

## La baja participación femenina en el mercado laboral en México: características y factores que lo explican

*Low Female Labor Market Participation in Mexico: Characteristics and explanations*



**Katya Rodríguez-Gómez**

(1972, mexicana, Universidad de Guanajuato, México)  
katyarg@yahoo.com

### Resumen

La participación laboral femenina en México resulta muy baja. Se abordan las características de dicha participación desde el año 2000 hasta la actualidad en términos de la evolución de sus tasas, la relación formalidad-informalidad y las remuneraciones. Se explican las razones de ello a través del efecto de tres instituciones sociales fundamentales: el mercado laboral, la política social y la familia. Se encuentra que el funcionamiento de las tres instituciones se entrelaza de una manera particular para impedir una mayor y mejor participación femenina en el mercado laboral.

**Palabras clave:** familia, mercado laboral, México, mujeres, política social.

**Recibido:** 05-05-2021. **Aceptado:** 19-11-2021.

### Abstract

Female labor market rate in Mexico is very low. The paper describes the characteristics of it from 2000 year to the present. It describes the rate's evolution, the proportion of formal and informal employment and salary earned by them. It also explains the reason behind that behavior from the effect of three fundamental social institutions: the labor market, the social policy and family. The paper finds that the three institutions work in a way that prevents a higher and better female participation in the labor market.

**Key-words:** family, labor market, Mexico, social policy, women.

## Introducción

La participación de las mujeres en el mercado laboral en México ha sido tradicionalmente baja si se le compara con la tasa de participación masculina e incluso respecto a las tasas de participación femenina de otros países en América Latina (CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2008; McKinsey&Company, 2018). La no participación en el mercado laboral puede ser problemática porque cuando las mujeres no reciben un ingreso propio aumentan considerablemente sus tasas de pobreza. De hecho, se encuentra una apreciable diferencia entre la tasa de pobreza de las mujeres empleadas (34%) respecto a las inactivas (53%). Además de que se genera una gran dependencia económica hacia los miembros del hogar que perciben ingresos, que generalmente son los hombres (Rodríguez-Gómez, 2014). La tasa de participación femenina en México ha mostrado una tendencia sostenida en las últimas dos décadas, tal y como se muestra posteriormente (Tabla 1), a mantenerse, con algunas oscilaciones, en niveles que son, aproximadamente, la mitad respecto a la participación masculina.

El objetivo del artículo es describir las características de la participación femenina en el mercado laboral en un período que abarca desde el año 2000 hasta la actualidad, y analizar las posibles razones que explican sus bajas tasas; para proponer el tipo de políticas que se necesitan para mejorar la situación.

Se parte de considerar que existen tres instituciones sociales que median el acceso al ingreso y por tanto al mercado laboral: la lógica del mercado laboral en sí misma, la política social y la familia (Razavi & Staab, 2010). La combinación de las tres puede facilitar o entorpecer la participación femenina en el mercado laboral. El artículo explicará la influencia de esas tres instituciones en el caso mexicano. Se plantea la hipótesis de que cada una de las tres instituciones por separado funciona bajo una lógica que entorpece la participación laboral de las mujeres. Por tanto, la conjunción de los obstáculos presentados por las tres instituciones explican las bajas tasas que se encuentran.

Se utilizará como estrategia metodológica la revisión de evidencia estadística sobre la situación que se pretende caracterizar, para describir la tendencia que ha seguido la participación femenina en el mercado laboral en México. Igualmente se utilizarán, cuando sea pertinente, los resultados que investigaciones previas han mostrado sobre alguno de los aspectos particulares discutidos, y el análisis propio de la evidencia con vistas a construir la explicación pertinente.

El artículo comienza con el desarrollo de los conceptos que permitirán entender la participación femenina en el mercado laboral. El segundo apartado hace la descripción de la metodología. El tercer apartado describe las tendencias de la participación femenina en el mercado laboral. El cuarto apartado explica el papel que desempeñan las tres instituciones mencionadas anteriormente, para determinar esa participación. Las conclusiones resaltan los hallazgos y las propuestas de política.

## Determinantes de la participación femenina en el mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral está mediada por tres instituciones fundamentales en la sociedad: el mercado, la política social y la familia (Razavi & Staab, 2010). A continuación, se discute la influencia que pueden tener cada una de las instituciones de acuerdo con la literatura sobre el tema.

