lo muestra la anterior gráfica.



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOEN). Indicadores estratégicos. Tercer trimestre de 2021, disponible en página web <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

Del mismo total de mujeres empleadas en el país, antes señalado, un 36.2% de estas mujeres también enfrentan condiciones críticas de ocupación por estar “ausentes temporales” pero con un vínculo laboral o por trabajar menos de 34 horas a la semana, como lo muestra esta última gráfica.

Por tanto, esta situación debe revisarse a fondo y dar como pauta, la promoción de políticas de apoyo a toda esta masa de mujeres incorporadas o reincorporadas al mercado laboral, pues sin duda es deseable que las mujeres cuenten o vuelvan a contar con un empleo seguro si no lo tenían o lo había perdido, pero en condiciones dignas.

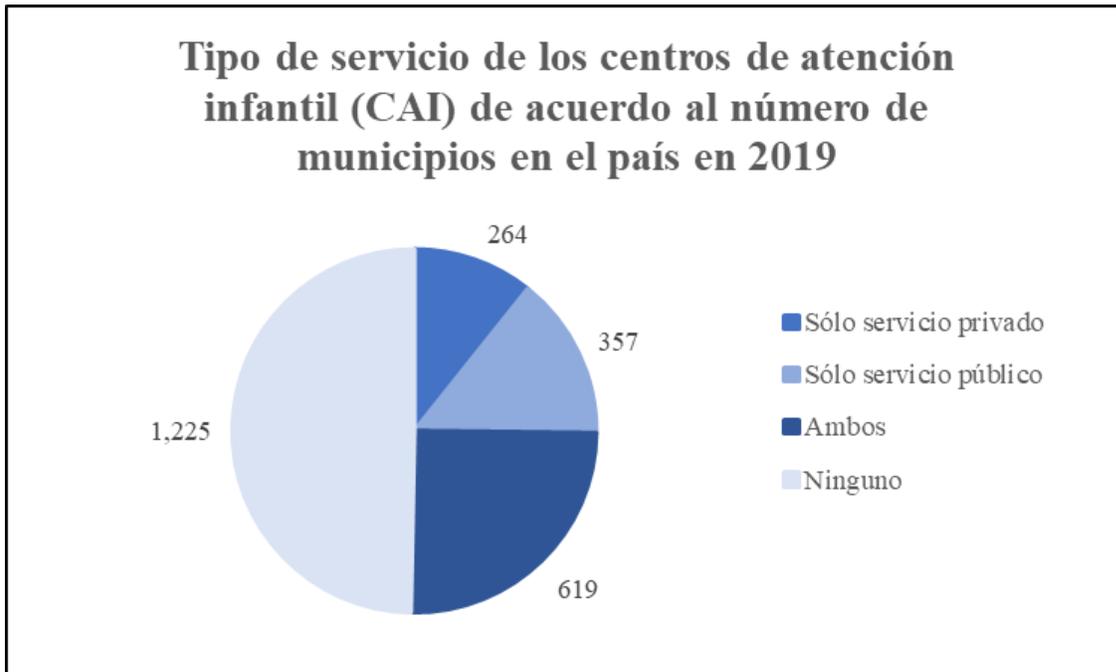


2) En segundo lugar, es deseable fomentar un sistema universal de cuidados y desarrollo de los niños y la generación de mecanismos de apoyo para el cuidado de adultos mayores:

Sobre este punto, lo principal que se puede decir es que el uso de servicios de cuidado infantil en México es bajo por la limitada demanda y heterogénea oferta que hay en el país de estos servicios: algunos cuestan o se encuentran lejanos a los lugares de residencia o simplemente no hay cupo en los mismos, entre otros. En México, sólo el 5% de los niños entre 0 y 2 años acude a guarderías. Es pues, un porcentaje que se encuentra muy por debajo del impresionante promedio de la OCDE que es de 35%.²³ El país requiere de un esfuerzo mayúsculo para asignar más recursos para instaurar un sistema cuidados y desarrollo de los niños adecuado, así como universalizado.

