PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Formas de potenciar las habilidades de las Mujeres para aumentar su probabilidad de contratación en el mercado laboral, en los diferentes sectores”

Monserrat Hernández Avalos.

Abril 2022

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I.- Introducción. 3

II.- Justificación de la realización de la investigación. 7

III.- Planteamiento y delimitación del problema. 10

IV.- Objetivo. 16

V.- Marco teórico. 17

VI.- Formulación de la hipótesis. 20

VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación: 21

VIII.- Conclusiones. 45

IX.- Bibliografía. 50

I.- Introducción.

A nivel general, en los mercados laborales existe una menor participación de las mujeres en el empleo. La participación laboral femenina se concentra en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y menores niveles de ingresos, lo que vuelve evidente la segregación vertical y las brechas salariales. A lo anterior se suma la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, es así como se conforma el entorno desafiante para lograr la Autonomía Económica de las Mujeres.

Además de que la segregación ocupacional, ha confinado a las mujeres a trabajos que con frecuencia están peor valorados que otros en los cuales se desempeñan mayoritariamente los hombres. A lo anterior se suma el hecho de que las mujeres perciben menos ingresos por un trabajo de igual valor.[1] No obstante, en la búsqueda de igualdad de género en el trabajo se han logrado avances para combatir los estereotipos que aún predominan en muchos lugares de trabajo, como un notable compromiso de la sociedad civil y el hecho de que este tema figura en la agenda política de la mayoría de los países.

También son importantes las medidas especialmente dirigidas a mejorar la inserción laboral de las mujeres a través de políticas educativas y de formación profesional, así como el impulso al desarrollo de las mujeres en las llamadas disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), y desde luego en las que generan capacidades para abrir empresas y desarrollar emprendimientos.[2]

Asimismo, el impacto de las tasas de participación femenina (PLF) son un factor clave a considerar para el Desarrollo Económico y Social de los países. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) existen estudios que comprueban que en posiciones

---

1 "El desafío de la igualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe", consultado en: https://www.ilo.org/americas/oficina-regional/direcci%C3%B3n-regional/discursos/WCMS_619948/lang--es/index.htm

[2] *Ídem.*

de alta dirección las mujeres son un 8% más productivas que los hombres. En este sentido, cabe señalar que la población femenina tiene mayores tasas de graduación y mejores calificaciones a nivel universitario, además de que destina más del 70% de sus ganancias para su comunidad y su familia; sin embargo, son quienes tienen menor participación en el mercado del trabajo. Pese a lo anterior las mujeres aun enfrentan muchas barreras para llegar a puestos de decisión a nivel corporativo, donde siguen siendo mínimas.

Es necesario que el Estado cree políticas públicas que favorezcan a las mujeres para obtener mayor participación laboral de acuerdo con sus condiciones, ya que diversos factores históricos, y sobre todo culturales, han hecho que la balanza esté mayoritariamente inclinada a favor de los hombres.[3] En cuanto a la participación de las mujeres en diversos sectores económicos, hoy en día ellas se están desempeñado como agricultoras, trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras o médicas y desempeñan muchos otros trabajos que eran impensables en el pasado.

[3] "En México menor participación laboral femenina", consultado en: www.forbes.com.mx

Problemática abordada

El Caso de México[4]

En México, las tasas de participación femenina (PLF) en la fuerza de trabajo son bajas a comparación de Europa e incluso de muchos países de América Latina. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2017, el país registró la segunda tasa de participación laboral femenina más baja de las 36 naciones miembros, tan sólo superado por Turquía (OCDE, 2017).

Sobre ello se ha señalado que una de las principales razones, por las cuales México tiene una de las tasas más bajas de participación laboral femenina, es debido a los estereotipos de género, los cuales están fuertemente arraigados en la sociedad y dictan que la mujer tiene que permanecer en casa. Además, algunas de las estadísticas oficiales respaldan la idea de que hay más hombres en altos cargos gerenciales y más mujeres en sectores con menor remuneración, como la educación y la administración.

La baja participación laboral femenina provoca una fuerte dependencia económica hacia sus padres o parejas, lo que se traduce en una menor calidad de vida para las familias y una mayor posibilidad de sufrir violencia doméstica. Esto a su vez impacta de manera negativa al desarrollo humano, económico y social del país. Se debe insistir en el hecho de que, debido a ciertos factores sociales y culturales, muchas mujeres en México se han enfrentado a la disyuntiva de elegir entre sus carreras profesionales y su familia.

Así la barrera más importante a la oferta laboral para las mujeres es la necesidad de proveer cuidado a niños y adultos mayores y cumplir con las responsabilidades del hogar. Las normas sociales y de género constituyen un muro para la participación de las

[4] La información que integra este apartado se recuperó de www.forbes.com.mx "En México menor participación laboral femenina", consultado en: https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/

mujeres. Estas, junto a bajas expectativas con respecto a construir una carrera laboral, reducir significativamente la oferta laboral para ellas.

II.- Justificación de la realización de la investigación.

Las mujeres necesitan potenciar sus habilidades y redireccionar la concentración de sus talentos para garantizarles el derecho a participar en empleos bien remunerados y de calidad. Lograr que ellas cuenten con un salario suficiente favorecerá las posibilidades para superar la pobreza, también les proporcionará autosuficiencia y seguridad económica, además de la posibilidad de asegurar beneficios de protección social como seguro de desempleo y pensiones dignas en la vejez.

Cumplir tal objetivo es determinante para el desarrollo del país, sobre todo en un contexto en el que muchas se han visto afectadas en la esfera de lo laboral por el impacto de la pandemia, pues no solo han perdido su trabajo, sino que han tenido que dedicar más tiempo a las labores de cuidados. La crisis de salud pública que generó la pandemia por COVID-19 fue impactando otros aspectos de la vida siendo lo laborar uno de los más afectados, siendo las actividades del sector servicios, como el comercio minorista, el turismo y la hospitalidad, algunos de los más vulnerados, resaltando el hecho de que tienen sobrerrepresentación femenina. Por ejemplo, antes de la pandemia, siete de cada 10 mujeres se desempeñaban en este sector. 30% de las trabajadoras lo hacía en sectores vinculados al cuidado (salud, educación y trabajo doméstico), frente a un 6% de los hombres.

Asimismo, la pandemia aceleró la necesidad de adoptar herramientas digitales lo que se tradujo en el cambio de las competencias exigidas en el mercado laboral. La demanda de trabajadores en las ocupaciones de atención médica y STEM proyecta un crecimiento más alto que el esperado antes de la pandemia, debido a que, por un lado, se incrementarán las necesidades de atención a la salud a medida que las poblaciones se envejecen y aumentan los ingresos, y por otro, crecerá la necesidad de personas capaces de crear, implementar y mantener nuevas tecnologías (McKinsey, 2021). En este sentido, se sabe que actualmente las mujeres mexicanas están eligiendo la especialización y el desarrollo de destrezas digitales como herramientas que les contribuyan a su crecimiento en un mercado laboral cada vez más exigente.[5]

[5] "5 Habilidades a desarrollar para la inclusión de mujeres al mercado laboral", consultado en https://idconline.mx

En el ámbito empresarial, las estadísticas muestran que los emprendimientos de las mujeres se concentran en empresas de tamaño reducido, con poco o nulo acceso al financiamiento formal y a recursos tecnológicos y en sectores de menor dinamismo, con poca vinculación con el comercio exterior, alejados de emprendimientos innovadores de capital de riesgo y con baja integración digital. La combinación de estos factores afecta su desempeño y posibilidades de crecimiento.[6]

En el ámbito del talento en la fuerza laboral, las mujeres concentran su capital humano en campos con menores retornos, por orientación de su formación y por oportunidades de conciliación laboral-familiar. Son menos propensitas a estudiar Carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y a desarrollarse profesionalmente en el sector TIC y en empleos de plataformas digitales, sectores de alta demanda y retornos salariales.[7] Las mujeres se concentran en el sector de cuidado como educación y salud, consideradas típicamente femeninas, suelen ser de baja calidad y se encuentran entre los trabajos peores remunerados en comparación con otras áreas consideradas más masculinas y mejores remuneradas como las ya mencionadas carreras CTIM (Bustelo et al., 2019).

De acuerdo a la agenda 2030 y sus objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[8] de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, se reconoce a la tecnología como un medio de implementación para alcanzar el Desarrollo Sostenible. En

[6] "Mujeres Emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos" de la serie Mujer y Desarrollo, consultado en www.cepal.org

[7] "En el mundo, sólo 35% de mujeres eligen una carrera de ciencia y tecnología", consultado en www.jornada.com.mx

[8] Los ODS se pueden consultar en lel siguiente link https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf.

los ODS se abordan metas relacionadas al avance del desarrollo tecnológico, la economía digital y la sociedad de la información (ODS 1, 5, 9); la construcción de capacidades a través de la educación de calidad y de la formación profesional y programas técnicos (ODS 4); la universalización de la protección social (ODS 1, 5); la economía del cuidado (ODS 5); el acceso a servicios financieros (ODS 1,5,8); la mejora de la productividad y el crecimiento económico (ODS 8); la creación de trabajos decentes, la formalización y el desarrollo de emprendimientos (ODS 5, 8) (CEPAL, 2018a). El factor tecnológico en la transformación de la naturaleza de los trabajos del futuro, así como en los complejos procesos de la creación y destrucción de empleos y el efecto que esto tendrá para la igualdad de género y el crecimiento económico.

III.- Planteamiento y delimitación del problema.

La desigualdad de género en el trabajo sigue siendo una realidad. Año tras año las cifras revelan que todavía queda mucho por hacer para lograr que **mujeres y hombres accedan en iguales condiciones al mercado laboral.** Ante este panorama en el presente documento se aborda la problemática del entorno laboral actual y cómo afecta la presencia de la desigualdad de género en los siguientes aspectos[9] que merecen la atención y resolución en la agenda civil y política:

- **Las mujeres son las que más trabajan a tiempo parcial**

  De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), en México, las mujeres son las que tienen una mayor participación en empleos de tiempos parciales, es decir, de menos de 35 horas semanales.

  En el "Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021" se muestran los datos que señalan que las mujeres que en el país tienen un empleo a tiempo parcial representan 36.7 por ciento, mientras que los hombres significan 19.3 por ciento.

  Una situación similar ocurre en la región de América Latina y el Caribe, donde en promedio, 39 por ciento de las mujeres de 15 a 64 años que trabajan lo hacen a tiempo parcial, en comparación con 23 por ciento de los hombres.

  Además, según la Conferencia Internacional “Trabajo y Salud en la mujer”, organizada por el Instituto de Sindicatos Europeos (European Trade Union Institute, ETUI) lo anterior puede considerarse un indicador de la gran diferencia en el régimen de trabajo entre hombres y mujeres de 15 a 64 años.[10] Asimismo, apuntaron que **esta diferencia tan grande se puede basar en la necesidad de conciliación de las actividades domésticas,** que todavía se

[9] Los elementos que a continuación se presentan han sido propuestos por el comité de la Organización “México ¿Cómo Vamos?”

[10] Los datos hacen referencia al año del estudio, 2013, y a diferentes países.

siguen considerando tarea de las mujeres, y que socialmente tienen menores capacidades de acceso al mercado laboral.

- **Diferencias entre el trabajo formal y el trabajo en general**

  Las mujeres trabajan menos horas que los hombres en el ámbito formal, en realidad gastan más horas en las labores del hogar, las cuales cuentas como horas de trabajo, aunque no sean pagadas. En este sentido, **las mujeres realizan muchas más horas laborales que los hombres**, aunque no se las paguen.

