

Diagnóstico IMCO: Mujer en la economía pos-covid.

María Fernanda Avendaño Meouchi

Investigadora

[@FerAvMeouchi](#)

Paulina Cortés Hernández

Practicante

[@paulinacorteshd](#)

Fátima Masse

Coordinadora de proyectos

[@Fatima_Masse](#)

Rebeca Paredes Pérez

Investigadora

[@rebeca_paredes](#)

Fecha: 14-09-2020

Introducción

El covid-19 llegó al planeta para transformarlo. A falta de vacunas para prevenirlo o tratamientos para controlar sus estragos, el coronavirus se ha convertido en la peor amenaza sanitaria de la época moderna, la cual llevó a los países a inducir una drástica contracción económica que según el Banco Mundial será la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial.¹ Sin embargo, no todos los grupos poblacionales resienten los impactos económicos y sociales por igual.

Expertos como Mark Perry, economista de la Universidad de Michigan, y Greg Mankiw, economista de la Universidad de Harvard, han señalado que las crisis económicas tradicionalmente afectan más a los hombres que a las mujeres debido a que la mayoría de sus empleos se concentran en sectores cíclicos como la manufactura o la construcción.² De hecho, hasta cierto punto, las crisis han servido como catapultas para avanzar hacia la equidad de género pues las mujeres trabajan más en sectores contracíclicos, como la salud o la educación, para compensar la caída en los ingresos de los hombres.³

No obstante, un estudio reciente de los economistas Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, y Michèle Tertilt muestra que la crisis actual es diferente.⁴ Las medidas de confinamiento y distanciamiento social afectan más a los sectores de servicios que requieren contacto con otras personas y elevan las tareas al interior del hogar. Poco a poco, empieza a surgir evidencia internacional de que sus efectos recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres.

El objetivo de este diagnóstico es profundizar en las características del mercado laboral, de los hogares y de los puestos de liderazgo para entender mejor los efectos potenciales de esta crisis sobre las mujeres mexicanas, aprovechando la información disponible. Con base en ello, busca ofrecer una serie de recomendaciones de política pública para corregir los efectos diferenciados y evitar la pérdida de talento femenino.

Los principales hallazgos de este análisis refuerzan lo que han encontrado otros estudios que se han hecho para Estados Unidos y a nivel global. En México, el PIB se podría contraer hasta en (-)12.8% en

¹ Banco Mundial, "La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial", Comunicado de prensa 8 de junio, 2020. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii> (Consultado el 21/08/2020)

² Derek Thompson, "It's not just a recession. It's a Mancession!", The Atlantic 9 de julio, 2009. <https://www.theatlantic.com/business/archive/2009/07/its-not-just-a-recession-its-a-mancection/20991/> (Consultado el 01/09/2020)

³ Ellieroth Kathrin, *Spousal Insurance, Precautionary Labor Supply, and the Business Cycle - A Quantitative Analysis*, Manuscrito sin publicar, 2019. https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=SED2019&paper_id=1134 (Consultado el 01/09/2020)

⁴ Titan Alon, et. al, "The Impact of COVID-19 on gender equality", National Bureau of Economic Research, 2020. <https://www.nber.org/papers/w26947.pdf> (Consultado el 17/08/2020)

2020 según las estimaciones del Banco de México⁵ y hay tres factores que sugieren que esta crisis afecta más a las mujeres que a los hombres:

1. Aunque se percibe una ligera recuperación económica desde junio, los hombres están regresando al mercado laboral más rápido que las mujeres, y muchas de ellas lo están haciendo a empleos en condiciones desventajosas, en parte por la carga desproporcionada que tienen dentro del hogar.
2. El 53% de las mujeres trabajadoras se concentra en sectores que han sido más afectados por la pandemia y cuya recuperación podría ser más lenta. Entre estos sectores se encuentran hospedaje y alimentos, comercio al por menor y otros servicios.
3. Las mujeres se encuentran subrepresentadas en los puestos de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado. Esto reduce la posibilidad de que las necesidades de las mujeres se vean reflejadas en la toma de decisiones.

La recesión del 2020 amplía las diferencias entre hombres y mujeres, revirtiendo avances que se habían logrado en años anteriores. Sin embargo, la lucha por la igualdad en el mercado laboral ofrece una oportunidad económica en este contexto. El estudio “Una ambición, dos realidades” de McKinsey encontró que, si en México la tasa de participación económica de las mujeres fuera la misma que la de los hombres, se podrían generar hasta 810 mil millones de dólares adicionales en 2025, equivalentes al 70% del PIB nacional.⁶ Estos beneficios se deben a una mayor fuerza laboral, un incremento en las horas trabajadas y cambios en la mezcla de los sectores de ocupación.

En ese sentido, proteger al talento femenino debe ser una estrategia para aminorar los efectos económicos de la pandemia y acelerar la recuperación. Para ello, el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) propone, entre otras acciones, generar y robustecer estadísticas para analizar con mayor profundidad los efectos diferenciados de esta crisis. Es necesario también facilitar las condiciones para que más mujeres influyan en la toma de decisiones, así como repensar el sistema de cuidados en México.

⁵ Marcos Luz Elena, “Banxico alerta por desplome del PIB de México hasta en -12.8%”. Expansión, 26 de agosto, 2020. <https://expansion.mx/economia/2020/08/26/banxico-alerta-por-desplome-del-pib-mexico-de-12-8> (Consultado el 01/09/2020)

⁶ McKinsey México, “Una ambición: dos realidades”, Pág. 17, 2018. https://womenmattermx.com/WMM_Nov_final_2.pdf (Consultado el 04/08/2020). Nota: Este resultado se calcula con base en una proyección a 2025 para el PIB de México que se construyó en 2014.

Mujeres en el mercado laboral

En los últimos años, la participación económica de las mujeres ha aumentado. Con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el porcentaje de mujeres de 15 años o más con un trabajo o en búsqueda de uno pasó de 40.6% a 44.9% entre 2005 y 2019.

Sin embargo, el covid-19 podría borrar estos avances, pues más de la mitad de las trabajadoras se han concentrado en sectores terciarios, los cuales requieren contacto con otras personas. Lo que, además, reduce la posibilidad de que sus empleos se ejecuten desde casa.

Esta situación, sumada a una mayor carga al interior del hogar, como se describe en la segunda sección, podría estar generando una pérdida importante de talento femenino. Sin embargo, debido al tipo de encuestas que se han levantado y las definiciones para contabilizar a la población desocupada y a la no económicamente activa, las estadísticas no muestran este fenómeno de forma evidente.

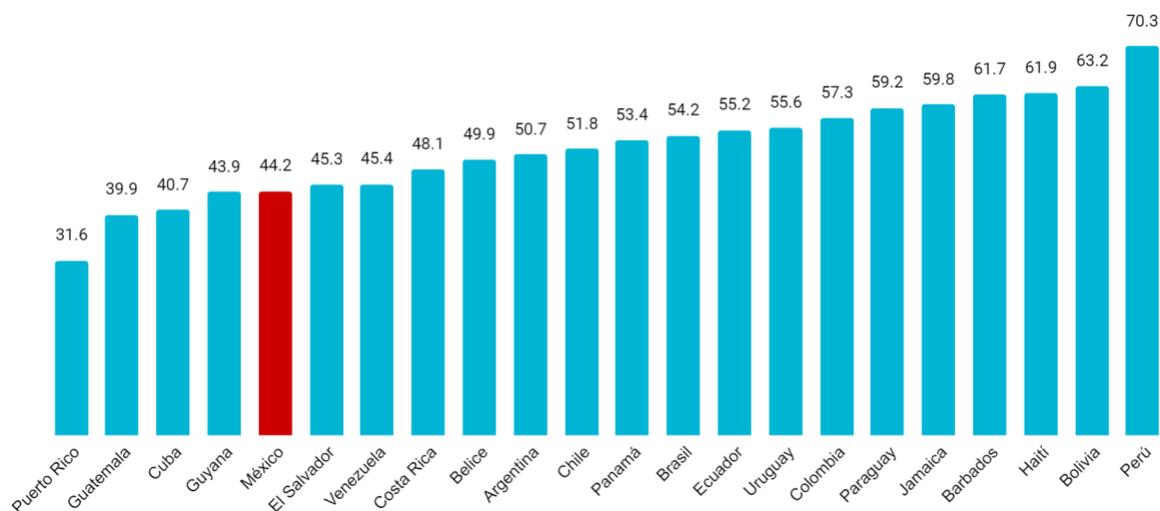
En esta sección se describen las características más recientes del mercado laboral mexicano para conocer mejor el rol de las mujeres, así como los efectos que ha tenido el covid-19 hasta el momento. Con ello, es posible delinear algunas hipótesis en las que valdría la pena profundizar más adelante.

Participación laboral femenina

En México, las mujeres representan el 53% de la población de 15 años o más, pero solo el 39.6% de la fuerza laboral, según datos de la ENOE en diciembre de 2019. Además, la tasa de participación de las mujeres en la economía es baja al compararla con los países de América Latina y el Caribe.

Como lo muestra la Gráfica 1, México se encuentra entre los cinco países con menores tasas de participación económica. Solo 4 de cada 10 mujeres mayores de 15 años tienen un trabajo o se encuentran en búsqueda de uno.

Gráfica 1. Tasa de participación económica femenina por país, América Latina y el Caribe 2019



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial.