Aunado a ello, como no está reconocido el derecho al cuidado de los niños en el país, sino sólo de manera parcial, a manera de prerrogativa generada por el derecho a la seguridad social, propicia la exclusión de una gran parte de la población mexicana que carece de seguridad social y por ello tendrían que desembolsar recursos que no siempre se tienen a la mano. La siguiente gráfica muestra la baja disposición de servicios de cuidado infantil que existen en el país:

²³ Cf. por GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), op cit, pp. 23-24.



Fuente: Elaboración propia con datos de GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), *La participación laboral de la mujer en México*, Washington, 97 p.

Como se puede observar, casi la mitad de los municipios en el país carece de CAI's, por lo que es menester entender la relevancia de generarlos o de ampliar su número, en condiciones adecuadas y de integralidad. Desde luego, se deberá incorporar personal apto que esté a cargo de las instalaciones actuales y las que se creen, además de ser seguras y limpias. Este sistema universal de cuidado y desarrollo infantil que se propone deberá permitir el acceso no sólo a madres derechohabientes sino también a personas que carecen de seguridad social. Asimismo, es un sistema que debe verse como una inversión para el desarrollo de la infancia en el país, que puede brindar condiciones de flexibilidad para que más mujeres se incorporen al mercado laboral de México. En el punto cuatro de este listado se señala alguna propuesta sobre el número de plazas que se podrían añadir.



El IMCO señala que un sistema como este tendría un costo cercano a los 99 mil millones de pesos por año. Dicho monto equivale a un 77% de los recursos que se presupuestaron en 2021 para actividades relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.²⁴

Por otra parte, en lo relativo a apoyos de mujeres que se encargan del cuidado de adultos mayores, es necesario idear y establecer políticas de atención muy específicas para atender a esta población. Los programas de atención a la población adulta mayor deben, por tanto, considerar apoyos adicionales, en los casos que esto sea posible, para recibir atención de médicos y enfermeras en casa, por ejemplo; así como apoyos para lugares de cuidado de ancianos de medio tiempo, para que en estos espacios de tiempo puedan trabajar las mujeres cuidadoras de personas mayores. Al respecto, se debe contabilizar cuántas mujeres se encuentran en esta condición y establecer los costos que tendría atender un proyecto de este tipo, el cual, seguramente se absorbería por los efectos positivos que se generan en la economía con la incursión de más mujeres en el mercado laboral.

3) En tercer lugar, incrementar los apoyos e insumos productivos a mujeres emprendedoras

Para que las empresas capitaneadas por mujeres u otras que concentran a un importante número de empleadas puedan sobrevivir a los efectos de la pandemia, es importante además de echar a andar políticas que disminuyan las brechas digitales entre hombres y mujeres, se garantice la liquidez de las empresas y se incrementen los apoyos e insumos productivos de diverso orden, con el fin de mantener los puestos de trabajo, especialmente los de las mujeres.²⁵ Una política de impulso a la economía debe fomentar el buen desempeño de las empresas pequeñas y medianas (PYMES), en virtud de tratarse de empresas con márgenes de ganancia relativamente bajos y respaldos de capital más escasos; y si estas empresas son de mujeres o abundan las

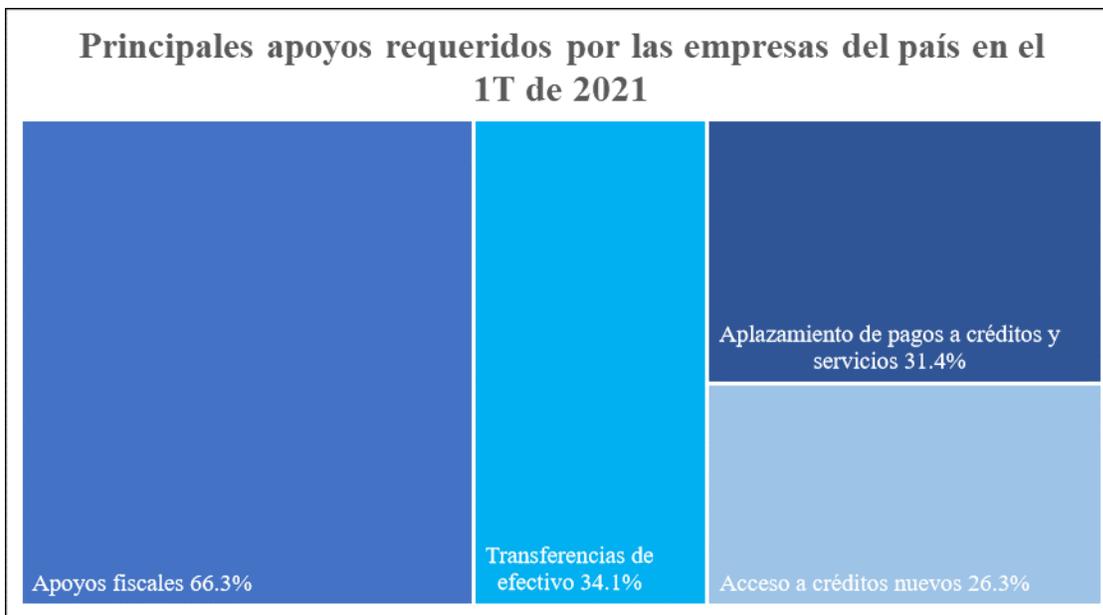
²⁴ IMCO (2020), op cit, p. 51.

