

BRECHAS DE GÉNERO  
EN EL MERCADO  
LABORAL MEXICANO:  
COMPARACIONES  
INTERNACIONALES Y  
RECOMENDACIONES  
DE POLÍTICA PÚBLICA

DAVID KAPLAN\*  
CLAUDIA PIRAS\*\*

BANCO INTERAMERICANO DE  
DESARROLLO

RESUMEN

En el presente artículo demostramos que el mercado laboral mexicano tiene una de las brechas de género más grandes de América Latina. La brecha de participación entre mujeres y hombres es la segunda más alta en la región y no hay evidencia reciente que se esté cerrando. La brecha salarial, controlando por características observables y selección muestral, es la más alta en la región. El hecho de que la participación laboral es particularmente baja respecto a otros países para mujeres con pareja y en edad reproductiva sugiere la importancia que tienen los roles tradicionales de género en México. Para promover la igualdad de género en el mercado laboral, recomendamos un conjunto de políticas públicas que mejorarían los incentivos de los trabajadores y empresas, reducirían los sesgos y castigarían la discriminación.

*1. Introducción*

Las desventajas que enfrentan las mujeres en los mercados laborales del mundo han sido investigadas durante décadas. Por ejemplo, aun controlando por las características observables de las personas, las mujeres ganan menos que los hombres. Existen distintas explicaciones para estos resultados, pero hay un consenso sobre el hecho de que es más difícil para una mujer tener éxito en el mercado laboral.

\* Especialista Senior en Mercados Laborales de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social.

\*\* Especialista Líder en Protección Social de la División de Género y Diversidad. Se agradecen sugerencias de Jaime Ros y un revisor anónimo.

Además del salario, una manera en que se manifiestan los problemas que enfrentan las mujeres es su baja participación en el mercado laboral. Debido a que las mujeres desproporcionadamente tienen que encargarse de las tareas del hogar, las mujeres tienden a tener tasas de participación laboral sustancialmente menores que los hombres.

Desde luego las mujeres mexicanas no son la excepción. De hecho, al utilizar bases de datos comparables para los países de América Latina, mostramos en el presente artículo que el mercado laboral para mujeres en México es uno de los peores de la región. Mientras la tasa de participación laboral masculina es relativamente alta, la tasa de participación laboral femenina es extremadamente baja. Adicionalmente, la brecha salarial entre mujeres y hombres en México es la más alta entre los países investigados de la región. Resulta que el mercado laboral mexicano no es solamente otro caso en que las mujeres están en desventaja frente a los hombres, sino que el mercado laboral mexicano es un caso extremo en cuanto a los retos que enfrentan las mujeres.

Es lógico pensar que el desperdicio del capital humano de muchas mujeres implique una pérdida económica importante, y los datos avalan esta hipótesis. Bustelo y *et al* (2019) encuentran que la reducción del Producto Interno Bruto (PIB) por la baja participación laboral de las mujeres en México es mayor que en Argentina, Chile, Colombia y Perú. De esta manera, se observa que las limitaciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral mexicano representan un importante problema económico y social para el país.

El presente artículo tiene dos propósitos principales. El primero es comparar el mercado laboral mexicano con los demás mercados laborales de América Latina, al enfatizar las brechas de género y los retos específicos de las mujeres. El segundo es ofrecer una serie de recomendaciones de política pública que, a nuestro juicio, podrían ayudar a igualar las oportunidades laborales de las mujeres a las de los hombres. La organización del resto de este artículo es la siguiente. En la sección 2 se presentará una serie de resultados empíricos que comparan el mercado laboral mexicano con los demás países de la región en cuanto a brechas de género, de la misma forma ofrece algunas explicaciones de los problemas que las mujeres mexicanas tienen en el mercado laboral. En la sección

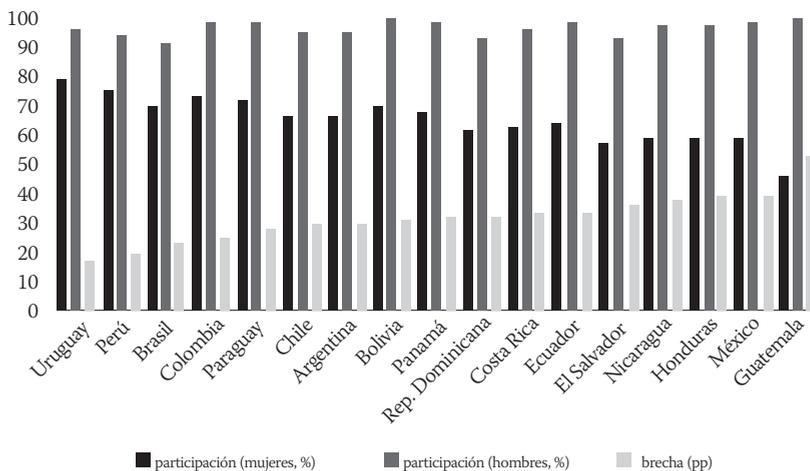
3 se ofrecen algunas recomendaciones de políticas públicas que podrían mejorar la situación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral. En la sección 4 se presentan algunos comentarios finales.

**2. Comparaciones internacionales y otra evidencia sobre las brechas de género**

En todos los países la participación laboral femenina es menor que la masculina. No obstante, es importante destacar que, en México, en comparación con otros países latinoamericanos, la participación laboral de las mujeres es extremadamente baja. Hay distintas maneras de mostrar este hecho preocupante. La gráfica 1 presenta información sobre la participación laboral de mujeres y hombres. El denominador para estos cálculos es el número de personas entre 15 y 64 años que no está estudiando. El numerador es el número de personas que están trabajando o buscando trabajo. La información viene del Índice de Mejores Trabajos del Banco Interamericano de Desarrollo y se refiere al año 2015.

**Gráfica 1**

*Porcentaje de personas que están activas en el mercado laboral (2015, excluyendo estudiantes)*



Fuente: el índice de Mejores Trabajos es de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo y se refiere al año 2015 o el más reciente disponible (<https://mejorestabajos.iadb.org/es>).