La lógica de funcionamiento del mercado laboral puede determinar si se facilita -o no- el acceso al mismo. De acuerdo con Perrons (2010) si bien existe una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral y una mayor convergencia en la vida laboral de hombres y mujeres, se ha producido de una manera sesgada porque las mujeres han sido parcialmente asimiladas en el modelo de trabajo masculino, que poco se ha modificado. Igualmente, la lógica del mercado laboral determina la estratificación que se produce a su interior por los distintos estatus que pueden estar asociados a distintas ocupaciones, así como de su preponderancia de género. Existen importantes variaciones entre países en términos de cómo algunos favorecen el pleno empleo para hombres y mujeres por igual, mientras otros no, por lo que no ejercen políticas explícitas para la incorporación laboral (Hudson, Kuhner & Lowe, 2008). Cuando los países no promueven políticas de pleno empleo las mujeres resultan las principales perjudicadas, dado que siempre enfrentan limitaciones adicionales, porque en ellas recae, preponderantemente, la responsabilidad familiar del cuidado.

En términos de estratificación en el mercado laboral, la literatura resalta que las mujeres se han concentrado en ocupaciones relacionadas con el cuidado o la reproducción social tales como enfermeras, maestras o el servicio doméstico, que generalmente suelen ser ocupaciones con remuneración baja; o cuando no se desempeñan en estas ocupaciones lo hacen en posiciones bajas de la jerarquía ocupacional (Perrons, 2010). Debido a la responsabilidad del cuidado una proporción muy importante realizan trabajos más casuales o de medio tiempo, donde reciben menos ingresos y un acceso limitado a la seguridad social (Razavi & Staab, 2010).

Existen tres factores que explican la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres. El primero está relacionado con una menor participación de la mujer respecto a los hombres. El segundo es que cuando las mujeres participan lo hacen con mayores tasas de informalidad y desempleo. Por último, que en igualdad de condiciones de educación y empleo las mujeres suelen recibir un salario menor que el masculino (Costa & Silva, 2010).

La política social también es un fuerte mediador de la participación de las mujeres en el mercado laboral. La sociedad atribuye a

las mujeres las principales responsabilidades en el cuidado. Si no se cuenta con políticas amplias de cuidado social tales como programas de guarderías masivas, horarios extendidos en las escuelas, cuidado directo de grupos vulnerables; la mujer podría verse impedida de participar en el mercado laboral (Rodríguez-Gómez, 2014).

El ámbito de la familia puede influir de manera sumamente importante en la decisión sobre la incorporación femenina al mercado laboral. En su interior se llevan a cabo las principales labores de cuidado y reproducción de sus miembros, y son las mujeres las que asumen mayormente esa responsabilidad. Algunos autores (Goldin, 1994) hablan sobre cómo los roles de género que son inculcados a hombres y mujeres pueden impedir que las mujeres participen en el mercado laboral. En particular Kabeer (2012) plantea que existen las "estructuras de restricción" que son valores y creencias que se inculcan sobre el papel diferenciado que deben desempeñar ambos géneros y que asigna diferentes roles a hombres y mujeres. De acuerdo con Chant (2014), un aspecto recurrente de la situación de la mujer al interior de los hogares en los países del sur es la "feminización de la responsabilidad", que implica la diversificación e intensificación de las acciones de las mujeres para la supervivencia del hogar vs un estancamiento o disminución de las acciones masculinas. Las mujeres tienen cada día menores opciones para evitar esta responsabilidad que se les impone de manera estructural a través de normas legales o morales, y de manera situacional, por el hecho de que hay un limitado apoyo de la contraparte masculina. Análisis de varios países encuentran que las mujeres pasan menos horas en trabajos productivos, pero trabajan más horas en total, ya que pasan muchísimo más tiempo en el trabajo reproductivo. La disparidad en horas de trabajo entre hombres y mujeres es mayor mientras más bajos sean los ingresos de los hogares. Mientras la responsabilidad de los hogares se feminiza, los hombres suelen mantener los privilegios tradicionales (Chant, 2014). Por otra parte, es en el ámbito de la familia donde los miembros más poderosos pueden ejercer poder para impedir la participación de las mujeres en el mercado. También el peso del hogar puede influir en que, si otros proveedores cuentan con recursos suficientes, no se vea la necesidad de la participación femenina en el mercado. Al no participar se encuentra en una situación de dependencia de los proveedores masculinos.

