



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA



TRABAJO REMUNERADO, ECONOMÍA DEL CUIDADO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

2do Trimestre 2018

FECHA DE PUBLICACIÓN: 15 DE JUNIO DE 2018

“Este material es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor, correspondiéndole las facultades relativas a la divulgación, integridad de la obra y de colección sobre este tipo de creaciones. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador, y no necesariamente el del CELIG”.

Contenido

Introducción	3
I. Marco conceptual	4
II. Economía del cuidado y la doble discriminación de género	8
1. Reproducción ampliada de la desigualdad	10
A) Empleo informal	10
2. Sobrecarga de trabajo	11
III. Trabajo doméstico y extradoméstico	12
1. Trabajo doméstico remunerado	13
2. Trabajo doméstico no remunerado	15
3. Trabajo extradoméstico	16
4. Características generales del trabajo remunerado realizado por mujeres en México	21
5. La inserción de las mujeres en el mercado laboral y su doble o triple jornada	23
IV. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y a la economía del cuidado (Mercado laboral con perspectiva de género y uso del tiempo)	26
1. Brecha de ingresos o brecha salarial	36
Consideraciones	38
Referencias	40

Introducción

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo estableció medidas con el objetivo de eliminar la discriminación de las mujeres en el derecho al trabajo y asegurarle las condiciones de igualdad con los hombres. El derecho al trabajo, a las mismas oportunidades, a elegir libremente profesión y empleo, a la igualdad en la remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud, entre otras, son algunos de los derechos humanos que se consagran en nuestra Constitución.

La valoración de la economía del cuidado, el trabajo doméstico tanto remunerado como no remunerado enfatiza las implicaciones sociales del fenómeno sobre cómo el uso del tiempo impacta de diferente forma a mujeres y hombres, lo que hace necesario hacer visible la importancia de la producción doméstica y su contribución a la economía del hogar y en general a la economía del país. Sin duda las actividades domésticas son fundamentales para que la sociedad funcione en su conjunto y representan una actividad que generalmente realizan las mujeres, el 34.5% son mujeres con una remuneración baja, un salario mínimo o en ocasiones menos, sin seguridad social, inclusive sin ningún reconocimiento económico (INEGI, 2015).

Tratándose de las mujeres amas de casa le dedican un promedio de 77.2 horas a la semana al trabajo doméstico y al cuidado de otros miembros de la familia. (ENUT, 2014).

Por otro lado, el trabajo doméstico, que se realiza en todas las etapas de la vida y que recae principalmente en las mujeres, independientemente de la etapa del ciclo de vida en el que se encuentren, muestra claras inequidades de género. Cabe mencionar que, en el trabajo remunerado, 14 de cada 100 trabajadoras, son trabajadoras del hogar.

Como podemos observar las actividades domésticas reflejan las mayores inequidades de género al recaer directamente en las mujeres, quienes reducen el tiempo que pueden dedicar a otras actividades. Esto es más notorio entre las y los

adultos, etapa en la que las mujeres dedican casi 39 horas más que los hombres a las actividades domésticas.

Del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres cerca del 60%. Las principales diferencias se observan en el trabajo para el mercado, puesto que los hombres registran un valor que duplica el de las mujeres; en contraparte, en el trabajo no remunerado de las mujeres en los hogares que triplica el registrado por los varones.

I. Marco conceptual

El Tesoro¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al **trabajo** como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

El **empleo** es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

Trabajo doméstico remunerado es la actividad que se presta con el objetivo de dar mayor bienestar a otra familia que no es la propia, conlleva responsabilidad e incluir tareas complejas como el cuidado de niñas, niños y personas adultas

¹ El Tesoro de la OIT es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo, en inglés, francés y español.

mayores, es muy poco valorada; y se considera “no cualificada”. Las mujeres a cargo del trabajo doméstico nunca tuvieron reconocimiento económico ni social; y al pasar a ser un trabajo remunerado, lo hizo en condiciones precarias. En nuestros países, el trabajo doméstico remunerado es una pieza clave para la organización social. Cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral; pero no ha habido una redistribución del trabajo doméstico en la familia. Por ello, se necesitan trabajadoras que puedan asumir este trabajo de manera remunerada. Sin el apoyo de una trabajadora doméstica, muchas actividades que realiza a diario cada miembro de la familia no serían posibles.

Al respecto la OIT, señala que las diferencias salariales, obedecen a las diferentes características del mercado de trabajo y las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, que incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayor presencia de mujeres.

Trabajo doméstico no remunerado, contexto social, según la OIT, hay 14 millones de mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado y al mismo tiempo lo considera como una de las ocupaciones con peor calidad, extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. Al respecto la OIT, señala que las diferencias salariales, obedecen a las diferentes características del mercado de trabajo y las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, que incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayor presencia de mujeres.

Trabajo decente: lo que en el mundo globalizado debería ser, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Salario digno, es el que permite al trabajador o a la trabajadora satisfacer las necesidades básicas de sí misma y su familia. En inglés (el idioma de la mayoría de los códigos de conducta, se utiliza el término "living wage", que traducido literalmente significa "salario para poder vivir".

Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores (Art. 90, LFT).

Brecha salarial entre mujeres y hombres, es la diferencia existente entre salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. De acuerdo con la Unión Europea, "la brecha salarial es cuando las mujeres tienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad".

Mercado de trabajo se determina de acuerdo a factores tales como profesión, experiencia laboral, formación profesional, edad, educación, seguridad en el empleo, entre otros como la normatividad y las políticas públicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Respecto a las diferencias debidas a la discriminación directa e indirecta, el informe global sobre la discriminación de la OIT, establece algunas causas y variables, que incluye:

- Diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta a las características de la persona (años de enseñanza, de especialización, de experiencia laboral, etc).

- Diferencias en las características de las empresas y sectores, según empleen a mujeres y hombres (volumen de la empresa, tipo de industria, implementación sindical).
- Diferencias entre los puestos de trabajo ocupados por hombres y aquellos ocupados por mujeres (segregación laboral).
- Diferencias en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado.

Discriminación salarial. La OIT en 2007, señaló como discriminación directa:

El hecho de que la remuneración no es la misma para hombres que para mujeres que trabajan en puestos similares. La diferencia en la denominación y en consecuencia de remuneración en puestos con desempeño similar.

Asimismo, especifica como causas indirectas:

- La depreciación de competencias y las responsabilidades relacionadas con las ocupaciones femeninas.
- Se aplican distintos criterios de evaluación para hombres y mujeres a un mismo puesto.
- Se aplica un criterio diferenciado en las asignaciones salariales al mismo puesto para hombres que para mujeres en el mismo puesto.

Segregación laboral hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, es decir los sexos laboran en distintos sectores y ocupan distintos cargos. Se distinguen dos tipos de segregación:

- **Segregación horizontal:** la cual implica que las mujeres se dediquen principalmente a ciertos sectores y actividades, desempeñándose tradicionalmente en el sector servicios y muy característicamente en actividades de cuidados.
- **Segregación vertical:** supone que las mujeres se ubiquen en empleos en diferentes puestos concentrándose de manera diferenciada en la escala

jerárquica, siendo los puestos inferiores ocupados por mujeres. A manera de ejemplo se precisa que el sector salud-cuidados es un sector con gran cantidad de mano de obra de mujeres, sin embargo, la representación de ellas es mayor en los puestos jerárquicamente más bajos de la estructura, es decir, enfermeras, siendo los cargos de doctores y administradores ocupados mayoritariamente por personal masculino.

De manera adicional se precisa que histórica y sistemáticamente las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones caracterizadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

II. Economía del cuidado y la doble discriminación de género

Los cambios en las dinámicas familiares y la creciente participación laboral de las mujeres, persiste en la muy baja participación masculina en las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres por su parte soportan una sobrecarga de trabajo y demandas en la medida en que continúa su rol social tradicional y naturalizado de cuidadoras, a lo que se suma el nuevo papel que ya desempeñan en la vida pública y laboral, lo que ha evidenciado una crisis del cuidado que hace necesario modificar las pautas culturales que originan una distribución desigual, entre mujeres y hombres y el trabajo remunerado y no remunerado.

Se habla de una “crisis del cuidado” para referirse simultáneamente al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado. Pero mientras persista una división sexual del trabajo dentro de los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral es difícil que ambos se sincronicen en el desarrollo de la sociedad, en virtud de que las mujeres no pueden insertarse en los mercados laborales remunerados sin verse confrontadas con el “rol tradicional” dentro de los hogares, y por tanto no pueden alcanzar la autonomía económica y el bienestar.