²⁵ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA – CEPAL (2021), “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, en *Informe Especial COVID-19* Núm. 9, 15 p.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

mismas en ellas, se deben cuidar aún más para fomentar la inclusividad y el efecto positivo que tiene para la economía considerar a más mujeres, como ya se ha mencionado para otros casos. Las PYMES incluyen a casi el 50% de las trabajadoras formales del país y por ello es conveniente fomentar políticas fiscales y de inclusión, con el fin de asegurar dicha presencia en estas empresas pese a la pandemia. Sin embargo, durante el 1T de 2021, sólo un número pequeño de empresas en el país recibieron apoyos: únicamente 3.8% de la muestra considerada.²⁶ En la siguiente gráfica se advierte, conforme a la encuesta ECOVID (2021, 3ª ed.) cuales son los principales apoyos que requieren las empresas del país, de prácticamente todos los tamaños:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2021), “Resultados de la encuesta sobre el impacto generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE), Tercera Edición”.

²⁶ INEGI (2021), “El INEGI presenta resultados de la encuesta sobre el impacto generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE), Tercera Edición”, en *Comunicado de Prensa* Núm. 326/21, 31 de mayo de 2021.



A raíz de la pandemia, las mujeres empresarias de la región de ALC se han enfrentado a escenarios cada vez más complejos, y si dichas empresarias se concentran en segmentos de alta exposición a la crisis como es la actividad turística y el comercio al por menor, esto se incrementa de manera considerable. Se considera que en 2020 cerró un estimado de 2.7 millones de empresas formales en dicha región,²⁷ básicamente por falta de apoyos. Por ello, urgen políticas de apoyo y fomento fiscal, así como de respaldo financiero mediante líneas crediticias más accesibles. A nivel internacional se tiene la experiencia de como algunas pymes han obtenido créditos fiscales por contratar o recontratar mujeres que regresan al trabajo tras haber estado embarazadas.²⁸

4) En cuarto, es necesario fortalecer los marcos legales o reglamentarios que aun dificultan la permanencia de mujeres en sus puestos de trabajo, principalmente por cuestiones de embarazo:

De conformidad con el Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), es una obligación que las mujeres obtengan licencias de maternidad con duración de 12 semanas, así como goce de percepciones salariales/sueldo al 100%, además de poder amamantar a su(s) bebés hasta por seis meses de edad, en los lugares que fije el centro de trabajo para ello. No obstante, en países de ALC tales como Brasil o Chile, se conceden licencias que rebasan en 4 semanas lo otorgado por la legislación mexicana.²⁹ En México ya existen iniciativas para reformar el artículo citado de la LFT desde 1998, en donde se propuso elevar a 20 semanas la licencia de maternidad. Dicha iniciativa, también habla de otorgar exenciones fiscales a las empresas que apoyen a su personal femenino con esta prestación, a través de la reforma al Artículo 108 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.³⁰ Esta alternativa se conecta con el numeral tres de este listado.

²⁷ CEPAL (2021), op cit, p. 6.

²⁸ HERNÁNDEZ, G. (2021), op cit.

²⁹ DOIG, K. – Invitado Forbes (2019), “En México menor participación laboral femenina”, en *Forbes* del 16 de agosto de 2019, disponible en <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>.

