



Cuadernos de trabajo **7**

Equidad de género



Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.

Cuadernos de trabajo 7

Equidad de género

Cuadernos de trabajo 7**Equidad de género**

D.R. 2015

Partido Acción Nacional

Av. Coyoacán 1546, colonia del Valle

C.P. 03100, México, D.F.

T. 5200.4000

<http://www.pan.org.mx>

@AccionNacional

Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.

Ángel Urraza 812, colonia del Valle

C.P. 03100, México, D.F.

T. 5636.0670

<http://www.frph.mx>

@FRPH

Coordinador de la edición:

José Manuel Magallanes Alva

Diseño de portada:

Retorno Tassier

Impreso en México

Todos los derechos reservados. Esta publicación o sus partes no pueden ser reproducidas por ningún medio, sea mecánico, electrónico, magnético electroóptico, fotoquímico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso escrito de la Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.

Índice

Presentación	5
Resumen de los artículos	6
Análisis de la equidad de género: una introducción <i>José Manuel Magallanes Alva</i>	9
Equidad de género en la inserción laboral en México <i>Armando Pizarro Morales</i>	19
Introducción	
Equidad en la incursión laboral	
La equidad de género en el mercado laboral	
Conclusiones	
Bibliografía	
El papel económico y social de la mujer jefa de familia en México <i>Paulina Lomelí G.</i>	41
Introducción	
Marco teórico y conceptual de referencia: unción de bienestar de una jefa de familia con hijos	
Estructura familiar	
Prueba econométrica	
Recomendaciones a la luz del marco legal actual y las políticas públicas con perspectiva de género	
Conclusiones	
Bibliografía	

La inclusión financiera de las mujeres

71

Patricia López-Rodríguez

Introducción

La inclusión financiera de las mujeres

Situación de la vulnerabilidad y situación financiera de las mujeres

Diferencias en el uso de productos financieros de las mujeres
con respecto a los hombres por zona

Distribución por regiones de la vulnerabilidad y baja inclusión financiera de las mujeres

Conclusiones

Bibliografía

Feminización del ingreso familiar en México 2000-2010

101

Armando Pizarro Morales

Introducción

La feminización del ingreso familiar

Tipos de discriminación hacia las mujeres

Programas sociales para la equidad de género

Información sobre equidad de género

Bibliografía

Presentación

El trabajo académico de la Fundación Rafael Preciado Hernández aborda, entre otros asuntos, una diversidad de temas de análisis en materia política, económica y social que forman parte de una agenda de investigación cuyo objetivo principal es contribuir al debate profundo acerca de la realidad de nuestro país.

La equidad de género, su evolución, su avance y sus retos de cara al futuro representan, en ese sentido, un aspecto crucial para entender el modo en que ya sea desde el Estado, desde el Congreso de la Unión y los congresos locales, así como desde la sociedad civil, se van paliando las desigualdades históricas que generaron décadas de injusticia, de exclusión e inclusive marginación, así como una tendencia en la que la mujer era vista inferior al hombre, y esta visión generaba patrones de conducta que con el tiempo relegaron a más de la mitad de la población de un acceso equitativo a oportunidades laborales, personales y profesionales.

El título que presentamos, *Cuaderno de trabajo 7. Equidad de género*, reúne el trabajo académico de la Fundación respecto del tema desde un crisol de aspectos que demuestran no sólo su importancia sino, sobre todo, su enorme trascendencia para la construcción de un país mucho más inclusivo y justo, donde sean el talento, los méritos y la libertad los valores que primen por encima de las condiciones sociales o económicas al momento de construir un destino individual.

Temas como la mujer jefa de familia, la inclusión financiera, la inserción laboral y el ingreso familiar son, empero, abordados en cada una de las investigaciones que conforman este volumen, con el que se destacan avances pero sobre todo se establecen agendas pendientes para seguir dando pasos firmes en un tema de gran actualidad y de suma importancia para el presente y el porvenir nacionales. De este modo, cumplimos un doble objetivo: dar a conocer el trabajo interno de la Fundación, y contribuir a añadir elementos de juicio y de análisis sobre la equidad de género en México, con la aspiración a que su trascendencia sea entendida como un campo de oportunidad y una responsabilidad para los próximos años.

Carlos Castillo López
Director Editorial y de Cooperación Institucional
Fundación Rafael Preciado Hernández

Resumen de los artículos

Equidad de género en la inserción laboral en México

Armando Pizarro Morales

La participación de la mujer en el mercado laboral, es un proceso que ha llamado el interés en los estudios en cuanto a perspectiva de género, abordado por académicos y funcionarios preocupados por las disparidades hombre-mujer, hasta el punto de ser tema de incorporación en las acciones y políticas a nivel nacional e internacional, que buscan la consecución de la igualdad y la equidad en un mercado de trabajo que está segregado por motivos de género. Como se demuestra en la presente investigación aplicada al caso de México, donde se llega a la conclusión de que muy a pesar de los importantes avances en la mejora de la condiciones tanto de vida como laborales de la mujer, aún existe una brecha entre hombres y mujeres que se debe cerrar.

El papel económico y social de la mujer jefa de familia en México

Paulina Lomelí G.

Analiza la situación económica y social que enfrenta una mujer al convertirse en una jefa de familia y al tener que integrarse al mercado laboral para ser proveedora del hogar y, al mismo tiempo, fungir como padre y madre. Asimismo, se exponen el marco legal al que se suscribe el mercado laboral, considerando las condiciones que requeriría una mujer que es jefa del hogar para aumentar su bienestar y el de sus hijos. La instrumentación de políticas públicas adecuadas será posible con una mayor participación de la mujer en la esfera social, política y económica, aportando al debate de equidad de género aspectos relevantes no sólo para ellas sino para las familias de las que forman parte.

La inclusión financiera de las mujeres

Patricia López-Rodríguez

Estudia las diferencias de la inclusión financiera de las mujeres respecto de los hombres y por regiones. En México las mujeres tienen menos acceso a los recursos financieros, usan menos los productos financieros formales que los hombres. Un sistema financiero incluyente contribuye a reducir la

desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. La inclusión financiera de las mujeres es clave en este proceso, las acciones en este sentido deberían centrarse en las zonas rurales y en las entidades del sur del país, donde se concentran las mujeres con mayor vulnerabilidad; estas acciones podrían tener efectos en el capital humano de los hogares, en el aseguramiento ante eventos contingentes y en la desigualdad de ingresos.

Feminización del ingreso familiar en México 2000-2010

Armando Pizarro Morales

La transición estructural que se dio en la economía mexicana a partir de la última década del siglo XX, en donde las mujeres se empleaban principalmente en actividades no remuneradas, vieron una transformación con la llegada del neoliberalismo, la apertura comercial y las recurrentes crisis que provocaron que las mujeres se incorporaran en el mercado laboral en búsqueda de mejorar las condiciones del grupo familiar. Como consecuencia, las mujeres logran un mayor grado de desarrollo en materia de educación. Además, las políticas tuvieron como objetivos primordiales combatir la desigualdad, acortando la brecha que separa a hombres y mujeres.

**Análisis de la equidad de género:
una introducción**

José Manuel Magallanes Alva

Durante los últimos años, un tema de interés es la equidad de género: en México se han desarrollado políticas públicas, programas sociales y leyes destinadas a generar una igualdad entre mujeres y hombres en todos los rubros, sin embargo, aún hace falta mucho por hacer, ya que las mujeres todavía son consideradas un grupo vulnerable.

Una de las reformas transformadoras del actual gobierno busca una mayor participación de las mujeres en la vida política; se incrementó la participación de las mujeres en la Cámara de diputados, donde tenemos 42.4% de diputadas. Sin embargo aún hay que lograr los cambios culturales, sociales e institucionales para que esta integración tenga un efecto positivo y no sólo sean estadísticas.

Como lo plantea la Fundación Angelica Fuentes (FAF) en su estudio Género e igualdad,¹ revisemos los 10 datos más impactantes:

1. El analfabetismo entre mujeres indígenas es de 35.1%.
2. El trabajo doméstico no remunerado representa aproximadamente el 21.7% del PIB nacional, y el 79.5% de esa riqueza la producen mujeres. En contexto, esta cifra es mayor al porcentaje de la industria manufacturera (16.5%) y el sector comercio (14.2%).
3. Las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales.
4. Uno de cada 6 embarazos en México se da en mujeres adolescentes entre los 10 y los 19 años.

¹ Género e igualdad: análisis y propuestas para la agenda pendiente, Fundación Angelica Fuentes, enero 2015

5. Entre 1990 y 2013 fallecieron en México 29 mil 869 mujeres durante el embarazo, el parto o el puerperio.
6. El 46.1% de las mujeres de 15 años y más ha sufrido algún incidente de violencia por parte de su pareja.
7. 5.1 % de los encuestados acepta la frase “Está justificado que un hombre agrede a su novia cuando ella decide dejarle”.
8. El 48.1% de las mujeres que fallecieron durante el embarazo estaban inscritas al Seguro Popular y fueron mal atendidas por los servicios públicos.
9. De 2000 a 2012 el número de mujeres en la cámara de diputados se incrementó en más de un 50% y en la de senadores ellas han pasado a representar un 33%, contra un 18% en 2000. Actualmente, hay 185 diputadas y 42 senadoras.
10. Solo hay 116 presidentas municipales, lo que representa un 4.7% del total.

En este estudio se demuestra que hay que trabajar bastante para lograr una verdadera igualdad, sin embargo, haciendo un análisis de los 3 puntos que revisa la OCDE² –la cual tiene como objetivo fortalecer la igualdad de género en la educación, el empleo y el espíritu empresarial (las tres E)–, establecidas como claves de oportunidades económicas y sociales, seguimos la actual investigación con las 3 dimensiones en nuestro país.

² Dac Guiding Principles For Aid Effectiveness, Gender Equality And Women's Empowerment, OCDE, Diciembre 2008

1. Educación

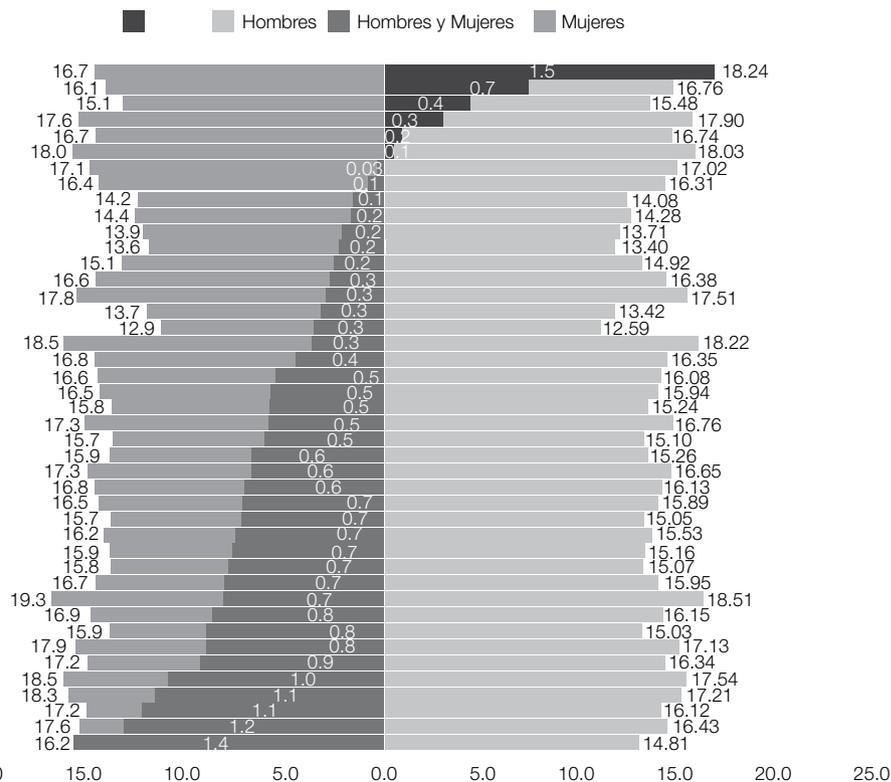
La OCDE, en sus Indicadores de igualdad de género, presenta que la esperanza de educación promedio en años es mayor en las mujeres (16.8) que en los hombres, que es de (16.35) en 0.45 años más de educación. México, a través de las políticas públicas aplicadas desde la firma de los Objetivos del Milenio de la ONU en el 2000³, se coloca 2 años por debajo en ambos sexos, como se muestra en la Gráfica 1.