- **El acoso en el trabajo, una realidad más visible para las mujeres**

  En el caso del género masculino, esta práctica disminuye cuanto más alto es el nivel de estudios del trabajador, pero esta tendencia no es igual para las mujeres. Por lo que el acoso se convierte en un factor determinante en las relaciones laborales de las mujeres.

- **Una gran brecha de actividad entre hombres y mujeres**

  Esta brecha se agudiza en el momento en el que la mujer se introduce en la etapa de maternidad**.** Pese a que la ley prohíbe explícitamente la discriminación laboral por razones de embarazo esta sigue presente en México, por ejemplo, en Chihuahua el porcentaje es de 28.8%, en Coahuila es de 21.5% y en Baja California de 26.0%, siendo las entidades en las que se registran los porcentajes más altos de mujeres que han sido discriminadas por esa razón. Estas cifras se basan en una muestra total de mujeres de 15 años y más que han trabajado entre los años 2010 al 2015, con base en INEGI-INMUJERES, en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

- **Las mujeres lideran el desempleo en México**

  El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), ha dado cuenta de que entre enero y marzo de 2022, la tasa de desocupación fue de 3,5% de la Población Económicamente Activa (PEA), siendo las mujeres el sector más desprotegido en materia de empleo, pues este primer trimestre de 2022 registró 3,60% de desempleadas, en contraste con los 3,55% de hombres desempleados.

- **Menos mujeres a nivel de la política**

  Si bien es cierto que la presencia de las mujeres en el entorno político se ha incrementado en las últimas décadas, desde ONU Mujeres se insiste que, a pesar de ello, solo representan al 22% de parlamentarios de todo el mundo**.**

- **Desempeña ocupaciones relacionadas con los roles de género**

  Los roles de género tradicionalmente han situado a la mujer ocupando cargos relacionados con el cuidado del hogar, de los hijos o hijas, o familiares. Esta idea preconcebida sobre la labor que puede desempeñar una mujer, puede tener mucho que ver con que la mayoría de personas que se desarrollan en el área del trabajo domésticos a nivel mundial sean precisamente mujeres. Sobre ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que ellas ocupan más del 80% de estos puestos.

- **Las mujeres ganan de media un 24% menos**

  Según datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) todavía hoy las mujeres perciben un salario inferior al varón. **La brecha es de alrededor de un 24% menos que el salario de ellos,** aunque no se debe perder de vista que la brecha salarial va a variar dependiendo del país.

En **México** por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres perciben 73 pesos, esto representa que el promedio de la **brecha salarial es** de 27 por ciento entre las compañías que participaron en un estudio que elaboró PwC **México**, junto con la Bolsa Institucional de Valores (BIVA) y Mujeres Invirtiendo.

- **Más mujeres que reciben el salario mínimo**

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 15,2% de las mujeres ingresa solamente **el salario mínimo** o incluso cifras menores, mientras que solo un 5,6% de los hombres se encuentra en esta situación. ¿Cómo se explica esta diferencia?

- **Mujeres más pobres**

Según una estimación realizada por ONU Mujeres, es posible que la pandemia de COVID-19 empuje a otros 47 millones de mujeres y niñas a la extrema pobreza, y profundice aún más la brecha de pobreza entre los géneros.

- **Mujeres más vulnerables**

Los elementos antes referidos son ejemplos de la disparidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a los que se suma el desarrollo de trabajos más precarios o peor remunerados, dando como resultado una mayor vulnerabilidad de las mujeres y un considerable riesgo de entrar en situación de pobreza o exclusión social. Según datos del 2014 del Fondo de Población de las Naciones Unidas, las mujeres también están a la cabeza en casos de pobreza, **siendo 6 de cada 10 de las personas más pobres a nivel mundial, mujeres.**

Dentro de los diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por las Naciones Unidas está la igualdad de género. Resulta por ello evidente que

a la ciudadanía y a los gobiernos les queda mucho camino y trabajo hasta convertirla en una realidad.

- **Más mujeres dejan de trabajar tras el nacimiento de los hijos e hijas**

  El rol de cuidado de menores sigue correspondiendo al género femenino**.** El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres tiene un valor económico inmenso. La politóloga Carina Lupica, y autora de “Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?”, título del último Anuario del Observatorio de la Maternidad (OM), hace la siguiente afirmaicón “esta brecha tiene nombre: se llama desventajas de la maternidad en el mercado de trabajo”. Las chicas que tienen hijos en general, deben dejar de estudiar y eso las complica después para trabajar: una de cada dos madres no termina la secundaria y un 30% vive en hogares bajo la línea de pobreza.

Este estudio se enfoca en los casos de México, así como de América Latina y el Caribe, destacando inicialmente que en la región se encuentran países con niveles de participación laboral femenina (PLF) muy distintos. En América Latina y el Caribe 78.1% de las mujeres que están ocupadas lo hacen en sectores definidos por la CEPAL como de baja productividad, lo que implica peores remuneraciones, menor contacto con las tecnologías y la innovación y en muchos casos empleos de baja calidad. En México menos de seis de cada 10 mujeres son participantes del mercado de trabajo.

Considerando lo anterior es relevante que las trabajadoras adquieran las habilidades necesarias para pasar de sectores en declive a sectores emergentes como, por ejemplo, tecnologías digitales, que están siendo adoptadas a pasos agigantados. Por lo que es urgente considerar y atender estas nuevas demandas del mercado laboral que surgen debido a la revolución tecnológica. Para lograr el **aumento de la probabilidad de contratación laboral femenina en diferentes sectores se requiere establecer formas de potenciar las habilidades y capacidades de las mujeres** que incluya por un lado una transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales.

Se vislumbra una realidad en la que los empleos del futuro afectarán las dinámicas laborales y requerirán habilidades nuevas (Weller, 2017). Ante este panorama uno de los desafíos al que hoy se enfrenta América Latina y el Caribe —y por lo tanto México— consiste en relacionar los conocimientos, las capacidades y, sobre todo, la perspectiva de género con el empleo, la productividad y el desarrollo.

IV.- Objetivo.

El objetivo general de este estudio consiste en visualizar el proceso y estructura del panorama laboral cuya tendencia favorece más al hombre, pues lo anterior permitirá detectar las principales formas de potenciar las habilidades de las mujeres y así aumentar su probabilidad de contratación en los diferentes sectores del mercado laboral.

- Resaltar la importancia de la participación de la mujer en los diferentes sectores laborales y el beneficio que esto produce en el desarrollo económico de los países.

- Se pretende agregar valor a la implementación de medidas que buscan fomentar la igualdad de género desde la perspectiva de una estructura renovada en la formación y capacitación de las mujeres en áreas en las que tienen desventaja como la ciencia, tecnologías de información, ingeniería y las matemáticas.

- Conocer y ahondar en el concepto de habilidades tomando el enfoque de la neurociencia y la nueva psicología, que maneja el término *mindset,* para forjar el crecimiento interno, la autoestima y la visión de las mujeres.

- Que este tema sea parte del plan académico desde la educación básica.

- Se pretende mostrar los nuevos escenarios que plantean la necesidad de analizar hasta qué punto los cambios tecnológicos crearán nuevas oportunidades de mejorar los empleos o polarizarán aún más el mundo del trabajo.

V.- Marco teórico.

Esta investigación aborda la relación entre el desarrollo y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. De manera específica se revisan, bajo métodos estadísticos, los vínculos entre las tasas de participación económica femenina y variables asociadas al desarrollo, como la estructura económica, el nivel de ingreso, los sectores laborales y cuales tienen sobrerrepresentación femenina, la pobreza, la desigualdad, la marginación, el desarrollo humano, así como algunos indicadores de género. El caso que se examina en este trabajo es el de México en específico, así como el contexto general de América Latina y el Caribe.

Las principales fuentes que se utilizaron para contextualizar este estudio fueron elaboradas por organizaciones como ONU Mujeres (*UN Women)*, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), El Foro Económico Mundial *(WEF),* la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), así como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

Por lo anterior, es que esta investigación se desarrolla a partir de la mirada de los estudios de género, los cuales se enfocan en la "producción académica que está dedicada al estudio, documentación y teorización de los procesos de producción y reproducción de desigualdades que se originan en la diferencia sexual" (Tepichin-Valle, 2018, p.97). Es decir, el énfasis de los estudios de género, está en las relaciones de poder" (Tepichin-Valle, 2018, p.98). Considerando lo anterior resulta pertinente recuperar las siguientes categorías de análisis: sexo, género, equidad e igualdad, ya que suelen confundirse entre ellas.

Sexo

InMujeres define al sexo como:

> Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres (hembra y macho). Incluye sus

> órganos externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y diferencian… (InMujeres, 2007)

Género

De acuerdo a la antropóloga Marta Lamas el género refiere a una simbolización cultural, la cual alude a la

> simbolización que se hace de la diferencia anatómica, que es construida culturalmente e internalizada en el psiquismo de los seres humanos. Esta acepción de género revela una lógica cultural omnipresente en todas las dimensiones de la vida social, que condiciona las normas sociales y el sistema jurídico, y tiñe la construcción de la **identidad** psíquica. […] Cada cultura otorga significados a esa diferencia anatómica y en cada cultura esta simbolización de la sexuación estructura los usos y costumbres particulares, además de que determina las relaciones de **poder** entre mujeres y hombres. (Lamas, 2017, pp. 156-157).

Por otro lado, la historiadora Joan W. Scott (1996) consolidó la definición de género como una forma primaria de relaciones significantes de poder, en las que identificó cuatro elementos:

1. Símbolos y mitos culturalmente disponibles y representaciones múltiples, por ejemplo, los arquetipos culturales de los dos sexos: madre y guerrero
2. Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los símbolos y se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, para afirmar categorías y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino
3. Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género
4. La identidad, tanto la individual como la colectiva.

Siguiendo este orden de ideas es posible identificar que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se han ido transformando históricamente y varían según las

tradiciones, usos y costumbres de las diversas sociedades. Las relaciones de género tienen un papel determinante en el modo en que vivimos, por lo que en diferentes disciplinas de las ciencias sociales y humanidades el género ha supuesto una categoría de análisis con la que se trasciende la idea de hombres y mujeres como realidades distintas, desplazando la mirada hacia las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, en tanto ámbito de producción y reproducción de desigualdad. (Lamas, 2017, p. 166 y Tepichin-Valle, 2018, p.101)

Equidad e igualdad

La equidad “es el camino que lleva a la igualdad a través de las políticas públicas integrales y apropiadas para la eliminación de discriminación, pues permite resolver situaciones en contextos específicos y para personas o poblaciones determinadas…” (Loria, 2012, p.19). Se trata de un principio ético y político que implica diferentes sistemas de creencias en donde se reconoce la diversidad y la pluralidad de la sociedad.

Ahora bien, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “todos nacemos libres e iguales ante la ley”. Pero, en tal apreciación no se toma en cuenta que tanto hombres como mujeres entre sí son diferentes, por lo que en este sentido resulta necesario ampliar este concepto. Por lo que se ha desarrollado el concepto de igualdad compleja, el cual “plantea que los seres humanos no deben ser tratados como iguales siempre, sino más bien a partir de parámetros equivalentes, lo cual implica regular las circunstancias en los entramados sociales e institucionales para garantizar la igualdad” (Farías, 2010).

Hasta aquí se ha presentado un recorrido por los diferentes recursos teóricos y marco analítico desde el cual se analizarán las pruebas empíricas que sustentan la hipótesis que a continuación se presenta.