³⁰ Ver en página web <http://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic10.htm>



En forma complementaria, el Senado de la República ha desarrollado un decreto de reforma para varios instrumentos legales del país, con el fin de proporcionar un permiso de paternidad de cuatro semanas para los varones, con goce de sueldo, luego del parto.³¹ Con lo que una pareja podrá asumir los cuidados de un hijo recién nacido en forma conjunta y con ello se de pauta para que la madre regrese a su trabajo en mejores condiciones.

Asimismo, en el informe del Grupo Banco Mundial (Banco Mundial, 2020), se menciona una propuesta de reforma aprobada en la Cámara de Diputados de México en 2019 y que ahora está en consideración por parte del Senado. Dicha iniciativa propone modificar los artículos 201 y 205 de la Ley de Seguridad Social del IMSS, así como el artículo 2-XIX del Reglamento de los Servicios de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil de la Ley del ISSSTE. Esta propuesta permitiría el acceso a los servicios de cuidado infantil del IMSS y el ISSSTE para los hijos de madres que carecen de seguridad social, pero cuya pareja sí cuenta con ella; de tal modo que existen 415 mil madres identificadas que podrían hacer uso de los servicios de cuidado infantil para sus hijos, conforme a datos obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS, 2017) de INEGI. El citado informe del Banco Mundial habla de un incremento potencial en el número de madres que demandarían servicios de cuidado infantil tanto del IMSS como del ISSSTE y los costos asociados a esta acción, si se da paso a la reforma jurídica en comento. Con base en la ENESS de 2017, es posible que hasta 5 millones de madres puedan ser beneficiarias. Sin embargo, se apela a la prudencia y a tomar este planteamiento como una propuesta en revisión, como ya se mencionó, en virtud de que algunas madres que actualmente podrían ser candidatas a recibir los beneficios de estos servicios no tienen acceso a estos por falta de espacio.

³¹ CANAL DEL CONGRESO (2021), “Avalan en comisión otorgar permiso de paternidad de cuatro semanas con goce de sueldo”, disponible en https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/14631/Avalan_en_cmisin_otorgar_permiso_de_paternidad_de_cuatro_semanas_cn_goce_de_sueldo



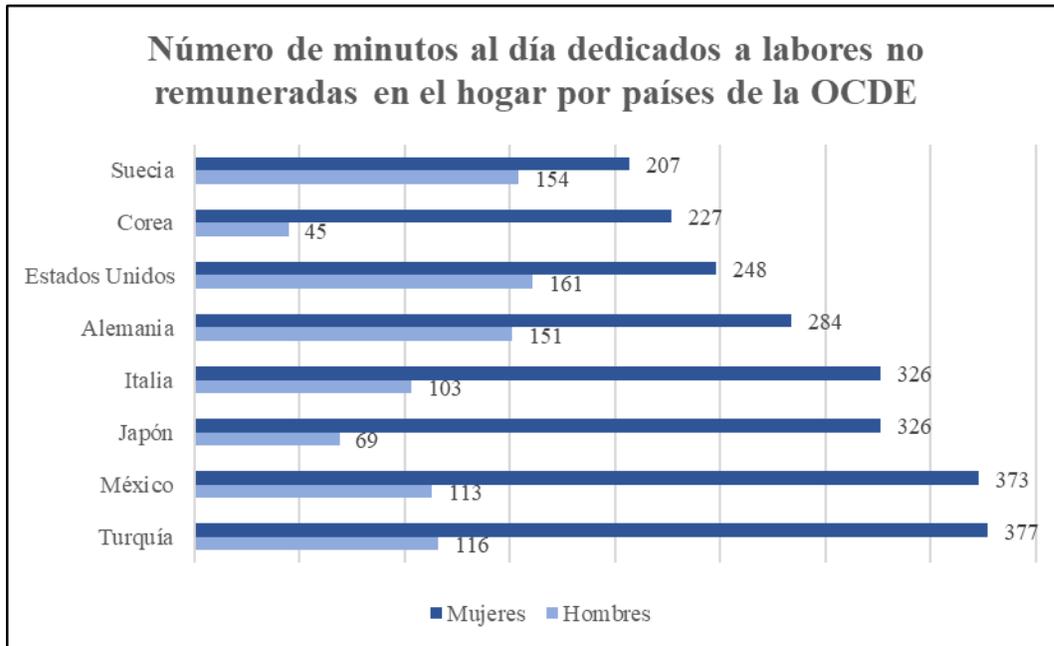
De ahí que se requiera una visión estratégica que propicie un aumento en el gasto público para cubrir los costos que conlleva este planteamiento y que sólo con dicho aumento se puede llevar a cabo, pues la cobertura actual no es suficiente. Con dicha visión se podrán vislumbrar en forma más clara los beneficios de largo plazo que una eventual política en favor del incremento de los servicios de cuidado infantil puede traer a la economía del país y al fortalecimiento del capital humano.³² Es innegable que la palanca de todo esto es una mayor inversión a la par de una visión a largo plazo. Este planteamiento se conecta con el numeral 7 de esta sección.