Las tres instituciones interactúan para facilitar o entorpecer la incorporación de la mujer al mercado laboral. No obstante, sus influencias no resultan homogéneas en el conjunto de las mujeres. Resulta importante establecer cómo el género se intercepta con otras dimensiones de la diferencia social (Perrons, 2010), en términos de las distintas circunstancias socioeconómicas en las que se encuentran las mujeres, o de otras variables tales como el nivel educacional porque la situación de todos los grupos no es similar, por el contrario, puede diferir mucho.

## Datos y metodología

Para llevar adelante la investigación se usará el enfoque cuantitativo. Es decir, se proporcionará información estadística que permita cuantificar el fenómeno que se está estudiando. Se parte de realizar una caracterización de los tres factores que explican la desigualdad en la participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral de acuerdo con Costa y Silva (2010). Para ello se usan las estadísticas disponibles que provienen de diversas fuentes. Por una parte, estadísticas producidas por organizaciones internacionales sobre participación laboral tales como CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se utilizan estadísticas producidas por Organizaciones No Gubernamentales que se dedican a la investigación sobre participación laboral y comportamiento del mercado laboral tales como McKinsey & Company, Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). Igualmente se usan estadísticas producidas por el gobierno de México sobre la situación de la mujer, tales como las del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) producidas por el organismo encargado de la producción de información en México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Dicha caracterización se realizará, cuando la información lo permita, abarcando un período que va del año 2000 a la actualidad. Los datos para los tres indicadores pueden variar en años porque depende de su existencia, pero se trata de abarcar lo más posible del periodo mencionado.

Posteriormente, se construirá la explicación tomando en cuenta la posible influencia de las tres instituciones sociales discutidas anteriormente. Para ello se recurrirá a estudios previos que presenten resultados sobre la influencia del mercado laboral, la política social o la familia. Igualmente se recurrirá al análisis derivado de las estadísticas presentadas.

## Caracterización de la participación femenina en el mercado laboral en México

La tabla 1 muestra en un período de 20 años (a partir del 2000) cómo han variado las tasas de participación femenina y masculina en el mercado laboral. La tasa de participación femenina se ha incrementado en un 8% entre el año 2000 y el 2020 (antes del comienzo de la pandemia). No obstante, la tasa se ha mantenido cercana a ser la mitad que la de los hombres, porque no se ha incrementado lo suficiente para alcanzar niveles más parecidos a las tasas de participación masculinas. El caso de México se trata de una participación femenina muy baja comparada con otros países de América Latina (CEPAL, 2008; McKinsey & Company, 2018). Por ejemplo, para el año 2016 de acuerdo con la OIT la tasa promedio de América Latina era de 52.7% (OIT, 2017). Los datos posteriores a la pandemia muestran que sí hubo una disminución

importante para mediados del 2020 debido al confinamiento, y que a principios del 2021 estaba lejos de recuperar los niveles de principios de 2020, al ser un 7% inferior. Fenómeno que se observó igualmente en las tasas de participación masculina que bajaron incluso más que las femeninas (un 14%). Más allá de la disrupción que generó la pandemia, la participación femenina en el mercado laboral en México ha sido tradicionalmente baja.

**Tabla 1.** Población Económicamente Activa (PEA) (población que tiene trabajo o está en búsqueda de trabajo como proporción de la población de 15 años y más).

Año	Tasa de participación mujeres	Tasa de participación hombres
2000 (promedio anual)	37.5%	80.3%
2005 (1er trimestre)	40.1%	80.3%
2006 (1er trimestre)	41.5%	80.4%
2007 (1er trimestre)	42%	80%
2008 (1er trimestre)	42.4%	79.9%
2009 (1er trimestre)	41.6%	71.7%
2010 (1er trimestre)	42.2%	78.4%
2011 (1er trimestre)	41.4%	77%
2012 (1er trimestre)	42.8%	78%
2013 (1er trimestre)	42.7%	77.7%
2014 (1er trimestre)	43.1%	78.2%
2015 (1er trimestre)	42.5%	77.6%
2016 (1er trimestre)	42.9%	77.1%
2017 (1er trimestre)	42.8%	77.4%
2018 (1er trimestre)	42.6%	77.1%
2019 (1er trimestre)	43.7%	76.9%
2020 (1er trimestre)	44.9%	76.4%
2020 (2do trimestre)	37%	63.3%
2021 (1er trimestre)	38%	62.1%