Cuando va en aumento el número de personas que por su condición requieren de cuidado y al mismo tiempo disminuye la proporción de personas en condiciones de ejercer esa función, el aumento de la demanda y disminución de la oferta, exige

revisar el diseño y aplicación de las políticas públicas a ese respecto, lo que sin duda debería traer una mayor participación masculina en esta labor.

Un bache en el reconocimiento del trabajo doméstico es que, tanto éste como el de cuidado no han sido tratados dentro del sistema económico, sino como una externalidad de los sistemas económicos.

En los estudios del trabajo no remunerado, resaltan: el género, su invisibilidad y aporte central a la reproducción social y al funcionamiento de la economía. Se ha desarrollado el concepto de economía del cuidado, que se refiere al espacio “indefinido” de bienes y servicios, catalogados como actividades relaciones y valores acotadas al espacio doméstico. Por tanto, el cuidado atañe a los bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. “Abarca, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo” (Batthyány, 2004, citada en CEPAL, 2009).

La incursión de las mujeres en el mercado laboral se ha producido en un contexto desigual, ya que no se da una mayor participación de los hombres, con resultados de discriminación de género, se observan cuatro aspectos:

- Creciente inclusión de las mujeres en el mercado laboral remunerado;
- Proceso de autonomía y emancipación de las mujeres;
- Envejecimiento de la población;
- Transformaciones lentas de los roles familiares

Las transformaciones lentas de los roles dentro de los hogares, se deben mayormente, a que se mantienen los órdenes patriarcales y la reticencia al proceso igualitario y sobre todo a la prevalencia de la división sexual del trabajo que se vincula “con las relaciones afectivas de parentesco y familiares” que lo convierten, no en una actividad económica, sino en “un acto de amor y entrega” por parte de las mujeres, que impide sea remunerado.

1. Reproducción ampliada de la desigualdad

La sobrecarga de trabajo no remunerado limita el tiempo de que disponen las mujeres para desarrollar actividades generadoras de ingresos, de esta desigual división del trabajo se reproduce la pobreza y la desigualdad en las sociedades latinoamericanas. La sobrecarga está caracterizada por “poco valor”, elasticidad en el tiempo, y la colocación del trabajo de las mujeres en un segundo lugar, lo que provoca inestabilidad, peor paga y sobre todo considerarse como susceptible de eliminar.

Sin embargo, considerar que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, sea de alguna manera reversible, es algo impensable.

Tan solo entre 1900 y 2007 las tasas de participación de mujeres se elevaron cerca de 20 puntos porcentuales, mientras que los porcentajes de participación de los hombres se han mantenido estables. Los cambios en las estructuras familiares, el aumento de la tasa de divorcios y de los hogares monoparentales con jefatura femenina también aumentaron, lo que da como resultado que muchas mujeres sean las únicas receptoras de ingresos en las nuevas formas familiares.

A) Empleo informal

En el empleo informal o trabajo no protegido se incluyen entre otros, la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social, son 14. 2 millones de personas conforman este sector, de los cuales las mujeres conforman la mayor parte.

En los primeros tres meses del 2017, todas las modalidades de empleo informal sumaron 29.7 millones de personas, para un alza de 1.8% respecto a igual periodo de 2016 y representó 57.2% de la población ocupada. Prácticamente, seis de cada 10 mexicanos se encuentran en la informalidad.

2. Sobrecarga de trabajo²

La abrumadora carga del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados es un factor estructural de la desigualdad de género, con múltiples implicaciones para las mujeres.

En México la persistencia de la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado es consecuencia de los arraigados estereotipos de género. Cerca del 60% del total de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado son contribución de las mujeres, mientras que solo el 40% es realizado por hombres.

El trabajo no remunerado, como ya lo hemos mencionado, es aquel que se realiza sin pago alguno, se desarrolla principalmente dentro de los hogares, es decir en el ámbito privado, y se relaciona con los cuidados de otros y las labores domésticas, este motivo es la causa principal para que estas actividades se consideren sin el valor económico que representa dentro de la macroeconomía de la sociedad, sino que se piensa que es responsabilidad de las mujeres.

A) Doble jornada

La conciliación de la vida laboral y la vida familiar es un reto no resuelto todavía, dado que son las mujeres quienes generalmente atienden el trabajo doméstico, son ellas las encargadas del cuidado de las hijas e hijos, a pesar de apoyarse en el servicio de guarderías o por redes familiares.

Lo cierto es que actualmente se vive de forma diferente la atención y cuidado de los hogares, las mujeres que realizan un trabajo remunerado fuera del hogar, cobran un 20% menos que los hombres que realizan la misma actividad, sin otro motivo más que su género. Sin embargo, la incorporación al trabajo remunerado no las exime del trabajo dentro de la esfera doméstica,

B) Triples jornadas

² Véase la ampliación del tema en la página 23

Se refiere a una jornada laboral que incluye: la actividad remunerada, el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de otros (cuidadoras formales e informales), situación que se visualiza de forma natural por la sociedad.

Implicaciones del trabajo doméstico para las mujeres:

- ✚ Menor tiempo de aprendizaje, especialización, ocio, participación social y política y del cuidado personal;
- ✚ Mayores dificultades para insertarse en un trabajo fuera del hogar;
- ✚ Mayores obstáculos para dedicarse a carreras educativas y laborales;
- ✚ Mayor participación en trabajos de menor valoración y menores ingresos;
- ✚ Mayor participación en el trabajo informal, en el que se tiene mayor control del tiempo, pero sin protección social.

III. Trabajo doméstico y extra doméstico

La aportación que hacen las mujeres a la producción en general, contabilizando y valorando el trabajo no remunerado, dimensiona la desigual distribución del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, aunque no hay que negar, que hay avances que poco a poco van permeando en las estructuras sociales.

Asimismo, la distribución desigual del trabajo no remunerado es aún más visible al analizar con mayor detalle los diferentes tipos de trabajo no remunerado, en donde la presencia de los hombres resulta un poco mayor, aunque son actividades menos cotidianas y rutinarias, como la autoconstrucción y mantenimiento de la vivienda, reparación de los bienes del hogar.

1. Trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desde el punto de vista del funcionamiento de los hogares y de la sociedad. La demanda

de la actividad se ha incrementado sustancialmente en los últimos años, fenómeno que obedece a una diversidad de factores, entre los que pueden mencionarse la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo, el deseo de las mujeres que trabajan para conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar, los déficits en las prestaciones de servicios de cuidado por parte del Estado, el incremento de la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de la población, entre otros factores.³

Si consideramos que el trabajo es un derecho humano, debemos también considerar que el trabajo doméstico remunerado, debe ser garantizado por el Estado, esto cobra mayor importancia considerando que las personas trabajadoras domésticas se encuentran dentro las más explotadas y vulneradas, ya que desempeñan sus actividades en condiciones de trabajo por debajo de las consideradas dentro de la legislación específica en materia de trabajo, como un contrato en donde se establezcan puntalmente los horarios laborales, horarios de alimentos, días de descanso, así como prestaciones laborales, como días de vacaciones y seguridad social entre otras.

Al suscribir y ratificar el Estado Mexicano los tratados internacionales en materia de derechos humanos, adquiere una serie de obligaciones, en lo que se refiere al Poder Legislativo, estas obligaciones tienen que ver con el derecho interno y su armonización con el derecho internacional. Para su cumplimiento debe llevar a cabo el análisis de cada una de las legislaciones y para efecto de la elaboración de este estudio, a partir del diseño de sus Constituciones a efecto de visibilizar el impacto de la norma a partir del reconocimiento jurídico.

El documento expone la falta de inclusión de la perspectiva de derechos humanos y la obligación de armonizar el derecho interno, que evidencie la existencia de preceptos que en algunos casos excluyen, violentan e incluso limitan y obstaculizan el ejercicio pleno de derechos humanos.

³ **Judith Carreras**, consejera de la Oficina de la OIT para España. **Magdalena Díaz Gorfinkiel**, colaboradora de la OIT y profesora de la UC3M.

A lo largo de la historia de México, el reconocimiento de los derechos humanos no ha acontecido de manera inclusiva, la exclusión, las desigualdades y la discriminación se han manifestado en las representaciones socioculturales, estereotipos y estigmas, así como manifestaciones simbólicas de inequidad.