5) En quinto, una mayor distribución de cargas de trabajo doméstico

En una muestra de varios años registrada entre países de la OCDE, México sólo es superado por Turquía con relación al número de minutos dedicados al día en labores no remuneradas en el hogar por parte de mujeres y hombres. Es común que los hombres de México dediquen un menor número de minutos a esta actividad en virtud de que existe un considerable número de hogares mexicanos con varones que desarrollan largas jornadas de trabajo fuera de casa, principalmente, a diferencia de las mujeres con cero horas laborables, pero con pesadas cargas de trabajo no remunerado en el hogar.³³ En la siguiente gráfica se aprecian las diferencias entre México y algunos países de la OCDE a este respecto:

³² Cf. por GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), op cit, pp. 30-31.

³³ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS – OCDE, (2017), Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género, 49 p.



FUENTE: Elaboración propia con datos de OCDE, (2017), *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*, p. 33.

Considerando los ejemplos mostrados, es muy probable que, al impulsar políticas de igualdad de género, al interior mismo de los hogares mexicanos, las mujeres podrían dedicar tiempo a actividades remuneradas. Tal vez el modelo alemán sería el más conveniente a seguir por un aumento no considerable en los minutos dedicados por los hombres a las labores del hogar y una disminución tampoco abrupta de disminución de minutos dedicados a labores del hogar. Sin embargo, deben generarse los mecanismos que permitan comprobar que los hombres estén dedicando más minutos a dichas labores, pues la idea no es añadir más cargas de trabajo a las mujeres, continuando con las mismas jornadas de trabajo no remunerado y adicionalmente cargas de trabajo remunerado, sino lo que se busca es una conciliación entre el trabajo remunerado de las mujeres y la familia.



Al respecto, ya ha dejado la pandemia una experiencia a través del teletrabajo. Sin embargo, por las características que presentan las actividades que desempeñan las mujeres dentro del mercado laboral en México y aun dentro de otros países de la región de ALC, se estima que las personas ocupadas que podrían aprovechar esta modalidad de trabajo serían, hasta un 21% en el caso de los varones y por la distinta conformación para las actividades de las mujeres, con más contacto presencial que dificulta el teletrabajo, sería de sólo 13.4%. Pero a esto hay que agregar que el nivel de conectividad que predomina en los países de referencia y ante la existencia de brechas de género para acceder y usar tecnologías digitales, el porcentaje de mujeres ocupadas que podrían teletrabajar de manera eventual es todavía más reducido, cayendo a 10.2%; pero también el de los varones caería, aunque sólo a 15.4%.³⁴ Debe establecerse con toda precisión cuántas mujeres podrían incorporarse por medio del teletrabajo al mercado laboral, en virtud de que ya existen algunas mujeres que desempeñan sus actividades laborales a través de esta modalidad. Por tanto, es conveniente impulsar políticas que promuevan esta modalidad de trabajo con el fin de contratar mujeres para que puedan conciliar vida familiar con trabajo. Al respecto, hay evidencias de que las personas que poseen un perfil socioeconómico medio de la población son quienes estarían más inclinadas a desarrollar esta modalidad de empleo, ya que además cuentan con la infraestructura necesaria para desempeñar sus funciones,³⁵ o no les resultaría tan complicado obtenerla.