**Fuente:** Para el año 2000 CEPAL (2008). Para el resto de los años IMCO (s.f.)

Las mujeres han estado sobre representadas en el mercado informal en México desde la década del 2000 (CEPAL, 2009). En el 2016 se encontró que el 57.2% de las mujeres que trabajaban lo hacían en el mercado informal (INMUJERES, 2016). Esta tendencia se ha mantenido. Con datos de la ENOE, en el cuarto trimestre del 2019 se encontraba que el 57.6% de las mujeres estaban en situación de informalidad, mientras que la tasa masculina era de 55.3% de los hombres ocupados (INEGI, 2019). Otro dato fundamental es el de exclusión laboral, que se refiere a las personas que tienen necesidad o deseo de trabajar, pero que no están ocupadas ni buscan trabajo (CEEY, 2021). La exclusión laboral se debe fundamentalmente a razones de género. Es decir, por dedicarse a labores de cuidado de niños, familiares enfermos o ancianos, por embarazo, o incluso por la prohibición de trabajar por parte de

algún otro miembro de la familia. En el último trimestre del 2020 el 75% de las personas con exclusión laboral eran mujeres y la exclusión laboral creció durante la pandemia, ya que aumentó un 5% para el caso de las mujeres (CEEY, 2021). Por tanto, se encuentra que las mujeres tienen mayores tasas de participación en la informalidad en México y mayores tasas de exclusión laboral.

Otro indicador importante es la comparación entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Si se le compara incluso por años de escolaridad idénticos, se encuentra que el salario masculino siempre es superior al de las mujeres. De hecho, se encuentra que para el año 2006 el ingreso femenino era en promedio un 79.7% del ingreso masculino. Pero las mayores diferencias se encontraban para los mayores años de escolaridad. Es decir, en el rango de 13 o más años, las mujeres percibían un 68.3% de los ingresos masculinos, lo que puede estar relacionado con las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, porque a pesar de tener los mismos niveles de alta escolaridad, las mujeres quedan relegadas a los puestos intermedios (Rodríguez-Gómez, 2012). Para el año 2015, un estudio señala que persisten brechas importantísimas en las diferencias en remuneraciones de la población ocupada femenina y masculina (Tabla 2).

**Tabla 2.** Ingreso femenino como proporción del ingreso masculino en la población ocupada según su nivel de escolaridad (2015).

Nivel de escolaridad	Ingreso femenino como proporción del ingreso masculino
Ninguno o preescolar	50.9%
Primaria completa	57.5%
Secundaria completa	60.9
Carrera técnica o Normal	74.6%
Preparatoria completa	68.6%
Licenciatura completa	66.4%
Posgrado completo	64.9%

**Fuente:** INMUJERES (2016).

El estudio muestra que la proporción del ingreso femenino sigue siendo bastante inferior al masculino. Las menores diferencias se encuentran en el nivel de carrera técnica o normal, seguido de nivel preparatoria. Las brechas tienden a disminuir a medida que aumenta el nivel educacional, hasta los dos niveles antes mencionados, y posteriormente aumentan ligeramente en el nivel licenciatura y posgrado. Por tanto, para el 2015 los datos corroboran lo que se había encontrado en el 2006, que a mayor escolaridad se mantienen las diferencias entre los salarios percibidos por hombres y por mujeres.

A partir del 2016 no se cuenta con datos por nivel educacional, pero sí con datos sobre la brecha salarial promedio (Tabla 3). Persisten las diferencias hasta el año 2020, aunque estas claramente se han ido acortando, incluso con posterioridad a la pandemia.

**Tabla 3.** Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres en México a partir de 2016.

Año	Ingreso femenino como proporción del ingreso masculino
2016 (1er trimestre)	73.1%
2017 (1er trimestre)	75%
2018 (1er trimestre)	81.7%
2019(1er trimestre)	80%
2020(1er trimestre)	86%
2020 (4to trimestre)	89%

Fuente: de 2016 a 1er trimestre del 2020, elaborado por el IMCO (s.f.). Para el 4to trimestre de 2020, elaborado por IMCO (s.f.).