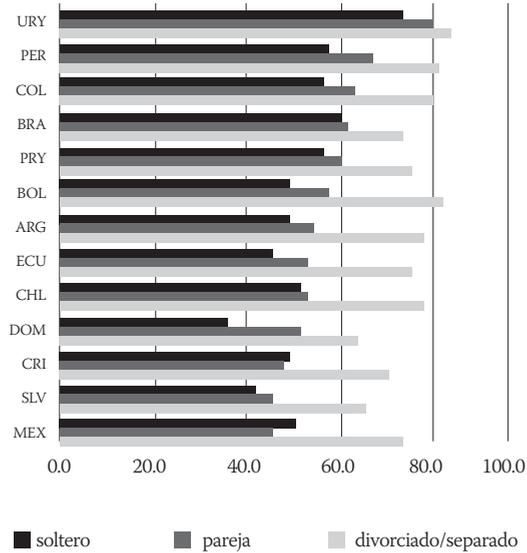
Como se puede apreciar de la gráfica, México es el país con la segunda mayor brecha de género de participación laboral. Es decir, la diferencia entre la tasa de participación de los hombres y la tasa de participación de las mujeres es la segunda más grande en la región, sólo menor que Guatemala. La tasa de participación de las mujeres es la cuarta más baja en la región (sólo mayor que Guatemala, El Salvador, y Honduras) mientras la tasa de participación de los hombres es la sexta más alta (sólo menor que Guatemala, Bolivia, Panamá, Paraguay, y Ecuador).

Dado que la baja participación laboral femenina es una de las características que distingue el mercado laboral mexicano, es importante profundizar sobre el tema. La gráfica 2 muestra la tasa de participación de las mujeres por estado civil y por rango de edad. Es notable cómo la tasa de participación de las mujeres con pareja es la más baja de la región, mientras la participación laboral de las mujeres solteras o divorciadas se compara más favorablemente con otros países de la región. De igual manera, la gráfica muestra que la tasa de participación de las mujeres en la edad reproductiva en México es particularmente baja, con diferencias menores a partir de los 45 años en comparación con otros países de la región.

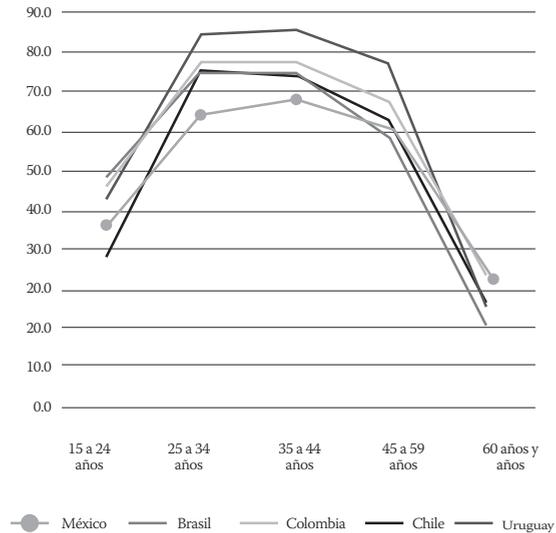
Esta evidencia sugiere que los conceptos tradicionales de la mujer como cuidadora de la familia, que existen en todos los países, son particularmente pronunciados en México. Esta información es consistente con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, en la cual se les pregunta a las mujeres adultas su opinión sobre frases que denotan prejuicios de género. De las mujeres adultas, 43% están de acuerdo en que “el hombre debe ser el principal proveedor del hogar” y 60% en que “lo más importante para una mujer es ser madre”.

**Gráfica 2**

(a) Participación Laboral Femenina según estado civil



(b) Participación Laboral Femenina por grupos de edad

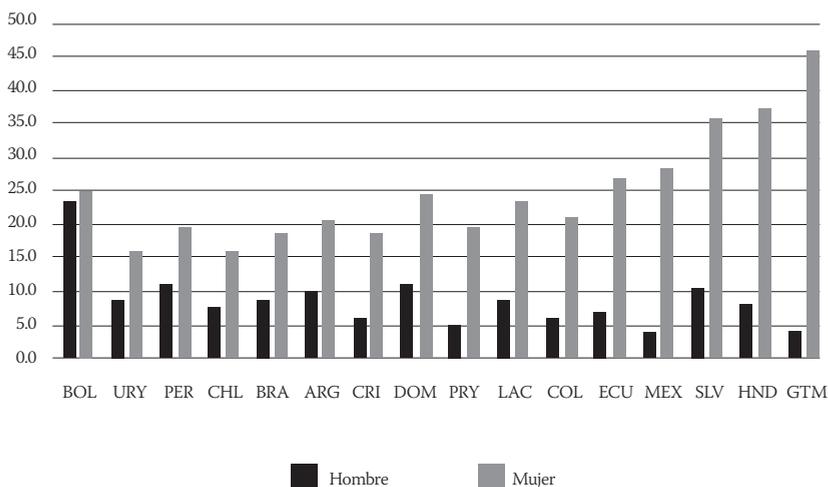


Fuente: CepalStat. <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/>  
Se refiere al año 2015 o el más reciente disponible

Un resultado relacionado a la baja participación laboral de las mujeres es el alto porcentaje de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan. La gráfica 3 muestra el porcentaje de personas entre 15 y 24 años que no estudian, no trabajan y no buscan trabajo en América Latina. En todos los países este fenómeno es más frecuente para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres jóvenes que no estudia, no trabaja y no busca trabajo es la cuarta más alta de la región (sólo menor que Guatemala, Honduras, y El Salvador) mientras el porcentaje de hombres jóvenes en esa misma condición es la más baja de toda la región. Si bien el rostro del famoso “Nini” es predominantemente femenino en todos los países, casi todos los ninis jóvenes son mujeres en el caso mexicano.

### Gráfica 3

Porcentaje de 15-24 años que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo

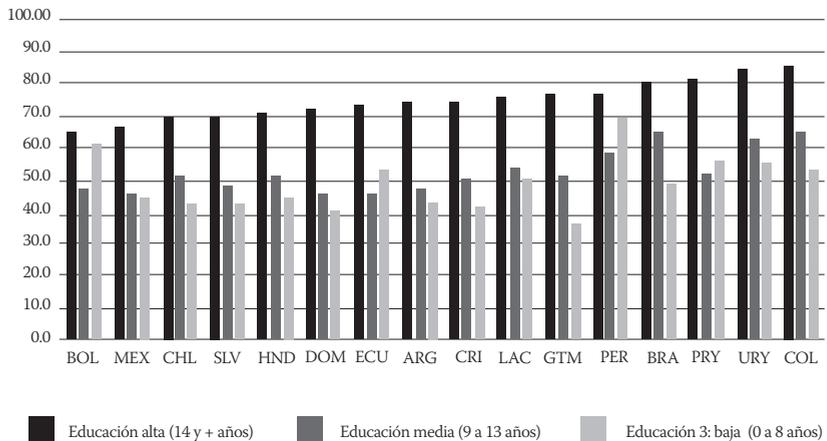


Fuente: SIMS. <https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sims/home>  
Se refiere al año 2015 o el más reciente disponible

Otra característica que es importante destacar es que incluso las mujeres mexicanas con altos niveles de escolaridad tienen bajas tasas de participación laboral, en comparación con otros países de la región. La gráfica 4 muestra la tasa de participación laboral femenina desglosada por nivel educativo. Llama la atención que, para el nivel educativo de al menos 14 años de escolaridad, la tasa de participación de las mujeres es la segunda más baja de la región (sólo mayor que Bolivia).