³ Objetivos del Milenio, ONU,2000, consultado en: http://www.onu.org.mx/objetivos_de_desarrollo_del_milenio.html el 21 de septiembre de 2015

Además de los años de escolaridad tenemos que analizar las cualidades de cada género, como lo dice El nuevo informe del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés), el ABC de la Igualdad de Género en la Educación: Aptitud, Comportamiento, Confianza⁴ examina en detalle las posibles razones de las diferencias de género en el rendimiento de lectura de PISA, y muchos de ellos están conecta-

⁴ PISA 2012 results: The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, OECD, 2015

Gráfica 1



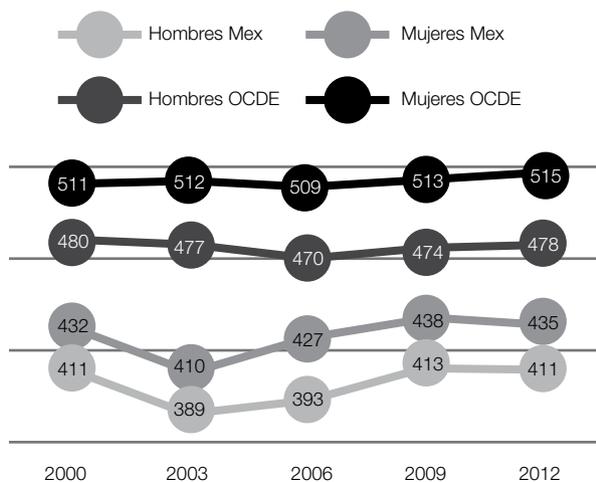
Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

dos con las diferencias en el comportamiento entre niños y niñas, por ejemplo: los chicos pasan una hora menos por semana en las tareas que las niñas, y cada hora de tarea por semana se traduce en una puntuación de 4 puntos más altos en la lectura de PISA, las matemáticas y las pruebas científicas. Fuera de la escuela, las niñas pasan más tiempo leyendo por placer textos especialmente complejos, como la ficción, mientras que los niños ocupan mucho más en juegos de vídeo, ya sea por cuenta propia o en colaboración. Mientras juego excesivo puede conducir a un rendimiento académico más bajo, los juegos de vídeo de un jugador moderado se asocian con un mejor rendimiento general y, en particular, con un mejor rendimiento digital, como lo podemos observar en la Grafica 2.

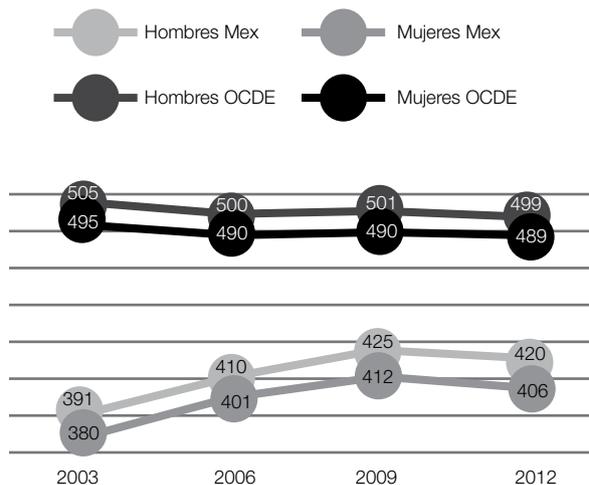
Grafica 2

Resultados de PISA en sus tres pruebas y en ambos géneros

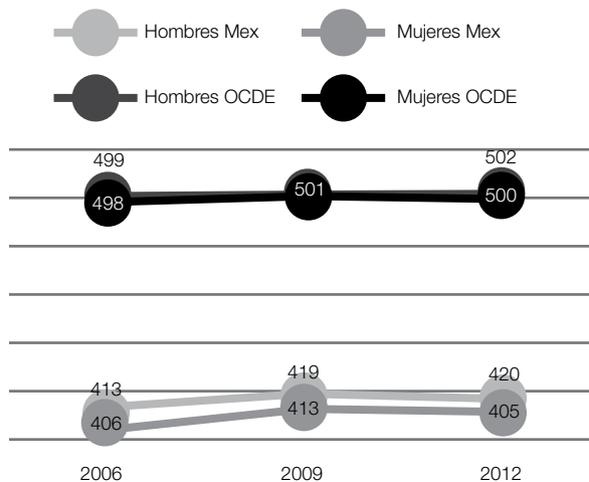
PISA reading scores, by sex, 2000-2012



PISA mathematics scores, by sex, 2000-2012



PISAscience scores, by sex, 2000-2012



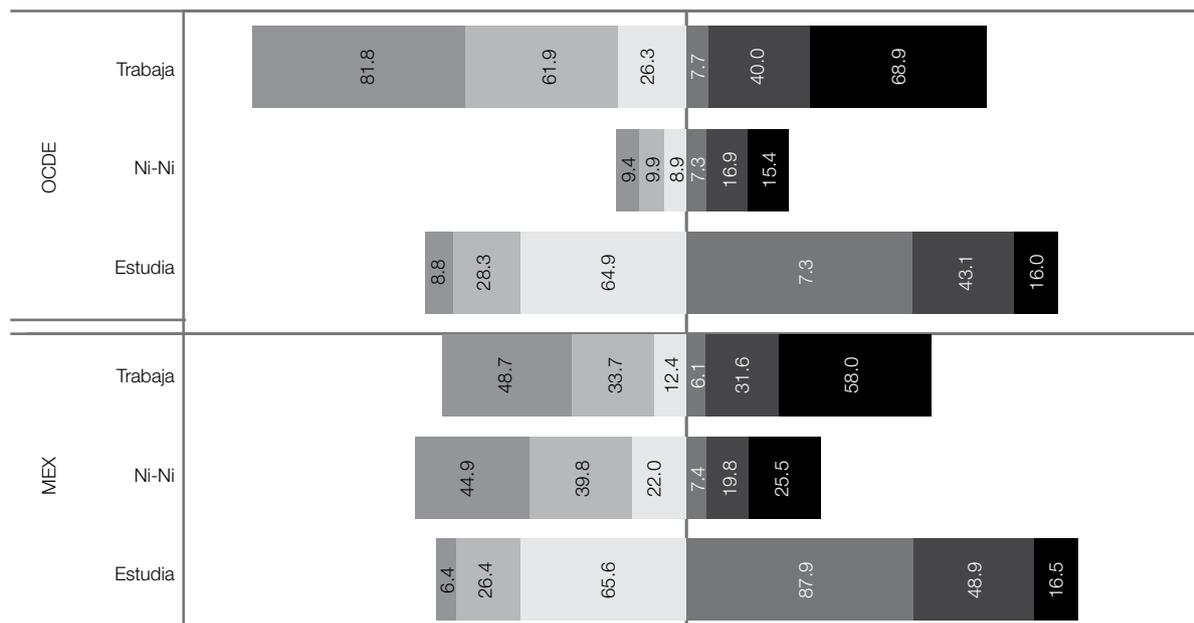
Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

México debe de transformar su sistema cultural básico, mientras las mujeres tienden a tener un mayor aprovechamiento académico, estas tienden a mantenerse mayor tiempo en el hogar, y esta puede ser una razón por la cual la población ni-ni se concentra en las mujeres: 35% en México, 9% OCDE;

los hombres, por su lado, cuentan con mayor ocupación laboral o académica: 14% en México, 13% OCDE. La relación en la OCDE es contraria, como lo vemos en la Gráfica 3, y es mayor la población femenina ocupada laboralmente.

Gráfica 3

Porcentaje de jóvenes que estudian, trabajan, ni estudia-ni trabaja (Ni-Ni), 2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

2. Empleo

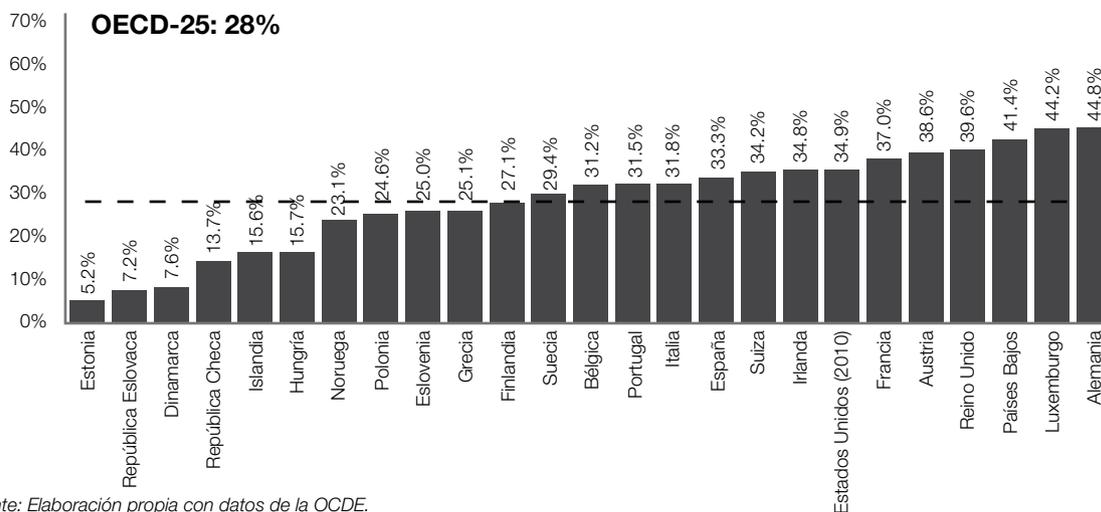
Los indicadores del Banco Mundial reportan la Tasa de Participación Femenina en la Fuerza Laboral (TPFFL): en promedio al 52% en el 2013. Desde hace 20 años las TPFFL se han situado en torno al 50% a nivel mundial. En México es menor al promedio mundial, sólo el 48% de la fuerza laboral es femenina.

Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial y están sobrerrepresentadas en ocupaciones y puestos de trabajo que no están tan bien pagados. Desde las prestaciones de jubilación son a menudo relacionado con los ingresos, estas diferencias en los perfiles de carrera entre los hombres y las mujeres pueden dar lugar a grandes disparidades de género en pensiones pagas. Además, en vista de su historial de trabajo, las mujeres mayores pueden no cumplir con los requisitos contributivos y son por lo tanto más propensos a recurrir a las redes de seguridad de

pago de las pensiones mínimas no contributivas o de vejez. Los datos muestran que entre los países de la OCDE de Europa y los Estados Unidos, el pago de pensiones a personas de 65 años o más eran un 28% más baja, en promedio, para las mujeres que para los hombres. Las diferencias son más grandes en Alemania, donde la brecha de pensiones es casi un 45%, seguido por Luxemburgo y los Países Bajos, mientras que en Estonia, la diferencia de pensión es pequeña. Como lo vemos en la Gráfica 4.