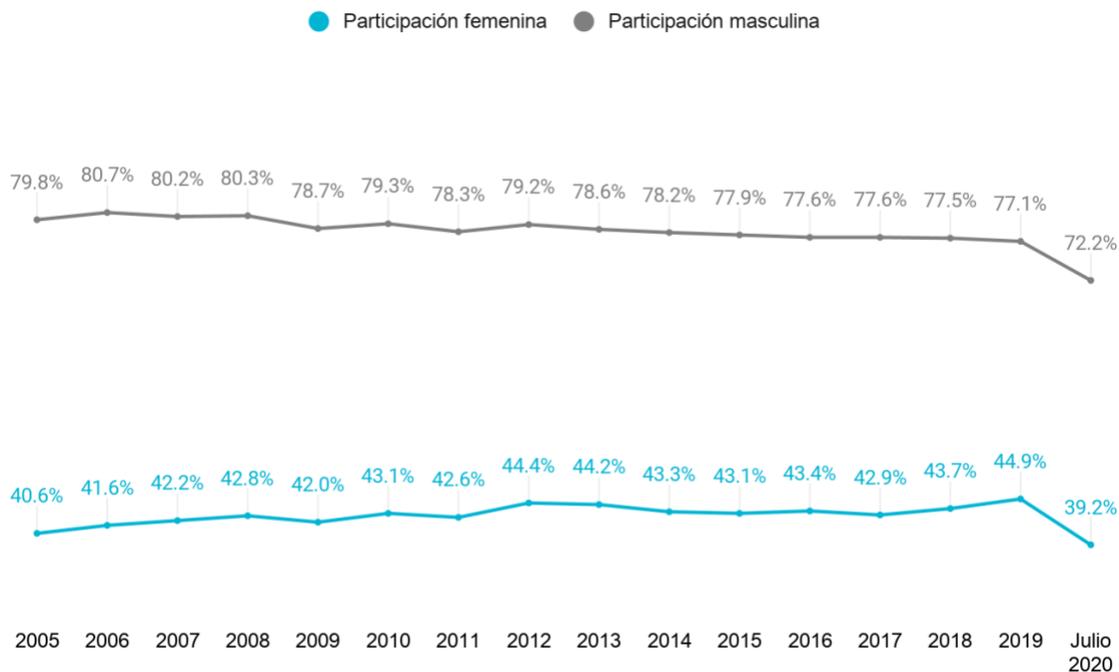
A pesar de que en los últimos 15 años la tasa de participación económica femenina ha aumentado, las condiciones del mercado laboral no son óptimas para la incorporación y el crecimiento de las mujeres. Muestra de ello es que nuestro país se ubicó en el lugar 124 de 153 en el subíndice de oportunidades económicas del Índice Global de Brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial⁷.

De acuerdo con la ENOE, hasta 2019, casi 8 de cada 10 hombres eran económicamente activos, mientras que solo 4 de cada 10 mujeres participaron en el mercado laboral. Si bien la diferencia entre las tasas de participación económica masculina y femenina se redujo un 15% entre 2005 y lo que va del 2020, aún falta mucho para que esta brecha se cierre por completo.

La Gráfica 2 muestra una caída importante de la tasa de participación económica en 2020, donde la participación masculina disminuyó en 5 puntos porcentuales y la participación femenina en 5.7 puntos porcentuales.

⁷ World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2020", http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (Consultado el 04/08/2020).

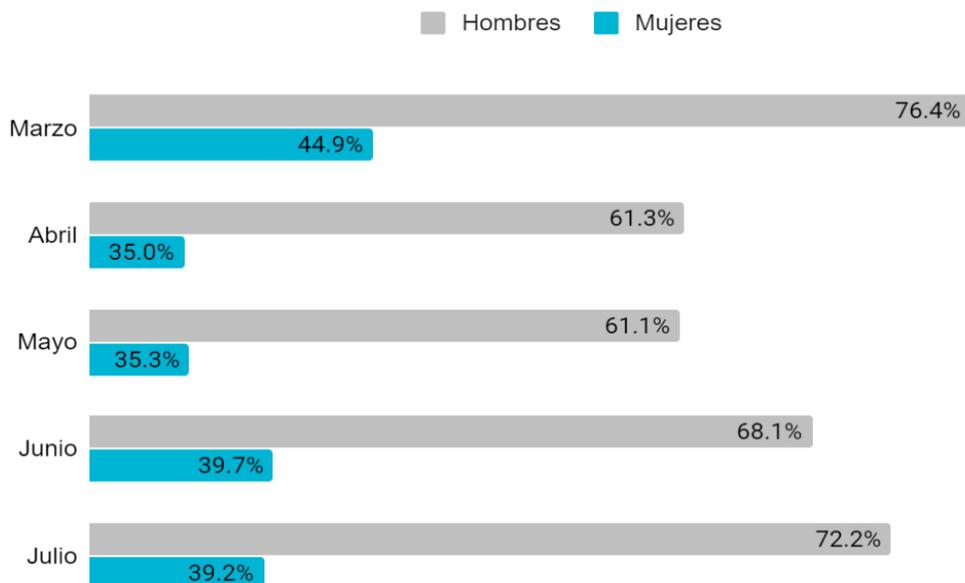
Gráfica 2. Tasa de participación económica 2005-2020



La tasa de participación económica se calcula como la proporción de la población de 15 años o más que tiene un trabajo o buscó uno en el último mes. De 2005 a 2019, la información corresponde al segundo trimestre de cada año. Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Si se analizan solo los datos de 2020, la disminución en la participación laboral fue mayor en abril y mayo, meses críticos para México por el número de contagios y decesos por covid-19 y por las medidas implementadas de confinamiento y distanciamiento social. La tasa de participación de las mujeres cayó 10 puntos porcentuales de marzo a abril, equivalente a 5 millones de mujeres trabajadoras menos.

Gráfica 3. Tasa de participación económica 2020



Nota: La tasa de participación económica se calcula como la proporción de la población de 15 años o más que tiene un trabajo o buscó uno en el último mes. Las cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (abril-junio) no son estrictamente comparables con el diseño de la ENOE; sin embargo, al ser una aproximación a los indicadores que tradicionalmente capta la ENOE, son una medida de referencia. Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi.

En el mes de junio se observa que inicia una leve recuperación en la Población Económicamente Activa (PEA), donde 5.7 millones de personas regresaron al mercado laboral. El aumento correspondiente fue de 45.5 millones en mayo a 51.1 millones en junio, de las cuales el 39% fueron mujeres y el 61% hombres.

No obstante, la recuperación no ha sido proporcional para ambos géneros. Durante el mes de julio, la tasa de participación económica masculina aumentó 4 puntos porcentuales con respecto a junio de 2020. En cambio, la tasa de participación económica femenina sufrió una ligera caída.

Si bien en términos relativos esta caída no es muy fuerte, la brecha entre las tasas de participación parece ampliarse conforme empieza la recuperación. Pasó de 25.8% en mayo a 28.4% en junio. En julio, aumentó a 33%, la diferencia más alta en lo que va de 2020.

Gráfica 4. Diferencia entre las tasas de participación económica femenina y masculina. Marzo-julio 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo.

Esta disparidad es aún más clara al analizar las tasas de desempleo. En julio, la tasa de desocupación de las mujeres fue de 6.34%, a diferencia de 4.82% en los hombres. Las mujeres no están regresando al mercado laboral al ritmo que los hombres. No solo eso, también están perdiendo su empleo en mayor medida que los hombres.

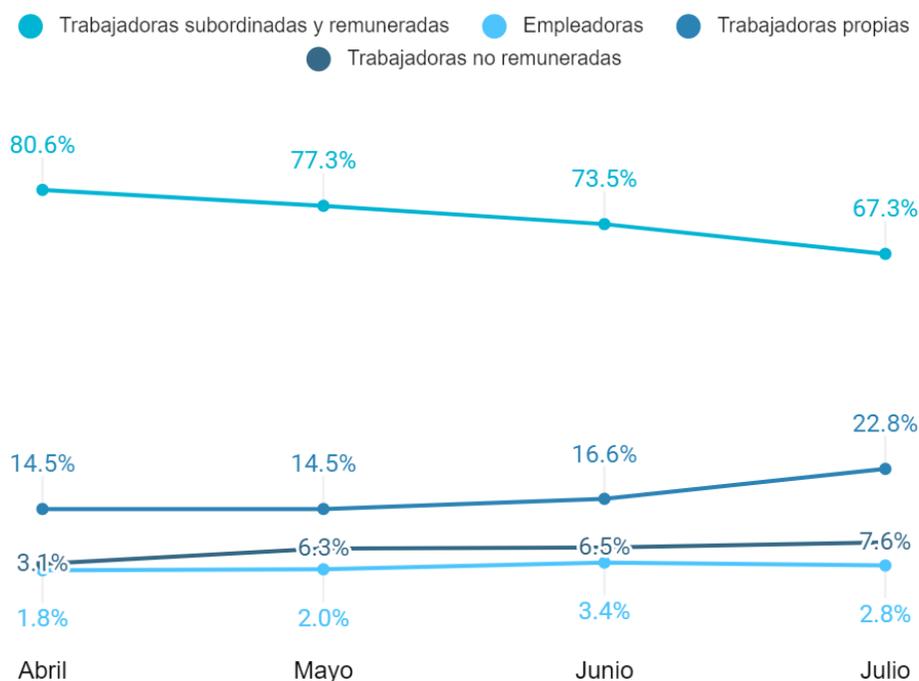
Como se explica más adelante, existe un riesgo de que esta tendencia se mantenga y que la participación de las mujeres en la economía continúe disminuyendo. Esto, debido a un nuevo reto para las familias mexicanas: el ciclo escolar 2020-2021 desde casa. Por lo tanto, los siguientes meses serán fundamentales para dimensionar el impacto que esta nueva realidad ha tenido sobre las mujeres.

Además, la distribución de las mujeres ocupadas por posición en el trabajo de abril a julio muestra resultados interesantes (ver Gráfica 5). Las trabajadoras propias aumentaron en los meses de crisis, pasando de un 14.5% en mayo a 22.8% en julio, 8.3 puntos porcentuales más.

Este es el segundo grupo dominante en cuanto a posición en el trabajo, solo por debajo de las trabajadoras remuneradas. Incluye a las mujeres con un negocio propio, las cuales buscan la materia prima, los medios de producción y los clientes; son dueñas del bien o producto que venden y deciden

cómo promover sus productos y/o servicios. Algunos ejemplos son los micronegocios de comida y bebida, así como los servicios de diseño, tecnología y mercadotecnia.

Gráfica 5. Porcentaje de mujeres por posición en el trabajo



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo 2020.

Una vez más, este cambio se ve reflejado en junio y julio, meses donde la población económicamente activa tuvo un ligero incremento. Sin embargo, el aumento de las trabajadoras propias podría estar explicando un fenómeno importante: las mujeres que regresaron al mercado laboral no necesariamente lo hicieron a su empleo anterior.

Por un lado, es posible que las mujeres perdieran su trabajo durante los meses de confinamiento y distanciamiento social, lo que ocasionó un cambio en la posición del trabajo, ya que las actividades económicas propias se vuelven una opción viable y muchas veces necesaria para obtener un ingreso.

Por otro lado, la tasa de las trabajadoras no remuneradas pasó del 3% en abril a 7.6% en julio, un aumento de más del doble. Si bien estas no son cifras muy altas al compararlas con las trabajadoras subordinadas, esta distribución puede explicar la doble carga laboral que enfrentan las mujeres. Continúan buscando la generación de ingresos mientras absorben las tareas del hogar y cuidado de su familia.

Es común que las mujeres busquen empleos más flexibles para conciliar su vida laboral y económica con las responsabilidades del hogar. Sin embargo, el trabajo por cuenta propia y el no remunerado carecen de prestaciones y seguridad social, lo que pone a las mujeres en una posición más vulnerable.