### **Gráfica 4**

#### *Participación Laboral Femenina por nivel educativo*



Fuente: SIMS. <https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sims/home>  
Se refiere al año 2015 o el más reciente disponible

Desperdiciar tanto capital humano femenino, además de generar costos sociales, implica una pérdida económica importante. Bustelo y *et al* (2019) estiman que una reducción de 75% del valor de las actividades no laborales de mujeres con hijos menores de 5 años implicaría un aumento de 12% en el PIB per cápita. Este impacto económico es mayor que el estimado para Argentina, Chile, Colombia y Perú. En este sentido, es

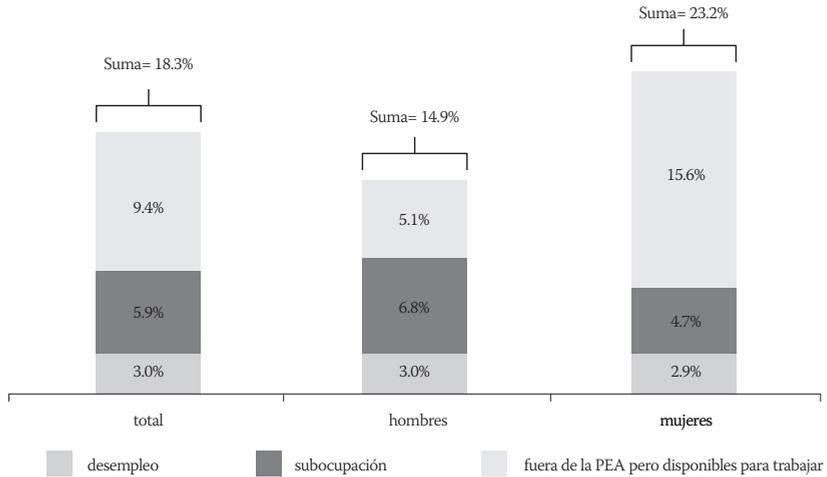
evidente que las políticas de igualdad de género también apoyarían al crecimiento del país.

Dada la baja participación femenina en el mercado laboral, es importante indagar más sobre las mujeres que no participan. Para este propósito, es útil usar la metodología de Blanchflower y Levin (2015), quienes construyen un indicador “más amplio” de desempleo. Su indicador se llama “Brecha Laboral” y se calcula de la siguiente manera. El denominador es el número de personas en la Población Económicamente Activa (PEA) más los que están fuera del mercado laboral, pero se declaran disponibles para trabajar. El numerador del indicador incluye a los desempleados, los subempleados (quienes quisieran trabajar más horas, pero no pueden), y los que están fuera de la PEA, pero disponibles para trabajar. Este último grupo se puede llamar “trabajadores desalentados”, es decir, personas que quieren trabajar, pero piensan que la posibilidad de encontrar un empleo es tan baja que no vale la pena buscar.

La gráfica 5 presenta este indicador para el cuarto trimestre de 2018 en México, desglosado por género y por componente del indicador. Se nota que el desempleo de las mujeres es similar al desempleo de los hombres. El subempleo es mayormente un fenómeno de los hombres. Sin embargo, el indicador de *Brecha Laboral* es significativamente mayor para las mujeres porque hay muchas que están disponibles para trabajar, pero que no buscan empleo. Esta evidencia sugiere que la baja participación femenina refleja, en cierta medida, las restricciones que enfrentan las mujeres para conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con la búsqueda de empleo, más que una preferencia por estar fuera del mercado laboral. Por otro lado, es probable que una proporción de mujeres que quisiera trabajar decida no hacerlo debido a su percepción de que no hay igualdad de oportunidades para ellas. Como veremos más adelante, no son percepciones infundadas.

**Gráfica 5**

*Brecha Laboral en México por género y componente (cifras del cuarto trimestre de 2018)*



Fuente INEGI (Consulta interactiva de datos de la ENOE).

Hasta ahora, nos hemos enfocado en la tasa de participación laboral porque es uno de los indicadores en México con una mayor brecha de género (la segunda mayor en América Latina). Queremos brevemente referirnos a otros indicadores del mercado laboral. Además del indicador de participación laboral, el Índice de Mejores Trabajos tiene otros tres indicadores. En cuanto a ocupación laboral, el porcentaje de personas no estudiantes con un empleo, México tiene la cuarta brecha de género más grande en la región, detrás de Guatemala, Honduras, y Nicaragua.

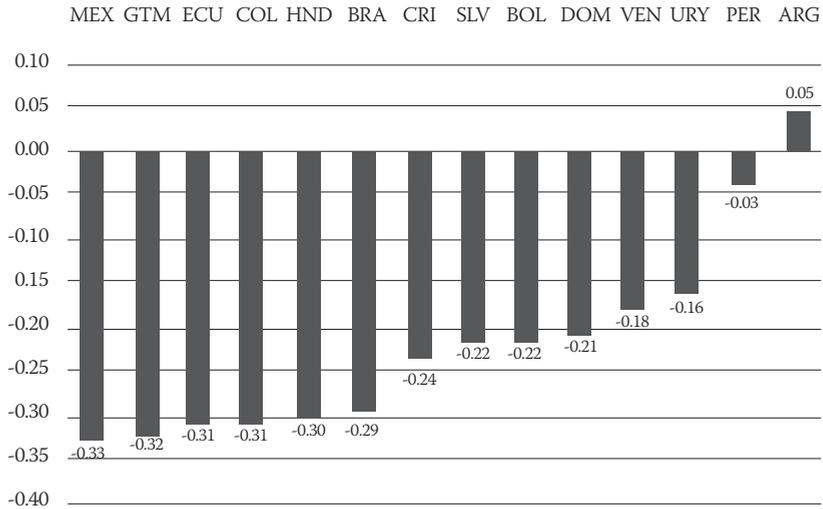
En cuanto al indicador de formalidad laboral, el porcentaje de personas no estudiantes con un empleo que otorga seguridad social, México tiene la quinta brecha más grande en la región, detrás de Costa Rica, Chile, Ecuador, y Panamá. Adicionalmente, México tiene una brecha de género relativamente baja (11 de 17 países) respecto al indicador de “salario suficiente”, el porcentaje de personas no estudiantes con un empleo que paga un salario por hora de por lo menos USD\$1.95.