Estas prácticas lacerantes al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres han sido sustentadas al amparo de una cultura misógina que ha sido reflejo y a su vez generadora de desigualdad social que en consecuencia han restringido la posibilidad de las mujeres a desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones respecto de los hombres.

Los derechos humanos consignados en los instrumentos internacionales, firmados y ratificados por el estado mexicano, suponen una responsabilidad adquirida que obliga a los estados a adoptar las medidas, mecanismos o instrumentos para su materialización, que deben de garantizar su aplicación, dentro de esta normativa internacional.

- La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), informa que, para el primer trimestre de 2017, existían 2 480 466 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.8% del total de ocupados.
- De cada 100 ocupados en esta actividad, 90 son mujeres. Destacando que, en ocupaciones como empleados domésticos, cuidadores de personas, lavaderos, planchadores y cocineros domésticos, la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores.
- En contraste, los hombres se ocupan principalmente como choferes, vigilantes,
- porteros y jardineros, todos en casas particulares, con porcentajes superiores a 94.4% de los ocupados.
- Según datos de la ENOE, 99 de cada 100 ocupados subordinados y asalariados en trabajo doméstico laboran sin un contrato escrito.

- De cada 10 mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 6 cumplen jornadas menores a 40 horas a la semana, en tanto que siete de cada 10 hombres en estas ocupaciones labora 40 horas o más a la semana.
- La mayoría (76.5%) de los trabajadores domésticos recibe, como ingreso por su trabajo, hasta dos salarios mínimos o menos.

2. Trabajo doméstico no remunerado

Las mujeres y los hombres no han participado en condiciones de igualdad en la esfera laboral, producto de la división sexual del trabajo que en el imaginario colectivo asignó distintos roles a ambos sexos, esto significa que socialmente se determinó que las mujeres asumieran el rol reproductivo y de cuidados del ámbito doméstico, mientras los hombres se les delegara el rol de proveer lo necesario para el sostenimiento del hogar.

Dentro de los cambios demográficos propios de una sociedad en movimiento, al analizar la participación de las mujeres y los hombres en el rubro laboral, de manera inevitable, se observan las brechas de desigualdad (biológicas y sociales) visibilizando entre mujeres y hombres dan lugar a un trato diferenciado, que se traduce en discriminación a las mujeres. Ello se debe a que el colectivo social otorga menos valor a “lo femenino” y destaca el valor a “lo masculino”, esto quiere decir que se minimiza el trabajo doméstico y se subraya la importancia del trabajo extradoméstico.

Otro factor que influye para no reconocer la importancia del trabajo doméstico es su falta de remuneración económica, entonces se tiene la errónea concepción de que el trabajo doméstico no es reconocido socialmente porque es realizado por mujeres y por qué no significa un aporte en la economía familiar, ni en las cuentas nacionales.

El trabajo doméstico se refiere al “conjunto de actividades no remuneradas que se realizan dentro del hogar para proporcionar y proveer bienestar a los miembros de la familia” (INMUJERES D.F, 2005). Las labores del trabajo doméstico comprenden: el mantenimiento de la vivienda, proporcionar alimentación, proporcionar vestido y

cuidados de los miembros familiares. Dicha definición se complementa con la de algunas organizaciones defensoras de los derechos de las trabajadoras del hogar, que suman el componente de reconocer el valor social del trabajo doméstico, a decir de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo doméstico implica diversas tareas como “cocinar, limpiar, cuidar de niños, ancianos, personas con discapacidad y hasta animales domésticos” (OIT, 2010).

Los beneficios y el aporte que representan este tipo de actividades no se visibilizan, sin embargo, de acuerdo al INEGI, las labores domésticas y de cuidados respecto del Producto Interno Bruto PIB que, al 2016 representaba el 23.2%, de los cuales las mujeres aportaron el 17.5% y los hombres el 5.7%.⁴

3. Trabajo extra doméstico

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, derechos y deberes, hacer efectivo este derecho de igualdad de trato, de oportunidades y de resultados, sin embargo, esta premisa no se traduce en la realidad.

Las mujeres tienen que distribuir sus responsabilidades laborales con las del hogar, los hombres tienen un compromiso diferente frente al reparto de tareas y su forma de interrelacionarse. En la mujer han recaído tradicionalmente tareas asociadas a las labores domésticas, la crianza de los hijos, así como el cuidado de enfermos y personas discapacitadas, en la actualidad, su presencia creciente en el mercado laboral responde a los procesos de modernización y a una estrategia generadora de ingresos con la cual las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias. De acuerdo con los indicadores laborales (STPS, 2017)⁵,

⁴ Página web del INEGI, 2018

⁵ STPS. Subsecretaría de Empleo y Productividad laboral. México. Panorama anual. Resumen ejecutivo. Julio de 2017

Indicadores laborales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Concepto	Nacional		
	Total	Hombres	Mujeres
Población total	123,057,147	59,508,416 48%	63,548,731 51%
Población de trabajar	90,644,546	42,907,113 51.2%	47,737,433 48.8%
Población Económicamente Inactiva (PEI)	36,962,826	9,677,788 26.2%	27,285,038 73.8%
Población Económicamente Activa (PEA)	53,681,720	33,229,325 61.9%	20,452,395 38.1%
Ocupados por nivel de educación	51,859,895	32,132,937	19,726,958
Sin instrucción	1,957,709	1,254,541	703,168
Primaria	13,693,349	9,084,849	4,608,500
Secundaria y media superior	25,701,862	15,871,258	9,830,604
Superior	10,469,909	5,899,499	4,570,410
No especificado	37,066	22,790	14,276

Fuente: STPS-INEGI

No obstante, la participación de las mujeres en el mercado laboral, las condiciones laborales de mujeres y hombres no son las mismas, ejemplo de ello es la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

- Las mujeres tienen ingresos provenientes del trabajo, inferiores al de los hombres.
- Las mujeres ocupadas tienen mayores diferencias salariales respecto de los hombres que las mujeres asalariadas.

- Por cada 100 unidades monetarias de los ingresos que perciben los hombres ocupados, las mujeres perciben casi una quinta parte.
- Entre las mujeres asalariadas la brecha salarial de género es de un 13.50% unidades monetarias menos por cada 100 que perciben los hombres.

Al respecto la OIT, señala que las diferencias salariales, obedecen a las diferentes características del mercado de trabajo y las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, que incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayor presencia de mujeres.

El mercado de trabajo se determina de acuerdo a factores tales como profesión, experiencia laboral, formación profesional, edad, educación, seguridad en el empleo, entre otros como la normatividad y las políticas públicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Respecto a las diferencias debidas a la discriminación directa e indirecta, el informe global sobre la discriminación de la OIT⁶, establece algunas causas y variables, que incluye:

- Diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta a las características de la persona (años de enseñanza, de especialización, de experiencia laboral, etc.).
- Diferencias en las características de las empresas y sectores, según empleen a mujeres y hombres (volumen de la empresa, tipo de industria, implementación sindical).
- Diferencias entre los puestos de trabajo ocupados por hombres y aquellos ocupados por mujeres (segregación laboral).
- Diferencias en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado.

⁶ Oit, 2011. <http://www.ilo.org/declaration/follow-up/globalreports/lang--es/index.htm>

Asimismo, especifica como causas indirectas:

- La depreciación de competencias y las responsabilidades relacionadas con las ocupaciones femeninas.
- Se aplican distintos criterios de evaluación para hombres y mujeres a un mismo puesto.
- Se aplica un criterio diferenciado en las asignaciones salariales al mismo puesto para hombres que para mujeres en el mismo puesto.

La situación de desigualdad laboral y discriminación que enfrentan cotidianamente las mujeres se origina en un conjunto de restricciones de género que operan en todos los ámbitos y contribuyen a limitar el ejercicio pleno de sus derechos humanos, de acuerdo al INEGI, en los 52.1 millones que constituyen la fuerza laboral activa del país, 32.4 millones son hombres y 19.7 mujeres:

- La fuerza laboral activa del país ha tenido un incremento neto de 8.3 millones de personas desde 2005; sin embargo, su crecimiento se ha desacelerado notablemente en los últimos dos años.
- Un total de 13.2 millones de ocupados en el mercado laboral son trabajadores independientes al frente de su actividad económica, mientras que 33.8 millones son trabajadores subordinados remunerados (TSR).
- Una proporción que se aproxima a dos terceras partes de los TSR (64.1%) no rebasa un ingreso equivalente de 3 salarios mínimos en su zona de residencia.
- Desde 2005 el número total de asalariados aumentó 26.8%, mientras que la productividad laboral media, por hora y personal ocupado, crecieron 6.9% y 4.7% respectivamente en todo el período, al tiempo que el salario promedio de cotización en términos reales se incrementa 2.9 por ciento.