En resumen, las tendencias que muestra la participación femenina en el mercado laboral en México son: i) bajas tasas de participación femenina con un pequeño aumento desde el año 2000; ii) mayores índices de informalidad y de exclusión laboral que los hombres; y iii) salarios femeninos inferiores a los masculinos, incluso a mismos niveles de escolaridad, aunque la proporción de salarios femeninos ha aumentado a partir del año 2000.

## El papel del mercado laboral, la política social y la familia en la participación femenina en el mercado laboral en México

Un indicador que resulta muy importante a la hora de explicar si existen posibilidades similares de que las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones que los hombres para poder participar en el mercado laboral son los niveles de escolaridad. Grandes diferencias entre niveles de escolaridad motivarían que las mujeres fueran menos demandadas por el mercado laboral. De lo contrario, la menor participación se debería a otros factores.

Desde que inició la década del 2000 se comenzó a apreciar un mejoramiento notable en los niveles educacionales femeninos. La diferencia en años de escolaridad entre mujeres menores de 25 en áreas urbanas había desaparecido (Parker & Pederzini, 2002). En 2010 la escolaridad de las mujeres jóvenes era ligeramente superior (hombres entre 20 y 24 años 10.26 años, mientras las mujeres 10.52) (Rodríguez-Gómez, 2012). En 2020 los hombres de 15 años y más tenían una escolaridad promedio de 9.81 años, y las mujeres 9.60 (INEGI, 2020). Prácticamente no existen diferencias en años de escolaridad actualmente, que puedan explicar una diferencia tan marcada en la tasa de participación en el mercado laboral. Ante ello la explicación deberá encontrarse en el funcionamiento de las tres instituciones anteriormente menciona-

das.

Si consideramos la influencia del mercado laboral encontramos que en México ha existido tradicionalmente una carencia importante de políticas que apoyen la incorporación masiva de las mujeres (Rodríguez-Gómez, 2012). Y no se ha caracterizado por tener una política laboral que favorezca el pleno empleo para las personas pertenecientes a la población económicamente activa.

La economía mexicana se caracteriza por una segmentación estructural en el mercado de trabajo entre el sector formal y el informal, que no mejora incluso en periodos de crecimiento económico (ONU Mujeres-Organización de Naciones Unidas, 2017). A partir del año 2000, puede apreciarse un empeoramiento en términos de la calidad de los empleos generados, porque se generaron menos empleos en los sectores formales y más empleos en los sectores informales y por cuenta propia (Cardoso & Dos santos, 2018).

No obstante, a partir de la década del 2000 se dieron cambios en políticas públicas tales como iniciativas para formalizar el empleo, incrementar salarios mínimos, formalizar el trabajo doméstico remunerado y destinar más recursos a la protección social y a la población vulnerable (ONU Mujeres, 2017). Pero ha traído avances muy desiguales porque han persistido las diferencias entre hombres y mujeres y entre las mismas mujeres, en dependencia de su condición socioeconómica, edad, entre otros (ONU Mujeres, 2017).

Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los empleos de baja calidad y enfrentan discriminación en la contratación, la promoción y las remuneraciones, lo que contribuye a reforzar el hecho de que las mujeres son una fuerza de trabajo para suplimentar los ingresos del proveedor principal, y no la principal generadora de ingreso. Esas desventajas inciden en que al interior de sus hogares tengan un menor poder para negociar la permanencia en el mercado laboral en ambientes familiares patriarcales (ONU Mujeres, 2017).

Pero se encuentran diferencias en términos de la clase social y la edad de la que se trate. La reducción del ingreso de los hogares en crisis económicas lleva a la intensificación del trabajo doméstico entre las mujeres más pobres para sustituir productos o servicios adquiridos en el mercado, o a salir al mercado laboral y aceptar trabajos precarios para compensar la falta de ingreso familiar. Las mujeres que tienen mayores niveles de calificación y que tienden a formar parte de los sectores de alta productividad son menos sensibles a estos problemas y a la vulnerabilidad de los ciclos económicos (ONU Mujeres, 2017). Las mujeres jóvenes que cuentan con mayor escolaridad que generaciones anteriores, son discriminadas ya que se considera que pueden reproducirse y se les da prioridad a los hombres en la contratación. Ello también contribuye a reproducir relaciones familiares patriarcales (ONU Mujeres, 2017).

