

# Mujeres y hombres en **busca** de un



BENJAMÍN ALEMÁN CASTILLA Y KARLA CUILTY ESQUIVEL

Un estudio describe el avance en la disminución de la brecha de género en el acceso a un trabajo decente y la ocupación de calidad en México. Algunos rubros avanzan hacia la plena equidad, otros van retrasados.



**E**n 2015 se reunieron más de 130 líderes mundiales en la sede de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para establecer una agenda común que atendiera los principales problemas de la humanidad. Temas como salud, hambre, calentamiento global, educación, igualdad, bienestar, crecimiento económico, entre otros, fueron contemplados. De estos temas surgieron 17 objetivos que conformaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

1. fin de la pobreza
2. hambre cero
3. salud y bienestar
4. educación de calidad
5. igualdad de género
6. agua limpia y saneamiento
7. energía asequible y no contaminante
8. trabajo decente y crecimiento económico
9. industria, innovación e infraestructura
10. reducción de las desigualdades
11. ciudades y comunidades sostenibles
12. producción y consumo responsables
13. acción por el clima
14. vida submarina
15. vida y ecosistemas terrestres
16. paz, justicia e instituciones sólidas
17. analizar para lograr los objetivos

México, junto con otros 192 países miembros de la ONU, se comprometió con el programa *Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, el cual cuenta con 169 metas enfocadas a lograr los 17 objetivos. Esta agenda es un avance significativo en el reconocimiento de la interacción e interconexión que tienen los objetivos y sus metas, es decir, considera los temas sociales, económicos y ambientales de forma integral.

El Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) ha llevado a cabo una investigación para indagar los avances en México sobre el Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. El documento, titulado *Trabajo decente en México 2005-2020: Análisis con perspectiva de género*, contó con el apoyo de AT&T México, empresa comprometida con la Agenda 2030 y con la igualdad de género.

La compañía cuenta con diferentes iniciativas para promover la inclusión femenina y

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como su programa Mujeres STEM, que integra el talento de estudiantes de carreras STEM -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-, quienes después tienen la oportunidad de ser contratadas en AT&T México. Hasta la fecha, 176 becarias STEM han participado en el programa y 78 han sido promovidas a posiciones internas. AT&T ha recibido distintos reconocimientos por este programa, que ha contribuido a fortalecer el talento que forma parte de la empresa.

El Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible busca «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos».<sup>1</sup>

#### **POR UN TRABAJO VALORADO**

Como menciona Carlos Llano, «el hombre y la mujer no fueron creados para trabajar, el trabajo es parte, muy importante, de su vida, pero definitivamente no constituye su finalidad.» Por eso, construir una sociedad donde el trabajo remunerado y no remunerado sea respetado y valorado es esencial, de cara a los nuevos procesos que enfrentará el empleo como resultado de la Cuarta Revolución Industrial y de la pandemia por COVID-19.

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ocupó por primera vez el término trabajo decente. Desde ese momento, el concepto ha evolucionado de ser una estructura de objetivos deseables como protección social, empleabilidad, promoción y defensa de los derechos laborales a ser una idea clara y medible. Hoy en día, la OIT cuenta con una metodología que ha sido aplicada en países como Brasil, Corea del Sur, Reino Unido, Turquía e Italia, entre otros.

En México, la investigación descrita arriba es la primera que analiza los 10 elementos considerados por la OIT a través de 16 indicadores. Además, cuenta con 14 brechas de género para igual número de indicadores, donde se muestran las principales disparidades entre mujeres y hombres.

La importancia de conocer la evolución del trabajo decente en México a lo largo de los últimos

## **el objetivo es indagar las características del empleo en México y si cubre los estándares internacionales de trabajo decente.**

15 años es relevante porque aun cuando existen muchos artículos sobre el mercado laboral, ninguno sigue la metodología de la OIT. Además, se realiza un análisis global que abarca el total de la Población Económicamente Activa y No Activa -mujeres y hombres- y también cuantifica los indicadores por sexo y las brechas de género correspondientes.