Gráfica 4

Brecha promedio de pensión en el ingreso total de las pensiones, 2011
(La diferencia de pensión de género se define aquí como la diferencia entre los pagos promedios de pensiones (público y privado), de hombres y mujeres dividido por los varones)



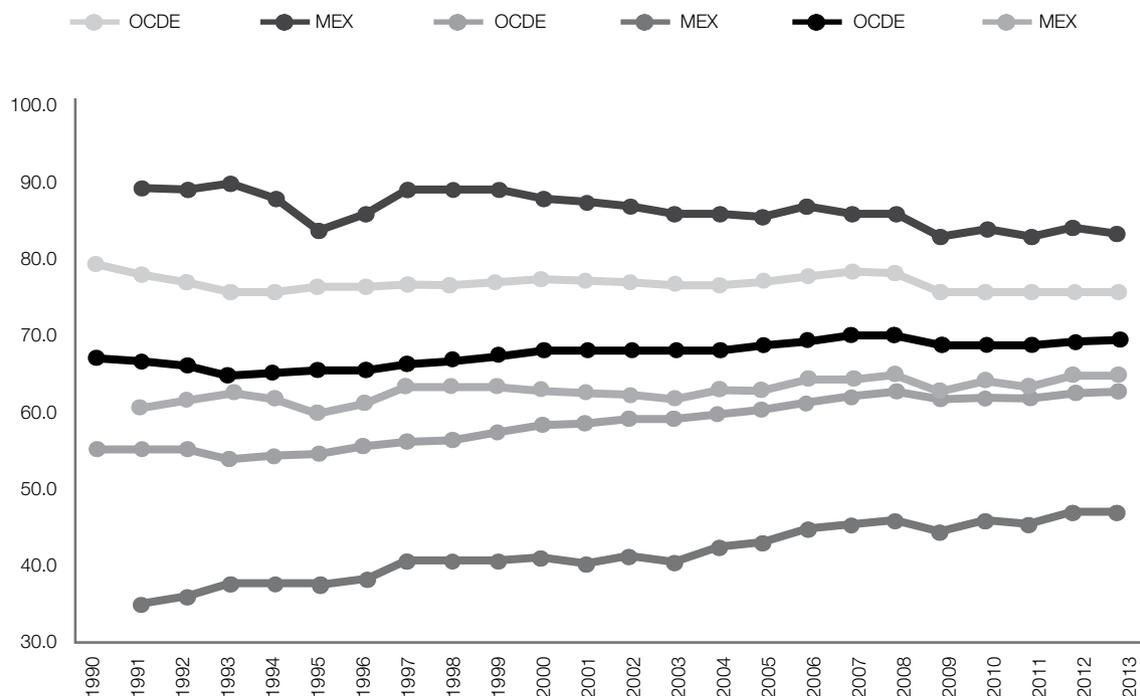
Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

En México la relación empleo/población, como lo vemos en la Gráfica 5, es del 64%; sin embargo, la población masculina es del 83% y en la femenina es de 47%, teniendo una diferencia de 36%. Sin embargo, para la OCDE la población masculina es del

75% y la femenina es del 63%, teniendo sólo una diferencia del 12% y teniendo que trabajar mucho en este rubro para mejorar las oportunidades laborales para las mujeres.

Gráfica 05

Relación empleo / población por sexo, total, 1990-2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

Para mejorar las condiciones laborales también se tiene que mejorar la brecha salarial que aún es grande: 15.4%, a pesar de que en México nos encontramos por debajo de la brecha promedio de la OCDE, aún queda mucho por hacer ya que la diferencia entre la OCDE y México cada vez es menor: la OCDE tiene 15.5% si comparamos 2011, cuando se tenía en una diferencia favorable de 5.3% con la OCDE, o en 2008, que con la crisis financiera externa estuvimos con una diferencia negativa de 5.8% con condiciones no favorables para la economía pero, como vemos en la Gráfica 6, podemos observar que la crisis económica de 2008 perjudicó más a las mujeres, incrementando la brecha salarial, la cual se calcula de la siguiente forma: la brecha salarial de género es sin ajustar y se define como la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres divididos entre los salarios medios masculinos.

Sumado a esto las trabajadoras autónomas ganan mucho menos que los hombres en todos los países. Una serie de factores puede explicar esto, incluyendo las características de su actividad y el tiempo que realmente trabajan en sus empresas. Por lo general, las mujeres empresarias tienen “dobles asignaciones” (es decir que se realizan en una empresa y un hogar a la vez), y esto puede limitar el tiempo de las mujeres empresarias, que pueden dedicarse a sus negocios, y también afecta a la elección de los negocios que quieren empezar, con exclusión de las actividades que son más exigentes en el tiempo. Las brechas en los ingresos medios de trabajo por cuenta propia son sustanciales en todas partes (35% en promedio) y más ancho que los observados en el empleo asalariado (15% en promedio).



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

3. Espíritu empresarial

En México el emprendimiento es un factor fundamental para el desarrollo económico y el crecimiento, hay muchas diferencias entre negocios de hombres o mujeres, a consecuencia de que:

- las mujeres tienen negocios más pequeños, agrupados en sectores orientados al consumidor y que facturan menos;
- utilizan una base de capital inferior para empezar un negocio;
- trabajan con niveles más bajos de capitalización;
- tienden menos a utilizar capital de riesgo y equidad privada.

Bajo estas condiciones se tienen que enfrentar nuevos retos, por eso en los siguientes documentos se analizará la estructura política del país y los resultados que se han obtenido hasta este momento.

Equidad de género en la inserción laboral en México

Armando Pizarro Morales

* Se contó con la invaluable colaboración y apoyo para su realización de Yoselín Cristina Martínez Olivares y Gustavo Adolfo Pérez Rodríguez.

Introducción

La equidad de género en el mercado laboral es uno de los temas pendientes de la agenda social de México, como en muchas partes del mundo. Las mujeres en países industrializados y en desarrollo han tenido que luchar frente a las adversidades que el solo hecho de ser mujeres representa, ante un mundo cuyas raíces son profundamente patriarcales. Para constatarlo sólo basta con consultar los numerosos estudios que se han realizado para plasmar las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo, la familia y la vida social en general, además afirmar que es más fuerte su impacto en los estratos pobres de la población de un país.

En las últimas décadas, las mujeres han luchado por lograr una sociedad más justa, que permita la igualdad de oportunidades laborales, acceso a la educación, salud, vivienda y alimentación. Estos esfuerzos han rendido frutos: las mujeres tienen más participación en el trabajo y aportan cada vez más ingresos a las familias mexicanas. Sin embargo, están lejos de cerrar las brechas de bienestar que existen entre hombres y mujeres en cuestión de la calidad de sus ingresos y de sus condiciones laborales (Pizarro, 2014).

En el presente contexto de creciente participación femenina en las actividades económicas, se observa que cada vez más mujeres de familias de bajos ingresos se ven en la necesidad de asumir una parte importante de la reproducción de la fuerza de trabajo dentro de las unidades domésticas, haciéndose cargo no sólo del trabajo doméstico sino

también de la manutención económica del hogar¹ (Acosta, 1995).

Asimismo, es importante mencionar que el mercado laboral puede jugar un doble papel, por un lado como impulsor de la desigualdad, y por otro como un dispositivo fundamental para revertirla.² Por otro lado, el modelo de desarrollo que caracteriza a nuestro país no ha sido modificado en aspectos fundamentales, como sería el predominio de exportaciones de materias primas con poco valor agregado y ser una economía muy abierta al exterior, que no tiene la capacidad de generación de suficiente empleo de calidad ni de poder distribuir de forma equitativa los beneficios del crecimiento concentrando el capital y el ingreso.

Sin embargo, se observan algunos avances en la primera década del siglo XXI, como serían la disminución de la pobreza y de la desigualdad así como un mayor crecimiento económico y un aumento del ingreso per cápita, pero todo lo anterior explicándose por la ampliación de políticas sociales y por el alto nivel que han alcanzado los precios del petróleo en los mercados internacionales. No obstante, el crecimiento económico no generó mejoras importantes en el empleo (CEPAL-OIT, 2013).

¹ Detrás del aumento en la incorporación femenina a las actividades laborales se encuentra el deterioro de los niveles de vida de las familias mexicanas de menores ingresos, producto de la caída acumulada durante varios años de los ingresos reales y debido a la escasez de empleo masculino. La existencia de estos procesos sugiere que la responsabilidad económica de la mujer en los hogares, especialmente los de bajos ingresos (Lustig, 1986, 1992; García, 1992, 1993; García y Oliviera, 1993, 1994).

² Por ejemplo, la desigual distribución del tiempo no remunerado de hombres y mujeres está en la base de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

La igualdad entre mujeres y hombres es progreso para toda la sociedad. Por lo que la sociedad, utilizando equitativamente sus dos fuerzas laborales hombre y mujer, sería la gran ganadora.

Entonces el empoderamiento económico de las mujeres se convertiría en un motor de desarrollo que combatiría la pobreza, reduciría las desigualdades y mejoraría la salud, la nutrición y la educación de los niños. Por lo tanto, una mayor participación de las mujeres en la actividad laboral puede impulsar el ritmo de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), elevar el crecimiento potencial y compensar la caída de la población económicamente activa.

Finalmente, la pobreza y desigualdad se pueden romper si se generan las condiciones necesarias para que las niñas, adolescentes y jóvenes vivan libres de violencia y discriminación y puedan acceder a oportunidades de educación, tecnología y a empleos de calidad.

La problemática vivida por las mujeres se ha mantenido por mucho tiempo en el mundo y en México. Como se sabe, hoy en día, a pesar de los enormes esfuerzos y resultados alcanzados a favor de las mujeres, aún se presenta una realidad adversa y dispar para este segmento de la población. A nivel mundial la discusión sobre la equidad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres comenzó a ocupar un lugar importante a mediados de la década de los setenta, y este interés se sigue manteniendo como se ve reflejado en el 2002 con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre los cuales sobresale como finalidad promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Es innegable que los esfuerzos que se han dado en favor del desarrollo de la mujer a través de los instrumentos institucionales no han sido suficientes para

modificar la condición de desigualdad de la mujer, pero no dejan de reconocerse los progresos que se han dado como fue la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Mujeres en 2001, institución que tiene entre sus principales objetivos la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

Asimismo, se puede observar que las mujeres han aumentado su participación en el empleo desde mediados de la década de los noventa, así como un avance contra la discriminación laboral en el país; sin embargo, no ha sido suficiente para alcanzar una equidad ante sus compañeros varones. La baja calidad de los empleos y la discriminación salarial siguen manteniéndose en la actualidad.

Ligado a lo anterior, la mayoría de mujeres trabajan en el sector servicios. Si se toma en cuenta que el terciario es un sector que demanda una cantidad importante de mano de obra no calificada, el salario que perciben las mujeres suele ser de mala calidad y con rasgos de discriminación. De la misma forma, los ocupados en el sector terciario denotan la distancia que existe entre la estructura interna de nuestro país y la de los países más desarrollados.

Ahora bien, los avances en materia de trabajo decente³ para las mujeres no provienen únicamente del ámbito laboral, sino también enmarcados en valores y normas que reconocen y garantizan la equidad de género.

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos adoptados en las últimas décadas (CEPAL-OIT, 2013). Uno de los primeros instrumentos fue la convención sobre la eliminación de todas las formas de

³ Se entiende como un trabajo productivo, correctamente remunerado, realizado en condiciones de seguridad, con derecho a voz y representación libre de todas las formas de discriminación y es integral (CEPAL-OIT, 2013).

discriminación contra la mujer (CEDAW), que definió por primera vez el concepto y estableció una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a la discriminación.

Por otra parte, la declaración y la plataforma de acción de Beijing realizada en 1995 establecen 12 esferas críticas para el adelanto de las mujeres que buscan promover la igualdad, el desarrollo y la paz. Y el acuerdo más reciente es el consenso de Brasilia 2010, que tiene como sus principales acciones: avanzar en el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado; impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual, y garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres.⁴

En el caso de México,⁵ la igualdad y la equidad de

⁴ El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (1951), hace referencia al principio de igualdad de ingresos entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, en tanto que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Organización de las Naciones Unidas (1966), establece que los diferentes gobiernos deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras. Las convenciones disponen que los gobiernos adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

⁵ La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34° señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

género están respaldadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde el artículo 1° se prohíbe discriminar a las personas por su género o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y menoscabe los derechos y libertades de las personas, esto independientemente de la situación y relación laboral de los mexicanos, es decir, aplica para todos los habitantes, además de que se respalda en estricto sentido la igualdad de las mujeres y hombres ante la ley, según dicta el artículo 4°.

En un estudio reciente del Banco Mundial se identifica como tema central cerrar las brechas de género para coadyuvar al pleno ejercicio de los derechos sociales de las mujeres y eliminar la pobreza extrema, impulsando la participación laboral de las mujeres en trabajos dignos que generen y desarrollen sus capacidades productivas, así como los de sus familias y comunidades. En este sentido, reducir las brechas de género en el mundo laboral puede generar beneficios para el desarrollo (Banco Mundial, 2014).

Estos beneficios se extienden más allá del sexo femenino por el efecto que generan en la población infantil, en la reducción de la pobreza, en el impulso de la productividad laboral y en una mayor cohesión social.