Cuadro de texto 1: La informalidad y el género

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, el Inegi presenta dos mediciones de la informalidad laboral: la tasa de informalidad 1 (TIL1) y la tasa de informalidad 2 (TIL2). Esta última excluye a la población ocupada en el sector agropecuario. Hasta marzo de 2020 la TIL1 en mujeres fue del 57% de la PEA, equivalente a 12.4 millones de mujeres que trabajan sin acceso a la seguridad social. La tasa de informalidad para los hombres fue del 56%.

Con la exclusión del sector agropecuario (TIL2), la tasa de informalidad es mayor para mujeres que para hombres, un 56% para las mujeres y un 49% para los hombres en marzo 2020. La alta participación masculina en el sector agropecuario explica, en parte, por qué la brecha de género en la informalidad general es tan pequeña.

David Kaplan argumenta que la poca diferencia entre las tasas de informalidad de mujeres y hombres no se explica por las similitudes en los mercados laborales, sino porque algunos factores que aumentan la informalidad de las mujeres respecto a la de los hombres compensan otros con el efecto contrario.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en varias categorías de empleo con altas tasas de informalidad como el trabajo doméstico, el trabajo subordinado no remunerado y el trabajo propio. Sin embargo, el sector económico con mayor informalidad es el agropecuario, el cual no cuenta con muchas mujeres trabajadoras.

Por lo tanto, en el agregado, hay una diferencia mínima en la tasa de informalidad entre mujeres y hombres, pero esta parece esconder una serie de diferencias de género en el mercado laboral.

Fuente: David Kaplan, Informalidad y Género, Animal Político 2017. <https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/informalidad-y-genero/> (Consultado el 19/08/2020)

En el contexto actual, contar con prestaciones, como guarderías y cuidados maternos, es fundamental para que las mujeres puedan desempeñarse mejor en el trabajo, sirvan como apoyo para buscar uno o para distribuir su tiempo dentro y fuera del hogar.

Sin embargo, según los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares del Inegi 2018, solo el 11% de la población cuenta con acceso a una guardería, donde el 8.5% son hombres y el 3.2% son mujeres. En la medida en la que el acceso a los servicios de cuidados infantiles continúe determinando la participación de las mujeres en el mercado laboral, este país estará perdiendo talento femenino y competitividad.

Existe un riesgo de que la tendencia creciente del trabajo no remunerado, así como la búsqueda de empleos de menos calidad continúen por dos principales razones: los sectores ocupados por mujeres y el trabajo no remunerado de los hogares.

Diferencias de género en los sectores laborales

En México, la composición sectorial de empleo es muy distinta entre hombres y mujeres. En recesiones económicas típicas, sectores como el manufacturero y la construcción se contraen más que otros como la educación y el cuidado de la salud.

Con la crisis actual, es posible que más mujeres se enfrenten a la pérdida del empleo, un resultado opuesto al patrón observado en recesiones económicas pasadas⁸. Además de la exposición a la pérdida del empleo basada en un sector muy afectado, la capacidad de las mujeres para mantener su trabajo se verá influenciada por el aumento de las necesidades de cuidado infantil durante la crisis.

Como lo han documentado varias fuentes^{9,10}, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en actividades de servicios: la hostelería, el comercio, los restaurantes y el turismo.

De acuerdo con la ENOE 2020, en México, el 53% de las mujeres ocupadas trabajan en alguna actividad de servicio, mientras que en hombres ocupados el porcentaje es del 36%, 17 puntos porcentuales menos. Con respecto a actividades de comercio, el 26% de las mujeres trabajan en este sector, a diferencia del 15% de los hombres ocupados.

El sector terciario incluye actividades como comercio al por menor y al por mayor, servicios educativos, de salud y de asistencia social, así como servicios de alojamiento y de preparación de alimentos y

⁸ Titan Alon, et. al, “*The Impact of COVID-19 on gender equality*”, National Bureau of Economic Research, 2020. <https://www.nber.org/papers/w26947.pdf> (Consultado el 17/08/2020)

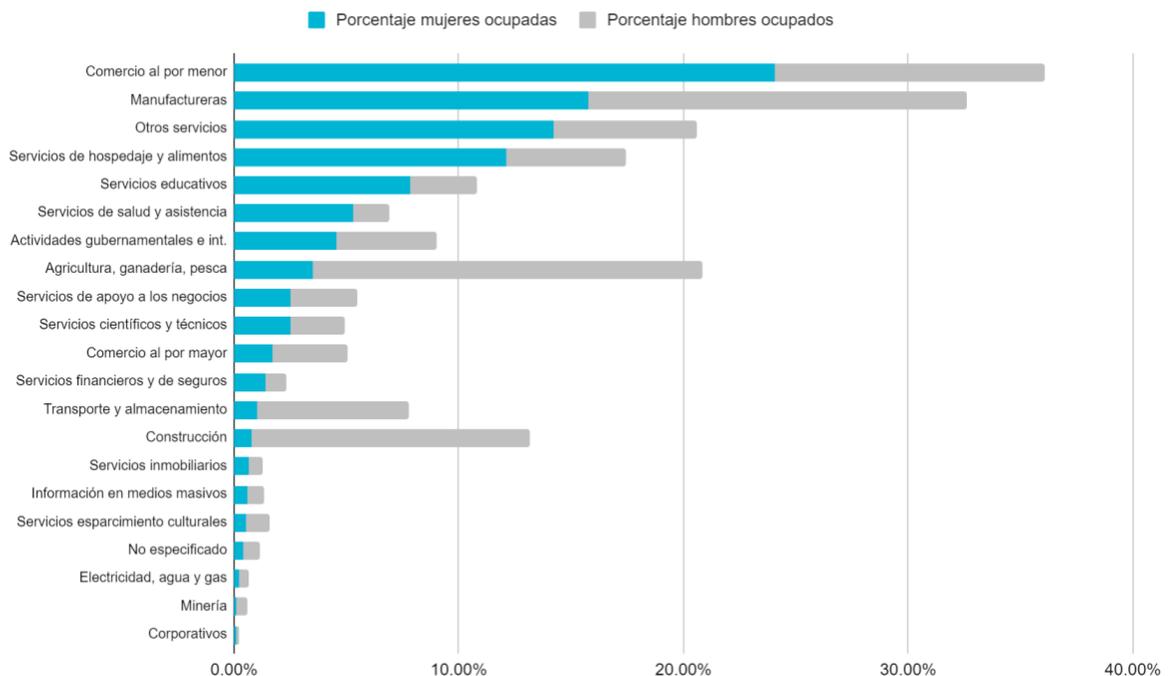
⁹ Stefania Fabrizio, “*Why COVID-19 is a backwards step for gender equality- and what to do about it*”, World Economic Forum, 2020. <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/covid19-coronavirus-gender-parity-equality-progress-policy-economics/> (Consultado el 17/08/2020)

¹⁰ McKinsey and Company, “*COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*”, 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#> (Consultado el 3/08/2020)

bebidas. Como lo muestra la Gráfica 6, estas actividades son realizadas en mayor proporción por las mujeres.

El 39% de las mujeres ocupadas cuenta con un trabajo en el área de servicios, la cual incluye trabajos en hoteles y restaurantes, así como servicios educativos y de salud. A su vez, el 24% de las mujeres ocupadas se dedica al comercio al por menor.

Gráfica 6. Población ocupada por sector según sexo. Enero-marzo 2020

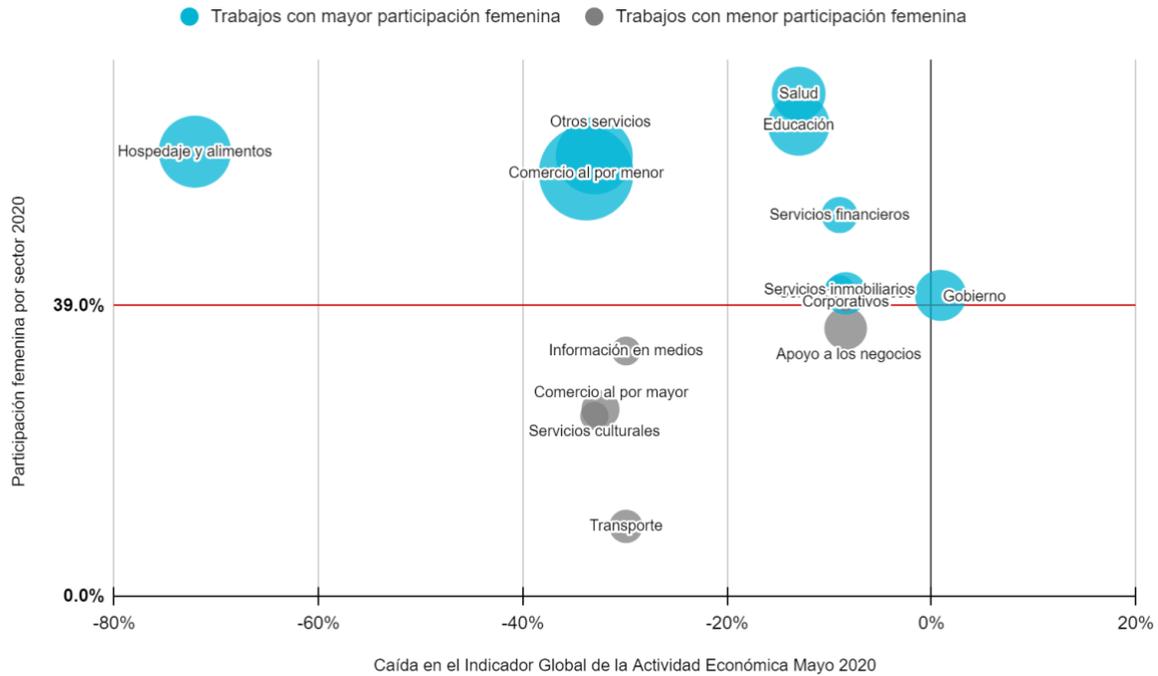


Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Más de la mitad de las mujeres trabajadoras cuentan con un trabajo en el sector de servicios, el cual ha sufrido importantes caídas económicas durante la crisis actual. El Indicador Global de la Actividad Económica (IGAE) muestra que, en mayo, las actividades terciarias cayeron 3.2% con respecto al mes anterior, abril 2020. Al compararlo con el mismo mes en 2019, este sector cayó 19 puntos porcentuales.

Estas cifras varían según las actividades del sector terciario. Sin embargo, como lo muestra la Gráfica 7, todas han sufrido una caída histórica. Las actividades de hospedaje y preparación de alimentos cayeron 72% en el IGAE, un sector con 60% de participación femenina.

Gráfica 7. Impacto económico en las mujeres por sector



El tamaño de las burbujas representa el número de mujeres ocupadas por cada sector. La población femenina ocupada es de 39%, el color azul identifica los sectores arriba de 39%, mientras que el color gris identifica aquellos sectores por debajo de la ocupación femenina. Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Inegi.