- Pese a que el promedio de escolaridad de las mujeres ya supera al de los hombres en la fuerza laboral, las mujeres son minoría en los puestos de perfil profesional y técnico, pero, sobre todo, en aquellos en los que se ejerce supervisión y coordinación de otros trabajadores.

4. Características generales del trabajo remunerado realizado por mujeres en México

Ante la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, las nuevas formas de la organización del trabajo se han modificado, ello producto de los procesos sociales evolutivos como el avance de la tecnología, los cambios demográficos, el progreso tecnológico, así como los nuevos roles en donde mujeres y hombres tienen que distribuir sus responsabilidades laborales con las del hogar en donde los hombres tienen un compromiso diferente frente al reparto de tareas y su forma de interrelacionarse.

La desigualdad que se encuentra interrelacionado con los perjuicios discriminatorios, excluyen a determinados grupos de personas, entre ellos las mujeres por razones de género que, es otro de los fenómenos sociales que contribuye en gran medida con la desigualdad y que subsiste al amparo de una tradición profundamente arraigada en culturas con sistemas patriarcales.

De acuerdo con el INEGI (2017)⁷, en los resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el trimestre enero-marzo de 2017 se aprecia que la población ocupada es de 51.9 millones de personas de los cuales 32.2 millones son hombres y 19.7 millones son mujeres. No obstante la participación de las mujeres en el mercado laboral, y la incorporación del enfoque de derechos humanos en la Constitución, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres prevalece, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas CEPAL⁸, al 2010 existía las siguientes condiciones:

⁷ INEGI. Estadísticas A Propósito del Día Internacional de la Mujer marzo de 2017.

⁸ OIT, Igualdad salarial. Módulo para mujeres y hombres sindicalistas. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, mayo 2010.

- Las mujeres tienen ingresos provenientes del trabajo, inferiores al hombre.
- Las mujeres ocupadas tienen mayores diferencias salariales respecto de los hombres que las mujeres asalariadas.
- Por cada 100 unidades monetarias de los ingresos que perciben los hombres ocupados, las mujeres perciben casi una quinta parte.
- Entre las mujeres asalariadas la brecha salarial de género es de un 13.50% unidades monetarias menos por cada 100 que perciben los hombres.

El INEGI⁹ informa en la Encuesta Intercensal (2015), que la población total de jóvenes entre 15 y 29 años es de 30.6 millones, los cuales, de acuerdo al PEA al primer trimestre de 2017 la población económicamente activa fue de 16 millones de jóvenes, de los cuales 15 millones se encuentran ocupados, 60.6% de ellos se encuentran en el sector informal. El 19.8% de los jóvenes desocupados se identifica con la falta de experiencia laboral, mientras que, del total de adolescentes y jóvenes no económicamente activos, poco más de 16.2% declararon disponibilidad para trabajar, pero dejaron de buscar trabajo o no lo buscan porque piensan que no tienen oportunidad para ello.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO)¹⁰, en 2017 habitan en el país casi 13 millones de personas de 60 y más años. En el primer trimestre de 2017, la tasa de participación económica de la población de 60 y más años es de 34%, mientras que la población no económicamente activa representa 66% y de este, más de la mitad (54%) se dedican a los quehaceres del hogar; prácticamente la mitad labora por cuenta propia (49%) y aunque la proporción no es tan grande, existe población que no percibe remuneración alguna por su trabajo (4.4 por ciento).

⁹ Estadísticas a propósito del día internacional de la Juventud. Datos Nacionales. Agosto de 2017.

¹⁰ Estadísticas a propósito del día internacional de las personas de edad. Datos Nacionales. Septiembre de 2017

De los que se ocupan de manera subordinada y remunerada (37.8%), la mayoría no tiene acceso a instituciones de salud por su trabajo (60.8%); labora sin tener un contrato escrito (61.8%) y casi la mitad (47.7%) no cuenta con prestaciones. El 73.2% trabaja de manera informal.

La segregación de la población con algún tipo de discapacidad, que según el INEGI¹¹, al 2014 había 120 millones de personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales el 39.1% participa en actividades económicas.

Esta falta de inclusión que se aprecia es producto de una cultura que se ha ejercido por costumbre y por tanto susceptible de transformación. Si bien el mercado de trabajo se determina de acuerdo a elementos tales como profesión, experiencia laboral, formación profesional, edad, educación, seguridad en el empleo, entre otros, son factores que favorecen las prácticas de exclusión.

Para la inclusión y la igualdad laboral se debe atender primordialmente una cultura sin sesgos discriminatorios a fin que, en la familia, la comunidad, escuelas, y acciones de Estado, se erradiquen las prácticas de exclusión y se promueva la cultura de igualdad y de dignidad de las personas fortaleciendo las leyes y sensibilizando a la población en general visibilizando los efectos negativos de la segregación contrastados con los efectos positivos de la inclusión.

5. La inserción de las mujeres en el mercado laboral y su doble o triple jornada

El trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-en

¹¹ Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad. Datos Nacionales. Diciembre de 2015.

autoempleo), representa un factor fundamental para el bienestar de las personas (OIT¹²) y constituye un factor principal en el desarrollo y bienestar de las personas.

El trabajo doméstico se encuentra relacionado con el sentido de la producción, aunque de manera invisible, ya que es necesario para la subsistencia de las personas de cualquier sociedad, quienes requieren del apoyo de otras personas en las labores del hogar para poder desempeñar el trabajo considerado como productivo (Bautista, 2012).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso lento que rompe el paradigma que estereotipaba a las mujeres primero en el trabajo reproductivo, posteriormente encasillándolas solo en algunas actividades del trabajo productivo, hasta su participación más activa en la mayoría de las actividades lo que, en consecuencia, trajo modificaciones sustanciales en la economía familiar que por ende repercute en la economía de las comunidades, si bien, constituye un aporte al estado de bienestar de un país al generar riqueza; aún conserva sesgos discriminatorios, lo que impide o limita al desarrollo laboral y profesional frente a las desigualdades existentes hablando de oportunidades y de resultados, las mujeres continúan enfrentando segregación ocupacional horizontal y vertical, la discriminación salarial, la doble jornada, el absentismo laboral¹³, el acoso sexual, la contratación temporal a tiempo parcial, y horarios inflexibles incompatibles con la vida familiar; lo que les puede llevar a la informalidad laboral:

Las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral resultan evidentes y representan la causa fundamental que impide el avance real hacia el logro de la igualdad, ya que es una realidad que la hegemonía masculina continúa permeando en todos los niveles del mercado laboral, lo que en consecuencia precariza el trabajo de las mujeres.

De esta manera, la economía pone especial atención en el ámbito productivo (espacio masculino) donde se desarrolla el trabajo remunerado, invisibilizando el

¹² Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo

¹³ Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”.

espacio reproductivo y negando la importancia que tiene para el ámbito de la producción de mercado (Carrasco, 2009).

Es en este contexto en donde el papel de las mujeres frente a los hombres, se encuentra en plena desventaja, pues mientras las mujeres participan en la economía familiar en dos vertientes: 1) en numerario y 2) asumiendo las exigencias familiares de cuidado y atención; esta situación lejos de representar igualdad, se han multiplicado las responsabilidades que, a diferencia de los hombres, la mayoría continua participando con la aportación monetaria con mayores ventajas al compartir gastos y sin contribuir en las exigencias familiares, realidad que contribuye a una distribución asimétrica de poder entre géneros, que conlleva una desigual distribución de recursos, derechos y deberes.

Pese a los importantes avances en la incorporación al mercado productivo por parte de las mujeres, permanece un desequilibrio entre las nuevas tareas asumidas, sus condiciones y las previamente asignadas, esta situación hay que agregarle la crisis económica y los cambios sociales y culturales que podrían contribuir a generar un agravamiento de la desigualdad:

El reciente empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica y social y su incorporación al mercado laboral, no han traído aparejadas políticas públicas que promuevan la inserción de los hombres en condiciones de igualdad al trabajo doméstico no remunerado.