VI.- Formulación de la hipótesis.

Para lograr un crecimiento económico sostenido se requiere incorporar a más mujeres en sectores de mayor productividad y aprovechar el talento, la experiencia y los conocimientos de las mujeres en materia de gestión para mejorar los resultados empresariales (OIT, 2017a).

Sin políticas públicas intersectoriales efectivas orientadas a eliminar la división sexual del trabajo, la segregación y discriminación de género en el mercado laboral, las brechas de género en el uso de las tecnologías y la segregación educativa y en la formación técnico profesional, se augura un impacto diferenciado entre hombres y mujeres en el acceso y la calidad del empleo que, lejos de eliminar las brechas, podría profundizarlas.

Potenciar las habilidades de las mujeres será un factor fundamental, reflejado en una mayor autonomía para ellas, lo que tendrá un impacto significativo en el crecimiento económico —sostenible—, mejoraría la distribución de los ingresos y reduciría los actuales niveles de desigualdad.

VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación:

Diversos estudios demuestran que, si se lograra la igualdad de condiciones en el sector laboral para las mujeres, el PIB mundial podría aumentar en un 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025 (ONU, 2017). Por ende, si existen condiciones equitativas para hombres y mujeres, se puede aspirar a una mejor calidad de vida y un mayor desarrollo en todos los ámbitos.[11]

A continuación, se presentan algunas estadísticas que muestran la evolución del porcentaje de las tasas de participación de los hombres y las mujeres en la actividad y el desempleo. Así como, la Distribución de la Población ocupada por sectores de la actividad económica y ocupacional. Es así que se puede observar de manera gráfica que, aunque el porcentaje de Participación Laboral Femenina (PLF) es cada vez mayor, sigue en desventaja en comparación a los hombres.

Según lo Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay 117 millones de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo en América Latina y el Caribe. Sin embargo, y a pesar de los desafíos de género a los cuales se han enfrentado las mujeres, la tasa de participación laboral femenina (PLF) superó por primera vez el 50 por ciento, a nivel nacional (urbano + rural), ubicándose en 50,2 por ciento. Esta tasa se refiere a la proporción de la población en edad de trabajar que está empleada o está buscando un empleo en forma activa. Pero aún está por debajo de la de los hombres.

Por otra parte, según la OIT el desempleo de las mujeres es mayor y la brecha salarial es de 15 por ciento. La tasa de participación laboral de los hombres es de 74,4 por ciento, y por lo tanto la diferencia de género en el acceso al mercado de trabajo roza los 25 puntos porcentuales, lo que representa una distancia considerable. Lo mismo sucede con la tasa de ocupación, que mide la oferta de empleos, en cuyo caso las mujeres

[11] "En México menor participación laboral femenina", consultado en: www.forbes.com.mx

registran 45 por ciento, mientras que los hombres están más de 20 puntos por encima en 68 por ciento. Lo anterior se ilustrará en las siguientes páginas.

Además, al considerar el desempleo, nuevamente aparecen diferencias que evidencian la persistencia de una brecha. La tasa de desocupación de las mujeres se ubicó por encima de los dos dígitos, por primera vez en una década, al registrar 10,4 por ciento. Eso es equivalente a 1,4 veces la de los hombres, según el último informe Panorama laboral 2017 de América Latina y el Caribe. Esta tasa implica que, a pesar de participar en menor número en la fuerza laboral, las mujeres son la mitad de las personas desempleadas, es decir 13 millones de un total de unas 26 millones de personas.

Las cifras de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) del Inegi indican que en el caso de México sólo el 29% de la población femenina labora en sectores de trabajo mejor pagados.[12] Por lo que a través de las estadísticas que se presentan en las siguientes páginas se busca evidencia la brecha salarial que aún existe y requieren de regulación. Se muestran también los factores de deserción laboral en las mujeres siendo el que más se presenta el que respecta con servicios de cuidado de los hijos.

Otra vertiente de suma importancia que se abordará es la necesidad de encontrar formas para que las mujeres cuenten con técnicas de formación, capacitación y desarrollo de habilidades en áreas como Ciencia, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas, así como las habilidades suaves que se forjan en la experiencia.

América Latina y El Caribe

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de “Panorama Laboral 2017. América Latina y El Caribe”, Lima, OIT 2017, la evolución de la tasa de desempleo, según sexo de, 2007 al 2017 da cuenta de una diferencia porcentual en el desempleo entre hombres y mujeres en promedio de entre 2 y 3 puntos porcentuales a favor de los hombres, brecha que se mantuvo a lo largo de una década.

[12] “Las mujeres ocupan apenas el 29% de los empleos mejor pagados en México”, consultado en www.eleconomista.com.mx

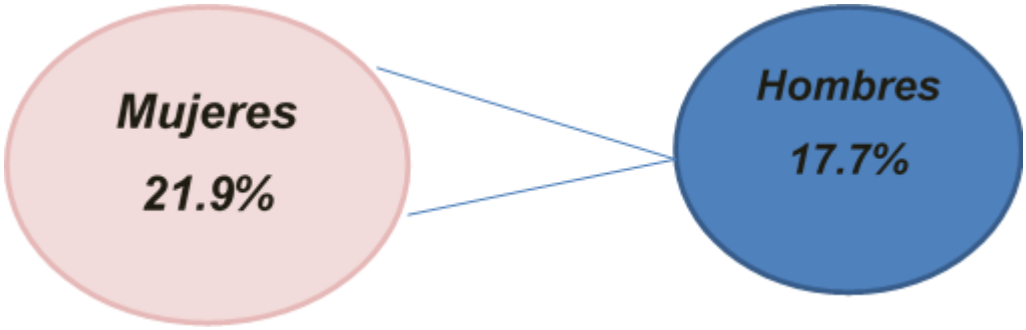
Evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2007-2017 (en porcentajes)

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (Trim 3)
Mujeres	***8.7 %***	***8.1 %***	***9.1 %***	***8.5 %***	***8.0 %***	***7.9 %***	***%7.6***	***7.3 %***	***7.9 %***	***9.2 %***	***10.4%***
Hombres	***5.4 %***	***5.1 %***	***6.1 %***	***5.7 %***	***5.3 %***	***5.4 %***	***5.4 %***	***5.3 %***	***5.7 %***	***6.9 %***	***7.6%***

Fuente: Elaboración propia, basada en Panorama Laboral 2017. América Latina y El Caribe.

Con base en información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG), en la distribución por sectores de la actividad económica, en el 2016, las mujeres estuvieron más activas en el sector de comercio al por mayor y menor, y reparación de vehículos, mientras que los hombres también muestran mayor participación en estos sectores, aunque son menos que ellas.

Participación por sexo en el sector de comercio al por mayor y menor (2016)

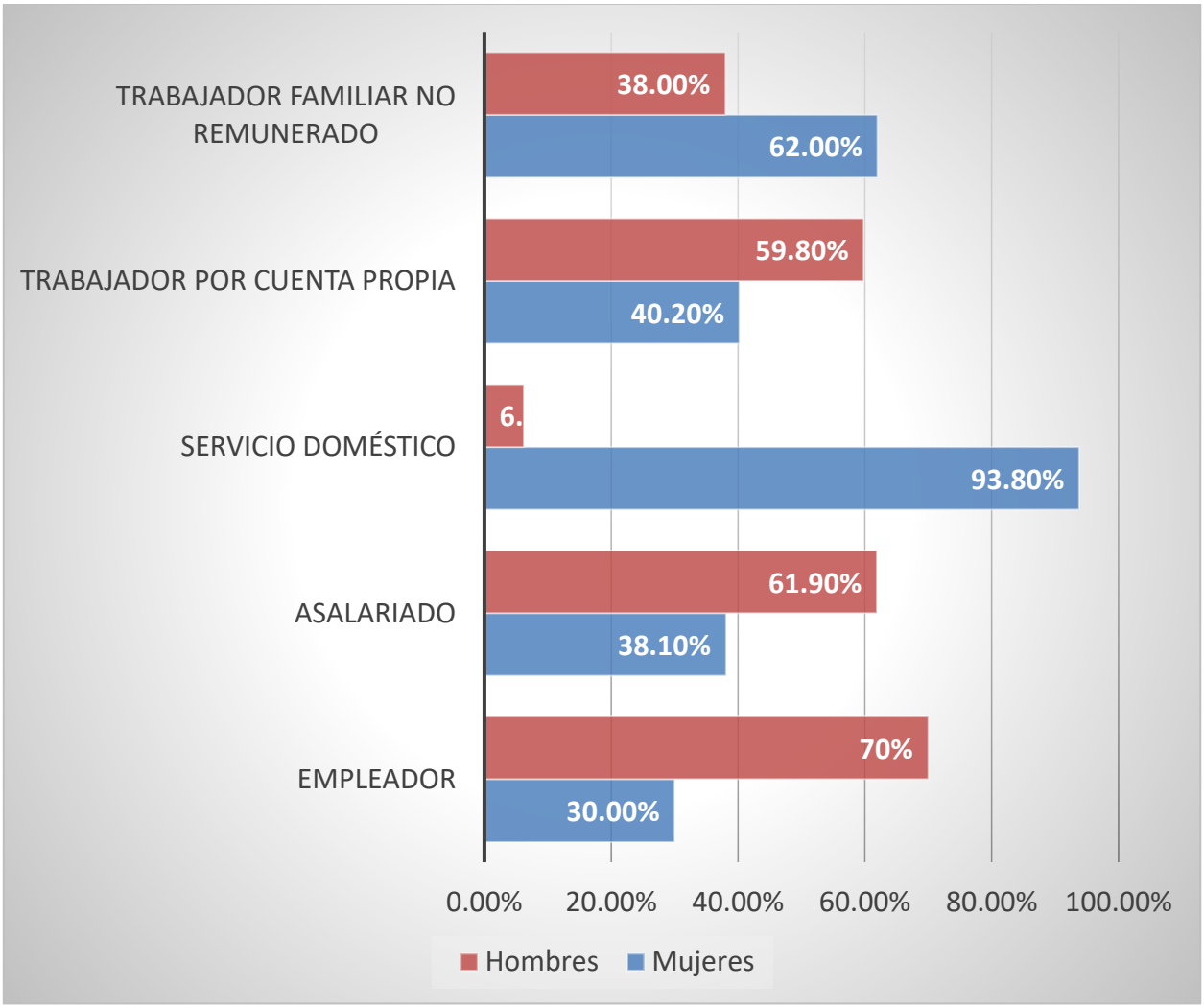


Fuente: Elaboración propia, basada en el Banco de Datos de Encuestas de Hogares

Ahora bien, en la siguiente gráfica se presenta lo referente a la distribución de la población ocupada por sexo y categoría ocupacional, cabe señalar que la información

que se integra corresponde a Argentina, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, El Salvador, Uruguay, Bolivia, Brasil, Chile y Ecuador; Guatemala, Nicaragua, Venezuela (BADEHOG).

Distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, 2016



Fuente: Elaboración propia, basada en Encuestas de Hogares de los países

Nota: Los datos corresponden a 2016: Argentina, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, El Salvador, Uruguay; para 2015: Bolivia, Brasil, Chile y Ecuador; y para 2014: Guatemala, Nicaragua, Venezuela.