Del documento se desprenden tres áreas en la que es necesaria la equidad de género en términos de la participación laboral para contribuir al desarrollo de estándares de vida en donde el trabajo de las mujeres tiene un efecto redistributivo y permite reducir la pobreza mediante el incremento generado en el gasto destinado a educación y salud de la población infantil.

También, el bajo aprovechamiento de la mano de obra de las mujeres como resultado de la brecha de género existente en la participación laboral, se

traduce en una disminución de la productividad agregada. Finalmente, la participación de la mujer en el mercado laboral redefine su papel dentro de la sociedad, promoviendo un sentido incluyente de la cohesión social al hacer visible su participación como ajuste del desarrollo.

Por último, la presente investigación se limita al periodo de 2000-2013 debido a que se dio la alternancia en el poder, además el análisis del fenómeno se ve limitado debido a la escasez de información estadística sobre género, el combate a la desigualdad y el estudio de la misma no había tenido mayor importancia para la agenda política hasta en tiempos recientes.

Por último, en este trabajo se analiza la evolución de la participación laboral de las mujeres, de sus ingresos y condiciones laborales desde la primera década del nuevo siglo hasta 2013 en algunos indicadores.

Equidad en la incursión laboral

La perspectiva de género ha sido introducida al cuerpo de estudio de las ciencias sociales en los últimos años, con mayor fuerza a partir de la década de los ochenta y noventa, reconociendo al género como una categoría social, en la cual se establecen las desigualdades entre hombres y mujeres aceptando que las diferencias no son sólo biológicas, sino también de atributos, conocimientos y capacidades entre mujeres y hombres.

Todas las sociedades han fomentado y estructurado sus vidas y su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia de género se interpreta como un elemento fundamental que marcará el papel que desarrollarán las personas en su entorno social. Se piensa que si las funciones biológicas son tan

dispare, las demás características (psicológicas y socioculturales) también lo habrán de ser.

Según Marta Lamas (1999), el término género comienza a circular en las ciencias sociales y en el discurso feminista con un significado propio y como una acepción específica (distinta de la caracterización tradicional que hacía referencia a tipo o especie) a partir de los años setenta. No obstante, sólo a fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Entonces las intelectuales feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada perspectiva de género.

En 1955 John Money⁶ propuso el término papel de género para describir el conjunto de conductas atribuidas a las mujeres y los varones, pero ha sido Robert Stoller⁷ quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género. Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1990).

⁶ Según John Money: la identidad de género es la experiencia privada del rol de género. Este se refiere a todo lo que una persona dice y hace para demostrar a otros o así misma el grado en que es del sexo femenino, masculino, o andrógino; dicho de otra manera, el rol sexual es el manejo de patrones, comportamientos y mensajes determinados por la cultura que moldean la expresión de lo que se considera como socialmente masculino o femenino.

⁷ Stoller, psiquiatra y psicoanalista estadounidense, escribió *Sex and gender* en 1968 donde explicaba que existían áreas de la conducta humana como los pensamientos, los sentimientos y las fantasías, las cuales se relacionan con los sexos biológicos pero que eran construidas culturalmente. Stoller, llegó a la conclusión de que género "...es un término que tiene connotaciones psicológicas y culturales más que biológicas; si los términos adecuados para el sexo son Hombre y Mujer, los correspondientes al género son masculino y femenino y estos últimos pueden ser bastante independientes del sexo biológico" (Stoller, 1968).

La sexualidad es un elemento de la cultura ligada a la personalidad, no solamente en sus aspectos reproductivos y placenteros sino en la identidad de género como autoconciencia del sujeto y sentimiento de pertenencia a uno u otro sexo. Nacemos seres sexuados con un sexo biológico determinado y nos hacemos sexuales con una identidad de género específica.

Posterior a estos dos postulados básicos de la diferenciación entre sexo y género se encuentran otras teorías que ayudan a la explicación de la identidad sexual como lo son: la teoría del psicoanálisis, aprendizaje social, cognoscitivo y teoría del esquema sexual. Siendo el componente común que en la diferencia sexual, no solo participan factores biológicos, sino que además existen otros elementos por los cuales los individuos son susceptibles a desarrollar otro tipo de habilidades y comportamientos a través del aprendizaje, la identificación de ciertos elementos presentes en su entorno que desarrollarán tanto en mujeres y hombres un auto concepto de sí mismo y cuál sería su lugar dentro de la sociedad. La generalización de esta categoría se atribuye a su utilidad práctica y analítica que fue adquiriendo en la descripción y explicación de la desigualdad entre mujeres y hombres. A partir de esta distinción entre género (construcción social) y el sexo (biológico), comenzó a generalizarse el uso del concepto género, para explicar tanto nuevos aspectos de la desigualdad social como muchas situaciones de discriminación, basadas en las creencias sociales respecto al deber ser de mujeres y hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

Sin embargo, cabe aclarar que hablar de equidad e igualdad de género, no implica precisamente lo mismo, siendo la equidad “el trato imparcial entre

mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”, mientras la igualdad de género implica “una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos”. En palabras de Valcárcel (1993) “la igualdad es ética y la equidad es política”.

Por lo tanto se llega a una clara distinción entre lo que es el sexo y el género. El sexo corresponde a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana, que son denominados por la biología y la medicina. A la significación social que se hace de los mismos se la denomina género. Así, las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres que derivan de este proceso, pueden y deben distinguirse de las atribuciones que la sociedad establece para cada uno de los sexos individualmente constituidos.

Como resultado de estas ideas y creencias, construidas socialmente, que han contribuido a asignar a las mujeres y los hombres distintos roles en el ámbito de las actividades sociales, que en el caso de este estudio se centran en las referentes al mercado laboral, en donde se ha dado un modelo de desigualdad, que ha sido fuertemente fortalecido por los movimientos de globalización, y la perspectiva de género, que poco a poco se fueron convirtiendo en un tema que economistas empezaron a abordar, si bien se tienen trabajos con perspectiva de género desde los años treinta, estos eran pocos y muy aislados, por ejemplo el análisis de las brechas salariales que han existido entre mujeres y hombres

así como, el análisis del tiempo destinado al trabajo doméstico (Benería, 2003).

La economía neoclásica fue la pionera en trabajos orientados a explicar las razones de la mayor participación de la fuerza de trabajo femenina en el mercado, autores como E.Y. Edgeworth, A.C. Pigou, J.R. Hicks y otros economistas trataron de explicar el porqué de este fenómeno, siendo quizás los más reconocidos Jacob Mincer y Gary Becker por sus trabajos en la teoría del capital humano,⁸ especialmente en el área de la microeconomía, los trabajos de Gary Becker fueron aplicados a temas de discriminación de género, la utilización de la teoría del capital humano para analizar las diferencias de género en los niveles de educación, investigaciones sobre ingreso y diferenciales de salarios, capacitación laboral para hombres y mujeres y los determinantes del desempleo por género. Sin embargo se necesitaba mucho más que modelos que fueron considerados como rígidos por carecer de elementos no económicos.

Paralelamente a estos estudios surge un enfoque alternativo de análisis, con una metodología de carácter institucional o marxista, en ellos se resalta la tendencia sistémica del capitalismo y las fuerzas del mercado a generar jerarquías sociales y desigualdades de clase, además de que representaba un enfoque multidisciplinario y tomaba en cuenta aspectos de tipo social y de desigualdad. Este se aplicó también a otras situaciones como en el caso del papel de las mujeres rurales, del

⁸ Este cuerpo teórico de capital humano se ha abocado a establecer las leyes que rigen la relación escolaridad-ingreso de las denominadas funciones de ingreso, siendo el argumento básico de esta trabajo bajo el supuesto de que para obtener mayores ingresos durante la mayor parte de su vida, los individuos deberán llevar a cabo un proceso de inversión en su educación, donde dicha educación les permitirá ser más productivos. Y por lo tanto poder incrementar su nivel de ingreso.

trabajo doméstico o como trabajadoras inmigrantes (Benería, 2003).

Estos cuestionamientos conllevaron a la realización de nuevos estudios con diferentes perspectivas, surge la economía del matrimonio y las elecciones relacionadas con la oferta laboral, decisiones sobre el número de hijos deseados y las tasas de fecundidad. Siendo el centro de estudio las dinámicas del mercado, la creciente participación de las mujeres en la actividad económica, su menor acceso al trabajo remunerado el enfrentar la discriminación salarial, además de sobrellevar una mayor carga del trabajo doméstico, teniendo como principal característica una marcada división sexual, es decir, un reparto en las funciones de mujeres y hombres que refuerza los roles de género y limita su desempeño.

Las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías: teoría neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas (Maté, Nava y Rodríguez, 1999). En primer lugar, la teoría del capital humano señalada con anterioridad hace hincapié en las diferencias sistemáticas en cuanto al capital humano que acumulan las mujeres y los hombres para comprender la segregación ocupacional entre sexos y la menor remuneración de las mujeres.

Siendo quizás el principal factor, la maternidad, las actividades domésticas realizadas principalmente por mujeres, que en este caso les imposibilita invertir tiempo en su educación, y por ende incorporarse al mercado como capital humano, en un trabajo remunerado de calidad además de que deben sobrellevar las preferencias de los empresarios a la hora de contratar trabajadores.

Becker (1971) explica la división de ocupaciones desde el lado de la demanda a partir de la inclinación de los empresarios a discriminar. Los empresarios, como otros muchos individuos, pueden tener prejuicios respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo; debido a ese prejuicio los empresarios soportarán un gasto si contratan a una persona del colectivo discriminado. Entonces, los empresarios, actuando racionalmente, contratarán menos personas de ese colectivo. Reiterando que para el empresario le es poco conveniente contratar al sexo femenino por considerarla demasiado costosa ya que en dado caso que la trabajadora resultara embarazada, el empresario además de que prescindiría de sus servicios por el tiempo de duración del embarazo, este debería cubrir su sueldo durante dicho periodo.

En segundo lugar, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo mantienen que la segregación ocupacional y las diferencias salariales observadas entre distintos grupos de trabajadores pueden reflejar aspectos no competitivos del mercado de trabajo. Presuponen que este mercado está segmentado de cierta manera y que, aunque cada parte del mercado funcione de acuerdo a la lógica de la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra.

Por último, las teorías feministas se centran en factores ajenos al mercado de trabajo y en la influencia de comportamientos no económicos para tratar de explicar la división de ocupaciones por sexo. La idea básica de estas teorías es que la situación de desventaja que tienen las mujeres en el mercado de trabajo es un fiel reflejo del lugar subordinado que la sociedad y la familia les asigna. Las teorías

feministas hacen hincapié en que los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades se plasman exactamente en el mercado laboral y explican la división en ocupaciones femeninas y masculinas.

Resumiendo: “Se habla de segregación laboral cuando existe una clara distinción entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por los hombres y por la mujeres, de manera que aparecen como dos colectivos de trabajo, independientes y separados” (Martínez Herrero, 2009).

Existen dos tipos de segregación, catalogadas como segregación horizontal, que se define como la tendencia a que las mujeres se concentren en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás. De acuerdo a Burin (2008) aquellas mujeres que se revelaban tradicionalmente en el desempeño de la maternidad y del trabajo, y por lo tanto más adheridas a las formas convencionales del ejercicio de esos roles, se encontraban con el llamado “suelo pegajoso” del que era muy difícil despegarse. La segregación horizontal se presenta cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles de ocupación de menor estatus. En pocas palabras, la promoción o ascenso de las mujeres les es más difícil y laboriosa que la de los hombres, concluyendo que la jerarquía profesional sigue siendo de dominio masculino (Pacheco, 2007).

La diferencia más importante entre las dos es que, mientras en la segregación vertical se observa claramente que el sexo femenino es obstaculizado en el sistema jerárquico, impidiendo que las mujeres alcancen puestos de mayor importancia, concentrándose así en actividades de menor estatus dando lugar a

los denominados trabajos de cuello rosa,⁹ donde se han concentrado las trabajadoras femeninas, mientras que la segregación vertical, o también conocido como los casos de techos de cristal, las posibilidades de la mujer de acceder a puestos elevados en la jerarquía sigue siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres.