En ese tenor, es que entre las propuestas para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar con las responsabilidades que implican cada una de ellas, es justamente formular políticas en materia laboral orientadas a reducir las desigualdades de género y que los indicadores económicos visibilicen el aporte de al PIB de la llamada economía del cuidado, a fin de modificar las percepciones sociales y políticas que solo valoran como contribución económica las actividades desarrolladas en el mercado, lo cual a efecto de que mujeres y hombres contribuyan

al bienestar y desarrollo económico del país, lo que, en consecuencia favorecerá la situación de desigualdad prevaleciente en el mercado laboral para las mujeres.

Al compartir responsabilidades se estará avanzando camino a la igualdad, sin que tengan que postergar su capacitación y su acceso al mundo laboral y, por lo tanto, renunciar a la protección social que este trae aparejada (CEPAL 2007).

Asimismo, debe de considerarse la política laboral, ya que las formas de contratación actuales coadyuvan a la precarización del trabajo, estrategia que va en contra del trabajo decente, lo cual debe de considerarse frente a un panorama económico que refleja un alto grado de pobreza

IV. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y a la economía del cuidado (Mercado laboral con perspectiva de género y uso del tiempo)

Aplicando la teoría de género al análisis del mercado laboral se descubre lo que en términos generales se conoce como la división sexual del trabajo en la sociedad concepto que a su vez da lugar a otros conceptos como segregación laboral (ocupacional) y la brecha de ingresos o brecha salarial, mismos que se entrelazan y corresponden configurando un mercado laboral muy competitivo, diverso y en algunos aspectos desigual.

Esa segmentación del mercado laboral es relativamente generalizada en todo el mundo, pero es claramente más evidente o marcada la diferencia en algunos países y actividades.

Para nuestro país la brecha de participación económica, misma que muestra en cierta medida un caso de segregación laboral, reservando la actividad económica remunerada a los hombres (principalmente) y dejando las actividades del hogar, no remuneradas en manos de las mujeres, con los efectos negativos correspondientes.

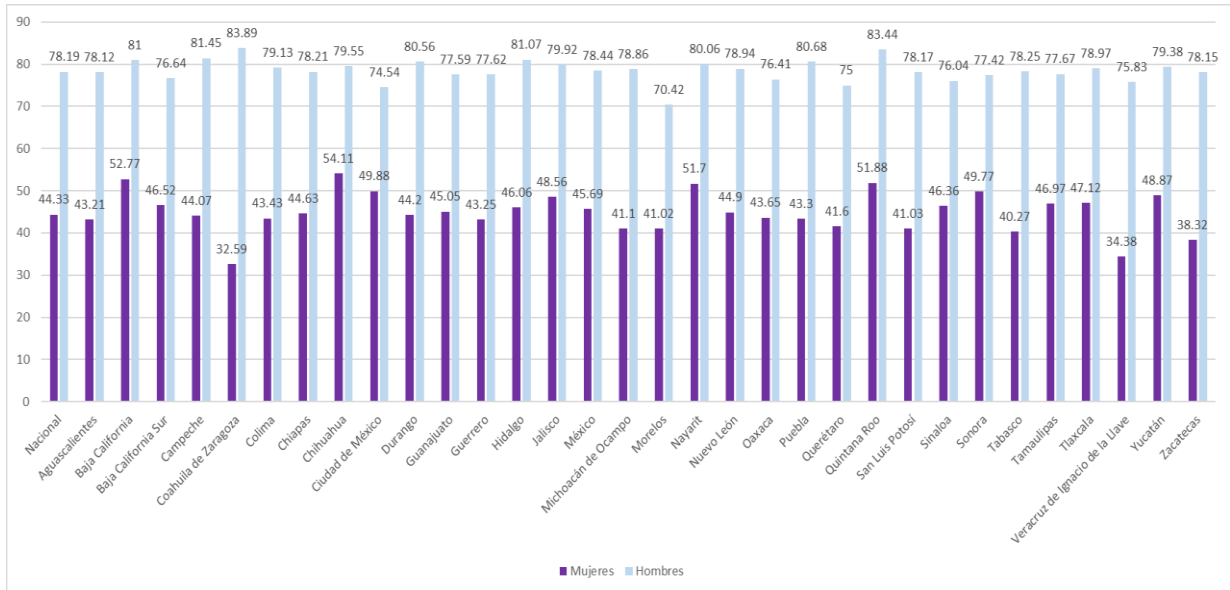
Es algo común y/o culturalmente aceptado que los hombres tengan que salir a trabajar y que las mujeres, al menos en la juventud temprana, deban permanecer en el hogar proporcionando servicios y cuidados a los integrantes de la familia.

Cuestión culturalmente aceptada que esconde muchas situaciones y temas, la capacidad de decidir de las mujeres sobre su futuro, la posibilidad de las mujeres de tener ingresos, la posibilidad de generar un currículum y experiencia laboral, la posible independencia económica a la que se renuncia para cuidar de la familia sin retribución alguna y en ocasiones sin reconocimiento alguno (entendiéndose erróneamente en algunos casos que es su obligación por ser mujer, que más pudiesen hacer). De acuerdo al PNUD y al objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Igualdad de Género, *“los obstáculos más difíciles de superar y que aún persisten son la violencia y la explotación sexual, **la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas-** y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público”*.

Todo lo anteriormente expuesto se hace manifiesto en la gráfica no. 01 donde se observa que en ninguna entidad federativa del país la brecha este a favor de las mujeres, es decir en ningún estado de la república las mujeres encabezan la participación económica de la población de 15 años o más, lo cual se traduce en mayor o menor medida en cierta dependencia del ingreso de los hombres.

Gráfica No. 01

Tasa de participación económica de la población de 15 años o más (2015 Cuatro Trimestre)



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi 2015 cuarto trimestre consultados en: http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Por otro lado, atendiendo a la gráfica no. 02 se tiene que la entidad del país menos desigual, pero de cualquier manera nada igualitaria, sería de acuerdo a este indicador, la Ciudad de México, donde la brecha de participación económica de la población de 15 años o más es de 24.65 puntos, siendo la entidad con la brecha más grande Coahuila de Zaragoza con 51.3 puntos, en promedio el país tiene una brecha de 33.86 puntos.

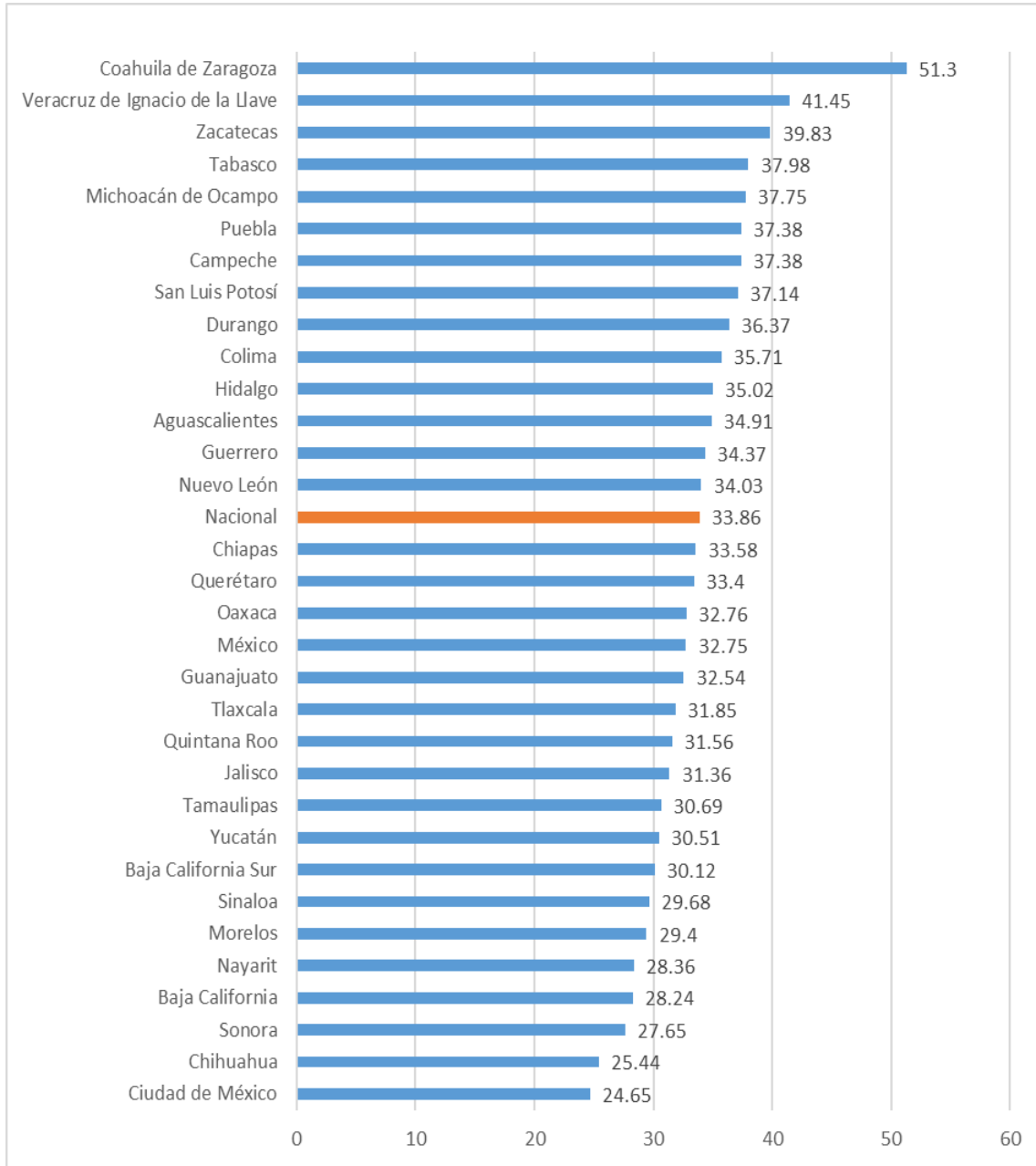
De ese tamaño es el reto, como hacer que la brecha se reduzca, como hacer partícipes a más mujeres en la economía, teóricamente y de acuerdo a algunos organismos internacionales, el lograr una mayor participación económica de las mujeres generaría un mayor crecimiento económico y por ende un mayor desarrollo, en otras palabras, es decir, se está desperdiciando el potencial ofrecido por el bono poblacional con el que actualmente cuenta el país, sólo por prejuicios y estereotipos que impiden visualizar que las mujeres se desempeñen en la esfera económica, no