6) En sexto, mayor capacitación y desarrollo de habilidades por parte de las mujeres, en especial de las mujeres que forman parte de los grupos con mayor rezago educativo:

³⁴ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA – CEPAL (2021), “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, en Informe Especial COVID-19 Núm. 9, 10 de febrero de 2021, 15 p.

³⁵ OBSERVATORIO DE COMPETITIVIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. ESCUELA DE NEGOCIOS DE LA UPAEP (2021), *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19. Informe*, 61 p.



Algunas de las principales dificultades para conseguir una inserción laboral estable y de calidad por parte de la población femenina en México y en diferentes países de ALC, es la falta de capacitación laboral y/o el escaso desarrollo de habilidades (profesionales, informáticas, técnicas, etcétera), así como bajos niveles educativos. Por lo que el acceso a dicha capacitación y el desarrollo de determinadas habilidades, constituye uno de los factores clave para que muchas mujeres desempleadas o subempleadas puedan encontrar o tener mejores oportunidades laborales. Si bien es cierto, no puede dejar de mencionarse que la falta de igualdad de género representa un serio problema para corregir estas desigualdades. Una política responsable debe, por tanto, fortalecer la capacitación y el desarrollo de habilidades para las mujeres carentes o débilmente experimentadas en estos aspectos. En la siguiente gráfica se identifica el nivel de instrucción y la proporción de mujeres que se encuentra en condiciones de desocupación y subocupación en el país, y que podrían ser factibles de ser incorporadas al mercado laboral, a través de diferentes opciones:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOEN). Indicadores estratégicos. Tercer trimestre de 2021, disponible en página web <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>



Al identificar los datos que proporciona esta gráfica, parece obvio incorporar únicamente a las mujeres con mayor preparación como pueden las poco más de 500 mil desocupadas con educación media superior y superior, por ser las más *calificadas*. Sin embargo, debe analizarse con más detalle que otros sectores de mujeres desocupadas o subocupadas podrían ser incorporadas o mejor incorporadas al mercado laboral, siempre que se les capacite o mejore en habilidades e instrucción. Invertir en educación para mujeres permitirá incorporar más mujeres a la economía y a un mayor crecimiento para el país.

7) Por último, apoyo a la implantación de políticas y normas de equidad entre hombres y mujeres:

Este planteamiento obtendría mucho realce si se consolida la obtención de licencias de paternidad y que sean sustentadas por medio del sistema de seguridad social. Este instrumento apoya la permanencia de las mujeres dentro del mercado laboral porque, además de favorecer la convivencia de los hombres con su familia, brinda un reconocimiento a las mujeres involucradas con la maternidad y asegura el respaldo de una organización adicional a la de la madre. Consolidar este tipo de instrumento legal abona para la igualdad de género. Brinda al padre trabajador la posibilidad de cuidar a su hijo recién nacido, contribuye a combatir estereotipos y contribuye con la reincorporación de la mujer trabajadora en mejores términos.³⁶ A la larga deberá buscarse que ambos tipos de licencias, el de madres y el de padres, duren el mismo periodo, con lo que se avanza en materia de igualdad.

De igual manera es imprescindible impulsar la Norma 025 de Igualdad Laboral y No Discriminación no sólo para continuar promoviendo condiciones de trabajo inclusivas que garanticen la presencia de las mujeres en los centros de trabajo. Hasta ahora sólo un total 433 organizaciones están certificadas con esta norma y es fundamental incrementar dicha certificación, en virtud de ser un mecanismo que invita a que más mujeres se incorporen al mercado laboral. En México, como lo propone el IMCO, estos

³⁶ LEXLATIN (2021, “Permiso de paternidad: ¿cómo contribuye a la discriminación de las mujeres?”, en página web de lexlatin, en <https://lexlatin.com/noticias/permiso-paternidad-discriminacion-mujeres>



apoyos se podrían dirigir a empresas certificadas por la Norma 025.³⁷ De acuerdo con el número de empresas que se busquen certificar es como se podrá conocer el número de personas que se podrán incorporar o reincorporar a tales empresas.