La segregación laboral no favorece bajo ninguna circunstancia a las mujeres. Para ellas, incorporarse a la vida económica es un hecho condicionado por factores asociados a su rol en cuanto a su género, marcado por pautas sociales y culturales, que les impide acceder a un trabajo remunerado, no obstante que además deben cumplir con los deberes familiares, o bien, a obligarse a ejercer su carrera profesional de manera interrumpida o aceptar empleos de menor calidad. Las responsabilidades familiares, entonces, llegan a convertirse en barreras para su participación equitativa en el trabajo remunerado, pues su inserción sucede de forma restringida y en condiciones de desventaja.

Desarrollar acciones desde el ámbito público dirigidas a mejorar la vida de mujeres y hombres debe partir, primordialmente, de una visión que considere que su situación actual puede cambiar y que no está determinada de forma natural. Esta visión es la perspectiva de género, una herramienta que explica y fundamenta que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no por su determinación biológica, sino por las distinciones culturales asignadas a cada sexo (Inmujeres, 2010).

El clima de reconocimiento internacional de la relación entre mujer y desarrollo, que imperó en los setenta, contribuyó a que las mujeres fueran

⁹ Las mujeres se centran en las actividades de cuidados, servicios de oficina y venta, es decir puestos denominados de "cuello rosa" (Martínez Herrera, 2009).

planteadas desde entonces, como una integración al desarrollo. Idea que surge como parte de la estrategia internacional de la Organización de las Naciones Unidas que demandaban el reconocimiento de la contribución femenina en la esfera del trabajo productivo y promoviendo explícitamente que las mujeres fueran la constante en la política pública (Tepichin, 2009).

Las brechas de desigualdad que separan a las mujeres de los hombres pueden prevenirse y eliminarse a través de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales. Por ejemplo México ha establecido una cantidad importante de políticas públicas en materia de equidad para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, eliminar todo tipo de violencia ejercida hacia las mujeres y alcanzar un cambio cultural de la forma de concebir a la mujer mexicana.

Si bien, la elaboración e inclusión de políticas con perspectiva de género han tenido importantes avances en México en las últimas décadas, resultando en una importante mejora en las condiciones generales de vida de la mujer mexicana, dicha participación se ha dado mediante un proceso de encasillamiento, en el cual las mujeres se les ha relegado ser objeto mas no sujeto de las políticas públicas, refiriéndose a que las mayor parte de las estrategias del gobierno han sido cubrir únicamente las necesidades básicas, y la preocupación por las problemáticas derivadas de la pobreza, siendo su incorporación al desarrollo y el mercado laboral una alternativo para superar las crisis.

Sin embargo, las cuestiones de igualdad y equidad no han sido transformadas, al no considerarse las

relaciones de género vigentes, existentes entre su posición en las estructuras económicas, en pocas palabras no se han creado las condiciones para re- tar y transformar las desigualdades de género (Te- pichin, 2009).

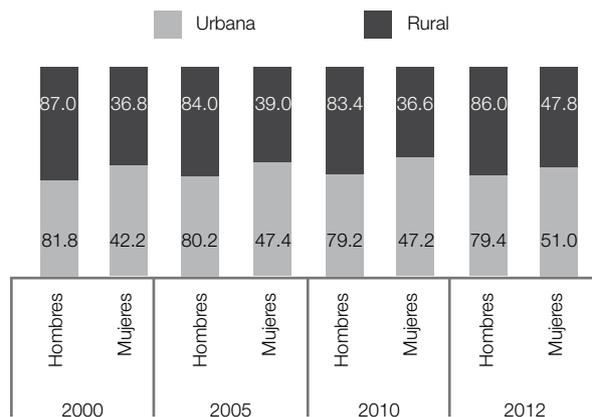
La incorporación de las mujeres al mercado de tra- bajo si una real valoración de su contribución en la producción y reproducción social, y sin una redefi- nición de la división del trabajo doméstico ha pro- piciado su ubicación laboral en los sectores menos modernos y más desventajosos de la economía, di- rigir la acción pública a la incorporación de las muje- res al mercado laboral no es suficiente para romper los llamados techos de cristal ni de despegar a la mujer de los llamados pisos pegajosos.

La equidad de género en el mercado laboral

En México, las mujeres han logrado avanzar en el terreno laboral y en la toma de decisiones en el ho- gar. El mercado laboral femenino es más dinámico que el de los hombres y suelen ser las que captan más rápidamente las vacantes (Abramo, 2004). Lo anterior puede verse en el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el empleo (Figura 1) y en la tasa de crecimiento del trabajo femenino. Sin embargo, la caída pronunciada de esta tasa en 2013 se explica por el debilitamiento del PIB (Figura 2).

Figura 1

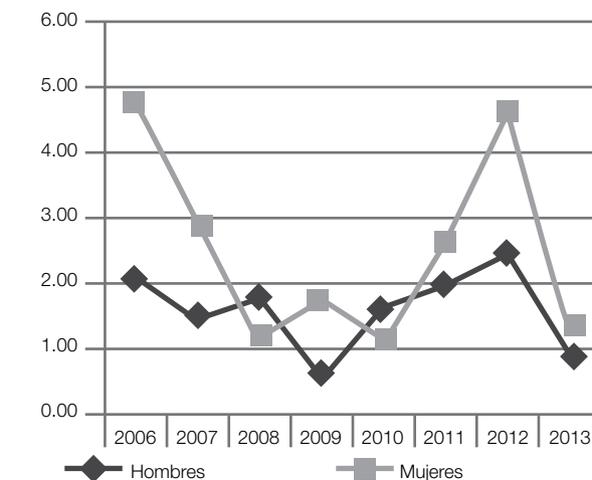
Tasa de participación económica de la población por grupos de sexo y área geográfica.



Fuente: elaboración propia con datos de la Unidad de Estadísticas So- ciales, División de Estadísticas, CEPAL.

Figura 2

Tasa de crecimiento del empleo femenino (%).

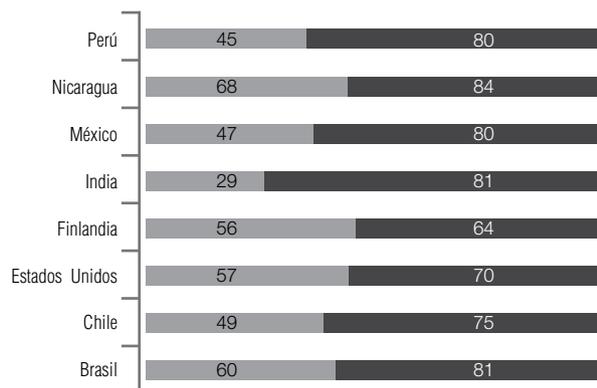


Fuente: elaboración propia con datos de INEGI.

A nivel internacional cómo se muestra en la Figura 3, la participación de las mujeres sigue siendo reducida con respecto al de los hombres, a excepción de Finlandia cuya diferencia es menor que la del resto de los países considerados.

Figura 3

Tasa de participación de la fuerza laboral, 2012

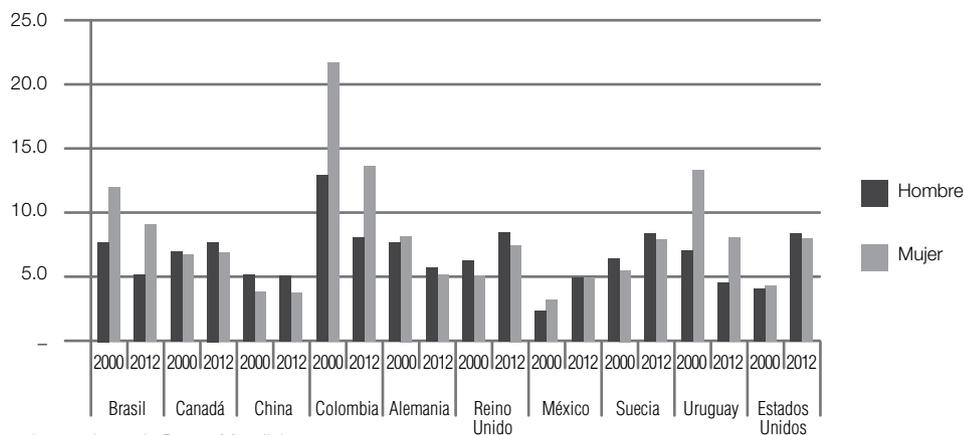


Ahora bien, la tasa de desempleo de mujeres y hombres tuvo un incremento en el periodo del 2000 al 2012, observándose que la brecha entre mujer y hombre se ha acortado; como puede apreciarse en la Figura 4.

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial.

Figura 4

Tasa de desempleo 2000-2012 por sexo (%)



Fuente: elaboración propia con datos de Banco Mundial.

A pesar del crecimiento del empleo femenino, el ingreso por hora de la población que participa en el trabajo remunerado en todos los niveles de escolaridad muestra que las mujeres tienen un menor ingreso respecto al de los hombres como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1

La mediana del ingreso por hora de trabajo remunerado de la población por nivel de escolaridad y sexo

	2009		2010		2011		2012	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin escolaridad y primaria incompleta	15.6	13.3	15.2	13.7	16.1	14.3	15.0	16.7
Primaria completa y secundaria incompleta	18.4	16.6	18.5	16.7	18.8	16.7	19.6	17.4
Secundaria completa y más	24.2	23.3	23.6	22.5	24.2	23.3	29.0	23.5

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI-STPS, encuesta nacional de ocupación y empleo, segundo trimestre.

Por otra parte, podemos observar en las tablas 2 y 3, que la segregación ocupacional actúa como una barrera a la presencia de las mujeres en sectores considerados como tradicionalmente masculinos, tales como ciertas áreas industriales, la construcción, la extracción mineral y en el sector petrolífero; los sectores de servicios como la tecnología de la información y en las áreas científicas como son las de ciencias exactas, las físicas y en ciertas áreas de la biología. En este sentido podemos constatar

que la composición productiva en el país no ha experimentado cambios importantes en los últimos 13 años.

Se observa un proceso claro de tercerización y la reducción de la importancia de los sectores primarios y secundarios que están siendo superados por los sectores terciarios de comercio y de servicios lo cual plantea un problema estructural ya que cada vez más el empleo se concentra en el sector terciario en especial en el caso de las mujeres.

Tabla 2
PEA ocupada por rama de actividad económica según sexo

Ramas	2000		2015		2010		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Agropecuario	5,783,174	894,835	5,332,443	727,379	5,267,964	631,326	5,977,721	710,914
Comercio	3,524,936	3,152,143	4,053,016	3,967,833	4,431,375	4,549,595	4,722,858	5,007,125
Manufacturera	4,670,367	2,772,065	4,196,182	2,648,929	4,266,116	2,469,636	4,831,630	2,843,956
Construcción	2,986,622	68,386	3,076,785	104,301	3,379,506	116,330	3,470,313	118,372
Servicios	4,848,722	5,276,691	5,654,727	6,463,454	6,557,416	7,853,689	7,333,923	8,982,247
Extractiva	265,961	38,805	326,827	52,766	314,327	48,566	349,275	63,181
Comunicaciones	1,634,916	217,804	1,792,760	225,667	1,940,023	274,221	2,147,918	305,382
Admon.Pública	1,293,367	605,283	1,248,939	671,591	1,450,865	803,252	1,495,512	888,674

32

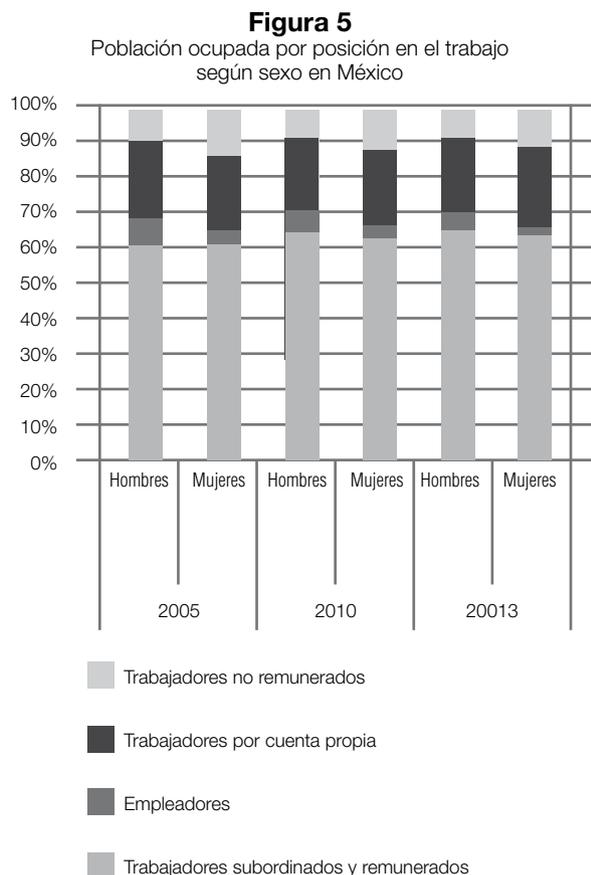
Fuente: elaboración propia con datos de Inmujeres.