Como se observa las mujeres eran mayoría en el sector del trabajo doméstico, además de ser quienes le dedicaban mayor tiempo al trabajo no remunerado; en contraste los varones representaban un mayor porcentaje en lo referente al trabajo remunerado y empleadores, situación que da cuenta de la vulnerabilidad que enfrentaban —enfrentan— las mujeres en materia de lo laboral. Además de que gran parte de las mujeres quedaban fuera de los espacios de toma de decisiones e influencia en materias económicas, lo que aún constituye una constante traba para avanzar hacia la igualdad de género y para un mayor impulso hacia el desarrollo sostenible (CEPAL, 2016ª). Ejemplo de ello es la siguiente tabla, en la que es posible apreciar que las mujeres aún son minoría como fuerza laboral, situación que además tiene implicaciones culturales.

Cambios en la fuerza laboral por sexo, 2020 vs. 2019.



Fuente: Encuestas de hogares nacionales.

Nota: Para cada país se utiliza la misma referencia temporal para ambos años. Argentina (periodo abril a junio); Chile (junio a agosto); Colombia (agosto);

Ecuador (septiembre); México (julio); Paraguay (abril a junio); Perú (julio a septiembre).

- **Brechas en empresas, talentos, reglamentos y pocas mujeres en puestos de decisión política**

Un informe del IMCO revela que las mujeres ganan 26% menos que sus compañeros hombres en las dependencias federales, y que el número de funcionarias disminuye conforme los cargos son de más alto nivel. También reveló que ellas ocupan solo 24% de puestos directivos en el gobierno de AMLO y ganan menos que los hombres.[13]

La representación femenina en la gestión de empresas privadas es escasa. En el 47% de las 100 empresas más grandes de América Latina, las juntas directivas están formadas exclusivamente por hombres (OIT, 2017). En las 1.259 empresas con cotización pública de países de América Latina y el Caribe, las mujeres solo ocupan el 8,5% de los directorios, un 9,2% son ejecutivos y hay un 4,2% de directoras ejecutivas (CEO) (Flabbi, Piras y Abrahams, 2016).

La región tiene la segunda tasa más alta de fracaso de empresas de propiedad de mujeres a nivel global. Mientras que la razón principal de cierre para las empresas de propiedad masculina es la falta de ganancias, las empresas de propiedad femenina cerraran principalmente por no lograr obtener financiamiento (BID, 2019; Ilie et al., 2018).

- **Licencias parentales escasas y desiguales**

El 40% de los países de ALC cuenta con licencia por maternidad con una duración menor a las 14 semanas mínimas recomendadas por la OIT. El 29% de los países no posee una licencia por paternidad. Entre aquellos que, si la ofrecen, esta dura cinco días o menos en el 53% de los casos, solo Uruguay, Ecuador, Chile y Cuba ofrecen licencias parentales para el cuidado de los niños tras el nacimiento (Bilo y Tebaldi, 2020).

[13] "Mujeres ocupan solo 24% de puestos directivos en gobierno de AMLO y ganan menos que los hombres: IMCO", consultado en www.animalpolitico.com

- **La igualdad no llega a la ciencia ni a las habilidades digitales**

Las brechas de género en habilidades digitales y STEM limitan las postulantes iguales, una madre y otra no, los evaluadores califican en mayor medida a las primeras como menos competentes, menos se compromete con el trabajo y menos aptas para ser contratadas y promocionadas (y, por lo tanto, merecedoras de salarios iniciales más bajos). Estos efectos no se observan entre postulantes hombres con y sin hijos, reforzando la brecha salarial de género a favor de los hombres (Instituto Global McKinsey, 2020; Bustelo et al., 2019).

Las mujeres representan el 60% de las personas graduadas en carreras terciarias y universitarios, pero solo el 30% de las graduadas en carreras STEM (Bustelo et al., 2019). Igualmente, las brechas de género en el acceso a las TIC varían entre países y oscilan entre 1 punto porcentual (en Chile) a 18 puntos porcentuales (en Perú). Una vez que tienen acceso a las tecnologías, las mujeres realizan un uso más limitado de estas. Las mujeres tienden a usarla desde arriba para comunicarse; es decir, hacer o recibir llamadas y chatear. Los hombres usan de forma más intensiva y variada las computadoras, tabletas y portátiles y hacen un mayor uso de internet para actividades de trabajo (revisar ofertas de empleo o poner el currículum en línea) y relacionados con la administración (resolver trámites en línea o concertar citas) (Agüero et al., 2020; Bustelo et al., 2019).

A continuación, se presenta una tabla sobre el porcentaje de la brecha de género de personas graduadas en áreas de STEM. Como se observa en todos los casos la brecha es de más del 60 por ciento, por lo que resulta de importancia considerar la masculinización de esta área de conocimiento, situación determinante del bajo porcentaje de mujeres en esta área, lo que resulta un problema generalizado en ALC.

STEM y la brecha de género en América Latina

Países	Brecha de género, 2016
Argentina	74%
Brasil	69%
Chile	70%
Colombia	73%
Costa Rica	74%
Rep. Dominicana	68%
El Salvador	70%
Guatemala	67%
Honduras	69%
México	70%
Panamá	72%
Uruguay	68%
Venezuela	69%
Promedio Latinoamérica	70.10%

Fuente: Elaboración propia, basada en cifras del Foro Econmico Mundial (WEF), 2016

- **Los bancos y la inclusión financiera, cosa de hombres**

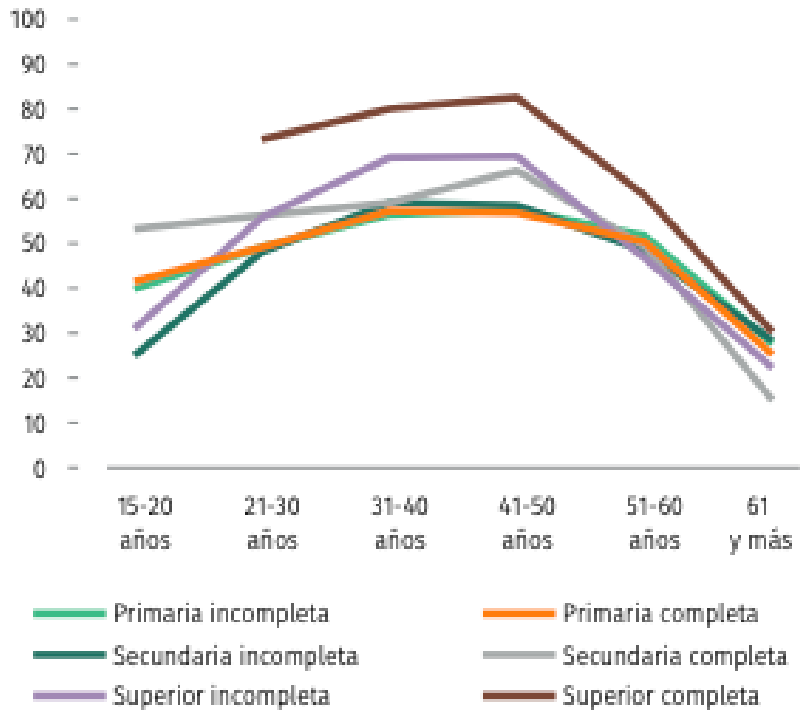
La brecha de género en la inclusión financiera, como las cuentas bancarias y los pagos digitales, también limitan el potencial de generación de ingresos de las empresas propiedad de mujeres (Marchionni et al., 2019; Azar et al., 2018; OIT, 2018).

Caso México

En el país en cuanto a la oferta laboral, las mujeres muestran tasas de participación crecientes con mayor educación. Este incremento es mayor a las tasas de participación de los hombres por lo que la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de educación. A diferencia de los hombres, hay evidencia de que la participación laboral de las mujeres está determinada por las

condiciones socioeconómicas de sus hogares de origen: las mujeres que provienen de familias en las que el padre tiene un mayor nivel educativo tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral (Campos-Vázquez y Vélez Grajales, 2014; Moreno, 2017). Ahora bien, como se observa en las siguientes gráficas el nivel de educación de las mujeres parece tener relación con la edad en la que se convierten en madres, así como el estado civil. Situación que da cuenta de la importancia de modificar la idea de que maternidad es destino, es decir, las mujeres aún siendo madres tienen la posibilidad de desarrollarse en lo individual, lo que incluye lo académico y profesional.

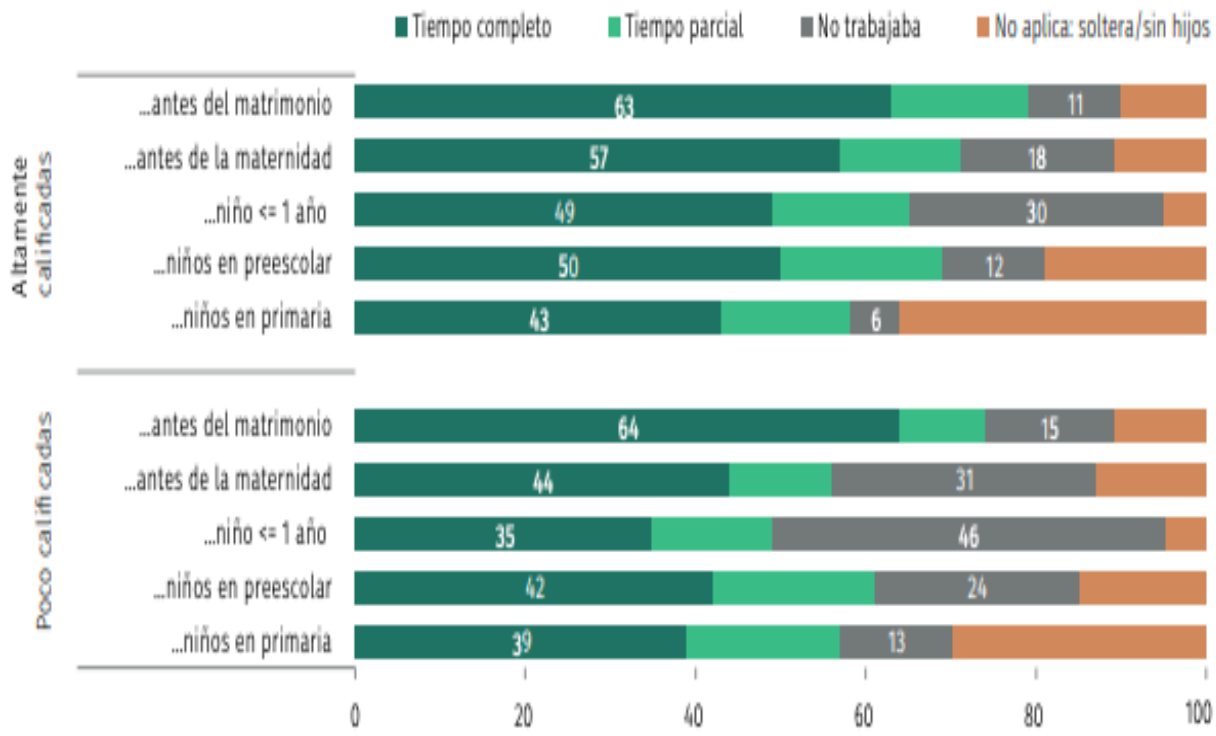
Participación de las mujeres en la fuerza laboral en México, por nivel de calificación, estado civil y la edad de los niños, 2012 (porcentaje)



Fuente: Banco Mundial con base en INEGI-ENIGH, 2018.

Nota. Muestra de mujeres que viven en un hogar con un niño de 12 años o menos.