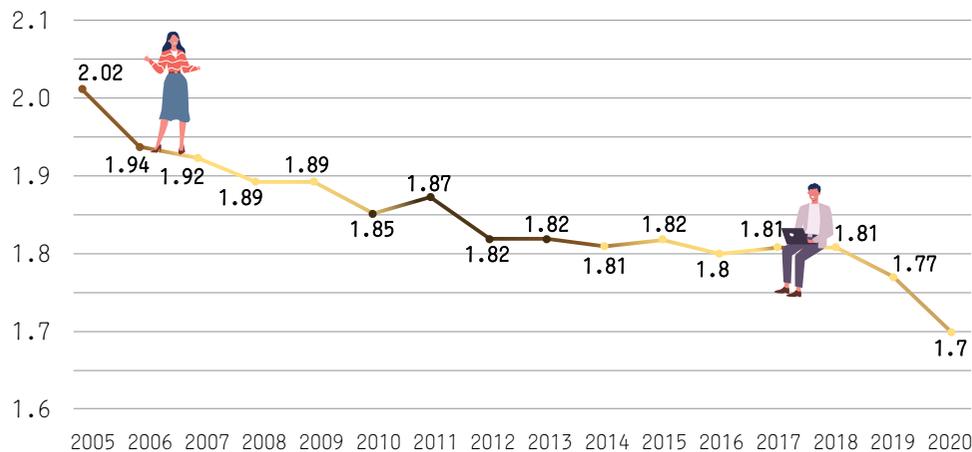
El estudio reconoce los avances y retos que tenemos en materia laboral y brinda evidencias sobre los aspectos que generan inequidades entre mujeres y hombres. El objetivo es indagar las características del empleo en México y si éste cubre los estándares internacionales de trabajo decente, así como realizar un estudio comparativo sobre las condiciones de trabajo decente para mujeres y hombres.

La Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) es la fuente de información de los datos usados en la investigación. Esta encuesta, a cargo del



Figura 1. Brecha relación empleo-población (EPR) entre hombres y mujeres

EPR hombres/EPR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ha transitado por una larga historia desde su origen en 1972, cuando la OIT y el gobierno mexicano comenzaron a formar encuestas relacionadas con el empleo. En 1983, con la creación del INEGI, se constituyó un sistema estadístico formal para el análisis del mercado laboral mexicano.

En la actualidad, la estructura de la ENOE se ha beneficiado de la retroalimentación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Grupo de París, el Grupo de Delhi, la Oficina de Estadísticas de la ONU, el grupo de trabajo intersecretarial de revisión de los Sistemas de Contabilidad Nacional y el Acuerdo Laboral de América del Norte, enriqueciendo así su enfoque. Para garantizar la homogeneidad de las comparaciones anuales, en la investigación se tomaron los datos del primer trimestre desde 2005 hasta 2020.

De las 10 metas fijadas por la ONU para el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, cuatro de ellas se adscriben a la promoción del trabajo decente. A continuación, se enlistan dichas metas y los resultados correspondientes que se obtuvieron de la investigación:

**8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con

discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

La relación empleo-población (EPR, del inglés *employment-to-population ratio*) cuantifica la capacidad de un país para integrar personas al mercado laboral, es decir, generar empleos. En términos globales, México ha mantenido constante la integración laboral. Al observar