El tema de las diferencias salariales amerita mayor atención. Otra manera de medir las diferencias salariales es comparar el salario por hora entre hombres y mujeres con las mismas características, es decir, controlando aquellas que sean observables, como edad y nivel educativo. Dado que la participación laboral de las mujeres es sustancialmente menor que la de los hombres, es recomendable corregir por el sesgo de selección, es decir, estimar la brecha salarial de género como si pudiéramos observar el salario de todas las personas, incluyendo las personas que no trabajan.

La gráfica 6 presenta estos resultados para 14 países de América Latina, incluyendo México. La gráfica muestra la diferencia estimada en cuanto al logaritmo natural del salario por hora de las mujeres respecto al logaritmo natural del salario para los hombres, controlando por características observables y por el sesgo de selección. La diferencia de género en México, que es de 0.33 puntos logarítmicos (un salario 28% menor), es la mayor diferencia salarial de los 14 países. Desde luego estos modelos estadísticos se basan en ciertos supuestos y uno debe tomar los resultados con cierta cautela, pero en principio la brecha salarial de género en México es la más alta de la región.

**Gráfica 6**

*Brecha salarial por hora\**



\* Coeficiente de Mincer con corrección de Heckman

Fuente: Cálculos propias en base a SIMS. <https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sims/home>

Se refiere al año 2015 o el más reciente disponible

***¿Por qué hay tantas brechas de género en el mercado laboral mexicano?***

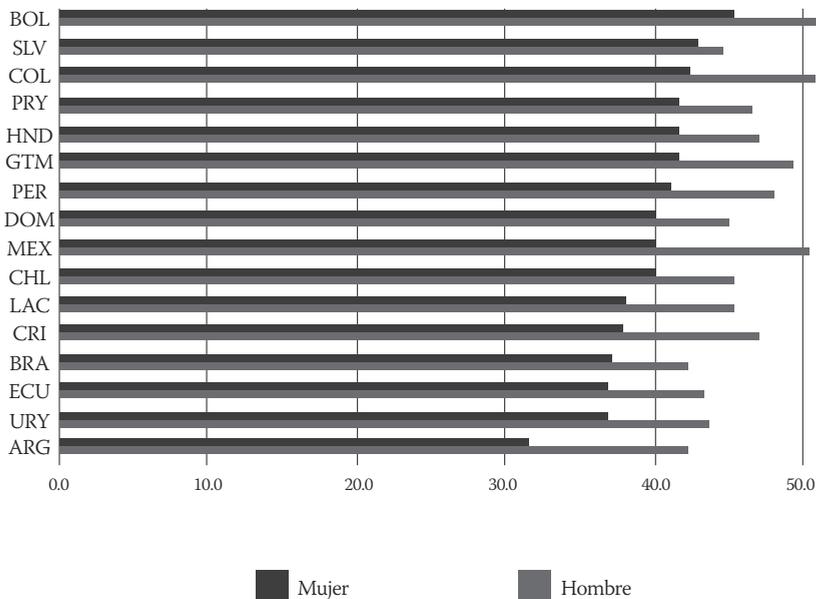
De la evidencia presentada hasta ahora se destacan dos resultados fundamentales. Primero, la participación laboral de mujeres es muy baja en comparación con otros países de América Latina. Segundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es extremadamente alta. El propósito de esta sección es explorar las posibles explicaciones por las cuales el mercado laboral mexicano es tan desfavorable para las mujeres.

Una hipótesis es que los roles tradicionales de género son particularmente arraigados en México. Este fenómeno tal vez se reflejaba en el he-

cho de que las mujeres con pareja son las que se destacan en la región por una baja participación laboral (gráfica 2). La gráfica 7 refuerza el argumento con datos sobre el promedio de horas trabajadas por semana (para personas que trabajan en el mercado laboral) desglosados por género. Mientras las mujeres no tienen un promedio especialmente alto de horas trabajadas al compararlo con los demás países de la región, los hombres tienen el tercer promedio más alto (solo detrás de Bolivia y Colombia).

### Gráfica 7

*Horas trabajadas en todas las actividades*



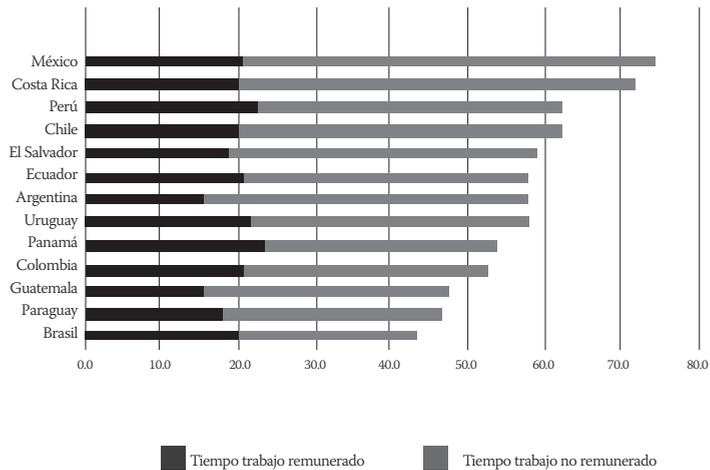
Fuente: cálculos propias en base a SIMS. <https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sims/home>

Se refiere al año 2015 o el más reciente disponible.

La gráfica 7 muestra que, al menos en el caso de los hombres, el mercado laboral mexicano exige jornadas muy largas de trabajo. La gráfica 8 analiza las horas de trabajo de mujeres de una manera más completa, incluyendo el trabajo remunerado (en el mercado laboral) y el trabajo no remunerado (horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado).<sup>1</sup> Los resultados muestran que, mientras las mujeres mexicanas dedican un número de horas al trabajo remunerado similar a las mujeres de otros países de la región, dedican un número extraordinario al trabajo no remunerado. Es decir, la baja participación laboral de las mujeres mexicanas no refleja menor tiempo dedicado a actividades productivas. Al contrario, las mujeres mexicanas se destacan por sus muy largas jornadas de trabajo, sumando el tiempo dedicado al trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.