Participación de las mujeres en la fuerza laboral en México, por nivel de calificación, estado civil y la edad de los niños, 2012 (porcentaje)

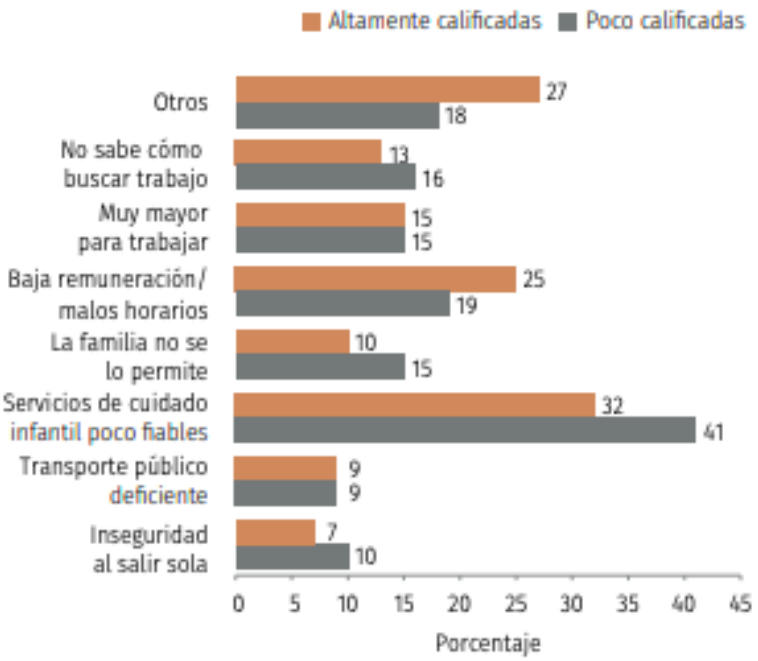


Fuente: Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Inegi.

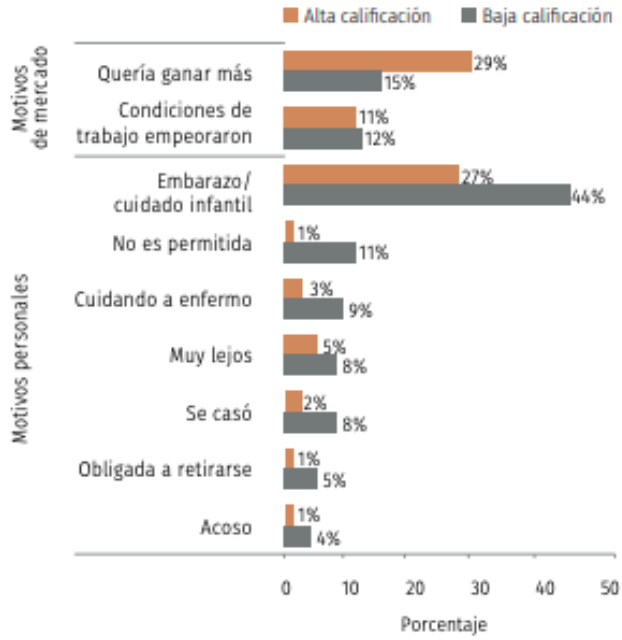
Nota: La muestra se restringe apersonas de 15 a 70 años. Las mujeres "poco claificadas" son aquellas, que han completado a lo sumo, la escuela secundaria (nueve años de escolaridad, la media en México), y las mujeres "altamente calificadas" son aquellas con más de nueve años de escolaridad.

A lo anterior se suman las siguientes gráficas, la cual brindan cifras sobre los principales factores que determinan la decisión de no trabajar entre las mujeres, así como de los que las orillaron a abandonar un empleo, los cuales en ambos casos están relacionados con lo referente a la familia. Tales datos ponen sobre la mesa la importancia de valorar las actividades de cuidados y por lo tanto de cuidados que desempeñan las mujeres

Factores que determinaron la decisión de no trabajar



Factores que llevaron a una mujer a dejar de trabajar



Fuente: Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Inegi.

Las normas de género y las expectativas personales son barreras importantes a la participación laboral de las mujeres. Las normas sociales pueden tener impactos importantes tanto en el diseño de política pública como en la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. Las normas sociales determinan el comportamiento socialmente aceptable (Sunstein, 1996), por ejemplo, pueden determinar lo que se considera ser una "buena madre". También pueden alterar el comportamiento o las preferencias de los individuos a través de sentimientos de vergüenza, exclusión, ansiedad o culpa (Elster, 1989; Ostrom, 2000). Asimismo, las normas sociales pueden llevar a que:

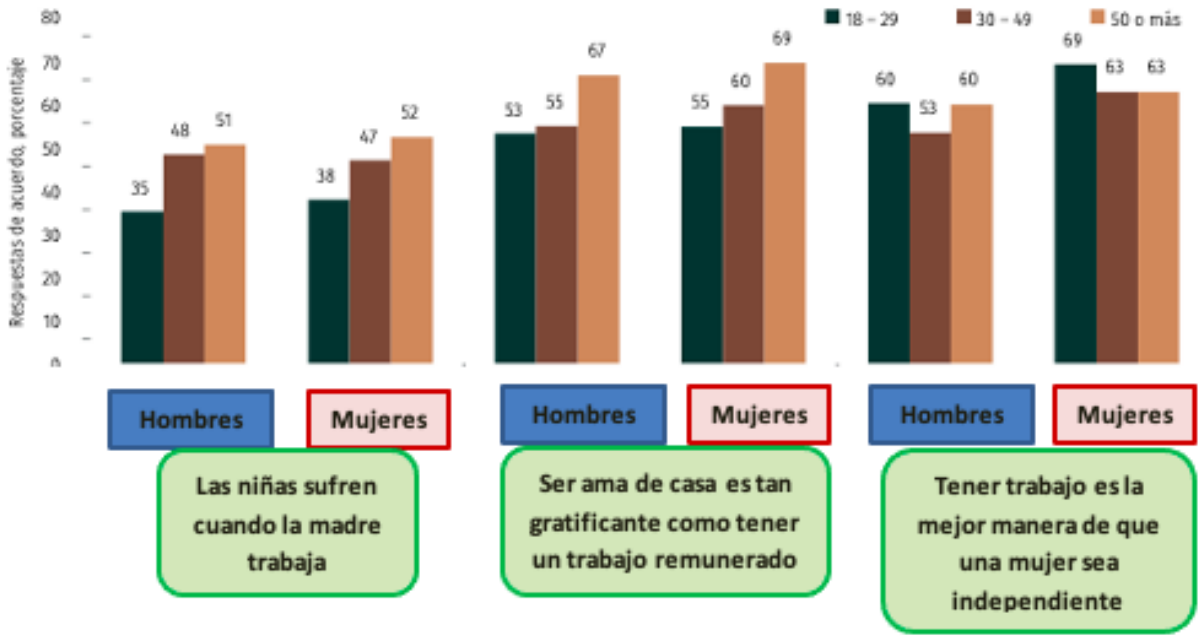
- Los empleadores no se sientan responsables de proveer servicios de cuidado
- Los hombres trabajadores no demanden estos servicios como condición de trabajo
- Los colegios y servicios de cuidado estén diseñados bajo el supuesto de que las madres proveen cuidados en los horarios en los que dichas instituciones no están abiertas. [14]

Debido a los valores patriarcales y conservadores todavía prevalecen en la sociedad mexicana las mujeres limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado, y algunas mujeres reportan que no trabajan porque no tienen permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a trabajo remunerado. Si bien, la mayoría de los mexicanos está de acuerdo con que "tener un trabajo es la mejor manera de que una mujer sea una persona independiente", cuando se trata de las responsabilidades domésticas, la mayor parte de la población de todas las edades piensa que "ser ama de casa es tan gratificante como tener trabajo remunerado" y un alto porcentaje de mexicanos cree que "los niños sufren cuando una madre tiene un trabajo remunerado".

[14] "La discriminación en el empleo en México", consultado en www.conapred.com.mx

Las encuestas del 2012 en México revelan afirmaciones relacionadas con normas de género, por sexo y grupo de edad. Así, el 69% de las mexicanas entre 18 y 29 años afirmaron que “Tener un trabajo es la mejor manera de que una mujer sea independiente”

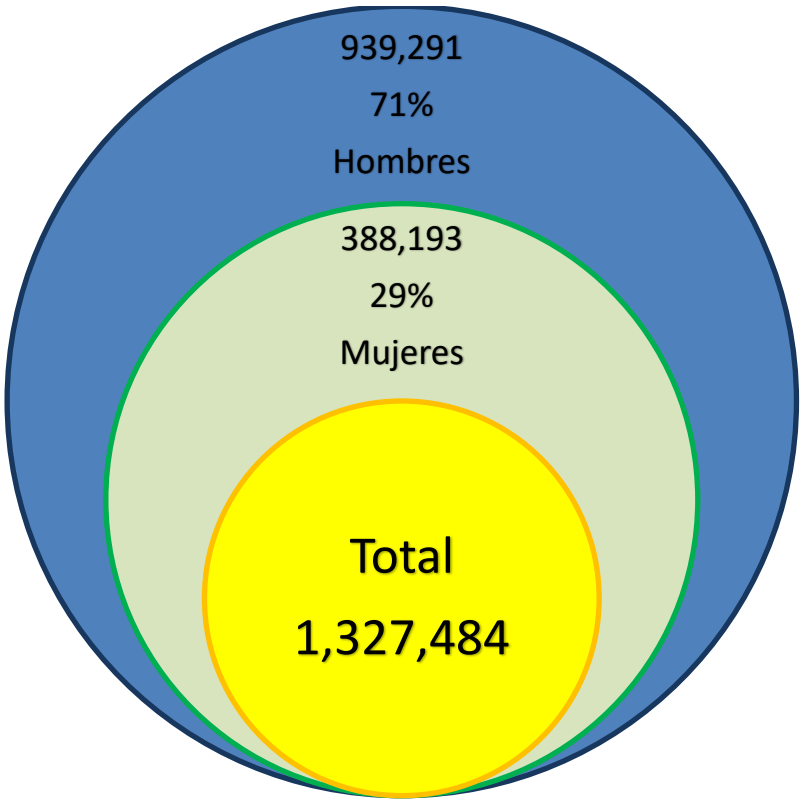
Acuerdo con afirmaciones relacionadas con normas de género, por sexo y grupo de edad, México, 2012



Fuente: ELCOS 2012, INEGI

En agosto del 2021, se registró que en términos absolutos son sólo 388,193 las mujeres con un trabajo que les da ingresos superiores a los 21,255 pesos mensuales, lo que representa apenas el 2% del total de la población femenina que trabaja. Además de que las mujeres ocupan apenas el 29% de los trabajos mejor pagados, de acuerdo con cifras de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) del Inegi.