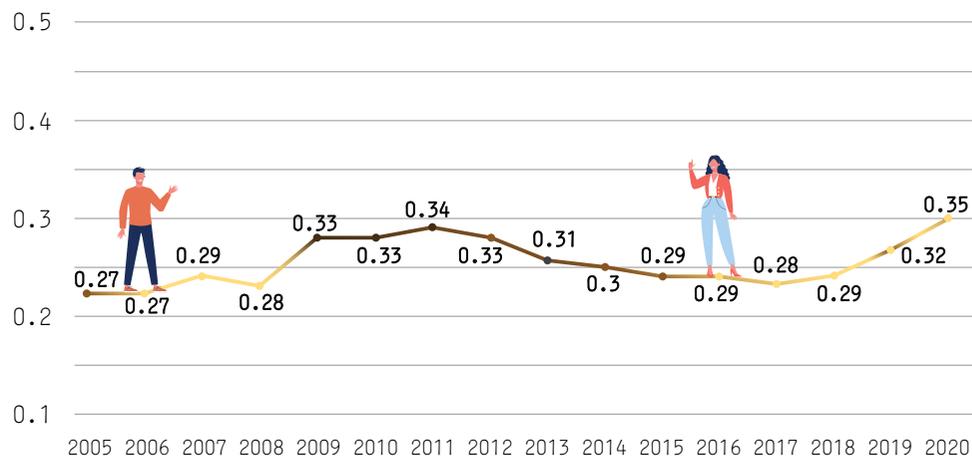
la tendencia por sexo, se evidencia una menor frecuencia de integración al trabajo remunerado por parte de las mujeres, con un valor promedio de 40.7%, inferior al 75% de los varones. Dentro de las dificultades preponderantes femeninas se encuentra la conciliación del empleo con las labores domésticas y de cuidado atribuidas históricamente a las mujeres (Kaplan y Piras, 2019). Sin embargo, la brecha de género exhibe una tendencia positiva en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que esta ascendía a 2.02 en 2005 y bajó a 1.7 en 2020 (ver Figura 1).

**8.6** De aquí a 2020, (el objetivo es) reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

El indicador de jóvenes sin educarse, capacitarse o trabajar (NEET, del inglés *not in employment, education or training*) es relevante porque muestra la expectativa de los jóvenes en el mercado laboral. Si este indicador es elevado, la economía tendrá una baja productividad laboral en el futuro que incidirá en su nivel de vida. En el primer trimestre de 2020, 18.1% de

Figura 2. Brecha de jóvenes sin educarse, capacitarse o trabajar (NEET) entre hombres y mujeres

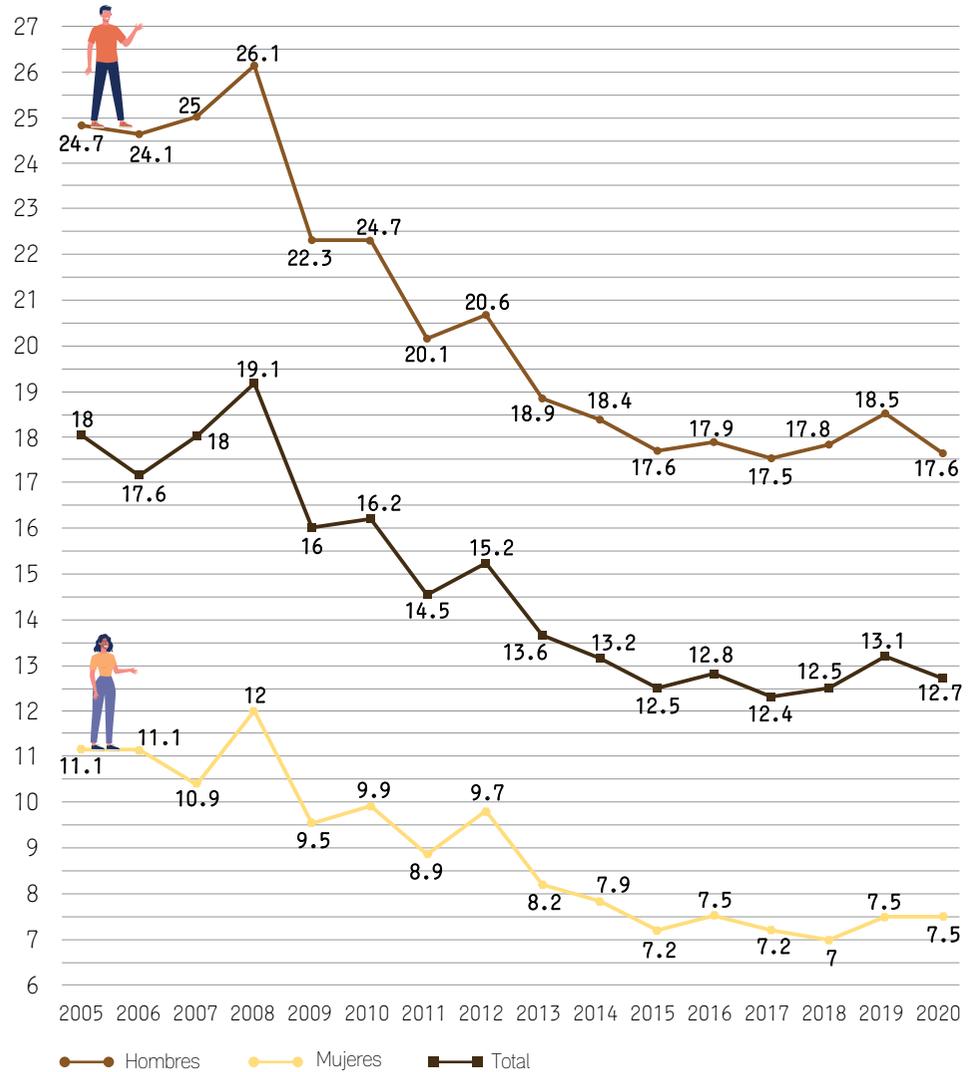
NEET hombres/NEET mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