Además, estas actividades presentan un reto adicional: requieren de contacto directo con las personas, lo que hace prácticamente imposible realizarlas desde casa. El estudio *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México*¹¹, encuentra que únicamente entre el 20 y el 23% de la población ocupada mexicana labora en actividades que podrían ser realizadas desde el hogar. Sin embargo, este tipo de actividades no se distribuyen de forma homogénea. Esta modalidad de trabajo favorece más a los hombres que a las mujeres, así como a los empleados con mayor nivel de ingreso.

En primer lugar, como lo muestra la Tabla 1, los sectores con un mayor grado de especialización son los que pueden desplazarse más fácilmente a los hogares. Tal es el caso de los servicios corporativos, los servicios educativos, financieros y los servicios técnicos y científicos.

¹¹ Luis Monroy-Gómez Franco, "¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México", Centro de Estudios Espinosa Yglesias, 2020. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/05/06-Monroy-G%C3%B3mez-Franco-2020.pdf> (Consultado el 14/08/2020).

Tabla 1. Porcentaje de personas susceptibles a trabajar desde casa por sector

Sector	Proporción de personas ocupadas que podría trabajar en casa	Porcentaje de mujeres ocupadas	Porcentaje de hombres ocupados
Servicios corporativos	85%	0.12%	0.12%
Servicios educativos	83%	7.85%	2.98%
Servicios financieros	82%	1.43%	1.89%
Servicios técnicos y científicos	75%	2.52%	2.41%
Servicios culturales	67%	0.53%	1.08%
Servicios de salud	22%	5.28%	1.66%
Manufacturas	12%	15.75%	16.86%
Otros servicios	11%	14.20%	6.43%
Construcción	7%	0.75%	12.40%
Hostelería y restaurantes	6%	12.09%	5.34%

Fuente: elaborado por el IMCO con datos de Luis Monroy-Gómez Franco, ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México. Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Los trabajos que no se pueden realizar desde casa, como los de hostelería y restaurantes, son ejecutados en mayor medida por las mujeres. Un reto que dificulta, y algunas veces imposibilita, conciliar la vida laboral y personal.

Por otro lado, la distribución del ingreso tampoco es homogénea. Al desagregar entre hombres y mujeres, el estudio identifica una mayor proporción de hombres de los dos últimos deciles en ocupaciones que pueden llevarse a cabo desde casa.

La diferencia es mayor en el décimo decil, en donde tres de cada 10 trabajadores son hombres ocupados en trabajos susceptibles de llevarse a cabo desde el hogar, mientras que solo hay dos mujeres en el mismo tipo de trabajos.

Cuadro de texto 2: El trabajo a distancia y las mujeres

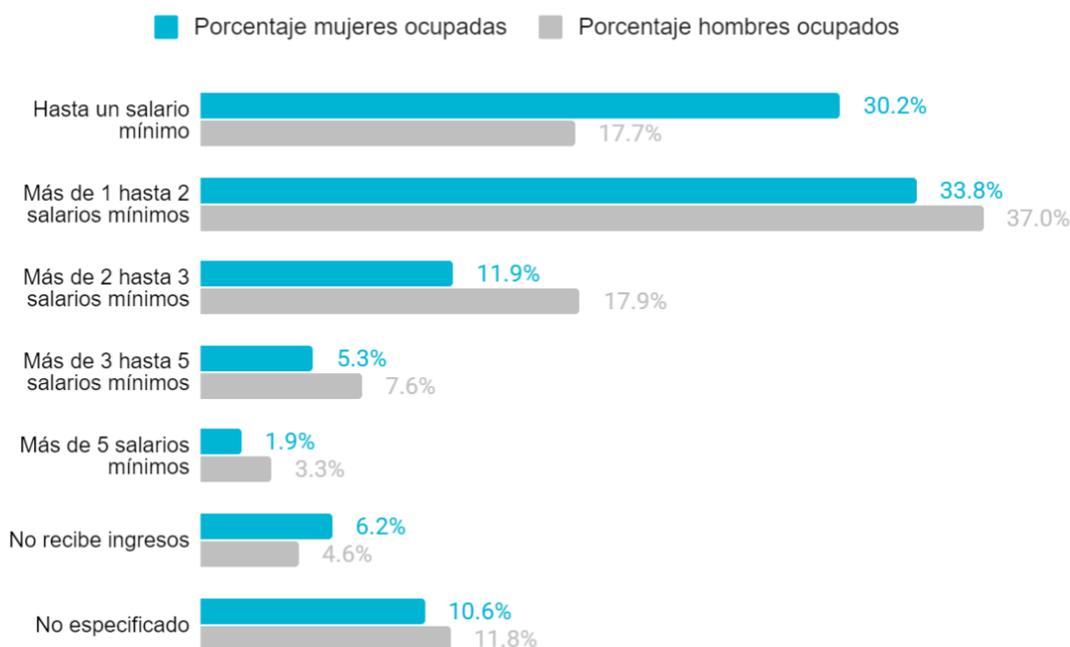
Muy pocas mexicanas pueden trabajar desde casa. Si bien esto fue una ventaja para no perder el ingreso durante el confinamiento, genera efectos secundarios. En mayo 2020, la Asociación de Internet MX, que concentra más de 120 empresas que tienen alguna actividad en línea, levantó una encuesta en línea a 2 mil 571 personas. Aunque la muestra es limitada, permite conocer un poco mejor la situación de los trabajadores que laboran desde casa.

Los resultados muestran que el 60% de las mujeres siente que su carga laboral al estar en casa es mucha. A pesar de ello, el 76% de las mujeres se sienten más productivas en esta modalidad de trabajo. Solo el 28% de las trabajadoras reportó trabajar muchas más horas de lo habitual. El 48% de las mujeres considera estar más estresada por su trabajo, donde el 18% se define como “muy estresada”.

Fuente: Asociación de Internet MX, Resultados Encuesta Home Office, 2020. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/81280eda/files/uploaded/Resultados%20encuesta%20home%20office%20AIMX.pdf> (Consultado el 19/08/2020)

Este último hallazgo nos lleva a uno de los grandes pendientes en la agenda de las mujeres: la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según datos de la ENOE, en el primer trimestre de 2020, más de la mitad de las mujeres ocupadas (64%) perciben como máximo dos salarios mínimos, en contraste con 54% de los hombres ocupados, 10 puntos porcentuales menos que las mujeres.

Gráfica 8. Distribución de la población por ingresos según sexo. Enero-marzo 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Esta desigualdad en ingresos también se percibe según el nivel empresarial en el que una mujer se encuentre. Un estudio realizado por McKinsey México a 50 empresas mexicanas en 2018 muestra que el salario promedio de una mujer como porcentaje del salario de un hombre es menor en todos los niveles, pero la diferencia aumenta entre mayor sea el nivel del puesto¹².

A nivel de entrada, las mujeres perciben un salario 8% menor que los hombres. Cuando analizan las posiciones de gerencias o direcciones, identifican que las mujeres ganan 10% menos que los hombres. Finalmente, las mujeres ganan 22% menos en el nivel más alto: un comité ejecutivo.

La distribución de las mujeres en actividades afectadas por la crisis actual puede ocasionar que abandonen la fuerza laboral durante un período prolongado o indefinido, ya que se enfrentan con una decisión fundamental: regresar a los trabajos que no pueden realizarse vía remota, como servicios y comercio, o cuidar de sus hijos e hijas que permanecerán en casa por meses.

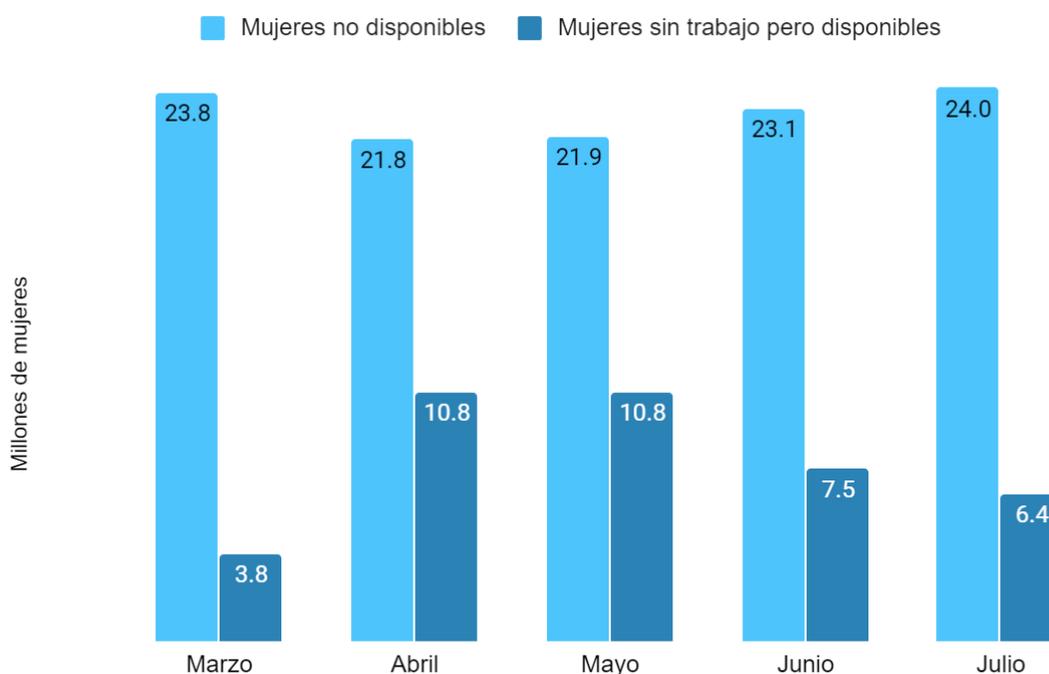
¹² McKinsey México, “Una ambición: dos realidades”, Pág. 12, 2018. https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf (Consultado el 04/08/2020).

Un elemento que permite identificar a las mujeres fuera del mercado laboral es la Población Femenina No Económicamente Activa (PNEA). Con base en los datos de la ETOE, ésta aumentó un 18%, pasando de 27.7 millones de mujeres en marzo a 32.6 millones en abril.

Esta definición incluye a las mujeres no activas pero disponibles, quienes no buscaron trabajo, pero aceptarían uno si se los ofrecieran, y a las mujeres no activas no disponibles, quienes no pueden trabajar por alguna restricción.

La distribución por mes está desglosada en la Gráfica 9. En ella se puede observar una disminución en las mujeres no disponibles de marzo a abril, más de 2 millones de mujeres, y un aumento en las mujeres disponibles en los meses de mayo a julio.