### **Gráfica 8**

#### *Tiempo total de trabajo-mujeres*



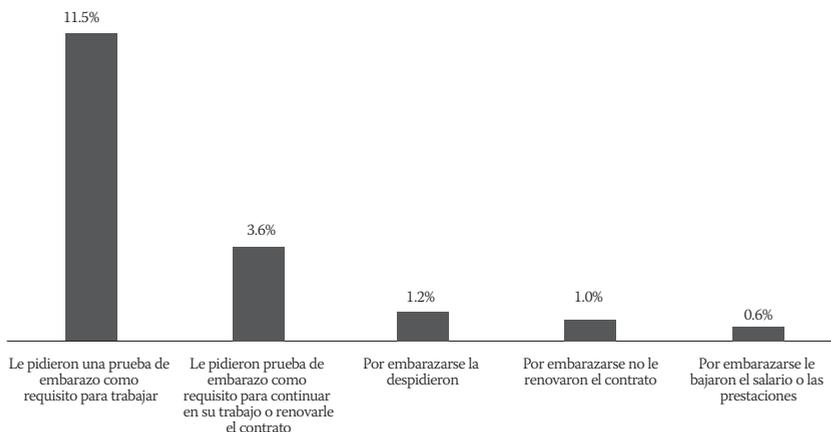
1 Los datos del gráfico 7 y 8 no son comparables, ya que provienen de fuentes de información y utilizan métodos de cálculo diferentes. Los datos del gráfico 7 se refieren al total de horas de trabajo remunerado (en el trabajo principal y secundario) reportado en las encuestas de hogares. En el gráfico 8, el tiempo de trabajo remunerado está calculado como el cociente entre la suma de las horas dedicadas a actividades de trabajo remunerado y el total de personas que declararon haber realizado algún tipo de trabajo (remunerado o no remunerado). La fuente de esta información son las encuestas de uso del tiempo.

Además de la posibilidad de que los roles tradicionales de género sean más pronunciados en México, es pertinente mencionar que hay mucha evidencia de una discriminación abierta en el mercado laboral mexicano. Arceo-Gomez y Campos-Vázquez (2014) encuentran evidencia de que existe discriminación explícita en los anuncios de empleo, respecto al estado civil y la condición indígena.

En el presente artículo sólo nos referimos a dos tipos de discriminación. La gráfica 9 presenta evidencia de que, con un porcentaje alarmante, las mujeres tienen que someterse a pruebas de embarazo para conseguir o mantener un empleo. Desde luego esta es una práctica ilegal, pero 11.5% de las mujeres reporta haber tenido que presentar los resultados de una prueba de embarazo para conseguir un trabajo y 3.6% reportó haber tenido que hacer lo mismo para mantener un empleo. De mujeres, 2.8% ha experimentado alguna repercusión en el trabajo (despido, no renovación del contrato, o reducción de remuneraciones) por embarazo.

### Gráfica 9

*Porcentaje de mujeres de 15 años que han experimentado discriminación laboral por razones de embarazo*



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (<http://beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/endirech/2016/>).

La otra evidencia que presentamos es sobre la costumbre aceptada de especificar el género deseado en los anuncios públicos de trabajo. Un caso emblemático que queremos destacar es el del Portal de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En un análisis del año 2016, se encontró que 33% de las plazas vacantes recibidas por el Portal de Empleo especifican el sexo entre los requisitos del candidato, 24% pedía hombres y 9% mujeres. La segregación en el mercado laboral por género se percibe como algo tan normal que ni siquiera se considera necesario ocultarla.

Antes de abordar el tema de lo que el país podría hacer para mejorar las condiciones y oportunidades laborales de las mujeres, quisiéramos brevemente revisar las tendencias en el tiempo. La gráfica 10 muestra la evolución de las tasas de participación laboral (femenina y masculina) de 2005 a 2018. Son las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía para personas con 15 años o más con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).<sup>2</sup> (Ver gráfica 10)

Desafortunadamente, la tasa de participación femenina ha aumentado poco en este periodo (de 40.9% en 2005 a 43.5% en 2018) y se ha estancado desde el 2012. Esta desaceleración no es exclusiva al caso de México, sino que es un fenómeno que se observa a nivel regional desde mediados de los 2000 (Gasparini y Marchionni, 2015). En un estudio reciente, Serrano (2018) analiza el papel que jugó la fuerte expansión económica que la región experimentó desde comienzos de la década del año 2000, así como la relevancia del efecto del trabajador adicional.

El resultado que encuentra es que mientras la participación laboral femenina está asociada positivamente al componente de la tendencia del PIB, esta tiene un comportamiento contracíclico en el corto plazo: expansiones a corto plazo del PIB se asocian con una reducción de la oferta laboral femenina, particularmente entre las mujeres de bajo nivel educativo, casadas, que son trabajadoras secundarias en el hogar.

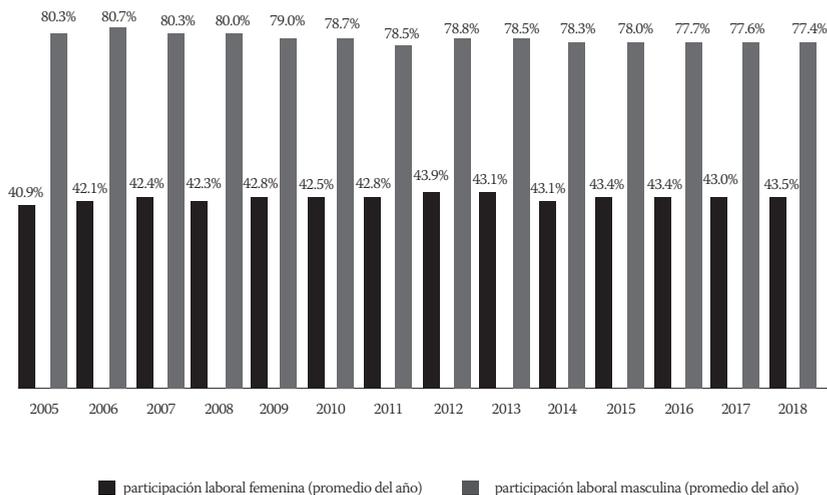
2 Para las comparaciones internacionales, se usa la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares.

En el caso de México, no se perciben movimientos importantes de corto plazo. Tal vez el bajo crecimiento en promedio del PIB real en el periodo (sólo 2.3% de 2005 a 2018) explique parte de la falta de crecimiento de la participación laboral femenina en el periodo, pero se necesitaría un análisis más profundo para determinar el impacto del crecimiento de corto y largo plazo ha tenido en la participación laboral femenina.