Figura 3. Trabajo infantil (CHLD)

% de menores de edad (12 a 17 años) en ocupación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

las mujeres y los varones jóvenes encuestados (entre 15 y 24 años de edad) declararon no estar estudiando, capacitándose o trabajando, siendo la proporción más baja registrada en los últimos 15 años. Aunque esto parezca una buena noticia, al hacer el análisis por género se observa una brecha de 0.35 (ver Figura 2), debida a que 26.8% de las mujeres no estudian, se capacitan o trabajan siendo un porcentaje elevado en comparación con 9.4% de los hombres.

**8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados. De aquí a 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

El trabajo infantil, medido a partir de la tasa de ocupación laboral para niños con edades entre los 12 y los 17 años (CHLR, del inglés *child labour ratio*), se calculó en 12.7% para 2020, aunque la cifra más baja reportada en el periodo de estudio fue 12.4% en 2017 (ver Figura 3). México todavía requiere un esfuerzo importante para desaparecer el trabajo infantil, como lo plantea la meta 8.7 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. En el análisis de género, los niños tienen una mayor prevalencia, con 17.6% contra 7.5% para las niñas.

**8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.<sup>2</sup>

La protección de los derechos laborales se puede relacionar con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. La afiliación sindical (TUDR, del inglés *trade union density rate*) es una forma de cuantificar la proporción de personas agrupadas en esquemas comunitarios para defender sus derechos. En México, se muestra una tendencia decreciente en la tasa de

afiliación sindical. En 2005, 16.8% de la población ocupada tenía participación en algún sindicato, mientras que para 2020 la cifra fue de 12.4%. Tanto mujeres como hombres registran una tendencia a la baja en este indicador; sin embargo, las mujeres tienen mayor prevalencia a formar parte de un sindicato con 14.5%, mientras que los hombres apenas alcanzan 11%