Trabajadores que perciben más de cinco slaarios mínimos al mes

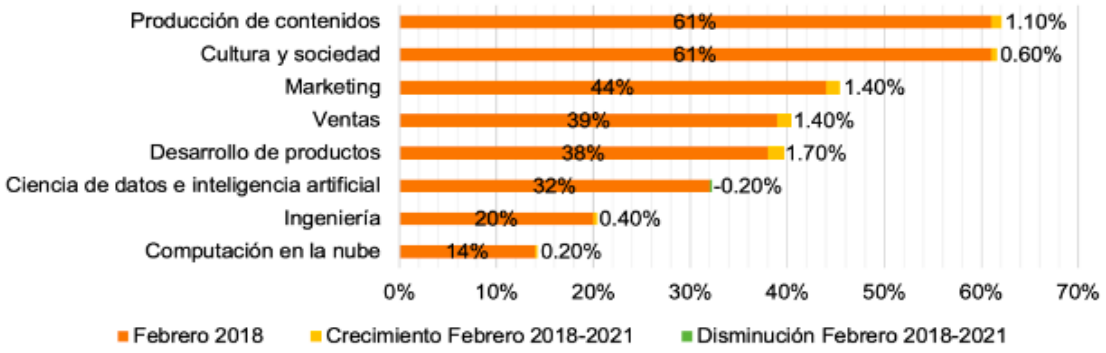


Fuente: Elaboración propia. Porcentaje de trabajadores que perciben más de cinco salarios mínimos al mes. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Además, a causa de la pandemia de COVID-19, tanto hombres como mujeres se vieron gravemente afectados en cuestiones laborales. Las brechas de género preexistentes empeoraron de forma global debido a que los sectores más afectados por la contingencia y los bloqueos son aquellos en donde las mujeres se emplean con mayor frecuencia (WEF, 2021). Como resultado, el sector femenino se llevó el mayor impacto, con altos índices de desempleo (Moreno & Cuellar, 2021), reingreso tardío, disminución de la participación en la fuerza laboral, tiempo de reempleo más lento y tasas bajas de contratación o contratación retrasada en puestos de alta responsabilidad (WEF, 2021).

Asimismo, los mercados laborales están cambiando, más con las presiones causadas por la crisis a causa de la pandemia por COVID-19; por ejemplo, el 84% de los empleadores están acelerando la digitalización de sus empresas y el 50% tiene la intención de acelerar la automatización de los trabajos (WEF, 2021). Dichas transformaciones están generando nuevos puestos relacionados con la economía y las tecnologías emergentes, lo que demanda habilidades únicas y disruptivas. Esto implica un desafío importante para la paridad de género a nivel mundial. Siguiendo este orden de ideas, según datos emanados en el Foro Económico Mundial la Representación Femenina en las áreas de trabajo emergentes del 2018-2021, tuvo algunos cambios, mismo que se muestran en la tabla:

Representación femenina en áreas de trabajo emergentes, 2018-2021



Fuente: Foro Económico Mundial (WEF), 2021.

Ahora bien, acorde a cifras del Inegi, en 2020, las características de la situación laboral de la población ocupada subordinada, remunerada, durante la Crisis Sanitaria de los meses de abril a julio tuvo el siguiente comportamiento:

Características de situación laboral de la población ocupada subordinada remunerada, durante la pandemia por Covid-19 de abril-julio 2020

	Trabaja desde casa		Disminuyó jornada		Disminuyó su ingreso	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Abril	17%	35%	41%	45%	46%	46%
Mayo	13%	29%	40%	43%	45%	44%
Junio	14%	28%	40%	44%	45%	45%
Julio	11%	23%	38%	44%	41%	42%

Fuente: INEGI, 2020

Las mujeres, en mayor porcentaje que los hombres, tuvieron que desplazar su trabajo a casa y disminuir su jornada, lo que resultó en menor salario. Aunado a ello, debieron lidiar con la superposición de obligaciones laborales, de trabajo doméstico y de cuidados, debido a que los dos últimos aún recaen desproporcionadamente sobre las mujeres (Gutiérrez et al., 2020).

Por otro lado, en materia de generación de empleos formales, el Inegi dio cuenta del impacto de la pandemia en esta área. El número de empleos generados en el año, desde el inicio de la pandemia en marzo y hasta diciembre de 2020, sufrió un drástico descenso para hombres y mujeres. Sin embargo, la recuperación se observa más rápida en el caso de los hombres.

Generación de empleos formales de marzo 2020 a agosto 2021

	HOMBRES		MUJERES	
	Empleos formales totales	Empleos generados acumulados en el año	Empleos formales totales	Empleos generados acumulados en el año
2020 (De marzo a diciembre)	147,311,934	-4,066,664	76,105,665	-2,139,485
2021 (De enero a agosto)	98,832,653	1,552,293	62,019,698	1,110,202

Fuente: INEGI, 2020

Liderazgo femenil en sectores públicos en México

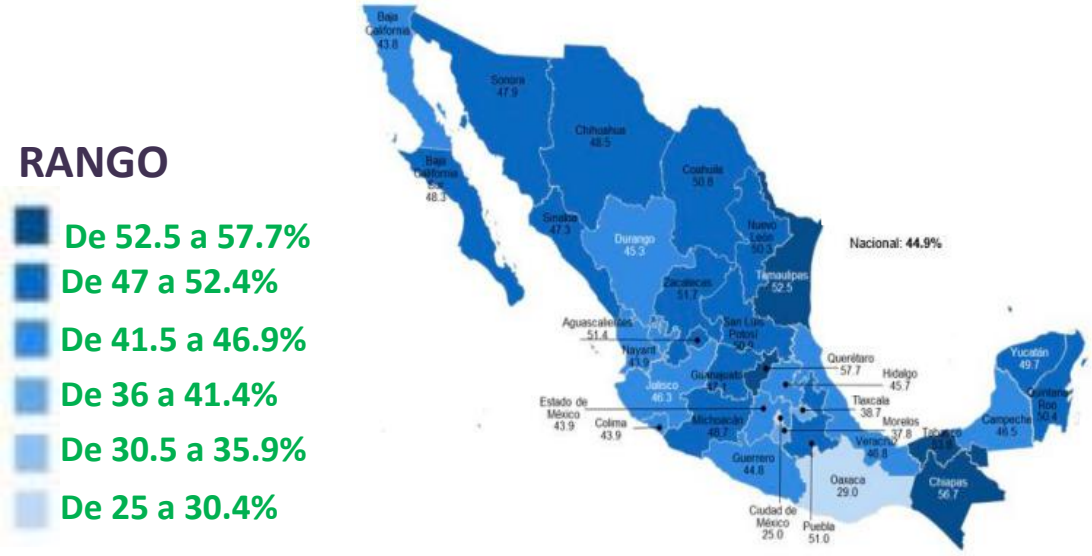
Funcionarias y directivas

Según el Inegi, nueve de cada diez mujeres mayores de edad están en desacuerdo con el prejuicio de que las mujeres tienen menos capacidad que los hombres en cargos directivos. Del total de la población ocupada de 25 años y más que se desempeña en puestos directivos de los sectores público, privado y social, 39.0% son mujeres. La menor brecha de género ocurre en el grupo de edad de 25 a 44 años, en el que las mujeres que se desempeñan como funcionarias o directivas representan el 43.4 por ciento.[15]

En el servicio público municipal, en 2010 las mujeres ocupaban el 21.6% de los puestos de alta dirección, para 2018 esa cifra había aumentado a 30.4 por ciento. Mujeres en los poderes del estado mexicano. En 2018, 40.7% de las judicaturas y magistraturas en los juzgados y tribunales superiores de justicia estatales estaban a cargo de mujeres. En seis entidades federativas los juzgados y tribunales superiores de justicia estaban compuestos por 50.0% o más mujeres, pero la representación variaba desde 26.5% en San Luis Potosí hasta 60.6% en Yucatán.[16]

Tanto el Senado de la República como la Cámara de Diputados han transitado hacia la paridad en los últimos años; en 2018, 49.2% y 48.2% de las posiciones estaban ocupadas por mujeres, respectivamente. En 2010 la participación de las mujeres como regidoras, síndicas o presidentas municipales de los ayuntamientos era de 25.5%, en 2018 ya representaban 44.9% del total. Considerando exclusivamente las presidencias municipales, en 2018 sólo una de cada cinco estaba a cargo de una mujer. La mitad de las presidentas municipales fueron elegidas en localidades de entre 2 500 y 14, 999 habitantes. Con base al Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, 2018, el Inegi dio a conocer los porcentajes de las mujeres en los Ayuntamientos en el 2019, los cuales se observan en el siguiente mapa.

[15] "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo)", consultado en www.inegi.org.mx
[16] *Ídem.*



Fuente: INEGI, Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México, 2019.

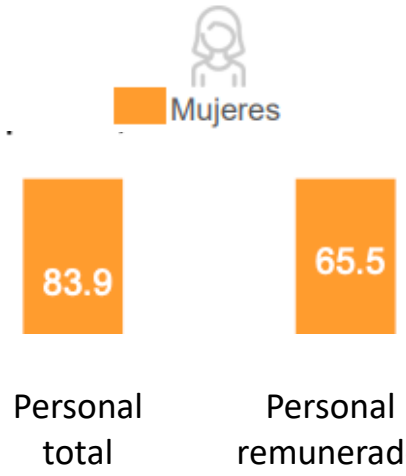
Propietarias de establecimientos

Las mujeres emprendedoras son propietarias de un tercio (36.6%) de los establecimientos micro, pequeños y medianos de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros (MIPYMES), y ocupan 24.7% del personal en este tipo de empresas.[17] Sin embargo, estos establecimientos concentran sólo 15.2% del valor agregado censal bruto y 9.9% de las remuneraciones, pues casi todos son micronegocios (99.5I%), que ocupan un máximo de dos personas (84.5%), y también son en su mayoría informales (78.4%).[18]Tienen poco acceso al crédito para sus emprendimientos: sólo 13 de cada 100 establecimientos obtuvieron un crédito o financiamiento.[19]

[17] "Solo 36.6% de las MiPymes en México es propiedad de una mujer: Inegi", consultado en www.milenio.com
[18] "Características de los establecimientos de propietarios y propietarias", consultado en https://inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463900900.pdf
[19] *Ídem*

Cabe resaltar que las mujeres propietarias contratan más mujeres para trabajar, aproximadamente dos mujeres remuneradas por cada hombre. Además, 86.1% del personal en empresas con una mujer como propietaria, permanece empleado todo el año.[20] Ahora bien, a través de los Censos Económicos de 2019 del INEGI, es posible comparar el porcentaje del personal femenino ocupado total y el personal femenino remunerado que labora en establecimientos de mujeres que son las propietarias.

Distribución porcentual del personal femenino ocupado total y personal remunerado que labora en establecimientos propiedad de mujeres, 2018



Fuente: INEGI. Censos Económicos, 2019

Trabajadoras independientes

Las trabajadoras independientes participan mayoritariamente en el sector terciario (81.2%) en actividades de comercio, restaurantes y servicios diversos. Una de cada diez trabajadoras independientes es empleadora.[21]

[20] "Características de los establecimientos de propietarios y propietarias", consultado en https://inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463900900.pdf

[21] "Desarrollo Social y COVID-19 en América Latina y el Caribe", consultado en https://dds.cepal.org/observatorio/socialcovid19/fichamedida.php?id=DOM006

El sector terciario ha sido de los más afectados por las medidas de distanciamiento social implementadas para contener la pandemia por COVID-19 y las trabajadoras independientes se han visto particularmente afectadas por la suspensión de actividades no esenciales.