Gráfica 9. Población femenina no económicamente activa 2020



Nota: La PNEA se calcula como la proporción de la población de 15 años o más que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo. Para la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y la ENOE julio, en la PNEA disponible se clasifican a las personas ausentes temporales de una actividad y a las personas con necesidad o deseos de trabajar las cuales eran clasificadas en la ENOE en el rubro "Otros" de la PNEA no disponible. Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Este cambio se puede explicar por la clasificación que usa el Inegi, la cual incluye en la PNEA disponible a las mujeres ausentes temporales de su trabajo. Por la pandemia y el cierre de las empresas y

negocios, técnicamente dicha población quedó fuera de la fuerza de trabajo, pero muchas retornarán a su trabajo una vez que se reactiven las actividades.

La clasificación, aunque adecuada, no permite distinguir las razones de la ausencia del mercado laboral o si las personas pertenecían al sector formal o informal. Sin esta información, la participación económica podría no estar reflejando el verdadero efecto ocasionado por la pandemia.

Una hipótesis es que las primeras personas en ausentarse por la pandemia fueron las trabajadoras informales, lo que se reflejó en una disminución entre marzo y abril. No obstante, con las cifras disponibles no se puede analizar el efecto de forma confiable. La manera en que dichas trabajadoras regresen, o no, al mercado laboral reflejará si el impacto fue mayor en el sector informal o formal. Será fundamental darle seguimiento a estas cifras conforme las personas regresen a su trabajo.

Dentro de las mujeres ausentes del mercado laboral, es decir, la PNEA no disponible, el Inegi clasifica cuatro principales razones de su ausencia: interés para trabajar, pero bajo un contexto que le impide hacerlo, sin interés para trabajar por atender otras obligaciones, con impedimentos físicos para trabajar y otros.

De acuerdo con datos de la ENOE, en julio 2020, 2.5 millones de mujeres se encuentran ausentes del mercado laboral porque su contexto les impide acceder a un trabajo. Esto incluye a las mujeres que son explícitas en cuanto a que nadie más en el hogar se hace cargo de los niños pequeños, enfermos o ancianos; porque algún familiar les prohíbe trabajar o también, por algún impedimento físico, ya sea embarazo o accidente.

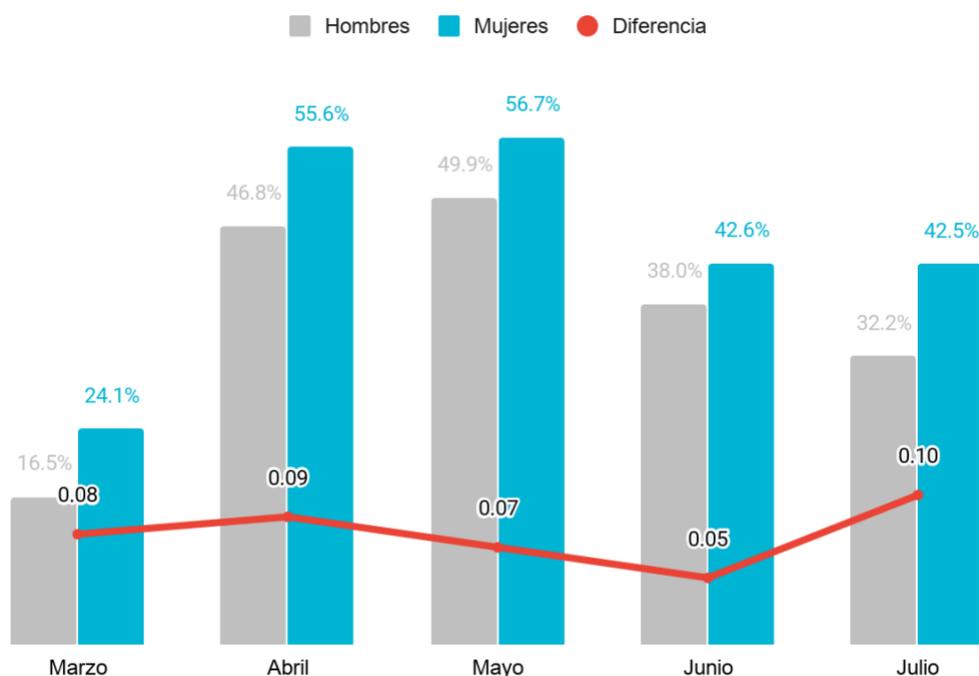
Brecha laboral en tiempos de crisis

Sin las medidas necesarias, existe el riesgo de que las mujeres que abandonen el mercado laboral aumenten en los siguientes meses. Esto no solo implicaría una pérdida del talento femenino, sino también sería un retroceso de años en las desigualdades de género que históricamente se ha luchado por eliminar.

Sin embargo, el riesgo no es únicamente la pérdida de empleo de las mujeres, también la calidad de los mismos. La medición de la brecha laboral identifica todas las condiciones “no óptimas” del empleo: la desocupación o desempleo (personas que no han encontrado un trabajo a pesar de buscarlo), la subocupación, es decir, quienes tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo, así como la población sin trabajo pero que estaría disponible si encontrara una oportunidad.

La evolución de esta brecha entre hombres y mujeres durante 2020, y sobre todo durante los meses de recuperación económica, refleja un panorama desalentador para las mujeres. Como lo muestra la Gráfica 10, el porcentaje de mujeres en condiciones no óptimas de empleo es mayor desde marzo 2020, pero la diferencia entre ambos sexos alcanza el punto más alto en julio, con 10 puntos porcentuales.

Gráfica 10. Brecha laboral por sexo 2020. Condiciones no óptimas de empleo



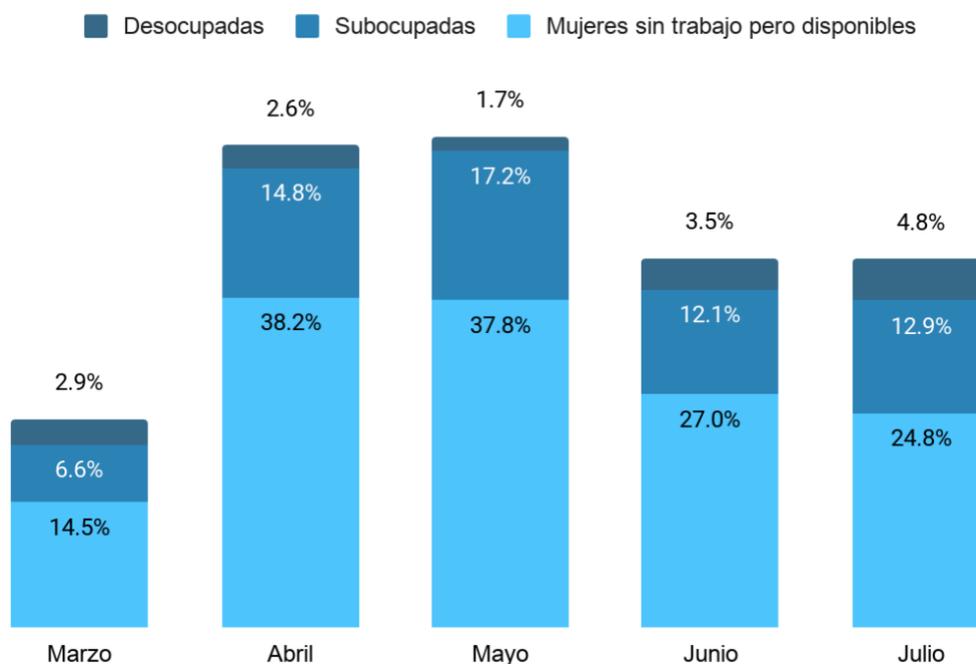
La brecha laboral se calcula con respecto al total de la población mayor a 15 años con excepción de las mujeres no disponibles para trabajar, es decir, la PNEA no disponible. Las tasas suman las condiciones no óptimas de empleo (desocupación, subocupación y PNEA disponible). Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Esto quiere decir que los hombres están regresando al mercado laboral más rápido que las mujeres, quienes, además, cuentan con condiciones más desventajosas. La Gráfica 11 muestra la distribución de las mujeres de 15 años o más según su posición en el mercado.

En el mes de julio, el 4% de las mujeres se encuentra desempleada, un aumento de 1.8 puntos porcentuales con respecto a marzo de 2020. A su vez, las mujeres subocupadas aumentaron 6 puntos porcentuales con respecto a marzo.

Las mujeres no activas pero disponibles aumentaron en los meses de abril y mayo. Como se mencionó anteriormente, esto puede explicarse por la clasificación realizada por el Inegi, la cual incluye en este rubro a las personas ausentes temporales de su trabajo.

Gráfica 11. Distribución de las mujeres según condiciones no óptimas de empleo



Las tasas se calculan con respecto al total de mujeres mayores de 15 años con excepción de las mujeres no disponibles para trabajar, es decir, la PNEA no disponible. Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Las cifras indican que las características de la crisis económica actual han afectado a las mujeres de dos maneras distintas. Por un lado, han perdido su empleo, lo que refleja una mayor tasa de desocupación en junio y julio. Por otro lado, las condiciones de muchas mujeres trabajadoras no son óptimas, ya que, en julio, 13% se encontraba subocupada, lo que significa que buscaban un empleo adicional al que se tenía por la necesidad de tener más ingreso.

Mujeres en el hogar

En esta sección se muestran las características más recientes de los hogares mexicanos, así como la distribución de las tareas al interior de ellos. Aunque por el momento no hay estadísticas para medir la caída en la productividad de las mujeres, esta información permite delinear hipótesis sustentadas sobre los hogares que podrían sufrir mayores estragos.

El trabajo doméstico y de cuidados representará un mayor reto para las familias con hijos e hijas, el 72% de los hogares en México. Sin embargo, será aún mayor para los hogares monoparentales, específicamente para el 15% de los hogares donde la mujer es la cabeza de la familia.