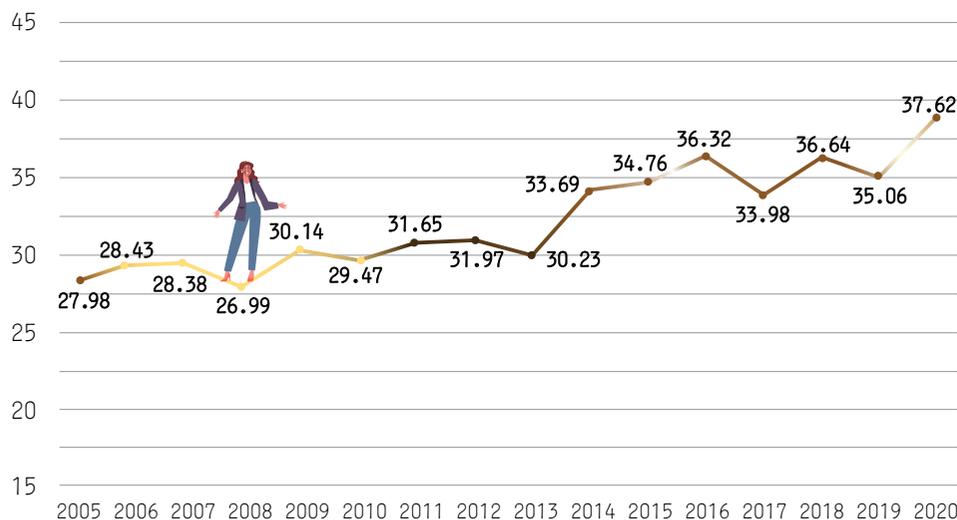
Como respuesta a la Declaración de igualdad de oportunidades y trato a las trabajadoras, la metodología de la OIT considera el elemento Igualdad de oportunidades y trato en el empleo,

que a su vez contempla dos indicadores ligados en exclusiva al tema de la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral.

El resultado más significativo en los 15 años que abarca la investigación es la trayectoria creciente de mujeres ocupando puestos de media y alta dirección (WSMM, del inglés *Women in Senior and Middle Management*). Mientras que en 2005 solo 28% de dichos puestos eran ocupados por mujeres, para 2020 tenemos 38% de mujeres (ver Figura 4). Es decir, las mujeres han logrado incrementar su participación

### Figura 4. Mujeres en la alta y media dirección (WSMM)

% del empleo total en ocupaciones de alta y media dirección



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

en 10 puntos porcentuales con un crecimiento promedio anual de 2%. Esto nos lleva a concluir que, de forma consistente, las mujeres se han logrado colocar cada vez más frecuentemente en puestos directivos.

Los sectores que han incorporado con mayor frecuencia a mujeres en puestos de dirección son las manufacturas, el comercio al por menor y los servicios financieros e inmobiliarios.

El otro indicador de este elemento es la segregación ocupacional, medida a partir del índice de Duncan (DID, del inglés *Duncan Index of Dissimilarity*), el cual exhibe la representación femenina y masculina en las diferentes ocupaciones y sectores de la economía. Este índice toma valores entre cero y uno, donde el primero indica que mujeres y hombres tienen presencia igualitaria en las ocupaciones y el segundo que hombres y mujeres no se integran en las mismas ocupaciones laborales. Desafortunadamente el avance aquí ha sido casi nulo durante el periodo de análisis, con un valor máximo de 0.576 y mínimo de 0.558. La segregación ocupacional sigue presentándose en la mayoría de los sectores, no obstante, se ha cerrado un poco en los corporativos, minería y construcción.