Balance familia-trabajo en el contexto de la Covid-19

El 17.9% de los hogares están compuestos por una mujer sin cónyuge y con hijas(os). La mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares (73.6%) es producido por mujeres. Este tipo de trabajo tiene un valor equivalente a 22.8% del PIB.[22]

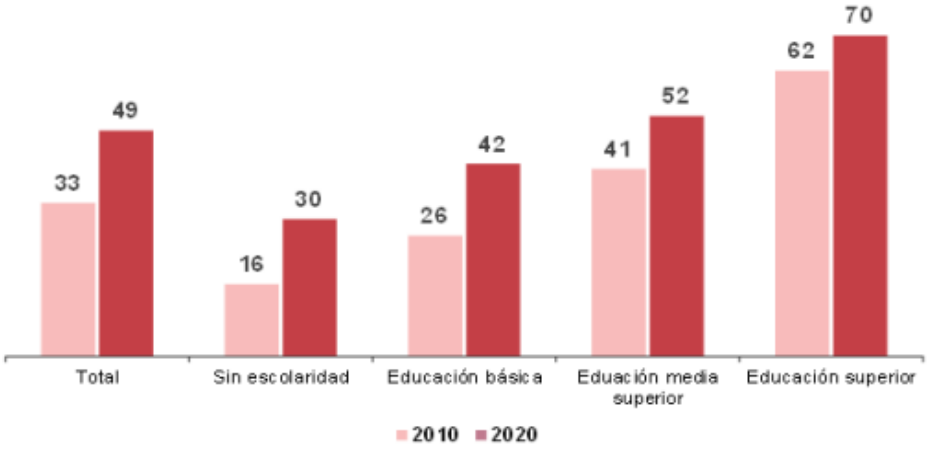
El valor de mercado de las labores que realizan las mujeres para sus hogares es en promedio de 5,190 pesos mensuales. Es decir que, al no percibir remuneración por estas labores, cada mujer genera un ahorro para el hogar de 62,280 pesos al año.[23]

La tasa de participación económica de las mujeres aumentó de 33.5 a 49.1 por ciento entre 2010 y 2020. Si bien el porcentaje de mujeres económicamente activas incrementa con el nivel de escolaridad, aún entre quienes tienen educación superior, 3 de cada 10 permanecen fuera del mercado laboral.[24]

El Inegi, a través del censo de Población y vivienda 2010 y 2020 proyecta que la tasa de participación económica de las mujeres de 12 años y más según nivel de escolaridad, evolucionó en el 2020 en cuanto a Educación Superior, situación que se puede apreciar en la siguiente gráfica:

[22] "Desarrollo Social y COVID-19 en América Latina y el Caribe", consultado en https://dds.cepal.org/observatorio/socialcovid19/fichamedida.php?id=DOM006
[23] *Ídem*
[24] *Ídem*

Tasa de participación económica de las mujeres de 12 años y más según nivel de escolaridad, 2010 y 2020.



Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda 2010 y 2020

Durante 2020, más de un millón de mujeres dejaron o perdieron su trabajo, lo que significó una disminución del 5.2% en la cifra de mujeres ocupadas. La brecha de género en la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) es de 13.4 horas semanales en promedio. La mayor carga de trabajo para las mujeres se refleja en menor disposición de tiempo libre: en promedio 4.2 horas a la semana.[25]

STEM: Mujeres como Investigadoras Científicas

De acuerdo con UNESCO, en el mundo, las mujeres representan solo 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM, acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y las mujeres representan menos de 30% de los investigadores científicos. Sobre ello, no hay que perder de vista que las brechas de género reducen las posibilidades de innovación y de nuevas perspectivas para abordar los desafíos actuales y futuros.

[25] "La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México", consultado en www.inegi.org.mx

Además, la brecha salarial de género por área de estudios, según el IMCO basado en datos de la ENOE del INEGI 1T, 2T, 3T de 2021, menos del 8% ocupa el área de Agronomía y Veterinaria, menos de 14% se enfoca a Ingeniería, Manufactura y Construcción, menos del 20% está en Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística; finalmente menos de 23% se desarrolla en Tecnologías de la Información y Comunicación.

Asimismo, en áreas no STEM menos del 11% se ocupa en áreas de Artes y Humanidades, menos del 17% en Educación, Ciencias Sociales y Derecho, menos del 22% en Administración y Negocios y como último dato, en áreas no STEM están las que realizan servicios que son menos del 41%.

Habilidades Suaves

Ante la situación actual del teletrabajo la comunicación y la autogestión han pasado al primer puesto en cuanto a las *soft skills* más demandadas. Y es que, desde que empezó el confinamiento en marzo de 2020 hasta ahora, las ofertas de trabajo que incluyen una o más *soft skills* han aumentado un 31% con respecto al mismo período del año pasado, en el que las ofertas que solicitaban habilidades blandas en sus requisitos solo eran del 42%.[26]

En general, las habilidades blandas que más evalúan las empresas mediante técnicas específicas en las entrevistas de trabajo son la capacidad de adaptación, la flexibilidad y creatividad. Y dependiendo del sector, pueden ser más valoradas la capacidad de trabajo en equipo, la empatía cuando se trata de un puesto de cara al público; el *storytelling* o el liderazgo**,** para puestos directivos. A continuación, se enlistan las *softskills* más demandadas:[27]

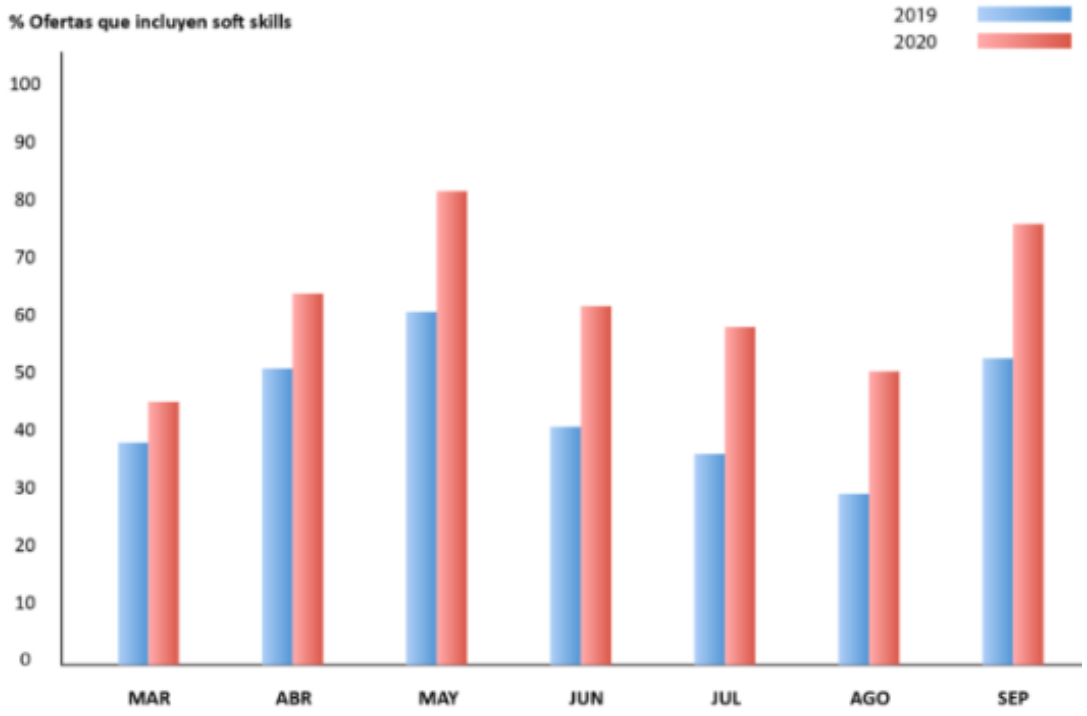
1. Autogestión
2. Comunicación
3. Trabajo en equipo

[26] "Las soft skills se demandan un 31% más que hace un año", consultado en https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-soft-skills-se-demandan-un-31-mas-que-hace-un-ano.html
[27] *Ídem*

4. Adaptación
5. Creatividad
6. Flexibilidad
7. Empatía
8. Liderazgo

En los últimos años la ciencia y la tecnología han avanzado a pasos agigantados, por lo que los conocimientos técnicos, que pueden evolucionar tan rápidamente, están perdiendo importancia frente a la capacidad de adaptación o de aprendizaje. Lo anterior es un ejemplo de la importancia de las *soft skills* o habilidades blandas. Además, en la web especialista en empleo *jobatus.es* han detectado que un 73% de las empresas incluyen las *soft skills* directamente en sus ofertas de empleo, y que ya no basta con los conocimientos técnicos para conseguir entrevistas.

Aumento en la demanda de *soft skills* 2020-2021



Fuente: Informe de la Sociedad Digital en España 2019, publicado por el sitio web Jobatus.

Además, en 2016 se inició una nueva etapa, la 4ª Revolución Industrial o Industria 4.0, en la que los avances en robótica, inteligencia artificial, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, Internet de las cosas (IoT), impresión 3D y vehículos autónomos ha marcado un antes y un después en un amplio sector del mundo laboral. Esto se ha traducido en que poco a poco las empresas comiencen a valorar las habilidades blandas incluso por encima de las habilidades duras o *hard skills*, que son los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestros estudios o experiencia laboral.[28]

Finalmente, con la pandemia del Covid-19 que ha precipitado un brusco e improvisado aumento del teletrabajo, se ha incrementado el interés de las empresas por las *soft skills* aún más que antes.

[28] "Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos)", consultado en www.bbc.com

VIII.- Conclusiones.

Es posible concluir que el aumento de las probabilidades de contratación de las mujeres en diferentes sectores, se debe en mayor parte al hecho de la formación, educación y capacitación respecto a sus habilidades suaves y el dominio de áreas como la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).

Las mujeres en Latinoamérica siguen viéndose influidas por variables estructurales que determinan la cultura y las instituciones, lo cual afecta sus posibilidades de desarrollo y el rol que desempeña en la sociedad. Variables ligadas a la estructura familiar, así como cuestiones como la escuela o el mundo laboral, tienen una relación inevitable con la brecha de género. La mujer requiere hacer uso de las nuevas tecnologías para integrarse socialmente y empoderarse.

Si en Latinoamérica, se pretende reducir la brecha de género, necesita enfocarse en potenciar la variable de conocimiento en disciplinas de STEM en el sistema educativo y universitario e implicar la incorporación de las mujeres en espacios laborales relacionados con estas áreas del conocimiento. Una vez que hayan concluido sus estudios, es importante apoyarlas para que superen las barreras que limitan su incorporación en la vida económica.

Asimismo, la poca representación de la mujer en las áreas científicas y tecnológicas no permite que se produzcan modelos de referencia para su incursión en estas áreas. Por ello, la equidad en el desarrollo de competencias en STEM debe ver más allá de la oferta educativa o la promoción de las profesiones enfocadas en ciencia y tecnología, tomando en cuenta la necesidad de empoderar a las jóvenes desde antes de elegir una carrera universitaria.

La reducción de la brecha de género en las disciplinas de STEM debe prever todos los elementos sociales y culturales que rodean lo que representa ser mujer en los países de la región, ya que solo de esta manera las mujeres latinoamericanas cambiarán su visión hacia un futuro incluyéndose como parte del desarrollo científico y tecnológico de la zona.

De esta forma, la igualdad de género en campos de STEM debe ser vista, no únicamente como una cuestión, en principio, de derechos humanos básicos, sino como un medio fundamental para promover la excelencia científica y tecnológica en la región. Sin duda alguna, el desarrollo en Latinoamérica no puede seguir privándose del potencial que puede aportar la mujer, de ahí la importancia de promover y mantener su vinculación con las áreas de STEM en el sistema educativo básico, universitario y en el terreno laboral.

Asimismo, se puede concluir que conforme una mayor proporción de mujeres se integra a los sectores productivos de la economía, un conjunto de distintas variables vinculadas al desarrollo regional –desde algunas estrictamente económicas hasta otras de carácter socioeconómico– muestran un comportamiento positivo, signo de una mejor calidad de vida de la población.

Posibles soluciones

- Buscar la creación de Foros y eventos en los cuáles se brinde información sobre las llamadas habilidades suaves las cuales se adquieren y se forjan en un proceso más experimental que puramente teórico.