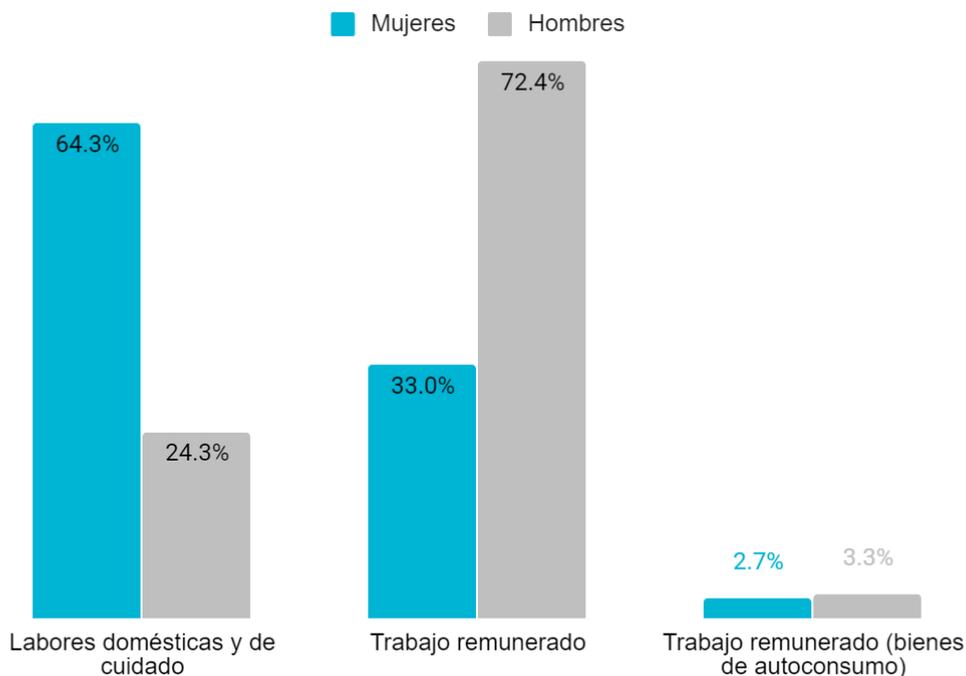
Tabla 2. Características de los hogares en México

Tipo de hogar	Número de hogares	Porcentaje
Hogar biparental, mujer jefa	1,650,144	4.84%
Hogar biparental, hombre jefe	16,694,051	49.00%
Hogar monoparental mujer	5,146,911	15.11%
Hogar monoparental hombre	993,935	2.92%
Hogares sin hijos o hijas, o no familiares	9,582,854	28.13%
Total de hogares	34,067,895	100%

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de los Hogares 2017.

En México, tradicionalmente la responsabilidad doméstica y del cuidado recae principalmente en la mujer. Esto genera que la carga de trabajo no remunerado tenga una distribución desproporcionada entre hombres y mujeres, lo que limita el tiempo disponible de las mujeres para dedicarlo a actividades que generen ingresos o que mejore su preparación (ver Gráfica 12).

Gráfica 12. Número de horas a la semana dedicadas al trabajo por sexo, 2018



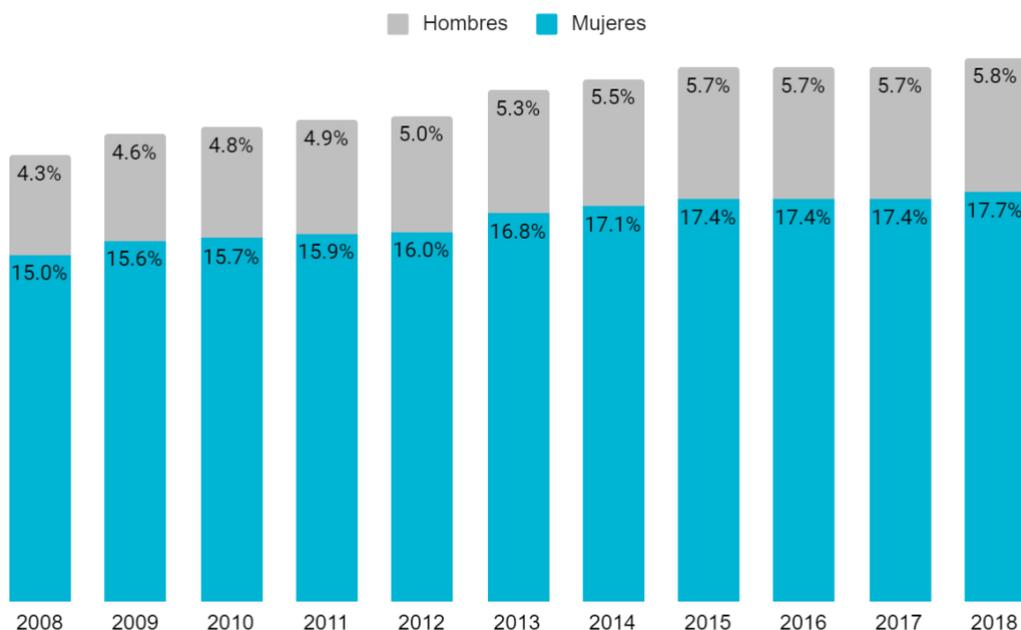
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México, 2018.

El trabajo no remunerado se refiere principalmente a las labores de cuidados y domésticas que no están sujetas a un pago. Sin embargo, tienen un valor económico, el cual se estima en 5.5 billones de pesos, lo que representa el 23.5% del PIB nacional, según la Cuenta Satélite para el Trabajo no Remunerado de 2018.

La Gráfica 13 muestra el porcentaje de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico con respecto al PIB. Tomando los datos de 2018, la participación femenina respecto al PIB fue del 17.7% y la masculina del 5.8%, es decir lo que aportan los hombres al hogar representa una tercera parte de lo que aportan las mujeres.

La aportación de ambos sexos a este tipo de labores ha aumentado, y la de los hombres ha crecido en mayor proporción que la de las mujeres (35% contra 18% entre 2008 y 2018). Sin embargo, la carga para las mujeres sigue siendo mayor.

Gráfica 13. Porcentaje de participación del trabajo no remunerado respecto al PIB

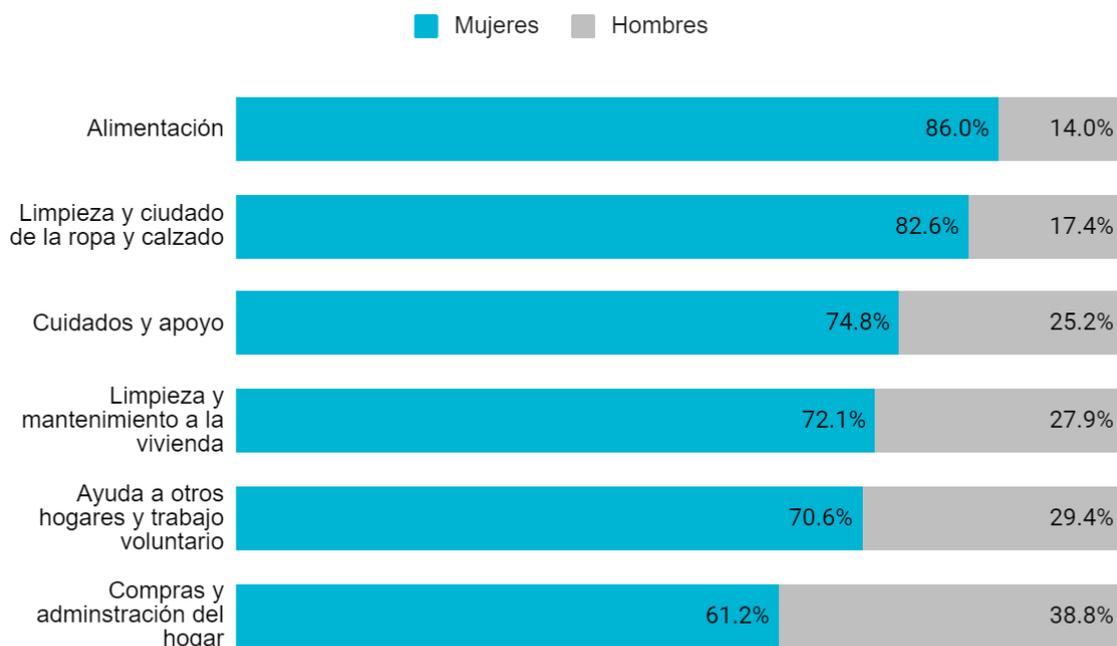


Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en México, 2018.

Como lo muestra la Gráfica 14, en 2018 las mujeres tuvieron un papel predominante para tareas de alimentación, limpieza, cuidados y apoyo, las cuales podrían haber aumentado con el confinamiento y el cierre de las escuelas como lo muestra una encuesta de Ipsos en 18 países (incluido México)¹³. En contraste, los hombres tienen un mayor rol en responsabilidades asociadas a las compras, apoyo a otros hogares y mantenimiento de la vivienda.

¹³ Azcona, Ginette, Antra Bhatt and Kaitlin Love, "Ipsos survey confirms that COVID-19 is intensifying women's workload at home", Gender and Covid-19, UN Women, Julio 2020. <https://data.unwomen.org/features/ipsos-survey-confirms-covid-19-intensifying-womens-workload-home> (Consultado el 07/09/2020).

Gráfica 14. Distribución del valor del trabajo no remunerado por función según sexo, 2018



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Inegi, Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en México, 2018.

Regreso a clases a distancia

Debido a que la epidemia aún no está controlada en el país, el ciclo escolar 2020-2021 comenzó a distancia. Esto impone un reto mayúsculo sobre todo para las mujeres, en quienes recae especialmente la responsabilidad del cuidado de los hijos.

A pesar de no haber clases presenciales, la reapertura económica ya inició en la mayoría de los sectores, lo que ha generado un dilema en más del 72% de los hogares entre cuidar a los hijos o reincorporarse al trabajo¹⁴. Según el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), la suspensión de clases en el nivel básico hizo que casi 25.5 millones de alumnas y alumnos se quedaran en sus hogares, personas que por su rango de edad deben ser cuidadas por una persona adulta¹⁵.

¹⁴ Porcentaje de hogares que tienen al menos un hijo o hija. INEGI, "Encuesta Nacional de los Hogares", 2017. <https://www.inegi.org.mx/programas/enh/2017/> (Consultado el 7/08/2020)

¹⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, "COVID-19 y su impacto en números desde la perspectiva de género", 2020. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543160/Covid19-cifrasPEG.pdf> (Consultado el 7/08/2020).

Pese a las advertencias de que la suspensión de clases de nivel básico podría tener efectos importantes en la carga de trabajo para las mujeres realizadas por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Mundial del Trabajo y ONU-Mujeres, la Secretaría de Educación Pública dio a conocer que el ciclo escolar 2020-2021 sería realizado de manera remota, sin mostrar ningún tipo de plan escalonado para retomar clases de manera presencial de manera segura.

Hoy, el regreso a la educación presencial depende de que el semáforo epidemiológico esté en verde para cada entidad federativa, por lo que el nuevo modelo de educación “Aprende en casa II” tiene vigencia indefinida.

Por ello, las familias se enfrentan a la incertidumbre al tener que tomar decisiones para ajustarse a este contexto en el corto y el mediano plazo. Por el momento, no hay estadísticas oficiales para dimensionar de forma representativa cuáles son las decisiones más comunes y cuál será su impacto sobre la economía. Sin embargo, ante el contexto mexicano, es probable que las mujeres del hogar dejen sus trabajos o estudios (en el caso de las hijas mayores) para cuidar a los niños.