Tabla 3
Matrícula de licenciatura universitaria por sexo según área de estudio (miles de personas)

Área de estudio	2001		2005		2010	
	H	M	H	M	H	M
Ciencias agropecuarias	30.6	11.3	31.2	15.2	42.4	23.5
Ciencias de la salud Ciencias naturales y exactas	58.1	89.5	68.0	119.7	96.2	176.6
Ciencias sociales y administrativas	18.2	15.6	20.5	19.8	26.5	26.1
Educación y humanidades	350.0	464.3	405.4	570.0	472.7	646.4
Ingeniería y tecnología	24.6	48.1	39.4	83.4	92.9	201.3
	386.1	164.6	484.2	213.5	667.2	301.2

Fuente: elaboración propia con datos de Inmujeres.

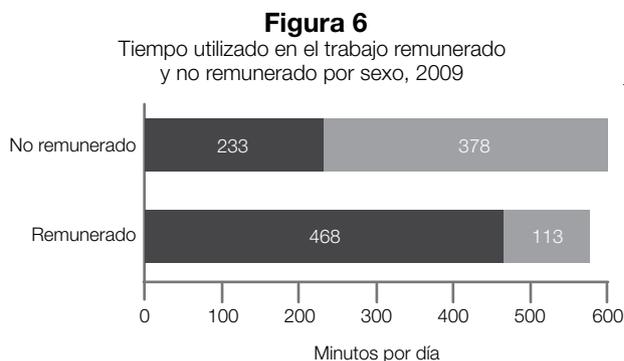
Como resultado de la segregación ocupacional, las mujeres se encuentran distribuidas en ciertas posiciones en el trabajo con respecto a los hombres, observándose la mayor diferencia en el sector no remunerado, que correspondería principalmente al trabajo doméstico.



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

La inequitativa distribución del tiempo total de trabajo entre mujeres y hombres hace manifiesta la repartición desigual del trabajo doméstico no remunerado, en especial la existencia de una doble jornada para las mujeres a la vez que refleja las dificultades que estas enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas.

A pesar de la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo las tareas domésticas y el cuidado de las personas siguen considerándose mayormente asunto privado y en consecuencia, esta actividad continua estando a cargo de las familias y dentro de estas recae en las mujeres, cómo se muestra en la Figura 6.



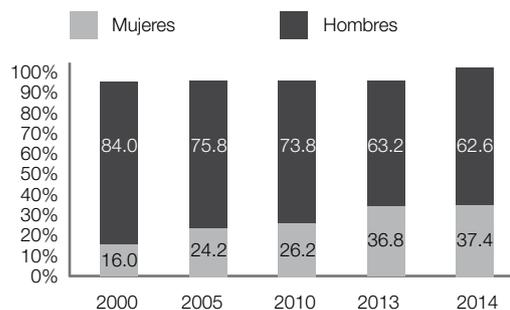
Fuente: elaboración propia con datos de OCDE.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el mundo laboral es reflejo y consecuencia de su menor acceso al poder en todas sus expresiones: político, económico y social. La igualdad de género es parte de los principios democráticos y es considerada un objetivo en su mismo y un requisito para la profundización de la democracia (Archenti, 2011; Bareiro y Echauri, 2009, Bonder 2009).

Como se aprecia en la Figura 7, la poca presencia de mujeres en puestos de representación popular o toma de decisión política demuestra que si la igualdad de género es concebida como el resultado natural de la modernización y no como un objetivo explícito del proceso de construcción democrático y de las instituciones políticas, el progreso será lento y difícil.

Figura 7

Proporción de escaños ocupados en los parlamentos nacionales de México según sexo (%s)



Fuente: elaboración propia con datos de la División de Estadística de las Naciones Unidas y de la Unión Interparlamentaria.

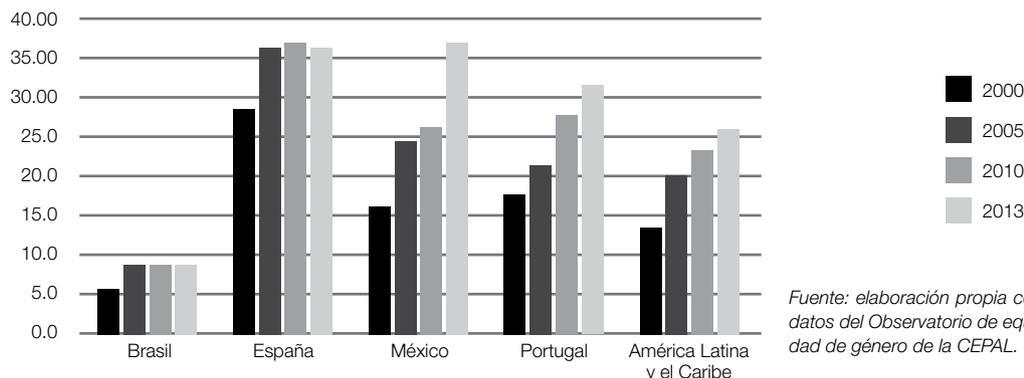
Comparando la participación de la mujer en el ámbito parlamentario con otros países, se aprecia que México se ha fortalecido como se muestra en la Figura 8.

Para generar impactos positivos sobre el sistema de género y alcanzar los objetivos de creación de empleos de calidad y la autonomía económica de las mujeres es necesaria una estrecha coordinación entre las políticas sociales y económicas. El objetivo final es producir fases convenientes de crecimiento económico con empleo y protección social, junto con la eliminación de la pobreza.

Como se puede advertir, en México han dado importantes avances respecto a la creación de condiciones para la atención de necesidades, demandas e intereses de mujeres y hombres, así como la introducción de una perspectiva de género en la política pública que ha colocado la búsqueda de la igualdad de las mujeres como un asunto central en las políticas de desarrollo. Como resultado de lo anterior, se

Figura 8

Comparativo de mujeres en los parlamentos nacionales (%)



Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio de equidad de género de la CEPAL.

han creado y adaptado normas nacionales e internacionales así como de acuerdos gubernamentales en diferentes instancias sobre la no discriminación y la promoción de la igualdad de género, mostradas en las tablas 4 y 5.

Tabla 4
Marco normativo para la equidad de género en México

Año	Ley	Características
1974	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reforma el artículo 4.	Igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
1980	El Consejo Nacional de Población crea el Programa Nacional de Integración de la mujer al desarrollo.	Promover el mejoramiento de la condición social de la mujer, 5 años después se crea la Comisión Nacional de la Mujer.
1996	Programa Nacional de la Mujer 1995-200, Alianza para la igualdad (PRONAN).	Incorporación equitativa de las mujeres de todos los ámbitos en la sociedad, formulación, ordenamiento, coordinación, y ampliar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo.
2001	Ley del Instituto nacional de las Mujeres (Inmujeres).	Creación del Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado, con patrimonio propio, autonomía técnica, y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.
2001	Instancias Municipales de la Mujer (IMM).	Supone que las instancias articulan las acciones de las diferentes áreas del Gobierno municipal a favor de las mujeres, con el fin de favorecer su desarrollo local.
2006	Ley general para la igualdad de mujeres y hombres.	Regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orientan a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.
2008	Incorporación del anexo de las erogaciones para la igualdad entre hombres y mujeres en el Presupuesto de Egresos de la Federación.	Impulsa en la igualdad de oportunidades a partir de la incorporación de las perspectivas de género en el diseño, elaboración y aplicación de los programas de la Administración Pública Federal.
2012	Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación 2012.	En su artículo 29 consideraba: El ejecutivo federal impulsara la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, ampliación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de subsidios.
2013	Ley Federal del Trabajo.	Eliminación de apartados de excepción, incorporación del concepto de no discriminación, establecimiento de la figura del fuero materno, reconocimiento del hostigamiento sexual como riesgo de trabajo, periodo pre y posnatal a doce semanas con goce de salario y prestaciones, establecimiento de seis meses de lactancia de dos horas al día, servicio de guardería por el sistema de seguridad social.

Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (2013), Inmujeres, y de La equidad de género en la reforma laboral, Ortiz, R.

Tabla 5
Acciones nacionales sobre los derechos
de la mujer en el marco laboral

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1994-2000	Entre las acciones afirmativas se plantea la educación pues aumenta su productividad, estimula la participación de las mujeres en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y las condiciones para que las instituciones de seguridad social den trato igual a las mujeres y se enfatizaron los programas de capacitación de las mujeres para acceder a trabajos más productivos y mejor remunerados, proteger los derechos de las trabajadoras asalariadas tanto en el campo como en la ciudad, protegiendo sus derechos laborales, apoyar el desarrollo de micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres con disponibilidad de créditos.
Programa Nacional de la Mujer	Se buscaba ampliar las oportunidades laborales y la protección de los derechos de las trabajadoras, fomentar la actividad económica y la capacidad productiva de las mujeres.
PND 2001-2006	Marca como objetivo la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para alcanzar su pleno desarrollo. Establece la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, evitando que la maternidad sea impedimento para obtener o conservar un empleo, facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.
Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018	Promueve la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, establecidas en las estrategias transversales. Dentro de los principales retos se encuentran el reducir la brecha en materia de acceso y permanencia laboral, desarrollar y fortalecer el esquema de apoyo y atención que ayude a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social, bienes y autonomía económica.
Modelo de Equidad de Género 2003	Es un sistema de gestión con perspectiva de género que plantea la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres como un objetivo de todas las organizaciones, se fundamenta en una acción de combate a las costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades a través de un proceso de certificación. Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que aspiran a puestos directivos de forma igualitaria.
Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Surge a partir del PND 2007-2013 para lograr la igualdad de oportunidades, se aplicará a las organizaciones que tengan trabajadores y trabajadoras sin importar su tamaño ni actividad. Para que puedan certificarse y obtener el emblema "Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres" que podrán utilizar en sus artículos.
Ley Federal del Trabajo	En su artículo 132 marca el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y/o la adopción de un infante. Para el caso de las trabajadoras el artículo 170 establece el derecho a un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe.

Fuente: elaboración propia con información de la Ley Federal del Trabajo, Plan Nacional de Desarrollo, 1994, 2001, 2006 y 2013 y la NOM para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Finalmente, la presente investigación servirá para futuras investigaciones acerca de analizar el impacto de la efectividad de las políticas sobre equidad, igualdad y género antes mencionadas, además de que se requieren series de forma temporal y transversal más completas, que nos permitan elaborar estudios con una mayor profundidad.

Conclusiones

El empleo es la principal herramienta a través de la cual las mujeres pueden alcanzar la autonomía económica, esto es, la capacidad de generar y disponer de ingresos propios, de activos y bienes de consumo.

Abordar la situación que enfrentan las mujeres en el empleo requiere afectar los sistemas estructurales en los que se funda la desigualdad. La desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo no remunerado condiciona su bienestar y determina la forma como ambos se insertan en el mercado de trabajo. Para las mujeres, establece barreras que mantienen a muchas al margen de las oportunidades de empleo e ingresos, limita sus opciones ocupacionales y su participación en espacios de representación (CEPAL-OIT, 2013).

Por lo que es necesario abatir las desigualdades que viven las mujeres en el empleo en el contexto de los diversos sistemas de discriminación que se superponen y actúan entre sí. La diversidad de situaciones en que las mujeres trabajan (relaciones laborales y contractuales) se suma a su origen social y a sus características relacionadas con la etnia y la raza y otros factores que se transforman en barreras infranqueables para acceder a mejores condiciones de empleo.