- Generar más y mejores oportunidades laborales a través de iniciativas que nivelen las posibilidades de trayectorias laborales prósperas y sostenibles atendiendo a las brechas de género en el mercado laboral.

- Empresas, talento y normativa son, pues, los tres alrededores de oportunidad para soluciones innovadoras que prometen la participación y el progreso de las mujeres en empleos de calidad. ¿Cómo? i) apoyando a empresas que promuevan el empleo de mujeres (ii) impulsando el desarrollo del talento de las trabajadoras, y iii) promoviendo normativas y leyes que fomentan el empleo y reempleo femenino. Como trasfondo y siendo transversal a estos tres alrededores operan las normas sociales de género, que necesita ser reconocido para generar soluciones que progresivamente remuevan sus condicionantes.[29]

- Según ***Future_is*** para aumentar la participación en el mercado laboral y sobresalir en el futuro del trabajo, se debe fomentar el desarrollo de las mujeres en al menos las siguientes cinco habilidades:
    - **Liderazgo**: como competencias sociales que no se aprenden en la escuela, sino que se adquieren en la vida cotidiana y ayudan a las personas a integrarse en los ambientes laborales con más facilidad, benefician la productividad propia y del equipo de trabajo.

[29] "Principios para el empoderamiento de las Mujeres en las Empresas", consultado en https://pactomundial.org.mx/

- **Inteligencia emocional:** capacidad de gestionar las emociones, y manejarlas adecuadamente para automotivación y crear relaciones saludables.
- **Innovación, creatividad:** se trata de la capacidad para encontrar soluciones a los problemas que se puedan presentar en los procesos de trabajo, y en escenarios de crisis o renovación.
- **Comunicación asertiva:** ser capaz de comunicar retos, valoraciones, objetivos, y garantizar una comunicación eficaz y fluida. La tecnología y los procesos remotos exigen este tipo de comunicación.
- **Diseño de experiencias en productos y servicios:** crear un balance entre el negocio y las necesidades del usuario. La experiencia de usuario es una necesidad en los tiempos virtuales de estos tiempos.

- De acuerdo al BID parte de la solución para aumentar la Participación Laboral Femenina es llevar a cabo las siguientes 6 acciones para impulsar el cambio:

  - **Expandir la oferta de servicios de cuidado:** centros de cuidado infantil y educación preescolar públicos y de calidad, escuelas con horario extendido y servicios de cuidado para adultos mayores.
  - **Ampliar y balancear las licencias por maternidad, paternidad y cuidados**, con partes intransferibles para evitar profundizar en los roles de género tradicionales
  - **Extender la educación** a los grupos desfavorecidos de la población, incluidas las mujeres.
  - **Promocionar la corresponsabilidad en el hogar para vencer los estereotipos de género**.

- **Fomentar la flexibilidad laboral** para compatibilizar el cuidado de niños y adultos mayores con el desarrollo de una carrera profesional teniendo una vez más cuidado para no reforzar los roles de género tradicionales.

- **Garantizar información y medios para la planificación familiar**, ofreciendo acceso universal a educación sexual y a métodos anticonceptivos.

IX.- Bibliografía.

- Banco Mundial (2014). *Gasto público en educación, total (% del PIB)*. Recuperado de http://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?name_desc=false

- Bakardjieva, M. (2006). Domestication running wild. From the moral economy of the household to the more of a culture. En T. Berker, M. Hartmann, Y. Punie y K. J. Ward (eds.). *Domestication of media and technology* (pp. 62-79). Londres, Reino Unido: Open University Press.

- Caputo, C.; Vargas, D., y Requena, J. (2016). Desvanecimiento de la brecha de género en la universidad venezolana. *Interciencia*, *41*(3): 154-161. Recuperado de https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2017/10/154-A-REQUENA-1-40_3.pdf

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014a). *Panorama social de América Latina 2014*. LC/G.2635-P. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.cepal.org/es/publicaciones/37626-panorama-social-america-latina-2014

- _____ (2014b). Informe de la XII Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Santo Domingo, República Dominicana: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. LC/L3789. Recuperado de https://www.cepal.org/es/publicaciones/40198-informe-la-xii-conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe

- Choudhury, N. (2009). How are women fostering home internet adoption? A study of home -based female internet users in Bangladesh. *TripleC*, 7(2): 112-122. DOI: https://doi.org/10.31269/trilec.v7i2.143.

- *Diario Libre* (7 de diciembre de 2016). Cómo ha respondido Latinoamérica a los resultados de las pruebas PISA. *Diario Libre*. Recuperado de https://www.diariolibre.com/noticias/educacion/como-ha-respondido-latinoamerica-a-los-resultados-de-las-pruebas-pisa-EB5672776

- Dijk, J. van (2006). Digital divide research, achievements and shorcomings. *Poetics*, *34*(4): 221-235. DOI: https://doi.org/10.1016/j.poetic.2006.05.004.

- Fernández, A. (2017). Latinoamérica en PISA 2012: Factores asociados a la alfabetización matemática. *Ciencias Económicas*, *35*(1): 09-37. DOI: https://doi.org/vvv10.15517/rce.v1i1.28926.

- Fernández, E.; Schaaper, M., y Bello, A. (2016). Mujeres en STEM en América Latina: Una nueva metodología de análisis de políticas públicas. El proyecto SAGA (STEM and Gender Advancemet). XI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado de https://congresoctg.ucr.ac.cr/memoria/descargar.php?id=25 **Links**

- Girls in Tech (2016). Girls in Tech. Mujeres. Tecnología. Emprendimiento. Recuperado de https://uruguay.girlsintech.org/

- Hom, E. (2014). What is STEM education? *Live Science*. Recuperado de http://www.livescience.com/43296-what-is-stem-education.html

- InMujeres. (2007). Glosario de género. Recuperado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2010). Panorama sociodemográfico de México. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/panora_socio/ Cpv2010_Panorama.pdf

- Lamas, M. (2017). Género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), Conceptos clave en los estudios de género Vol. I (pp. 155-170). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

- Loria, C. (2012). Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. México: CONACYT.

- Masingenieros.com (2016). El nuevo reto: La industria 4.0. Recuperado de http://www.masingenieros.com/portfolio/el-nuevo-reto-la-industria-4-0

- MCTP (Mesoamerican Centre for Theoretical Physics) (2016). Taller de habilidades profesionales para jóvenes científicas. Recuperado de http://mctp.mx/e_habilidades_profesionales.html

- Million Women Mentors (2015). Million Women Mentors. Advancing women and girls in STEM careers through mentoring. Recuperado de https://www.millionwomenmentors.org/

- Navarro, L., y Sánchez, M. (2011). Gender differences in internet use. En M. Balboni, S. Rovira, y S. Vergara (eds.). *ICT in Latin America. A Microdata analysis* (pp. 95-118). Santiago, Chile: Naciones Unidas. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35290/1/S2011015_en.pdf

- NCES (National Center for Education Statistics) (2011). *Digest of Education Staristics*. Washington, D. C., Estados Unidos: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences.

- Onda Rural (2014). Consulta regional. América Latina y Caribe: Comunicación, medios comunitarios y TIC para la agricultura familiar. Informe final. Foro de Comunicación para el Desarrollo y Medios Comunitarios para la Agricultura Familiar. Roma, Italia. Recuperado de https://ypard.net/sites/default/files/legacy_files/latam_informefinal%20%281%29.pdf

- Pavez, I. (2015). *Niñas y mujeres de América Latina en el mapa tecnológico: Una mirada de género en el marco de políticas públicas de inclusión digital*. Buenos Aires, Argentina: Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina, Organización de Estados Iberoamericanos, Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Recuperado de http://www.tic.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/stic_publicacion_files/tic_cuaderno_genero_20160210.pdf

- Royal Academy of Engineering (17 Nov. 2011). *STEM qualifications bring higher waves but need boost to meet industry needs*. Londres, Reino Unido: Royal Academy of Engineering. Recuperado de http://www.raeng.org.uk/news/news-releases/2011/November/stem-qualifications-bring-higher-wages

- Schaaper, M. (2013). The partnership on measuring ICT for development: Developing and collecting statis TIC on ICT and gender. XXI En Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Santo Domingo, República Dominicana.

- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado en: https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf

- Scuro, L., y Bercovich, N. (eds.) (2014). El nuevo paradigma productivo y tecnológico. La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres. LC/G.2621-P. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37250/4/S1420388_es.pdf

- Sputnik Mundo (7 de diciembre de 2016). Prueba PISA refuerza necesidad de invertir en educación en Latinoamérica. *Sputniknews.com*. Recuperado de https://mundo.sputniknews.com/americalatina/201612071065376680-latinoamerica-pisa-resultado

- STEMconnector (2015). *STEMConnector*. Recuperado de http://stemconnector.org/sites/default/files/store/STEM-Students-STEM-Jobs-Executive-Summary.pdf

- STEMconnector (2016). *Big data, big needs*. Phoenix, Arizona, Estados Unidos: University of Phoenix.

- STEM Innovation Task Force (2014). *Focus on employability skills for STEM workers*. Washington, D. C., Estados Unidos: STEMConnector.

- STEMconnector y Tata Consultancy Services (2015). *Creating digital fluency, State by State, City by City. Computer science education in the U.S.*, Washington, D. C., Estados Unidos: STEMConnector.

- STEMconnector y Million Women Mentors. (2015). *Women's quick facts*. Washington, D. C., Estados Unidos: STEMConnector.

- Tepichin-Valle, A. M. (2018). Estudios de género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), Conceptos clave en los estudios de género Vol. II (pp. 97-107). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

- U.S. Department of Education (2015). Science, Technology, Engineering and Math: Education for Global Leadership. Washington, D. C., Estados Unidos: U.S. Department of Education Recuperado de http://www.ed.gov/stem

- UBA (Universidad de Buenos Aires) (2016). Hacia un diálogo de saberes en ciencia, tecnología e innovación. Taller de habilidades profesionales para jóvenes científicas y estudiantes de ciencias latinoamericanas. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 12-15 de julio de 2016. Recuperado de http://wp.df.uba.ar/tdscti/es/inicio/

- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2015). *Mujeres en ciencia*. Washington, Estados Unidos: Instituto de Estadísticas de la UNESCO. Recuperado de http://uis.unesco.org/apps/visualisations/women-in-science/#!lang=es

- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2016). *Género y ciencia*. Proyecto SAGA. Recuperado de http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/priority-areas/gender-and-science/improving-measurement-of-gender-equality-in-stem/stem-and-gender-advancement-saga

- *Universia* (2016). El rol de las mujeres en las carreras de STEM. *UNIVERSIA España*. Recuperado

de http://noticias.universia.es/educacion/noticia/2016/09/30/1144149/rol-mujeres-carreras-stem.html

- UVG (Universidad del Valle de Guatemala) (2016). La educación en STEM. Recuperado de http://uvg.edu.gt/stem/es/index.html

- Vázquez Parra, J. C.; Arredondo Trapero, F. G., y De la Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, *32*(141): 336-345. DOI: https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.09.003.

- Velázquez, L. M. (2013). Desarrollo profesional de la mujer: Avances y posibilidades. En *Hay mujeres para rato*. Distrito Federal, México: Secretaría de Promoción Política de la Mujer.

- WEF (World Economic Forum) (2014). *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. Ed. K. Schwab. Ginebra, Suiza: World Economic Forum. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

- WEF (World Economic Forum) (2016). *The Global Gender Gap Report*. Ginebra, Suiza: World Economic Forum. Recuperado de http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016