Adicionalmente, sospechamos que la escasa convergencia en las tasas de participación de hombres y mujeres es producto de una falta de políticas transformadoras en el ámbito de la igualdad de género. En la siguiente sección describimos una serie de políticas que, en nuestra opinión, podrían tener mayor impacto en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral.

### Gráfica 10

*Participación laboral femenina y masculina en México: 2005 a 2018 (cifras oficiales del INEGI, promedios de los cuatro trimestres de cada año)*



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

### ***3. Recomendaciones para las políticas públicas***

Lograr la igualdad de género en las oportunidades económicas es un desafío complejo que no puede ser resuelto solo por los gobiernos. El sector privado debe participar plenamente y comprometerse a mostrar resultados. Pero no hay duda de que los gobiernos pueden establecer un marco legislativo habilitador, invertir en políticas que promuevan la igualdad de género y convocar alianzas con el sector empresarial que puedan acelerar el progreso.

Del análisis anterior se desprende la existencia de diversas barreras que influyen en la decisión de participación de las mujeres en la fuerza laboral. La evidencia internacional reciente encuentra que los factores más importantes son la falta de políticas de conciliación laboral y familiar (Todd, 2013; Blau y Kahn, 2016), la incidencia de factores culturales y normas sociales (Morton *et al.*, 2014), la discriminación ejercida por los empleadores (Arceo-Gomez y Campos-Vázquez, 2014; Galarza y Yamada, 2014; Bohnet, 2016), y el rol de las competencias blandas como la menor tendencia de negociación de las mujeres respecto a sus pares masculinos (Bohnet, 2016). Por lo tanto, abordar la multiplicidad de obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a un empleo de calidad requiere múltiples acciones por un conjunto de actores.

El gobierno tiene a su disposición diferentes tipos de intervenciones a través de las cuales puede contribuir a cerrar las brechas de género en el mercado laboral. En primer lugar, hay que destacar la definición de políticas públicas que reduzcan las barreras a la participación femenina y la asignación de presupuesto fiscal para su implementación. Sugerimos diez acciones para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres mexicanas.

### **1. Incrementar la oferta de cuidado infantil de calidad.**

Como se expuso anteriormente, las mujeres mexicanas son las principales responsables del trabajo de cuidado que se realiza en los hogares, y el no tener a quien dejar a cargo del cuidado de los hijos es una de las principales razones que señalan las mujeres ante la pregunta de por qué no están trabajando o buscando empleo. Una política que contribuiría a elevar la participación laboral de las madres es la expansión de la oferta de cuidado infantil con elevados estándares de calidad. Las evaluaciones de las intervenciones de cuidado infantil en América Latina muestran un efecto generalmente positivo en la participación laboral femenina. Estos estudios sugieren aumentos entre 2 y 22% en la probabilidad de que la madre esté empleada o encuentran efectos en el número de horas trabajadas (Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2016; Busso y Fonseca, 2015). Sin embargo, servicios de baja calidad pueden potencialmente jugar en contra del objetivo de política de asegurar que durante los primeros años los niños y niñas reciban la atención y el cuidado adecuados para estimular su desarrollo temprano (Schady y Berlinski, 2015). Por esta razón es importante cuidar el diseño y prestación del servicio para asegurar que sean de calidad, asequibles y eficaces con relación a los costos (Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2016). Evidencia para México permite concluir que el preescolar obligatorio ha tenido resultados positivos en la participación laboral de las madres (Calderón, 2015), de un incremento de 4.3 puntos porcentuales por cada 10 puntos porcentuales de incremento en la matrícula preescolar (De la Cruz, 2015). Más aún, un estudio reciente concluye que el cuidado de niños de 6 años o más también restringe la participación y los ingresos de las mujeres. Los resultados muestran que la extensión de la jornada escolar en el Programa Escuelas de Tiempo Completo incrementa la participación laboral de las madres en 5.5 puntos porcentuales, el número de horas trabajadas en 1.8 (Padilla-Romo & Cabrera-Hernández, 2018).

En los últimos años México aumentó significativamente la cobertura de precolar para niños de 3 a 5 años, la cual actualmente se encuentra en niveles comparables a los de la OECD. Sin embargo, menos de 10% de los niños menores de 3 años participan en algún programa de desarrollo infantil y la demanda supera la oferta existente (OECD, 2017). México aún tiene una brecha importante que cerrar en cuanto a la atención de los niños menores de 3 años, particularmente entre las familias de menores ingresos.

## **2. Mejorar las políticas de licencias de maternidad y paternidad**

Esta es un área en la que sería posible mejorar la legislación existente, a fin de reducir los incentivos a la discriminación por parte de los empleadores. Actualmente el IMSS cubre el costo del permiso de maternidad sólo si la trabajadora ha cotizado al IMSS por un mínimo de 30 semanas durante los 12 meses previos al permiso de maternidad. De lo contrario, el empleador es responsable por pagar 100% de la licencia. Esto hace que, aunque la prueba de embarazo se prohibió en el 2012, existe un riesgo financiero para el empleador si contrata mujeres embarazadas. Por otro lado, las políticas que proporcionan una mayor paridad entre las licencias de maternidad y paternidad apoyan un retorno más rápido al trabajo entre las madres y contribuyen a cambiar las normas de género al promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos (Patnaik, 2015; Elborgh-Woytek, 2013; Johansson, 2010). Los países nórdicos, que constituyen un referente mundial en materia de igualdad de género, ofrecen licencias maternales y parentales remuneradas de 18 y 2-3 semanas (depende del país), respectivamente, con un número de semanas que pueden ser tomados por la madre o el padre. La evidencia demuestra que, como resultado, los hombres están a cargo de alrededor de 40% del trabajo no remunerado en el hogar, y se está igualando la extensión del permiso parental entre las parejas. En el caso de México, actual-

mente el permiso de paternidad es de 5 días pagados por el empleador. Además, no hay permisos parentales adicionales. Esta es un área en la que hay mucho espacio para mejorar la política pública.

### **3. Promover esquemas de trabajo flexible**

Una característica del mercado laboral mexicano que se convierte en una dificultad para cualquiera que tenga que conciliar la carga laboral con las responsabilidades domésticas, es la extensión de la jornada de trabajo medida en horas semanales, la cual es la mayor de todos los países de la OCDE. Más aún, si consideramos que a esta jornada laboral se le debe sumar el tiempo de traslado al trabajo. Dado que el trabajo doméstico y de cuidado toma muchas horas en el caso de México, y que las mujeres asumen la mayor carga de dicho trabajo, las largas jornadas laborales se convierten en una mayor barrera a la participación de las mujeres que de los hombres. En este contexto, el trabajo por cuenta propia, generalmente en condiciones informales, tiene el atractivo de ofrecer un mayor control sobre la dedicación y el horario laboral. Por otro lado, las excesivamente largas jornadas de trabajo laboral, particularmente entre los hombres, limitan las oportunidades para su mayor involucramiento en las tareas del hogar.