se aprovecha y emplea una gran cantidad de la fuerza laboral disponible en el país por el sólo hecho de que son mujeres.

La ONU plantea que la desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social.

Gráfica No. 02

Brecha de participación económica de la población de 15 años o más, 2015 Cuarto Trimestre

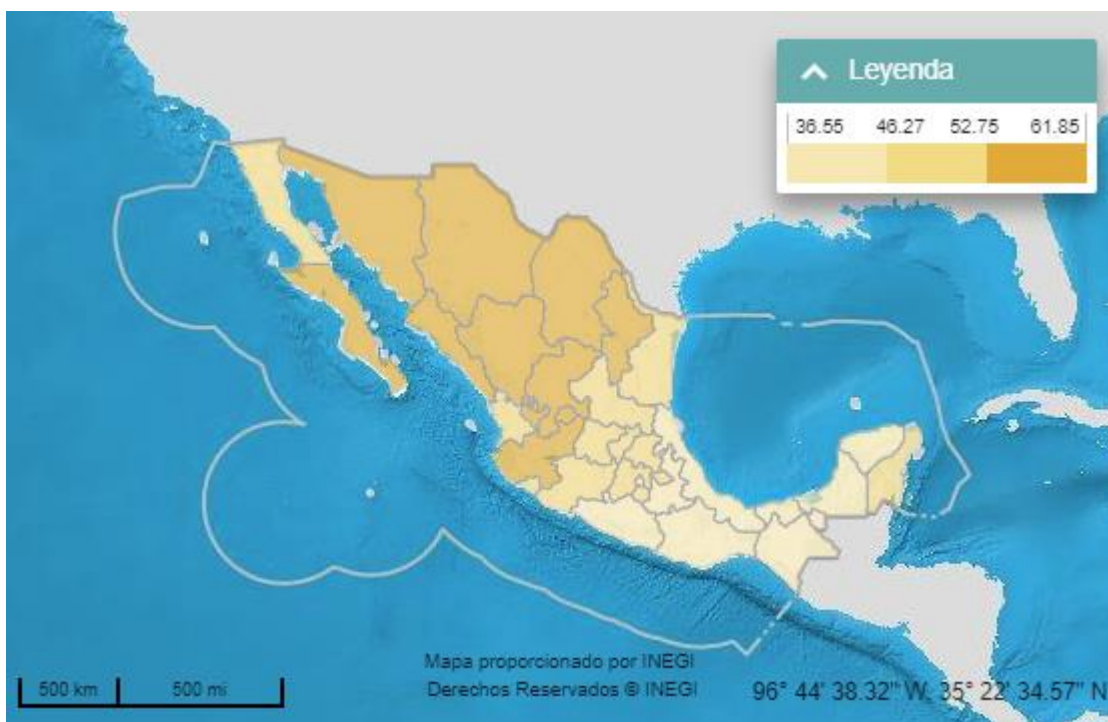


Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi 2015 cuarto trimestre, consultados en:

http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Mapa no. 01

Regionalización de las brechas en el promedio de horas a la semana que dedica la población de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados

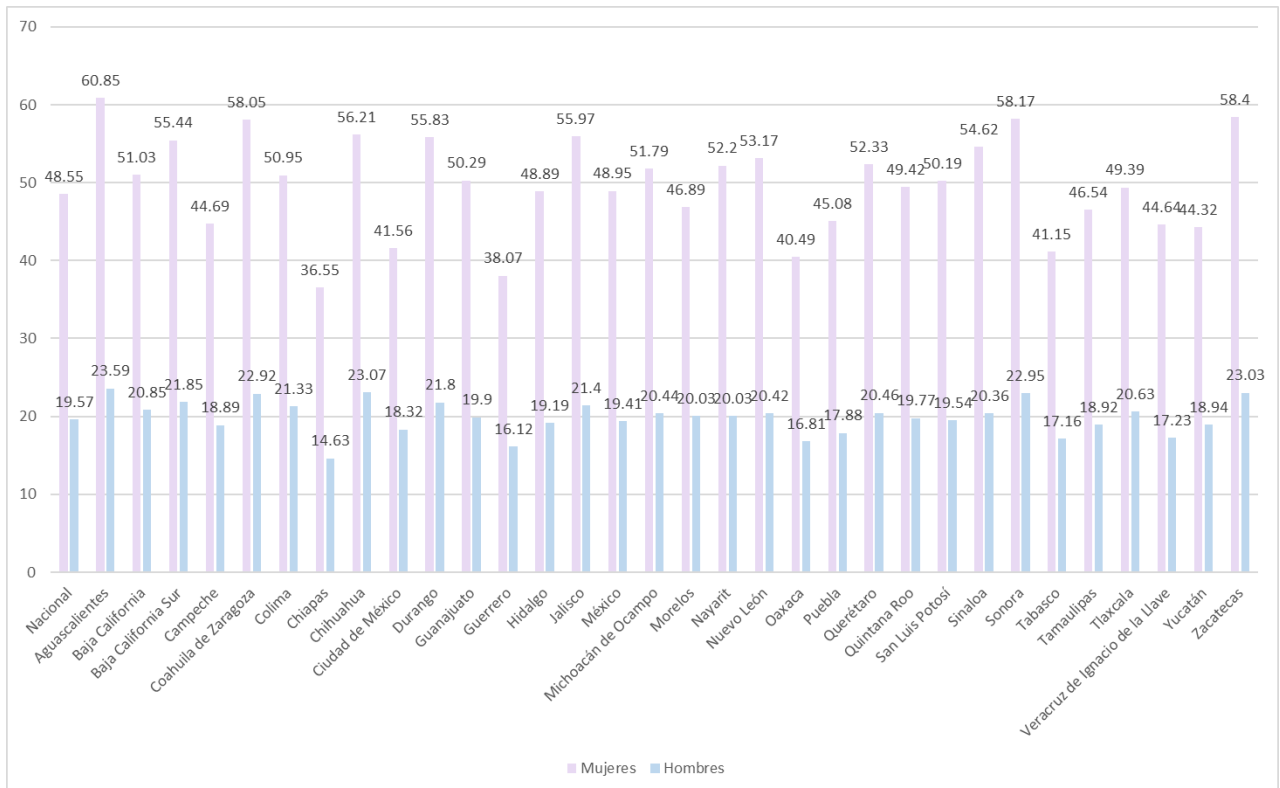


Fuente: Inegi, obtenido de la página: http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

De igual manera, se percibe como una tendencia claramente focalizada en el norte del país, la concentración de los trabajos al interior del hogar (no remunerados) a cargo de las mujeres, cuestión que abre o motiva que las mujeres continúen rezagadas al espacio doméstico-privado, mientras que los hombres comienzan a conseguir ingresos, a conseguir experiencia laboral y a ganar independencia tanto económica como para la toma de decisiones. Cabe mencionar que lo anterior no excluye la posibilidad de que en el norte de igual manera las mujeres puedan participar en actividades económicas remuneradas, sin embargo, en dado caso se hablaría de un fenómeno conocido como doble o triple carga laboral (atender a un trabajo y atender el hogar).