Otra condicionante estructural está dada por la estructura productiva, que enfrenta serias limitaciones para generar el número necesario de puestos de trabajo, pero especialmente de trabajo decente. Nuestro país está muy abierto al exterior, dependemos en gran medida de la exportación de petróleo con poco valor agregado donde se concentra la mano de obra masculina, o de la exportación de productos manufacturados con bajos salarios donde hay mayor presencia de mano de obra femenina. Ante una fuerte población femenina en búsqueda de empleo, las empresas pueden darse el lujo de manejar el salario que mejor les convenga, ya que siempre habrá alguien que trabaje por menos. En el mismo sector, se tiene situaciones de discriminación por edad, incluso cuestiones físicas.¹

En resumen, a pesar de los avances alcanzados en las últimas décadas, el mercado de trabajo parece haberse estancado junto con el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en la fuerza laboral, se ha mantenido por debajo de la participación masculina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados y, cuando tienen un empleo remunerado, su salario es de baja calidad y observan significativas diferencias de ingresos frente a los varones. Las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral limitan las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado y la representación femenina en altos cargos sigue siendo baja.

Los retos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que

¹ Además, las mujeres en muchas ocasiones laboran sin ningún tipo de contrato, incluso sin IMSS.

necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la fórmula que nos permitirá alcanzar el crecimiento y la estabilidad. El ofrecer mejores oportunidades para las mujeres significa un importante desarrollo económico. El empleo a tiempo parcial se ha convertido en la puerta de entrada de las mujeres al mercado laboral cuando su oferta de mano de obra está limitada por la responsabilidad de los familiares. Al facilitar la transición del empleo a tiempo parcial al empleo de jornada completa se podría contribuir a mitigar un menor nivel de remuneración y de prestaciones y a contrarrestar la limitación de las oportunidades de avance profesional que se derivan del empleo a tiempo parcial (OIT, 2010).

La aceptación social de las mujeres en el mercado laboral y en cargos de alto nivel contribuye a una mayor participación femenina en el trabajo formal y en la actividad empresarial. Las políticas que promueven las oportunidades económicas de las mujeres guardan una correlación positiva con el éxito económico de las mujeres, y que mediante estrategias de comunicación dirigidas es posible contrarrestar los prejuicios y los estereotipos. Tanto las empresas privadas como en el sector público, el liderazgo que se ejerza desde los máximos niveles en materia de género ayudará a crear oportunidades de empleo para las mujeres a través de una sólida administración de recursos humanos y las búsquedas orientadas específicamente a canalizar mujeres que puedan postularse para ocupar altos cargos (FMI, 2013).

La ampliación de oportunidades para las mujeres no se trata sólo de una cuestión de dictar normas que promuevan la igualdad, sino de promover condiciones concretas y de arraigar valores en la sociedad que enfrenten la discriminación de las mujeres pertenecientes a los distintos colectivos sociales.

Ante esto las empresas argumentan que a ellas les piden a nivel gobierno que apoyen a los trabajadores en especie, (la forma en que lo hacen es del propio sueldo del trabajador) Finalmente, la política pública y los programas diseñados para utilizar el potencial de las mujeres, iniciada en México a fines de los setenta y presente hasta la fecha, han representado un importante avance en las condiciones de las mujeres. Sin embargo, la promoción de su participación por esta vía en México (al igual que en otros países) se ha dado mediante un proceso de encasillamiento en el cual las mujeres están presentes como objeto de política pública y no como sujeto de la misma. Al no considerarse las relaciones existentes entre su posición en las estructuras económicas, no se han creado condiciones para retar y transformar las desigualdades de género (Tepichin, 2009).

La política pública y los programas para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, tengan un ingreso, estén mejor educadas o capacitadas no necesariamente a tenido un efecto positivo en términos de igualdad en las relaciones de género.

Bibliografía

- Abramo, L. (2004). “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria?” *Revista Estudios Feministas*, mayo-agosto, 224-235.
- Acosta, Félix (1995), “Participación femenina, estrategias familiares de vida y jefatura femenina de hogar: los problemas de la jefatura declarada”, *Revista Estudios Demográficos y Urbanos* Vol. 10, No. 3(30) (Sep.-Dec., 1995), pp. 545-568, El Colegio de México.
- Arceo-Gómez, Eva O. y Campos-Vázquez Raymundo M. (2013), *Evolución de la Brecha Salarial de Género en México*, Editorial El Colegio de México.
- Archenti, N. (2011), *La Paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región*. División de Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo No. 108. CEPAL, Santiago de Chile.
- Banco Mundial (2014), *Gender at Work. A Companion to the World Development Report on Jobs*. Washington, D.C.
- Bareiro L. y Echaury, C. (2009), *Mecanismos para el cambio político. Sistemas electorales y representación política de las mujeres*. Documento de trabajo, Encuentro de mujeres parlamentarias de América Latina y el Caribe. AECID, PNUD, UNIFEM. España.
- Bonder G. (2009), *El liderazgo de las mujeres en América Latina: un proceso en construcción*. Mapa de iniciativas y actores/as. Documento de trabajo, Encuentro de mujeres parlamentarias de América Latina y el Caribe. AECID, PNUD, UNIFEM. España.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013), *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Primera edición.
- Fondo Monetario Internacional (FMI), 2013, “Las Mujeres, el Trabajo y la Economía: Beneficios Macroeconómicos de la Equidad de Género”, documento de análisis del personal técnico del FMI.
- García Prince Evangelina (2003), *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en Políticas Públicas*. ILDIS. Caracas.
- Inmujeres. (2008). *La perspectiva de género*. México.
- Inmujeres. (2010). *Desarrollo Económico con Perspectivas de Género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lamas, M (1999), *La Perspectiva de Género*. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 1-10.
- Lustig, Nora (1986), “Economic Crisis and Living Standards in Mexico”, México, El Colegio de México (mimeo).
- Lustig, Nora (1992), “The Social Impact of Adjustment”, ponencia presentada en el seminario

The Demographic Consequences of Structural Adjustment in Latin America, organizado por la Unión Internacional para el Estudio Científico de la Población, Belo Horizonte, Brasil, octubre.

- Martínez Herrero, M.J. (2009), *Las Mujeres y la Segregación Laboral en la Unión Europea*. Universidad del País Vasco.
- Maté García, J., Nava Antolin , L., y Rodríguez Caballero, J. (1999), *La Segregación Ocupacional por Razón de Género en Castilla y León*. Valladolid: Departamento de Fundamentos del Análisis Económico.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010, “Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges”, Ginebra.
- Oliveira, Orlandina de (1994), “Trabajo femenino y vida familiar en México”, México, El Colegio de México.
- Oliveira, Orlandina de y Brígida García (1993), “Cambios socioeconómicos y dinámica de los mercados de trabajo en México: 1950-1992”, El Colegio de México (mimeo).
- OCDE-Post 2015 (2014), *Igualdad de género y derechos de la mujer en la agenda post-2015: una base para el desarrollo sostenible*. Elemento 3, Documento 1.
- Pacheco, Edith (2007), *El mercado de trabajo en México. Cambios y continuidades*. En R. Guadarrama, *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (pag.253). México Anthopos UAM-I.
- Pizarro Morales Armando (2014), *Feminización del ingreso familiar en México 2000-2010*, PAN, Documento 524.
- STPS (2009), Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Qué establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Subsecretaría de Inclusión Laboral.
- Stoller, R. (1968). *Sex and Gender*. London: Hogarth Press and Institute of Psychoanalysis
- Tepichin Valle, A. (2009), *Política Pública, Mujeres y Género*. México: Colegio de México
- Valcárcel Amelia (1993), *Del miedo a la igualdad*. Barcelona: Crítica.
- Valcárcel Amelia (1997), *La política de las mujeres*. Editorial Cátedra. Madrid.

**El papel económico y social de
la mujer jefa de familia en México**

Paulina Lomelí G.

Introducción

La jefatura femenina y sus retos

Las dos metas de una jefa de familia que es madre son: la de proveer los recursos materiales y afectivos a sus hijos, por un lado, y la de suplir la ausencia de un padre, por el otro. Sin duda, la primera función o meta puede llegar a cumplirse por medio de ajustes en la dinámica de la vida de la mujer (y la de sus propios hijos), acompañándolos de políticas públicas adecuadas; mientras que la segunda es una meta imposible de alcanzar y no por ello debe dejar de mencionarse. Esta última afirmación se deriva de la evidencia que apunta a que la ausencia de un padre influye de forma determinante en la pérdida de bienestar de una familia; de ahí la importancia de insistir en políticas que impulsen el fortalecimiento de la célula primigenia de la sociedad.

En un estudio¹ titulado “Fathers’ Influence on Children’s Cognitive and Behavioural Functioning: A Longitudinal Study of Canadian Families”, publicado en *Canadian Journal of Behavioural Science*,² se llegó a las siguientes conclusiones: “En comparación con otros niños de padres ausentes, los niños cuyos padres eran padres activos durante las edades tempranas y medias de la niñez, tenían menos problemas de comportamiento y mayores habilidades intelectuales, mientras crecían –aun en las familias de riesgo socioeconómico–”. El estudio también proporcionó evidencia de que las niñas estaban

más afectadas por la ausencia de los padres que los niños.

La ausencia de un padre, por lo tanto hace doblemente vulnerable a un niño o a una niña, y convierte inmediatamente a la madre en jefa de familia, sin ninguna otra opción que la de asumir un doble papel, creando una estructura que quizá se reproduzca intergeneracionalmente. Mujeres divorciadas, abandonadas, madres solteras por decisión propia, viudas o esposas de migrantes entran en este concepto de jefas de familia, donde ya no hay otra alternativa salvo la enfrentar de la mejor manera esta circunstancia. Ser jefa de familia significa ser proveedora, educadora, cuidadora de los hijos, sin que exista otro adulto responsable, salvo en los casos en donde los abuelos o parientes apoyan a una madre sola. Es por ello que este estudio trata de responder algunas preguntas tales como: ¿Qué retos enfrenta una madre jefa de familia al interior del hogar y en el mercado laboral con la legislación actual y las condiciones del mercado? ¿Su función de utilidad tiene algunas peculiaridades, cuáles son? Este estudio no pretende ser exhaustivo pero sí incorpora variables nuevas para la perspectiva de género en el marco legal y en las políticas públicas. El documento se divide de la siguiente forma:

En la primera sección se describe un contexto general sobre las condiciones de ruptura familiar y las crecientes cifras de hogares con jefatura femenina. En el segundo apartado se analizan los factores que hacen más vulnerable a un hogar con jefatura femenina respecto a los liderados por un hombre (escolaridad, brechas salariales, edad, lapso de tiempo de inactividad en el mercado laboral, salario de reserva bajo y situaciones jurídicas que resolver).

¹ El estudio fue realizado por Erin Pougnet, una estudiante de doctorado en filosofía, del Departamento de Psicología de la Universidad de Concordia, para el cual usó datos del Proyecto Longitudinal de Riesgo de Concordia (Concordia Longitudinal Risk Project), que se trata de una serie de datos intergeneracional que fue recopilada en las áreas localizadas en el centro de Montreal.

² Pougnet, Erin; Serbin, Lisa A.; Stack, Dale M.; Schwartzman, Alex E. “Fathers’ Influence on Children’s Cognitive and Behavioural Functioning: A Longitudinal Study of Canadian Families” *Canadian Journal of Behavioural Science* Vol 43(3), Jul 2011, 173-182.

En la tercera sección se señalan los efectos de la entrada de las madres jefas de familia al mercado laboral bajo el marco legal prevaleciente.

En la cuarta sección se realizan pruebas econométricas en donde la variable dependiente es la jefatura femenina o masculina, tomando en cuenta factores como el ingreso total, las remesas, los beneficios gubernamentales, las deudas, la presencia de personas de más de 65 años de edad en el hogar, la educación y las prestaciones (vivienda, aguinaldo, incapacidad médica, guardería, afore, etc).

En la quinta sección se hacen recomendaciones a la luz del marco legal actual y algunas políticas públicas con perspectiva de género.

Por último, se anotan las conclusiones, señalando si la hipótesis se acepta o rechaza y propone la nueva agenda de investigación.

La metodología tiene un diseño basado en un análisis descriptivo y cuantitativo del contexto social y económico que enfrenta una jefa de familia que es madre de niños menores a los 12 años, tomando en cuenta el marco legal actual, las condiciones del mercado laboral y utilizando la ENIGH 2012, cifras del Banco Mundial e Inmujeres.