La promoción de esquemas laborales flexibles, tanto en términos del lugar de trabajo como en relación con los horarios, tiene la ventaja de facilitar la conciliación laboral con las responsabilidades domésticas y de cuidado. Actualmente, las mujeres son las que hacen un mayor uso del trabajo de tiempo parcial, entendido como jornadas semanales de menos de 34 horas. Mientras que 34% de las mujeres trabajan menos de 34 horas a la semana, tan solo 18% de los hombres tiene esa dedicación (ENOE 2018). La promoción de una mayor cantidad de trabajos formales con dedicación parcial estimularía a que más mujeres buscaran empleo.

#### **4. Articular distintos actores para impulsar la igualdad de género en el ámbito económico**

Si bien el sector privado, al ser el principal empleador, es quien tiene mayor potencial de incidir en las oportunidades laborales de las mujeres, el gobierno tiene un papel estratégico como modelo de rol y catalizador de alianzas con todos los sectores de la sociedad en el logro de un objetivo común, como es el caso de incrementar la participación laboral femenina. Un ejemplo relevante son las Iniciativas de Paridad de Género, plataformas público-privadas en pro del empoderamiento económico de las mujeres que están siendo impulsadas desde el 2016 por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial en Chile, Argentina, Panamá, Perú, Costa Rica, Colombia y República Dominicana. A través de la conformación de un grupo de liderazgo al más alto nivel se logra articular las agendas del sector público y privado en torno a una serie de compromisos muy concretos, que se detallan en un plan de acción trianual.

#### **5. Promover cambios en los roles de género tradicionales desde el sistema educativo**

El sistema educativo tiene un rol fundamental en la promoción de normas de género igualitarias, ya que es el principal espacio a través del cual el Estado puede cambiar las costumbres que limitan las oportunidades de desarrollo de niños y niñas. Esto implica contar con docentes capacitados, contenidos específicos y materiales y prácticas pedagógicas que fomenten la igualdad de género, en lugar de reproducir los sesgos existentes en la sociedad. Entre los temas que se deben trabajar desde la infancia es el rol de los padres en la crianza de los hijos, así como la diversidad de roles profesionales que pueden tener las mujeres y hombres.

Kuri Alonso (2014) para el caso de México muestra que a pesar del incremento de la participación femenina en el empleo, la segregación laboral por género se incrementó en el período de estudio (2000-2010) y la participación de las mujeres en ocupaciones feminizadas se mantuvo invariable. La segregación laboral está vinculada a las decisiones de estudio y trabajo de los jóvenes. Si bien México ha tenido importantes avances en cuanto a la educación de la población femenina, hay evidencia de que a nivel de estudios terciarios se sigue manteniendo una estructura segregada por género. Por ejemplo, según Horbath y García (2014), en las ramas tradicionalmente masculinizadas como las ingenierías, las mujeres representan una proporción muy baja de los ocupados.

Para reducir la segregación ocupacional por género hay que promover una mayor participación de mujeres en sectores de alta productividad, como las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (STEM). Para ello, es necesario estimular desde el nivel escolar básico el interés y confianza de las niñas en sus habilidades científicas y promover modelos de rol femeninos en este tipo de carreras. El Banco Interamericano de Desarrollo ha estado trabajando, junto con la Secretaría de Educación Pública, en un programa de orientación vocacional en la Ciudad de México para estimular un mayor interés de las jóvenes de Educación Media Superior por carreras STEM. A través de una plataforma electrónica se les ha proporcionado información sobre las carreras, universidades y oportunidades laborales que representan la opción STEM, utilizando modelos de rol femeninos. Los resultados preliminares son prometedores.

## **6. Fortalecer la implementación, supervisión y evaluación de la legislación laboral**

Aunque parezca obvio, en algunos casos el problema no es la falta de legislación adecuada, sino la inexistencia de mecanismos o recursos

para que las instancias competentes implementen la legislación, supervisen su cumplimiento y evalúen sus resultados. Este es el caso de México, donde el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que “las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales.” No obstante, como se señaló anteriormente, 33% de los avisos de empleo publicados en el Portal de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) especifican el sexo entre los requerimientos del trabajo. Si bien los avisos reflejan una conducta discriminatoria por parte de los empleadores, al publicarlos en el portal la STPS está avalando dicha actuación. Las solicitudes de pruebas de embarazo son otro ejemplo de la persistencia de prácticas discriminatorias.

Si el gobierno toma la decisión de fortalecer el seguimiento y evaluación de la legislación que garantiza la igualdad de derechos y no discriminación en el empleo, asignando recursos para este fin, estará enviando un claro mensaje al sector privado de que estas conductas no serán toleradas. En esta misma línea, sería recomendable incluir unos indicadores de los esfuerzos en contra de la discriminación (inspecciones realizadas y denuncias investigadas, por ejemplo) en el programa sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del nuevo gobierno, además de un indicador de la participación laboral femenina como resultado de los esfuerzos antidiscriminatorios.

#### **7. Incrementar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos laborales y sus habilidades de negociación**

Otra forma de prevenir la discriminación y fortalecer el cumplimiento de la ley es capacitando a las mujeres sobre sus derechos laborales, de forma que puedan denunciar a los empleadores cuando enfrenten situaciones de violación de sus derechos. Los gobiernos también

pueden contribuir a promover una mayor presencia femenina en los cargos de liderazgo y reducir las brechas salariales fortaleciendo las habilidades de negociación de las mujeres.

#### **8. Incrementar la transparencia en los salarios**

Una medida que recientemente está adquiriendo popularidad, y de la cual hay evidencia de efectividad como una forma de reducir la brecha salarial de género, es incrementar la transparencia en los salarios (Bennedsen, 2019). Al hacer disponible la información salarial de los empleados se trata de facilitar que las personas reclamen judicialmente su derecho a recibir la misma retribución por el mismo trabajo. El Reino Unido, Noruega, Alemania, Islandia y Ontario han adoptado recientemente legislación sobre esta materia.