Gráfica No. 03

Promedio de horas a la semana que dedica la población de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados 2015



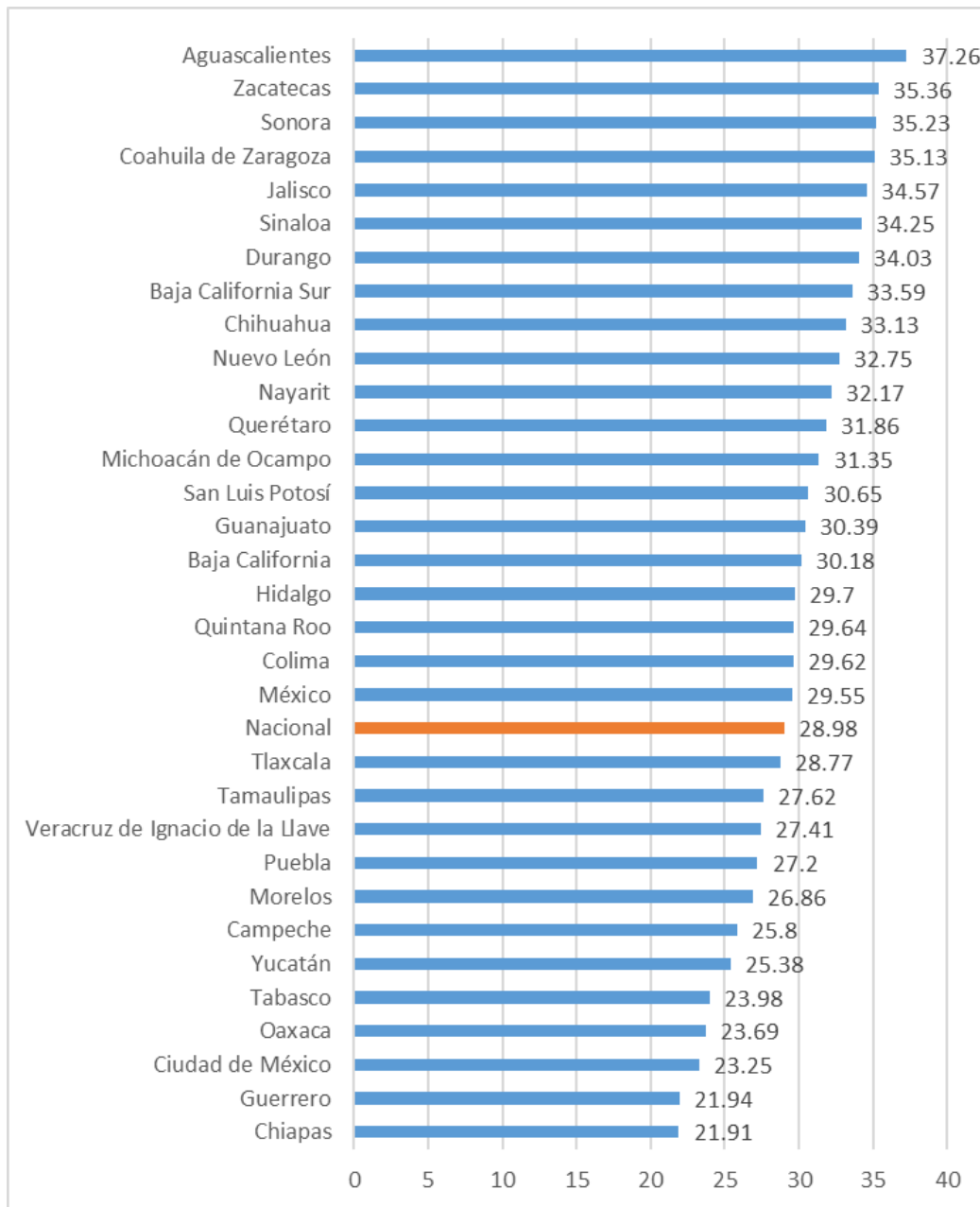
Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Encuesta Intercensal 2015, consultado en:

http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Contrario a lo expuesto respecto a la participación económica, donde la mayor participación recaía sobre los hombres, el promedio de horas dedicadas por la población de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados recae, principalmente sobre las mujeres, cuestión generalizada para todo el territorio nacional, es decir, es una tendencia en todos los estados de la república.

Gráfica No. 04

Brecha respecto al promedio de horas a la semana que dedica la población de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados 2015



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Encuesta Intercensal 2015, consultados en:

http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Aunque ambos indicadores, horas promedio dedicadas a realizar actividades en el hogar no remuneradas y participación económica son configuradas y explicadas

por muchos factores que se interrelacionan dando esos resultados, se puede ver cierta relación en los listados o en las brechas.

Es decir, no hay una total correlación, pero si hay buena cantidad de similitudes, por ejemplo, Zacatecas aparece en el segundo lugar con la mayor brecha en tanto al promedio de horas a la Semana que dedica la población de 12 años y más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados y aparece en el tercer lugar del listado de los estados con mayor brecha de participación económica de la población de 15 años y más. De igual manera Coahuila de Zaragoza aparece en el primer lugar de los estados con Mayor brecha respecto a la participación económica de la población de 15 años y más y en el cuarto lugar del listado de estados con mayor brecha en el promedio de horas a la Semana que dedica la población de 12 años y más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados.

En general son siete los estados que aparecen en ambos listados (brecha de participación económica de la población de 15 años y más y Brecha del promedio de horas a la Semana que dedica la población de 12 años y más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados) por encima de la media nacional, con las mayores brechas: Aguascalientes, Coahuila de Zaragoza, Durango, Michoacán de Ocampo, Nuevo León, San Luis Potosí y Zacatecas.

Igualmente son siete los estados que aparecen en ambos listados por debajo de la media nacional, con las menores brechas: Chiapas, Ciudad de México, Morelos, Oaxaca, Tamaulipas, Tlaxcala y Yucatán.

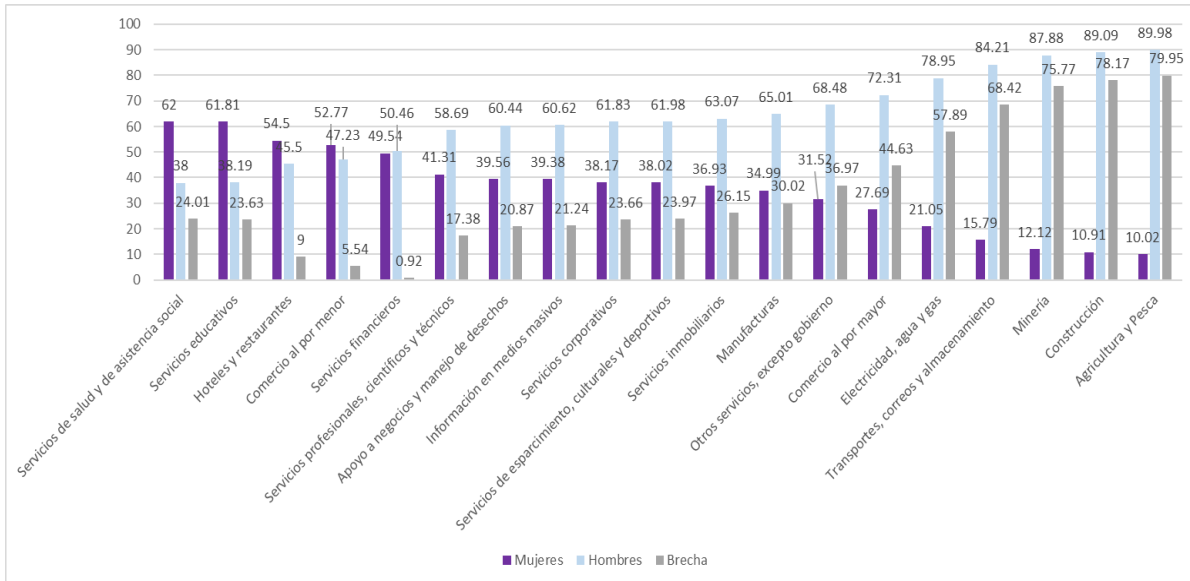
Por otro lado, hablando específicamente de la segregación horizontal, para nuestro país tenemos los datos como los muestra la gráfica no. 03, en la cual se observa que, de 19 sectores, sólo en cuatro sectores hay más mujeres ocupadas que hombres, un sector está prácticamente en igualdad (diferencia de menos de un punto en la brecha) y los restantes 14 sectores son ampliamente ocupados (dominados) por hombres.