¿Cuántas mujeres se pueden incorporar al mercado laboral del país resolviendo cada una de las dificultades enlistadas? Y ¿en cuánto tiempo? Sin duda, ello amerita una investigación más a fondo que en este momento no necesariamente es posible dar, porque las condiciones de las mujeres desempleadas, o subocupadas, o en condiciones críticas, etcétera, son muy diferentes y cada categoría o situación debe ser atendida en forma particular. Por lo pronto, las siguientes propuestas forman parte de las posibles soluciones para atender la problemática planteada:

³⁷ HERNÁNDEZ, G. (2021), op cit.



Propuestas

- Fomentar la promoción de foros y/o elaboración de estudios por parte de las áreas gubernamentales pertinentes, académicas y de organizaciones sociales para determinar las acciones y los cálculos precisos que permitan identificar las cifras y los distintos escenarios para la incorporación de más mujeres al mercado laboral de México, y que sirvan de pauta para el diseño específico de políticas públicas que se puedan impulsar en el corto plazo;
- Avanzar en la promoción de reformas y generación o modificación de nuevos instrumentos jurídicos y legales del país que favorezcan no sólo la igualdad de género, como es el establecimiento de licencias de maternidad y de paternidad que fomenten los vínculos familiares, pero además, de aquellos instrumentos que promuevan el desarrollo de PYMES de mujeres y de las acciones necesarias que fomenten la universalización del sistema de cuidados infantiles, sin olvidar la formulación de todos aquellos mecanismos técnico – jurídicos que permitan ampliar la oferta de centros de atención infantil;
- Estimular la reactivación de los sectores de la economía con mayor número de mujeres en su planta laboral que han sido de los más afectados por la pandemia, como son el comercio, el turismo y otro tipo de servicios como los educativos y de salud, que además le brindan dinamismo a la economía y estimulan la recuperación del mercado laboral femenino;
- Promover nuevos modelos y formas de desarrollo del trabajo, en donde se incluya, entre otros aspectos, la flexibilidad de horarios, los horarios escalonados, las jornadas laborales a medio turno y el teletrabajo y la combinación de teletrabajo y presencial, se conviertan en opciones reales tanto para mujeres como para hombres, en donde se turnen las labores de cuidado y se impulse la igualdad de género, con las debidas prestaciones sociales, soportes legales y normativos;
- Retomar los esfuerzos encaminados a la regularización del trabajo doméstico remunerado, para que los empleadores brinden las prestaciones que exige la ley;



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Atender los problemas más apremiantes en materia de condiciones críticas de ocupación de las mujeres del país;
- Fomentar la capacitación, el desarrollo de habilidades técnicas y aún la educación formal, si bien enfocada a adultos y probablemente virtual, en los casos que así lo requieran las mujeres, facilitando el acceso a plataformas dentro de la web, quienes así lo requieran.
- Crear incubadoras de empresas para mujeres, con créditos blandos y capacitación adecuada para permanecer en el mercado.
- Dar incentivos fiscales a las empresas que contraten a mujeres que puedan realizar sus tareas desde casa a partir de la tecnología y con horarios flexibles.



IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.

A partir de la información proporcionada en el presente documento se puede concluir que existe evidencia de que a una mayor PLF en el país habrá un incremento en las posibilidades de desarrollo para México y de manera indudable, en mejores posibilidades de ingreso para las mujeres que se incorporen al mercado laboral.

Sin duda, es necesario fortalecer la oferta de empleo para mujeres para que se incremente esa PLF, aún existen proyecciones que señalan que el número de mujeres que requieren de una guardería o de un centro de atención infantil (CAI) es elevado. Asimismo, existen posibilidades de incorporar modelos de trabajo que permitan una conciliación entre el trabajo, el hogar y la familia. Pero ¿qué es lo que principalmente falta para que se impulsen este tipo de proyectos? No cabe duda que harán falta más CAIs, un mejor tendido de la infraestructura de internet en el país y un aumento de la banda ancha, entre otros aspectos requeridos para sacar adelante este proyecto.

Pero lo que falta realmente es una política pública que integre todas las acciones, recursos e intereses que permitan encaminar los esfuerzos de manera conjunta, así como una visión estratégica que permita se alcancen resultados exitosos. A raíz de la pandemia, la CEPAL (2021) muestra como durante el 2T de 2020, México es el país con la PLF más baja dentro de un grupo de 14 países de la región de ALC. El Banco Mundial (2020) afirma que la expectativa que se tiene del país es más elevada. Es decir, si hay los elementos y las bases que se requieren para, no sólo incrementar esa PLF, sino también un mayor PIB per cápita, más ahorro para el retiro y más recursos para vivienda.