#### **9. Prohibir a los empleadores preguntar sobre la historia salarial**

La brecha salarial de género se va ampliando a lo largo del ciclo de vida. Si una mujer recibe un salario menor que su contraparte masculina, y al negociar un salario en su próximo trabajo toman como referencia su salario en el trabajo anterior, ella no logrará superar esta diferencia salarial en su contra. Por esta razón, desde el 2017, doce estados de Estados Unidos han aprobado legislación que les prohíbe a los empleadores preguntar por la historia salarial de los candidatos, ya que esta práctica contribuye a perpetuar el ciclo de la discriminación salarial en contra de las mujeres.

#### **10. Recuperar la autoridad moral del Estado**

Muchas de las recomendaciones anteriores tienen que ver con una mejor regulación o un mayor cumplimiento de la regulación. Una condición necesaria para que estas recomendaciones sean efectivas es que el gobierno dé el ejemplo. Si el gobierno mismo no pone en práctica las políticas de igualdad de género, será prácticamente im-

posible que los actores privados lo hagan. Si el gobierno exige a sus funcionarios largas jornadas de trabajo, ¿cómo podrá pedir horarios flexibles a las empresas privadas? Y si el Servicio Nacional de Empleo, con recursos públicos, tolera que las empresas anuncien vacantes en el Portal de Empleo solamente para hombres, ¿con qué cara podrá el gobierno impedir que las bolsas de trabajo privada hagan lo mismo?

### *Conclusiones*

En cualquier país del mundo las mujeres enfrentan mayores retos en el mercado laboral que los hombres. No obstante, el caso mexicano es particularmente preocupante desde el punto de vista de la igualdad de género. En dos dimensiones cruciales –la participación laboral y el salario promedio (controlando por características observables y selección)– la brecha de género es extremadamente grande en comparación con otros países de América Latina.

La falta de oportunidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral mexicano no sólo genera problemas sociales, sino también económicos. La bajísima participación laboral de las mujeres mexicanas se traduce en una de las mayores pérdidas económicas en la región. Por estas razones, debe ser prioritario iniciar un plan ambicioso para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres.

Con ese objetivo en mente, recomendamos un conjunto de acciones orientadas a reducir las brechas de género en el mercado laboral mexicano. Algunas de estas políticas son aún muy recientes, y no hay evidencias contundentes sobre su efectividad en promover una mayor participación femenina o reducir las brechas salariales. Sin embargo, dado el costo económico de las brechas de género y la lentitud con la que se han producido los avances, es necesario innovar.

Además de los cambios de política pública, recomendamos que se incluyan indicadores de estas acciones (medidas antidiscriminatorias,

esfuerzos por cambiar los estereotipos de los papeles tradicionales de género, mayor acceso a cuidado infantil, y mejoras de las prácticas laborales del propio gobierno), en los distintos programas sectoriales del nuevo gobierno. Si los programas sectoriales incluyen estos indicadores, es más probable que se lleven a cabo las medidas de política pública porque la evaluación del desempeño de las dependencias dependería de ello. También recomendamos que se incluya la tasa de participación laboral femenina como una medida del éxito de las políticas orientadas a mejorar el mercado laboral de las mujeres en México. Debe haber un plan serio, con seguimiento riguroso, para corregir uno de los impedimentos más importantes para el desarrollo económico del país.

### *Referencias*

- Arceo-Gomez, Eva O. y Raymundo M. Campos-Vazquez (2014). «*Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country*». *The American Economic Review* 104 (5): 376-80.
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura, and Daniel Wolfenzon (2019) "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?" Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w25435>.
- Blanchflower, David G. y Andrew Levin (2015) «*Labor Market Slack and Monetary Policy*». *NBER Working Paper No. w21094*.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn (2017) "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3): 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bohnet, Iris (2016) «*What works? Gender equality by design*». *Harvard University Press*.
- Busso, Matias, y Darío Romero Fonseca (2015) Determinants of female labor force participation. *Bridging Gender Gaps*, 199-260.
- Bustelo, Monserrat, Luca Flabbi, Claudia Piras, y Mauricio Tejada (2019) «*Female Labor Force Participation, Labor Market Dynamic and Growth in LAC*» *IDB Working Paper Series No. IDB-WP-00966*.

- Calderón, Gabriela (2015) "What Is Good for the Goose Is Good for the Gander: Child Care, Female Labor Force Participation and Men Mobility to Better Jobs in Mexico."
- De la Cruz Toledo, E (2015) Universal Preschool and Mother's Employment. *Columbia University Population Research Center Working Paper*.
- Díaz, Mercedes Mateo, and Lourdes Rodriguez-Chamussy. 2016. *Cashing in on Education: Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.
- Elborgh-Woytek, K. et al. (2013), *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*. IMF Discussion Paper.
- Galarza, Francisco B., and Gustavo Yamada (2014), Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *World Development* 58: 83-94.
- Gasparini, L. and M. Marchionni. 2015. <*Bridging Gender Gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. CEDLAS-Facultad de Ciencias Económicas-Universidad Nacional de La Plata
- Horbath, Jorge E. and Amalia Gracia. 2014. Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 45, mayo-agosto (2014), pp. 465-495.
- Johansson, Elly-Ann (2010) *The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earning*. Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper 2010:4.
- Kuri Alonso, Ingrid. 2014. Women and the labor market: Analysis of Occupational Sex Segregation in México, *International Journal of Innovation and Applied Studies*, vol. 9, no. 1, pp. 279–286.
- Morton, Matthew, Jeni Klugman, Lucia Hanmer, y Dorothe Singer. 2014. «Gender at work: A companion to the world development report on jobs». *World Bank, Washington, DC*.
- <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/02/19790446/gender-work-companion-world-development-report-jobs>.
- OECD (2017), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264265493-en>.
- Padilla-Romo, María, and Francisco Cabrera-Hernández (2018), "Easing the Constraints of Motherhood: The Effects of All-Day Schools on Mother's Labor Supply." *Economic Inquiry*, November. <https://doi.org/10.1111/ecin.12740>.
- Patnaik, Ankita (2015), *Reserving Time for Daddy: The Short and Long Run Consequences of Fathers' Quotas*. SSRN Working Paper, retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3225239](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3225239)

- Schady, N., and S. Berlinski (2015) *The Early Years: Child Well-Being and the Role of Public Policy*. IDB.
- Serrano, J. , Gasparini, L. , Marchionni, M y P. Gluzmann (2018), *Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. IDB Working Paper N° IDB-WP-834. Inter-American Development Bank.
- Todd, Petra (2013), *How to Improve Women's Employability and Quality of Work in Developing and Transition Economies. A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. Available at: [www.womeneconroadmap.org](http://www.womeneconroadmap.org). Accessed February 2019.