Las políticas laborales son una vía fundamental para mejorar el

empleo en general, y el empleo femenino en particular, pero existe una carencia de una política laboral de aplicación generalizada en México que se proponga abordar las desigualdades de género en el mercado laboral, la brecha salarial, la segmentación horizontal del trabajo que mantiene a las mujeres fundamentalmente en áreas de servicios y cuidados, y la falta de protección social, conciliación y sistemas de cuidado generalizados.

Los efectos de la política social son muy importantes para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral. Existe un acceso fragmentado a la seguridad social formal. Solo las personas con un empleo en el sector formal acceden. La mayoría de las mujeres que se encuentran en el sector informal no pueden acceder de manera directa, solamente podrían hacerlo si su pareja tuviera un trabajo formal. Sin acceso a la seguridad social no se tiene cobertura completa de salud, ni protección ante la maternidad, ni servicios de cuidado como guarderías.

La falta de acceso a la seguridad social es una razón poderosa para impedir la participación de las mujeres en el mercado laboral. La participación laboral de las mujeres con hijos menores de 6 años en los quintiles de ingreso más pobres es notablemente menor que la de las mismas mujeres sin hijos, o con menores de más de 6 años. También es notablemente menor que la de las mujeres con niños menores de 6 años de los quintiles de ingreso más altos (CEPAL, 2009). Las mujeres con más ingresos pueden suplir la falta de servicios con el pago privado, pero las mujeres que se encuentran en los quintiles más bajos no.

A pesar de que a partir del año 2000 comenzó a incrementarse de manera considerable el presupuesto y los programas de política social en México. La ampliación de la cobertura no ha modificado esta situación. Por el contrario, ha contribuido a poner mayor carga en las mujeres. Tal fue el caso de Progres-Oportunidades-Prospera que no transfería a las mujeres por derecho propio sino para ayudar al mantenimiento de sus hijos. El programa contribuyó a reforzar la visión tradicional sobre la división sexual del trabajo, e impidió, en muchos casos, la participación de la mujer en el mercado laboral porque para recibir las transferencias se requería cumplir con condicionalidades tales como reuniones periódicas en las escuelas de los hijos y visitas de control a los centros de salud, en horas laborales y sin aviso previo. Los montos de los apoyos recibidos eran muy bajos (ONU Mujeres, 2017). En muchos casos, dejaba a las mujeres solamente con la posibilidad de complementar estos ingresos en el mercado informal, en trabajos ocasionales que pudieran compaginarse con las obligaciones que estos programas les imponían.

Con el cambio posterior de esos programas en el actual sexenio, la situación incluso ha empeorado. Otro de los programas existentes, el programa de guarderías para apoyar a las familias que no tenían acceso a la seguridad social fue retirado, y en cambio se otorga un pago en efectivo que resulta escaso para que esas familias puedan acceder a una guardería privada. Muchas madres han tenido que retirarse del mercado laboral.

Los programas de política social no han reforzado los derechos de la mujer para obtener recursos, o apoyos generalizados para el cuidado de sus familiares dependientes. Chant (2014) habla de que existe una feminización de los programas de transferencias monetarias condicionadas contra la pobreza. En la operación de estos programas las mujeres son presentadas como las principales responsables al interior de la familia. Ello puede ser positivo para el empoderamiento económico, pero trae como consecuencia un incremento en los problemas que tienen las mujeres para conciliar la generación de ingreso con sus responsabilidades familiares.

En México hay falta de políticas de apoyo a madres con hijos pequeños. Particularmente hay una ausencia de políticas que tiendan a orientar el gasto social hacia una redistribución de las cargas de cuidado entre familia y Estado y entre hombres y mujeres tales como guarderías, licencias parentales, etc. Este es uno de los factores más importantes que impide una mayor participación y el cambio en las relaciones de género (ONU Mujeres, 2017).