Se puede pensar que varios de los escenarios que elijan las familias tendrán repercusiones a largo plazo. Por ejemplo, hogares donde alguno de los padres deje su empleo reducirán su ingreso y consumo, deprimiendo aún más la economía del país. Otro ejemplo son hogares donde los hijos sacrifican sus estudios para ir con sus padres al trabajo, lo que perjudicará a la próxima generación de talento.

Los datos sobre la división de labores en el hogar en México sugieren que las mujeres serán quienes tendrán la mayor probabilidad de renunciar a sus empleos para absorber la mayor demanda de cuidados. Valdría la pena profundizar en esta hipótesis. ¿Los hogares deciden con base en esta repartición tradicional de laborales o hay un ejercicio de racionalidad? ¿No debería dejar el empleo quién menos aporte al ingreso familiar? ¿Cómo juega eso en las decisiones familiares?

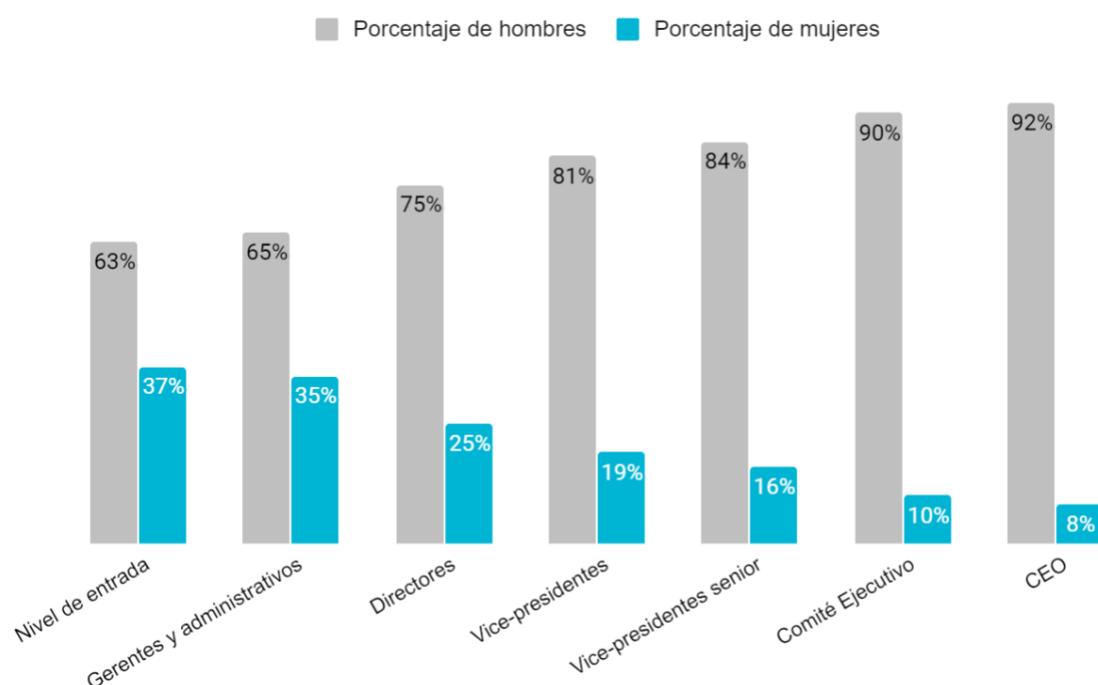
Mujeres en la toma de decisiones

Existe evidencia de que tener más mujeres en los puestos de liderazgo puede tener efectos positivos, no solo para ellas sino también para la población en general. Por ejemplo, un estudio para Alemania muestra que los municipios con mayor proporción de concejales incrementa la oferta pública de

cuidados infantiles más rápido.¹⁶ En Canadá se encontró que en las provincias con más mujeres en el gobierno hay menores tasas de mortalidad, debido a un mayor gasto en salud y sus determinantes.¹⁷

Sin embargo, a pesar de la evidencia y del aumento en la participación laboral femenina, en México las mujeres están subrepresentadas en los puestos de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado. Esto genera dudas sobre la toma de decisiones en las organizaciones y en los gobiernos. ¿Consideran las implicaciones sobre las mujeres? ¿Reconocen los posibles efectos diferenciados entre hombres y mujeres?

Gráfica 15. Representación de puestos en empresas por sexo



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de McKinsey México, Una ambición: dos realidades, 2018

En el sector privado, el porcentaje de mujeres va disminuyendo conforme aumenta el nivel de jerarquía. A pesar de que el 37% del nivel de entrada son mujeres, sólo el 10% de los comités ejecutivos y el 8% de las direcciones generales tienen representación femenina.¹⁸

¹⁶ Thushyanthan Baskaran y Zohal Hessami, "Women as policymakers do make a difference", Vox EU, 2020.

<https://voxeu.org/article/women-policymakers-do-make-difference> (Consultado el 04/09/2020)

¹⁷ Carles Muntaner y Edwin Ng, "Here's why having more women in government is good for your health", World Economic Forum, 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/the-more-women-in-government-the-healthier-a-population/>

¹⁸ McKinsey México, "Una ambición: dos realidades", Pág. 11, 2018. https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf (Consultado el 04/08/2020).

En el sector público, es de celebrar que la actual legislatura casi logra la paridad de género, con una representación femenina del 49.2% en el Senado y del 48.2% en la Cámara de Diputados.¹⁹ Sin embargo, aunque la Administración Pública Federal está compuesta en 51% por mujeres y 49% por hombres, solo el 18% de los cargos titulares de instituciones son ocupados por mujeres.²⁰

La falta de mujeres en los puestos más altos y con mayor incidencia en el gobierno influye en que las políticas públicas en general, y aquellas relacionadas con la reapertura, se diseñen desde una óptica masculina, donde las tareas del hogar no son una limitante.

Como se ha mencionado en análisis previos realizados por el IMCO²¹, las propuestas presentadas en el plan de reactivación económica del gobierno federal son insuficientes. Mientras las familias perdían sus empleos, no se otorgaron ingresos básicos que complementaran la estrategia sanitaria para que las personas pudieran quedarse en casa. Tampoco se recurrió a financiamiento adicional para apoyar a más familias y negocios, lo que se ha traducido en millones de empleos perdidos

Ante necesidades extraordinarias, el Gobierno federal ha presentado soluciones ordinarias. Hasta el momento, las acciones de reactivación han aprovechado los programas sociales propuestos desde el inicio del sexenio, y ninguno ha considerado el efecto desproporcionado que la pandemia tiene sobre las mujeres. Como ejemplo de ello, están los apoyos solidarios a la palabra a empresas²², los apoyos a trabajadores independientes y los créditos a trabajadores del hogar²³.

En diversas ocasiones, estos programas se han mencionado como apoyos con perspectiva de género porque también lo reciben mujeres. No obstante, ninguno de ellos tiene reglas diferenciadas, por lo que el diseño de estos programas no logra generar ventajas para las mujeres. Por ejemplo, los créditos a la palabra se otorgan parejo a quienes los solicitan, sin considerar que hay evidencia que muestra que son las mujeres quienes tienen mayor probabilidad de pagarlos²⁴.

A nivel estatal, de acuerdo con el *Mapa de las medidas económicas ante la pandemia covid-19* publicado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas,²⁵ hay por lo menos 10 entidades

¹⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, Boletín estadístico “Las mujeres en el poder legislativo”, Año 5, Número 1, enero 2019. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN1_2019.pdf (Consultado el 19/08/2020)

²⁰ INEGI, “Censo Nacional de Gobierno Federal”, 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/cngf/2019/default.html#Documentacion> (Consultado el 01/09/2020)

²¹ IMCO, “Covid-19, análisis del plan de reactivación económica del gobierno federal”, 2020 <https://imco.org.mx/covid-19-analisis-del-plan-de-reactivacion-economica-del-gobierno-federal/> (Consultado el 19/08/2020)

²² IMSS, “Apoyo solidario a la palabra”, 2020. <https://adodigital.imss.gob.mx/creditopalabra/> (Consultado el 19/08/2020)

²³ IMSS, “Apoyo solidario a la palabra”, 2020. <http://www.imss.gob.mx/apoyo-solidario> (Consultado el 19/08/2020)

²⁴ Sugato Chakravarty, et. al, “Are Women, “Naturally” Better Credit Risks in Microcredit? Evidence from Field Experiments in Patriarchal and Matrilineal Societies in Bangladesh.” <https://pdfs.semanticscholar.org/7e08/4bc0bb3148690be84ceef88e83c89d5e66fe.pdf> (Consultado el 18/08/2020)

²⁵ CIDE, Laboratorio Nacional de Políticas Públicas, “Mapa de medidas económicas ante la pandemia Covid-19”, 2020. <https://lnppmicrositio.shinyapps.io/PoliticaseconomicasCovid19/> Consultado el (19/08/2020)

federativas y una alcaldía, que además de tener programas de créditos y préstamos a mipymes, también crearon programas específicos para apoyar a mujeres emprendedoras y microempresarias. Solo se detectó un estado que ofrece transferencias directas a mujeres. La Tabla 3 describe estos programas. Será importante que se evalúen estas iniciativas conforme haya información disponible para dimensionar su impacto.

Tabla 3: Entidades que han focalizado recursos para mujeres emprendedoras

Entidad	Apoyo otorgado
Azcapotzalco (alcaldía CDMX)	<i>Mayor presupuesto para el apoyo económico emergente a mujeres microempresarias de giros considerados como no esenciales.</i>
Baja California	<i>Financiamientos de entre 20 mil y 60 mil pesos, tasa anual del 8%, plazo 12 meses, para promover el desarrollo de Mipymes lideradas por mujeres.</i>
Durango	<i>Créditos de entre 2 mil 500 a 6 mil pesos, para grupos de 12 mujeres que se conozcan entre sí, enfocado a pequeños negocios informales.</i>
Hidalgo	<i>Prórroga por los próximos tres meses en el cobro de todos los financiamientos dentro del programa Crece Mujer Emprendedora.</i>
Jalisco	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Créditos desde 3 mil 500 a 6 mil 000 pesos, para grupos de 10 a 40 mujeres emprendedoras con negocios en vías de formalización.</i> - <i>Apoyos económicos de hasta 100 mil pesos a mujeres empresarias, para pago de nómina y capital de trabajo.</i>
Puebla	<i>Créditos de hasta 5 millones de pesos con recursos Nafin, para apoyar a mujeres empresarias y emprendedoras.</i>
San Luis Potosí	<i>Créditos de hasta 10 mil, tasa anual del 0%, para abarcar hasta 25 mil emprendedoras y jefas de familia.</i>
Sinaloa	<i>Créditos para Mujeres Emprendedoras con Plan de Negocios, de 5 mil a 20 mil pesos, tasa anual del 9%, a pagar en un año.</i>
Sonora	<i>Créditos dirigidos a mujeres con negocio en operación o emprendedoras que desean desarrollar uno. Monto desde 10 mil hasta 150,000 mil pesos, tasa anual 12%, a pagar hasta en 48 meses, con 6 meses de gracia.</i>
Tlaxcala	<i>Nuevo componente del programa estatal "Supérate" especialmente dedicado a mujeres, denominado como "Supérate Mujeres". Otorgar apoyo económico a mujeres, jefas de familia que antes pertenecían a "Prospera". Población objetivo 26 mil mujeres.</i>
Yucatán	<i>Créditos de 5 mil a 50 mil para Mipymes conformadas por mujeres o en su mayoría por mujeres, tasa anual del 0%, 4 meses de gracia.</i>

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Mapa de las medidas económicas ante la pandemia covid-19 publicado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas.