No se requieren de programas especiales y menos de entes públicos o de otro tipo que engloben todos los esfuerzos para sacar adelante este proyecto tan trascendental, aunque si se desea hacer así, se debe hacer de la manera más eficiente; pero principalmente a través de la concertación entre los sectores del país, interesados en corregir las imperfecciones registradas y en proponer mecanismos que le permitan al



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

país responder a las expectativas que se tienen de él como la economía número 15 del mundo que es México.

La nueva agenda de investigación estará centrada en la forma en que los municipios han impulsado la participación laboral femenina, contrastando la estrategia seguida por los diferentes estados.



X.- Bibliografía.

ACTIONAID, 2015, “Close the Gap! The cost of inequality in women’s work”, p. 9.
http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_online_version_2.1.pdf

ARCEO GÓMEZ, E.O. y K. GUZMÁN MARTÍNEZ (2021), Mercado laboral en México: El saldo al primer año de la pandemia por COVID-19, México cómo vamos, 52 p.

AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), Diagnóstico IMCO. Mujeres en la economía pos-covid, IMCO, 34 p.

_____, “Anexo Metodológico” de MujerEnLaEconomía: Cómo alcanzar el potencial de México, IMCO, 22 p.

BANCO MUNDIAL (2012), *Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo*, disponible en <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-2.pdf>.

CANAL DEL CONGRESO (2021), “Avalan en comisión otorgar permiso de paternidad de cuatro semanas con goce de sueldo”, disponible en https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/14631/Avalan_en_cmisin_otorgar_permiso_de_paternidad_de_cuatro_semanas_cn_goce_de_sueldo

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA – CEPAL (2021), “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, en Informe Especial COVID-19 Núm. 9, 15 p.

DOIG, K. – Invitado Forbes (2019), “En México menor participación laboral femenina”, en Forbes del 16 de agosto de 2019, disponible en <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>.

GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), La participación laboral de la mujer en México, Washington, 97 p.



HERNÁNDEZ, G. (2021), “Empleo femenino impulsa la recuperación del mercado laboral en el 2021”, en *El Economista* del 28 de junio de 2021, en <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Empleo-femenino-impulsa-por-primera-vez-la-recuperacion-del-mercado-laboral-20210627-0014.html>

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2021), “El INEGI presenta resultados de la encuesta sobre el impacto generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE), Tercera Edición”, en Comunicado de Prensa Núm. 326/21, 31 de mayo de 2021.

_____, “Indicadores de ocupación y empleo. Diciembre de 2021”, en Comunicado de Prensa Núm. 21/22, 20 de enero de 2022, 21 P.

INSTITUTO MEXICANO DE COMPETITIVIDAD – IMCO (2020), “Los beneficios de sumar a más trabajadoras”, en la columna del IMCO Mujer en la economía: cómo alcanzar el potencial de México, 65 p.

KLASEN, S. y F. LAMANNA (2009), “The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries”, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo).

LEXLATIN (2021, “Permiso de paternidad: ¿cómo contribuye a la discriminación de las mujeres?”, en página web de lexlating, en <https://lexlatin.com/noticias/permiso-paternidad-discriminacion-mujeres>

OBSERVATORIO DE COMPETITIVIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. ESCUELA DE NEGOCIOS DE LA UPAEP (2021), Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19. Informe, 61 p.

ONU MUJERES (2015), *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*, disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

_____, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, disponible en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2014), *Global Employment Trends 2014*, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_233953.pdf



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO – O CDE (2012), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*: Final Report to the MCM 2012, disponible en <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17.

_____, (2017), Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género, 49 p.

REDACCIÓN DE EL ECONOMISTA (2020), “¿Cuántas son y qué hacen las trabajadoras del hogar en México?”, en *El Economista* del 27 de diciembre de 2020.

Sitios web

<http://datatopics.worldbank.org/financialeinclusion/topic/gender>

<http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>

<http://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic10.htm>