Los efectos de la familia muestran que la presencia de la pareja masculina en el hogar genera un efecto de dependencia económica en las mujeres. La tasa de participación femenina en el mercado laboral disminuye notablemente cuando las mujeres viven en pareja (38%). Ya que las mujeres sin pareja tienen una tasa de 56% (Rodríguez-Gómez, 2014). Ello podría estar reflejando también el efecto de los hijos. Rodríguez-Pérez y García-Alvarado (2021) encuentran que los roles de género que asignan a la mujer el papel de la reproducción en el hogar y a los hombres el papel de proveedores sí tiene una influencia fundamental para explicar la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que la variable estado conyugal tiene efectos distintos para ambos géneros puesto que para ellos aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral mientras que para ellas la disminuye. Igualmente, el trabajo de reproducción y cuidado que realizan las mujeres puede ser un impedimento para su participación en el mercado laboral. En promedio en México las mujeres realizan 6.53 horas de este trabajo al día, mientras los hombres realizan 1.33 horas (CEPAL, 2009). Lo que da cuenta de la feminización de la responsabilidad. Ello implica de acuerdo con Chant (2014) que las mujeres son cada vez más responsables de cargar con el peso de las tareas de reproducción en los hogares, mientras los hombres mantienen sus privilegios a pesar de que comparten menos esfuerzos por sacar adelante los hogares. Los hombres en México, independientemente de cuál sea su quintil de ingreso tienen pocas horas de trabajo reproductivo. En el caso de las mujeres se observa que a medida que aumenta su quintil de ingreso aumentan las horas de trabajo remuneradas y disminuyen las horas de trabajo no remuneradas, lo que implicaría que estas familias pagan en el mercado la realización de labores reproductivas, y así pueden aumentar su participación laboral, posibilidad con la que no cuentan las mujeres de los quintiles más bajos (CEPAL, 2009). Los programas sociales contribuyen a recargar aún más el trabajo al interior de la familia de las mujeres pobres.

Una de las principales razones por las cuáles las mujeres no participan en el mercado laboral tiene que ver con las desigualdades en la esfera doméstica (Rodríguez-Gómez, 2014). Pero las políticas se han centrado en tratar de impulsar su participación en el mercado laboral, sin tomar en cuenta su carga de trabajo no remunerado (CEPAL, 2009).

La evidencia presentada muestra que la situación de todas las mujeres respecto a su participación en el mercado laboral varía de acuerdo con circunstancias socioeconómicas, edad, nivel educacional. Cuando la mujer empleada posee un alto nivel educacional, su condición es altamente favorable, y cuando tiene niveles educacionales bajos o medios, su condición de participación en el mercado laboral es altamente desfavorable, o no puede participar (Rodríguez-Gómez, 2014). Resulta importante reconocer los distintos escenarios que pueden encontrarse para actuar en consecuencia en términos de política.

## Conclusiones-Discusión

En México existe una heterogeneidad estructural en la calidad del empleo que tiene que ser atendida en aras de mejorar el empleo en general, y el empleo femenino en particular.

Las tasas de participación femenina en el mercado laboral se siguen manteniendo muy bajas en comparación con la de los hombres; si bien han aumentado ligeramente en las últimas décadas. Pero el incremento ha sido pequeño y no refleja el avance hacia la equidad educativa en años de escolaridad que ha tenido la población femenina.

Las tres instituciones que favorecen o limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral se entrelazan para dificultar ampliamente la participación femenina. El mercado laboral no ha cambiado sustancialmente su lógica original de estar construido sobre la base del hombre proveedor y la mujer como responsable de la familia, por lo que carece de políticas explícitas para promover el empleo femenino de calidad. La política social no favorece el acceso generalizado al cuidado social y la redistribución de la carga de cuidado, y puede contribuir, incluso, a recargar aún más el trabajo reproductivo de las mujeres, ambos factores refuerzan las relaciones familiares tradicionales y patriarcales. Por tanto, si las políticas no se enfocan en modificar el funcionamiento de las tres instituciones, va a ser muy difícil lograr una mayor y mejor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Se requieren políticas diferenciadas para atender los distintos escenarios de participación en el mercado laboral de las mujeres. En el caso de las mujeres con una mejor inserción atender el techo de cristal, para las mujeres con una inserción precaria mejorar sus niveles educacionales y la calidad del empleo al que pueden acceder, y para las mujeres excluidas laboralmente, generar las condiciones para su incorporación.

Además de lo sugerido de manera general en términos de política

en estas conclusiones, se proponen también las siguientes políticas específicas. La articulación de un sistema de acceso universal de cuidados sociales para los grupos poblacionales que lo requieren: niños, ancianos, y discapacitados. Políticas que favorezcan la conciliación trabajo-familia, con horarios flexibles, aumento de la licencia por maternidad e implementación de una licencia equitativa de paternidad. Incentivar que las mujeres con bajos niveles educacionales sigan estudiando y capacitándose para tener una mejor inserción laboral.