El sector más ampliamente ocupado por mujeres es el correspondiente a los servicios de salud y de asistencia social, mismo que muestra una brecha de género de 24 puntos, le sigue el sector de servicios educativos con una brecha de 23.63 puntos y se ubica después el sector de hoteles y restaurantes donde sólo existe una brecha de 9 puntos y el último sector en el que existe una mayor ocupación de mujeres que de hombres es el de comercio al por menor con una brecha de 5.54 puntos.

En ese mismo sentido el sector más equitativo, es el correspondiente a los servicios financieros donde la brecha de género es inferior a un punto. Este sector pudiese ser considerado el más incluyente de acuerdo a la información proporcionada por Inegi de acuerdo a los censos económicos 2014.

En sentido contrario, el sector de agricultura y pesca es el que menos mujeres ocupa, existiendo una brecha de casi 80 puntos, le siguen el sector de construcción con una brecha superior a los 78 puntos, después se ubica el sector minería con una brecha de más de 75 puntos, el sector de transportes, correo y almacenamiento muestra una brecha superior a los 68 puntos mientras que el sector electricidad, agua y gas tiene una brecha de más de 57 puntos. Lo anteriormente se traduce en el hecho de que, en estos cinco sectores, aproximadamente, por cada diez empleados ocho o más son hombres y dos o menos son mujeres.

Gráfica No. 05
Población Ocupada por Sector



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Censos Económicos 2014, consultados en: http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

En lo correspondiente a la **segregación vertical**, de acuerdo a la OCDE, para 2016, resulta evidente una subrepresentación de las mujeres en la fuerza laboral, así como también en puestos gerenciales y en las juntas de administración. En el documento *Report on the implementation of the OECD gender recommendations* (OCDE, 2017), la representación de las mujeres en las juntas directivas de empresas que cotizan en la bolsa es de aproximadamente el 7 por ciento.

Adicionalmente la OCDE informa que en México las mujeres ocupan sólo el 31 por ciento de los puestos de alta dirección en México y que sólo en el 15 por ciento de las empresas del país, las mujeres ocupan puestos de alta dirección.

1. Brecha de ingresos o brecha salarial

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) la brecha salarial de género es definida como la diferencia entre la media de ingresos entre hombres

y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres. Debiéndose entender que la medida de la brecha corresponde con el incremento porcentual que debería suscitarse para las mujeres a fin de que se igualara su salario con el ingreso de los hombres.

Este fenómeno ha sido explicado parcialmente por la OCDE como resultado de las diferentes cargas laborales dentro del hogar, actividades no remuneradas, las cuales implican que las mujeres, sobre quienes recaen principalmente estas actividades por considerarse actividades más propias de ellas, tengan que buscar, y entiéndase bien, buscar y no simplemente aceptar, trabajos con mayor flexibilidad los cuales traen aparejados menores ingresos.

El impacto es mayor dado que los mismos estereotipos que generan un menor salario para las mujeres, aunado a las responsabilidades del hogar delegadas a las mujeres, resultado de la concepción que se tiene de la maternidad, en conjunto con las deficiencias en la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil implica que las mujeres tengan dificultades para ascender posiciones laborales y consigan un mejor sueldo, con su considerable efecto en las jubilaciones y pensiones, mismas que son calculadas en base al salario.

De acuerdo al documento del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) titulado *Discriminación estructural y desigualdad social (con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad)*, textualmente se menciona que:

“Para la población ocupada en su conjunto, la brecha observada sin controles estadísticos es 18.7%. Luego de controlar simultáneamente por la segregación ocupacional y la escolaridad, la brecha en ingresos estimada sube a 34.2%. Esto implica que, en clases ocupacionales y niveles de escolaridad similares, el ingreso laboral de las mujeres

debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres.” (CONAPRED, 2017)

Consideraciones

A pesar de que hay evidencia de que en las últimas décadas el país ha sido testigo de avances en la posición y condición de las mujeres, también resulta evidente que en el ámbito laboral persiste la discriminación hacia las mujeres y que existe una fuerte división por género del trabajo remunerado y no remunerado.

Por su parte, la ONU Mujeres destaca la necesidad de reconocer, reducir y redistribuir la carga de tiempo y trabajo que realizan las mujeres de manera remunerada. La OIT aborda la exigencia de una estrategia de transversalización con actividades específicas de igualdad y acciones afirmativas para personas (mujeres u hombres) en posición de desventaja laboral.

Por tanto, es urgente replantear los sistemas de protección social, promoviendo servicios de cuidados universales, así como regulaciones e incentivos estatales que reconozcan y favorezcan la redistribución y articulación del trabajo remunerado y no remunerado entre los sexos.

El CONAPRED (2017) precisa que *“Las prácticas de discriminación dentro de los hogares, que restringen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las asignan de manera prioritaria o exclusiva a las actividades domésticas no remuneradas, son un punto de partida indispensable para entender la discriminación que enfrentan las mujeres una vez que ingresan al mercado de trabajo.”* De igual manera en el documento se llega a tres conclusiones que son:

- 1. Las mujeres enfrentan condiciones de segregación ocupacional que bloquean su acceso a algunos tipos de ocupaciones.*
- 2. En clases ocupacionales similares, las mujeres enfrentan condiciones de desprotección laboral muy parecidas a las de los hombres.*

- 3. Persiste la amplia brecha salarial de género, con posiciones ocupacionales y escolaridades similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2 % mayor al de las mujeres.*

Reto o pendiente

Si bien el documento del CONAPRED y otros análisis dan claridad sobre la desigualdad existente en el mercado laboral del país, el documento en comento reconoce que existe poca información sobre las prácticas discriminatorias específicas que la propician, a las cuales es necesario evidenciar a fin de desarraigarlas y erradicarlas mediante el desarrollo de políticas públicas puntuales.

Referencias

Bautista, Marcelina. El trabajo doméstico en México: Revista de derechos humanos Defenso. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2012.

Comisión Económica para América Latina CEPAL, 2007

Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.) El trabajo de cuidados Historia, Teoría y Políticas, 2009

INEGI (2017). Encuesta Nacional de Empleo 2017. México.

INEGI. Estadísticas A Propósito del Día Internacional de la Mujer marzo de 2017.

INEGI. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad. Datos Nacionales. Diciembre de 2015.

Judith Carreras, consejera de la Oficina de la OIT para España. Magdalena Díaz Gorfinkiel, colaboradora de la OIT y profesora de la UC3 M.

OIT (2009) Trabajo decente y servicio doméstico, un objetivo lejano.

<http://www.uniglobalunion.org/apps/UNINews.nsf/vwLkpById/E5CB3DB27E02B9B3C12575EB0044CB0C?OpenDocument>

OIT. (2010). En busca de una norma internacional del trabajo para los empleados domésticos.,

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_140918/index.htm

OIT <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm>.

OIT <http://www.ilo.org/declaration/follow-up/globalreports/lang--es/index.htm>

OIT, Igualdad salarial. Módulo para mujeres y hombres sindicalistas. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, mayo 2010.

OIT, Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>

Pedrero, M. (2005). Trabajo doméstico no remunerado en México: una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo 2002. México: inmujeres.

Subsecretaría de Empleo y Productividad laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Panorama anual. Resumen ejecutivo. Julio de 2017



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL LOGRO DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO

Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
Mayo 2018

<http://celig.diputados.gob.mx>
celig.difusion@congreso.gob.mx

51 28 55 00 Ext. 59218/ 50 36 00 00 Ext.59206

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género

Lic. Aurora Aguilar Rodríguez
Directora General

Lic. Vanessa Sánchez Vizcarra
Dirección de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Olivia Franco Barragán
Director de Estudios Jurídicos
de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Patricia Garduño Morales,
Pablo Delgadillo Vallejo
Antonio Abimahel Barrón Pelcastre
Elaboración

Emma Trejo Martínez
Colaboración