#### INDICADORES DE GÉNERO

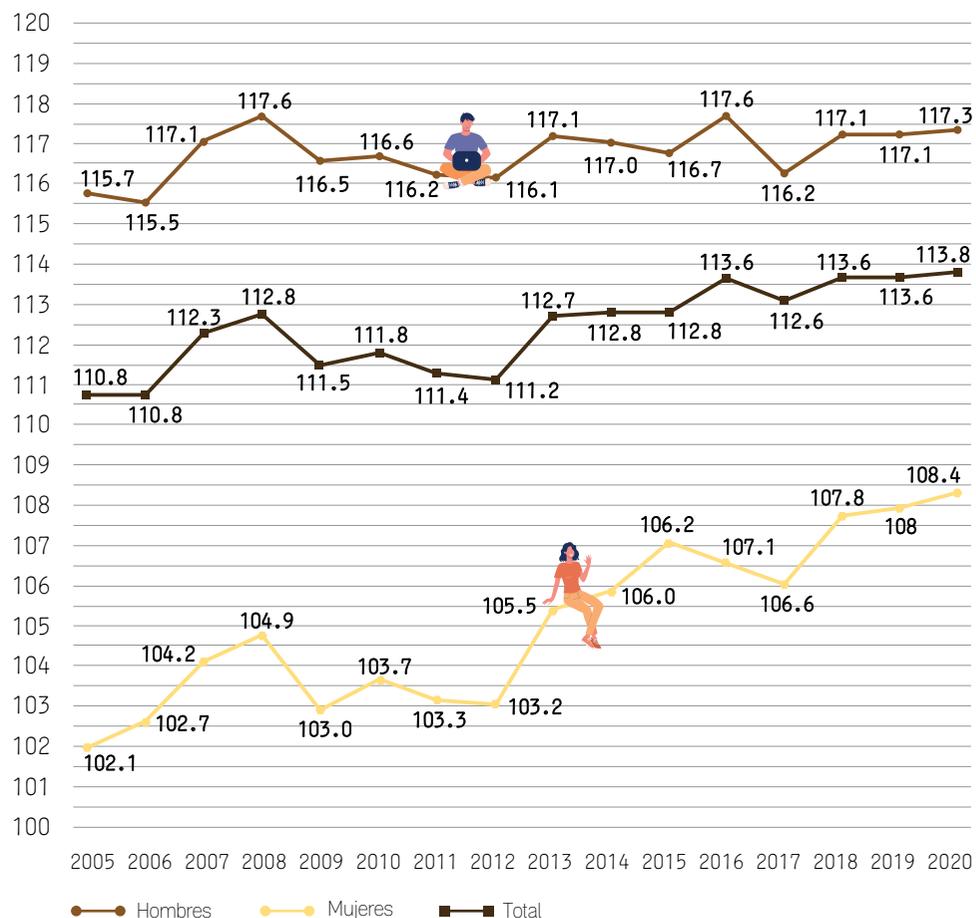
A continuación, se presentan otros indicadores con resultados notables en materia de género:

- El concepto de trabajo decente de la OIT contempla el elemento Balance entre los

ámbitos laboral, familiar y personal. Para México, en la investigación se utilizó el indicador Tiempo Libre (TLIB), que mide las horas semanales que las personas no dedican a trabajos remunerados y no remunerados (como las responsabilidades del hogar) (ver Figura 5). Las mujeres cuentan con 62% de las horas semanales libres, mientras que los hombres alcanzan 70%. La OCDE reporta resultados similares: las mujeres mexicanas invierten una hora más al día que la media en actividades no

### Figura 5. Tiempo libre (TLIB)

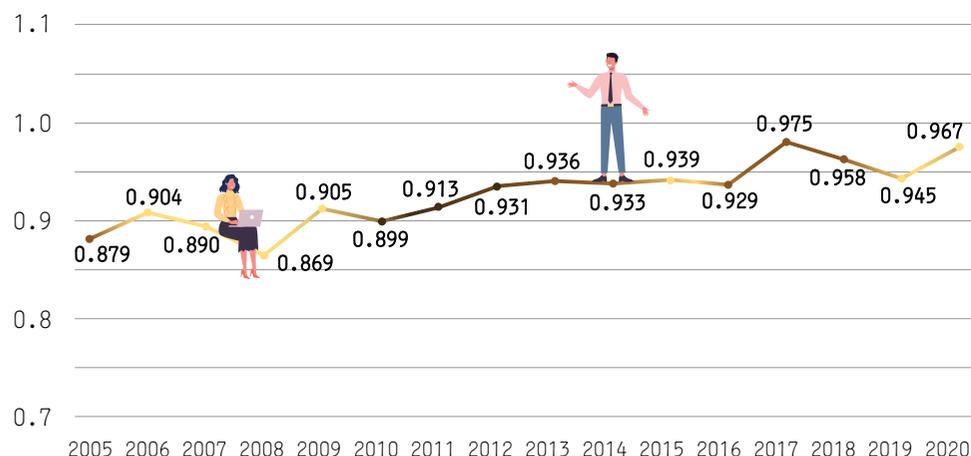
Promedio de horas por semana no usadas en semanas laborales (pagadas o no pagadas)



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

**Figura 6. Brecha trabajadores con salarios bajos (ELPR) entre hombres y mujeres**

ELPR hombres/ELPR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE (INEGI)

remuneradas de los países estudiados y es el segundo país después de la India con mayor tiempo dedicado al hogar y al cuidado.