## Referencias bibliográficas

- Cardoso, J.C. & Dos Santos, J. C. (2018). Tendencias del mercado de trabajo en América Latina: del aliento Desarrollista al fracaso Liberal. En R. Pasos (coord.), Observatorio Internacional de Capacidades Humanas, Desarrollo y Políticas Públicas: tendencias recientes de las políticas sociales en América Latina: estudios y análisis 3. Brasilia DF, Brasil: ObservaRH; Nesp; Nethis.
- CEEY-Centro de Estudios Espinoza Yglesias. (2021). Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo. Boletín 4. Ciudad de México, México: CEEY.
- CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2009). Panorama social de América Latina. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Costa, J. & Silva, E. (2010). Gender Inequalities and Poverty: A Simulation of the Likely Impacts of Reducing Labour Market Inequalities on Poverty Incidence in Latin America. En S. Chant (coord.), The International Handbook of Gender and Poverty. Concepts, Research and Policy (pp. 490-496) Cheltenham, Inglaterra: Edward Elgar.
- Chant, S. (2014). Exploring the "feminisation of poverty" in relation to women's work and home-based enterprise in slums of the Global South. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 6 (3), 296-316.
- Goldin, C. (1994). The U-shaped female labor force function in economic development in economic history. NBER Working Paper Series, Working paper 4747 (pp. 1-49), Cambridge, Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.
- Hudson, J. Kuhner, S. & Lowe, S. (2008). Employment. En J. Hudson Kuhner, S. & Lowe, S. The short guide to social policy (pp.35-59) Bristol, Inglaterra: The policy Press.
- IMCO-Instituto Mexicano para la Competitividad. (s.f.). Extraído el 12 de abril de 2021 desde: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>
- IMCO-Instituto Mexicano para la Competitividad. (s.f.). Extraído el 12 de abril de 2021 desde: <https://imco.org.mx/monitor/mercadolaboral/>
- INEGI-Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. Aguascalientes, México: INEGI.

- INEGI-Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2019. Base de datos. Aguascalientes, México: INEGI.
- INMUJERES-Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). Brecha salarial en México. Ciudad de México, México: INMUJERES.
- Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: Labor markets and enterprise development. SIG Working Paper 2012/1 (pp.1-65), Ottawa, Canada: IDRC/ DFID.
- McKinsey&Company. (2018). Una ambición, dos realidades. Ciudad de México, México: McKinsey&Company
- OIT-Organización Internacional del Trabajo. (2017). Key Indicators of the Labour Market (KILM)- Labour force participation rate 2017. Ginebra, Suiza :OIT.
- ONU Mujeres-Organización de Naciones Unidas. (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe: transformar las economías para realizar los derechos. Panamá, Panamá: ONU Mujeres.
- Parker, S. & Pederzini, C. (2002). Diferencias de género en la educación en México. En E. G. Katz & M. C. Correia (coords.) La Economía de género en México (pp.37-72) Ciudad de México, México: Banco Mundial y Nacional Financiera.
- Perrons, D. (2010). Gender, Work and Poverty in High-Income Countries En S. Chant (coord.), The International Handbook of Gender and Poverty. Concepts, Research and Policy (pp. 409-414) Cheltenham, Inglaterra: Edward Elgar.
- Razavi, S. & Staab, S. (2010). Gender, Poverty and Inequality: The Role of Markets, States and Households. En S. Chant (coord.), The International Handbook of Gender and Poverty. Concepts, Research and Policy (pp. 427-433) Cheltenham, Inglaterra: Edward Elgar.
- Rodríguez-Gómez, K. (2014). Una caracterización de la pobreza femenina en México usando el modelo colectivo de hogar. Estudios Demográficos y Urbanos 29 (1), 113-164.
- Rodríguez-Gómez, K. (2012). ¿Existe feminización de la pobreza en México?: La evidencia a partir del cambio del modelo unitario al modelo colectivo de hogar. Papeles de Población 18 (72), 181-212.
- Rodríguez Perez, R. E. & García-Alvarado, F. (2021). La participación laboral de hombres y mujeres en México: Análisis desde el enfoque de género. Studies of Applied Economics 39(2):1-25. DOI: 10.25115/eea.v39i2.3123.