Conclusión

México y el mundo viven una crisis de cuidados dentro de una crisis económica y sanitaria²⁶. La situación es muy compleja y por sus características, tiene un efecto desproporcionado sobre las mujeres, lo que a su vez amenaza los avances logrados en materia de equidad de género.

Generar mejores condiciones laborales para las mujeres puede ser parte de una estrategia para agilizar la recuperación de la economía mexicana. Sin embargo, para que este objetivo se cumpla es necesario diseñar e implementar políticas que eviten la pérdida o el deterioro de empleos femeninos, y que, a su vez, protejan la preparación de las próximas generaciones.

IMCO Propone

En general, para lograr un mercado laboral más equitativo es necesario profundizar en las brechas de género que se viven en nuestro país para construir políticas públicas más precisas.

Se debe contar con más mujeres que tomen decisiones para incluir la perspectiva de género en aquellas políticas que pudieran tener un impacto sobre el talento femenino. Asimismo, es necesario robustecer el sistema de cuidados para balancear mejor la carga del hogar. A continuación, se enlistan algunas propuestas más específicas.

1. **Estudiar las brechas de género en la economía a profundidad.** México requiere estudios con perspectiva de género más completos, que contemplen las causas y efectos de la participación económica y las condiciones laborales diferenciadas. Ante la coyuntura, es necesario plantear una agenda de investigación alrededor de las implicaciones de la pandemia para conocer mejor los cambios en la productividad, así como las nuevas barreras de entrada o permanencia que enfrentan las mujeres para trabajar hoy en día.
2. **Robustecer las estadísticas para medir las brechas de género.** Mejores datos contribuirán a la generación de mejores estudios, por lo que se necesitan estadísticas con mayor cobertura, representatividad y transversalidad. Es fundamental que todos los indicadores disponibles estén desglosados por sexo. Dar continuidad a las encuestas como la ETOE y la Encuesta Telefónica sobre covid-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML) para tener información disponible respecto a

²⁶ Chabeli Carranza, "America's first female recession", The 19th, 2020. https://19thnews.org/2020/08/americas-first-female-recession/?amp&utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2727909_Agenda_weekly-7August2020&utm_term=&emailType=Newsletter (Consultado el 21/08/20)

la situación de las mujeres en el mercado laboral durante y después de la pandemia. Además, es importante que el Inegi incluya en la ENOE una pregunta para saber si los hombres también tienen hijos, dado que en su diseño actual solo se le pregunta a las mujeres. Encuestas similares en la Unión Europea²⁷, Estados Unidos²⁸ y Colombia²⁹ preguntan tanto a hombres como a mujeres si tienen hijos (sin especificar cuántos).

3. **Implementar acciones para que más mujeres asciendan a posiciones de liderazgo.** Tanto en el sector privado como en el público se necesitan políticas para abrirle oportunidades a las mujeres, no solo a nivel de entrada sino también en los puestos de toma de decisiones. Algunas medidas para lograrlo son programas de mentoría, ajustes en el diseño de las convocatorias de ingreso, visibilizar el ejemplo de mujeres líderes y facilitar recursos para potenciar habilidades de liderazgo, negociación, comunicación y construcción de redes profesionales.
4. **Avanzar hacia la creación de un sistema universal de cuidados infantiles.** México requiere un sistema universal de cuidados que pueda atender a los hijos de todas las madres y padres trabajadores, sin que esto sea un privilegio exclusivo de las personas con empleos formales. Esto permitirá que el cuidado de los hijos deje de ser un factor determinante en la inserción y permanencia de la mujer al mercado laboral, durante y después de la pandemia. El sistema de cuidados podría incluir un aumento en los subsidios para las guarderías y escuelas, hacer deducibles los gastos por cuidados y legislar para incrementar los presupuestos locales y federales en la materia. Un sistema universal de cuidados infantiles permitiría que las madres trabajadoras continuaran con su participación laboral incluso durante la pandemia.
5. **Repensar el esquema de licencias de cuidado.** Ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas, crear la licencia de paternidad y las licencias para atender eventualidades críticas de carácter médico familiar, son temas que actualmente se encuentran en la agenda legislativa. Durante la pandemia, ha surgido la necesidad de otro tipo de licencias, como son el acompañamiento a hijos por motivos escolares y las licencias por aislamiento a portadores de covid-19. Todas las licencias deben diseñarse pensando en impulsar la participación equitativa de hombres y mujeres en las obligaciones de cuidado.

²⁷ European Commission, "EU Labour Force Survey". <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/overview> (Consultado el 02/09/2020)

²⁸ Bureau of Labour Statistics, "Employment characteristics Families - 2019", 2020. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/famee.pdf> (Consultado el 02/09/2020)

²⁹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo> (Consultado el 02/09/2020)

6. **Incentivar la adopción de políticas corporativas de integración vida-trabajo.** Este tipo de políticas son trajes a la medida que cada organización puede implementar para flexibilizar, en la medida de lo posible, las condiciones laborales con el fin de que sus colaboradores puedan compaginar sus necesidades personales con las exigencias del trabajo. Algunos ejemplos son el teletrabajo, días personales con goce de sueldo y horarios flexibles, entre muchos otros.³⁰ Por la carga tan alta que tienen las mujeres dentro del hogar, estas políticas pueden alentar a que más de ellas se sumen al mercado laboral. Además, podrían generar beneficios para los empleadores como una menor tasa de rotación y posibles aumentos de productividad.³¹ Más aún, este tipo de políticas han permitido la operación de muchas organizaciones durante lo más álgido de la pandemia. Por ello, aprovechando el contexto actual, se deben generar incentivos para que más empleadores las aprovechen, por ejemplo, a través de una certificación pública y voluntaria que reconozca a las empresas que las implementan. Asimismo, es importante dar seguimiento a las iniciativas que se han presentado en el Congreso para reglamentar el teletrabajo³², de forma que deriven en una ley que genere beneficios para todas las partes.
7. **Escalonar el regreso a clases presenciales.** A diferencia del principio de la pandemia, el inicio del ciclo escolar 2020-2021 se dio cuando varios sectores ya cuentan con actividades presenciales, lo cual genera una crisis de cuidados. Si bien las escuelas no deben abrir hasta que la epidemia esté controlada, las autoridades estatales deberían desarrollar un plan escalonado de regreso a clases presenciales que empiece en las zonas con menos casos y progrese con base en las edades de los alumnos, empezando por los más pequeños.
8. **Al retomar las clases presenciales, evitar brotes en las escuelas que pongan en riesgo a las maestras e intensifique la crisis de cuidados.** El primer de junio de 2020, el presidente ordenó el recorte del 75% al gasto corriente del presupuesto público³³ con lo que disminuyeron los gastos operativos para las escuelas. Esta partida es fundamental para la adquisición de insumos de aseo, gel antibacterial, cubrebocas, caretas y materiales para acondicionar las aulas. Una vez que se retomen las clases presenciales, estos insumos permitirán evitar contagios y responder rápidamente a cualquier brote, lo que podría evitar que se vuelvan a

³⁰IMCO, "Catálogo de mejores prácticas de integración vida trabajo en México", 2019. <https://imco.org.mx/practicas-vida-y-trabajo/> (Consultado el 03/09/2020)

³¹IMCO, "Trabajar sin dejar de vivir, mejores prácticas de integración vida trabajo en México", 2019. <https://imco.org.mx/practicas-vida-y-trabajo/> (Consultado el 20/08/2020)

³²Gómez McFarland, Carla. "Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en relación al teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura", Cuadro Analítico de Propuestas Legislativas No. 42, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020. http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4949/CA_42.pdf?sequence=2&isAllowed=y

³³Zedryk Raziel, "Recorte de 75% compromete gastos de servicios básicos del gobierno y arriesga inversiones en salud y ciencia", Animal Político, 1 de junio de 2020, <https://www.animalpolitico.com/2020/06/recorte-75-gasto-corriente-pago-servicios-gobierno/> (Consultado el 20/08/2020)

cerrar las escuelas. Además, este presupuesto ayudará a brindar la protección de los docentes de educación básica, de los cuales el 67.5% son mujeres.³⁴

9. **Generar incentivos para que las mujeres de secundaria y preparatoria continúen estudiando.** En 2017, el Inegi reportó que el 18.1% de las mujeres entre 15 y 17 años que abandonaron sus estudios fue por embarazo, matrimonio o unión y motivos familiares. Este dato puede aumentar durante el periodo de educación a distancia. Es fundamental evitar que las mujeres abandonen sus estudios para dedicarse al trabajo de cuidado, ya sea de sus propios hijos, de hermanos menores o de otros familiares. Así como romper con los estereotipos de género en los que se asume que la mujer debe encargarse del trabajo no remunerado de la casa. Una forma de generar estos incentivos es aprovechar las becas para que niñas y mujeres jóvenes reciban un apoyo mayor que sus contrapartes varones. Esto aunado a medidas para elevar la calidad académica podría mejorar las expectativas laborales de la próxima generación de trabajadoras.
10. **Diseñar programas sociales en los que las mujeres trabajadoras de grupos vulnerables sean prioridad.** La pérdida del ingreso para las mujeres que pertenecen a grupos vulnerables representa una pérdida de autonomía económica que puede orillar a las mujeres a situaciones de violencia dentro de sus familias. Los seguros de desempleo, los créditos, y otras modalidades de transferencias directas pueden ayudar a madres solteras, familias en la línea de pobreza, mujeres de zonas rurales, madres adolescentes y mujeres en situación de violencia.

³⁴ Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, “*Los docentes en México, informe 2015*”, 2015. <https://inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P11240.pdf> (Consultado el 07/09/2020)

IMCO

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD, A.C.