- Con relación a las remuneraciones económicas derivadas del trabajo, medidas por el indicador Trabajadores con salarios bajos (ELPR, del inglés *employees with low pay rate*), las mexicanas han cerrado la brecha salarial de 0.879 en 2005 a 0.967 en 2020 (ver figura 6). Todavía falta un poco para lograr la igualdad salarial, pero siguiendo la tendencia actual será posible hacerlo pronto.
- La tasa de desempleo (UR, del inglés *unemployment rate*) es el indicador que mide el nivel de desocupación respecto de la Población Económicamente Activa. Para el 2020 es prácticamente la misma para hombres (3.4%) y mujeres (3.5%). Es decir, el desempleo afecta a hombres y mujeres por igual. La brecha de género en este indicador se ha cerrado del 0.83 observado en 2005 a 1.01.

Para México, tanto los avances en las metas del Objetivo 8 en materia de trabajo decente, como los resultados en inclusión femenina en la Alta Dirección y otros indicadores, todavía presentan retos de igualdad e inclusión. De las cuatro metas planteadas hemos tenido avances, pero todavía se muestran brechas de género tanto para mujeres y hombres. Por fortuna, el indicador de mujeres en la media y alta dirección

presenta un crecimiento constante y, de seguir a ese ritmo, es posible alcanzar la igualdad de presencia de género en los puestos directivos para 2030. Además, el salario pagado a las mujeres se ha incrementado, lo que cerró la brecha de género de forma constante.

Un aspecto cultural para transformar en los años futuros es la distribución de las cargas domésticas y de cuidado al interior de las familias, así como disminuir las jornadas laborales excesivas de los hombres. Según la OCDE, ambas cargas son comparativamente superiores a las observadas en otros países como Chile, país latinoamericano similar al nuestro.

**las mujeres han logrado incrementar su participación en 10 puntos porcentuales con un crecimiento promedio anual de 2%.**

Si bien muchos de los empleos en México distan de poder ser considerados como «decentes» bajo la metodología de la OIT, también se deben considerar los avances a nivel país en cuanto a la inclusión de la mujer y la reducción de ciertas brechas de género.

La pandemia de COVID-19 abrió una gama de desafíos. El trabajo remoto y la digitalización de diversos procesos en las empresas están transformando los esquemas laborales tradicionales. Por dar algunos ejemplos: las jornadas laborales como las conocíamos desaparecieron, los accidentes laborales no son claros con el teletrabajo. Estos cambios influirán en el concepto de trabajo decente futuro y quizás fomenten una mayor inclusión femenina si facilitan la conciliación entre el ámbito profesional, familiar y personal.

Sin duda alguna el largo periodo de confinamiento y sus efectos en la economía mexicana son profundos y requerirán de un periodo paulatino de recuperación. Por eso, el CIMAD espera los resultados de la ENOE correspondientes al primer trimestre del 2021, para realizar comparativos con los años anteriores, identificar avances y retrocesos tanto a nivel global como por sexo en el trabajo decente. Con base en esa información será posible presentar nuevas propuestas que generen esquemas laborales más incluyentes, justos y productivos tanto para mujeres como para hombres. </>

1 Párrafo recopilado de: [https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2017/07/170713\\_ODS-metas-digital.pdf](https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2017/07/170713_ODS-metas-digital.pdf) acceso el 8 de febrero de 2021.

2 Ver: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.

**Benjamín Alemán** es profesor de Entorno Económico en el IPADE Business School.

**Karla CUILTY** es investigadora senior en el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección del IPADE Business School.