Análisis del papel económico y social de las jefas de familia: beneficios de la investigación

Hay factores que han debilitado a la familia —la célula primigenia de la sociedad— por lo que es cada vez más común que una mujer asuma un doble papel al interior de una familia, enfrentando retos no contemplados en su totalidad en la legislación laboral actual y que agregan mayores restricciones a la demanda de tiempo requerido para sus hijos y a la provisión. La importancia de llevar a cabo esta investigación radica en elementos para elaborar leyes que

las beneficien no sólo a ellas, sino a sus hijos como miembros de una generación cuyo comportamiento y formación impactará a toda la sociedad. En este sentido, es conveniente llevar a cabo un análisis del papel económico y social de las jefas de familia.

Los beneficios esperados son:

- La participación política de una mujer está en función de la cobertura de satisfactores que ella tenga, tal y como Amartya Sen (Premio Nobel de Economía en 1998) lo ha señalado reiteradamente.
- Esta investigación agregará elementos del discurso sobre el tema de equidad de género y del bienestar de las mujeres que desempeñan un doble papel en una familia. Analizando datos duros, la legislación y sus cambios, experiencias internacionales y elementos adicionales que deberían contemplarse en la legislación y en las políticas públicas.
- Al tomar en cuenta a la ENIGH 2012, se realizó un comparativo entre los jefes y jefas de familia, respecto a las oportunidades en el mercado laboral, su papel al interior de hogar e incluso preferencias de satisfactores personales (reflejado en su función de utilidad).

La relevancia social radica en que las jefas de familia son las responsables de la formación de generaciones que necesitan estar bien preparadas para enfrentar un mundo cada vez más competitivo y demandante de tomadores de decisiones eficientes. Ante esta situación la propuesta de este documento girará en torno a políticas que no sólo beneficien a las mujeres jefas de familia, sino al fortalecimiento de la familia integrada a la luz de lo siguiente:

“Las implicaciones sociales en la familia y la comunidad, de las crisis económicas que hemos vivido en forma recurrente en lustros pasados, impactan en el poder adquisitivo por efecto de la inflación y, por el lado del crecimiento, en la disponibilidad en los mercados de trabajo. No es de extrañar que miembros de la familia buscan estrategias de supervivencia que terminan por hacer problemática la cohesión del núcleo familiar” (Jones, 2006).³

Las principales aportaciones que se esperan obtener se centran en un cambio del discurso sobre el tema de equidad de género, el cual enfoca su esfuerzo en establecer condiciones laborales iguales entre hombres y mujeres, cuando en realidad las jefas de familia que son madres, necesitan un horario aún más flexible para pasar tiempo con sus hijos y contribuir a su formación.

La jefatura femenina frente a la situación actual del mercado laboral y su legislación

Sin duda ser jefa de familia con hijos lleva a una responsabilidad doble frente a la sociedad y es una realidad cada vez más vista en todo el mundo. Las mujeres viudas, divorciadas, madres solteras, abandonadas, etc... tienen un doble papel ante sus hijos y viven con limitaciones de tiempo, de normas laborales y otras situaciones que las hacen vulnerables. Es por ello que resulta importante analizar el marco jurídico, las cifras nacionales e internacionales, a fin de instrumentar políticas públicas adecuadas que contemplen el hecho de que muchas jefas de familia tendrían un mayor bienestar si pudieran combi-

³ Jones, Claudio (2006). La jefatura femenina en la familia mexicana: un factor de inequidad de género y de vulnerabilidad social. Documento de trabajo 224. Fundación Rafael Preciado Hernández.

nar las actividades laborales y las actividades que se refieren al cuidado de los hijos. Para ello se analizaron datos de la ENIGH 2012, Censos de Población, Inmujeres y el World Bank, a fin de conocer las circunstancias que enfrenta una jefa de familia que es madre de niños menores a los 12 años.

I. Marco teórico y conceptual de referencia: unción de bienestar de una jefa de familia con hijos

Algunos estudios sobre el tema de jefatura femenina se centran en las madres que no tienen pareja pero que sí tienen hijos, como en el caso del realizado por Claudio Jones (2006)⁴ en donde el argumento principal es que los hogares de jefatura femenina son más vulnerables respecto a los que están encabezados por un hombre, debido a la carga adicional para las mujeres que no cuentan con el apoyo de una pareja y debido a las condiciones de asimetría prevalecientes en el mercado laboral.

“La fortaleza de las familias —su bienestar, su desarrollo...— respalda el desarrollo de toda la sociedad desde el punto de vista material y humano... Familias vulnerables forman comunidades precarias y éstas a su vez, representan un contexto inconveniente para el surgimiento de otras familias” (Jones, 2006).⁵

Las mujeres jefas de familia, que no tienen apoyo suficiente de sus ex-esposos y familiares tienen que salir a trabajar, sin embargo, dada las funciones de madres y proveedoras, buscan un empleo que se apegue a sus tiempos y a sus necesidades; sin embargo, estos empleos, en la mayoría de los casos

⁴ Jones, Claudio (2006). La jefatura femenina en la familia mexicana: un factor de inequidad de género y de vulnerabilidad social. Documento de trabajo 224. Fundación Rafael Preciado Hernández.

⁵ Ibid

no son los mejor remunerados. Este escenario ha llevado a varios investigadores a estudiar el tema de jefatura femenina, señalando que el tiempo invertido en el cuidado de los hijos, ancianos y las tareas domésticas son una carga extra para ellas. Este estudio asume que para la mayoría de las madres, el tiempo dedicado a los hijos y a las labores domésticas no son una carga, sino un factor que valoran e incluso por el que reciben satisfacción, aunado a esto, el que una madre pase tiempo con sus hijos supone que contribuirá a la formación de su carácter (sobre todo en edades tempranas) y en la adquisición de valores y conocimientos que son vitales para vivir en sociedad. Esto último podría verse como una externalidad positiva, debido a que el beneficio marginal social es mayor al beneficio marginal privado.

Ser jefa de familia no sólo implica no contar con el apoyo de un esposo sino que además exige desempeñar muchos roles a la vez, mismos que la colocan a las mujeres en una restricción de tiempo y las desfasan de las jornadas laborales establecidas de acuerdo a la LFT, diseñadas para "jefes de familia" y no para mujeres que tienen una función de utilidad que incorpora satisfacción derivada de actividades fuera de un espacio laboral inflexible. Por lo tanto, el criterio de equidad de género en materia laboral, respecto a la igualdad de horarios, es algo que no beneficia a las madres que quieren estar con sus hijos más tiempo para convivir con ellos y contribuir a su formación. Es por ello que se han promovido políticas públicas que apoyen a las madres trabajadoras como en el caso de las guarderías y estancias infantiles. Sin embargo, la flexibilidad de horarios se ha visto castigada vía los salarios o las prestaciones. Esto último ha propiciado una situación que

reduce el costo de oportunidad de ingresar al sector informal.

A continuación se describe el modelo:

Dentro de una familia integrada el padre y la madre son trabajadores potenciales, sin embargo se explicará un modelo en donde el padre está ausente y sólo hay 2 individuos para simplificar (madre e hijo):

Problema de elección

Las jefas de familia, como todas las personas, tienen una dotación fija de tiempo dada por $L + H$ y las preferencias se definen en función del consumo (c) y el ocio ($L + H - l$) donde l representa el tiempo dedicado al trabajo y H el tiempo dedicado a los hijos. Las preferencias pueden representarse de la siguiente forma:

$$U(c,l,h) = u(ct,lt ht + \beta\mu (ct+1lt+1ht+1))$$

β que se encuentra entre 0 y 1 y es un factor de descuento entre t y $t+1$. La función de utilidad es una función continua, diferenciable, monótona y estrictamente cóncava en consumo, ocio y el tiempo dedicado a los hijos., mientras que respecto al trabajo es decreciente y estrictamente convexa. El ocio y el tiempo dedicado a los hijos se consideran un bien, por lo cual generan utilidad a la jefa de familia, mientras que el trabajo es un mal. Al normalizar a la dotación de tiempo a la unidad se obtiene $L+H = 1$ por lo que $1 - L - H$ es la fracción de tiempo que se dedica al ocio y H es la fracción de tiempo dedicada a los hijos.

Cuanto más trabaje una jefa de familia mayor será su nivel de ingresos y más bienes podrá comprar, pero mayor será su desutilidad de trabajar y de no pasar tiempo con sus hijos.

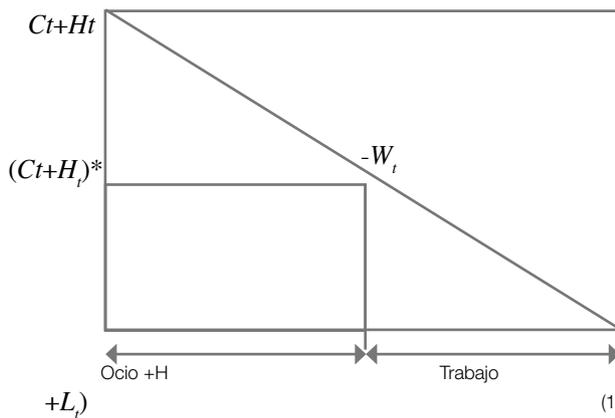
Las restricciones presupuestales son:

$$c_t + a_{t+1} \leq w_t l_t$$

$$c_{t+1} \leq w_{t+1} l_{t+1} + (1+r_{t+1}) a_{t+1}$$

Donde c_t y c_{t+1} representan el consumo en el período t y $t+1$, y l_t y l_{t+1} son el número de horas trabajadas. Los salarios por hora de trabajo se representan como w_t y w_{t+1} , por lo que al sustituir se obtiene:

$$c_t + a_{t+1} \leq w_t l_t + (1+r_{t+1}) a_{t+1}$$



La pendiente de la restricción presupuestaria en el primer período es $-w_t$ y en el segundo período es $-w_{t+1} / (1+r_{t+1})$. La elección de horas trabajadas es un problema estático para el consumidor. La asignación de ocio más el tiempo de cuidado a los hijos es igual a $1-L_t^*$, donde L_t^* es el tiempo dedicado a trabajar y el ingreso obtenido será de $w_t l_t$. El problema a maximizar es el siguiente:

$$\text{Max} \quad (C_t, H_t, l_t) + (C_{t+1}, H_{t+1}, l_{t+1})$$

$$(C_t, C_{t+1}, H_t, H_{t+1}, L_t, L_{t+1}, a_{t+1})$$

S.a

$$C_t + H_t \leq w_t l_t$$

$$C_{t+1} \leq w_{t+1} l_{t+1} + (1+r_{t+1}) a_{t+1}$$

$$C_t, C_{t+1}, H_t, H_{t+1} \leq 0$$

Para simplificar

$C_t + H_t = c_t$ y $C_{t+1} + H_{t+1} = c_{t+1}$, es decir, c_t se divide entre el consumo y el tiempo con los hijos, por lo que el tiempo invertido en esas dos actividades depende de las horas trabajadas.

$$l_t, l_{t+1} \in (0, 1)$$

Si se toman en cuenta λ_1, λ_2 los multiplicadores de Lagrange asociados a cada una de las restricciones, las condiciones necesarias son:

$$\begin{aligned} (c_t) & \quad (c_t, 1-l_t) - \lambda_1 = 0 \\ (c_{t+1} + H_{t+1}) & \quad (c_{t+1}, 1-l_{t+1}) - \lambda_2 = 0 \\ (L_t) & \quad -\lambda_1 (1-l_t) + \lambda_2 (1-l_{t+1}) = 0 \\ (L_{t+1}) & \quad -\lambda_2 (c_{t+1}, 1-l_{t+1}) + \lambda_1 (1-l_t) = 0 \\ (a_{t+1}) & \quad -\lambda_2 (1+r_{t+1}) a_{t+1} = 0 \\ (l_t) & \quad w_t l_t - c_t + a_{t+1} = 0 \\ (l_{t+1}) & \quad (1+r_{t+1}) a_{t+1} + w_{t+1} l_{t+1} - c_{t+1} = 0 \end{aligned}$$

Este modelo muestra que una jefa de familia tiene un aumento de bienestar si cuenta con tiempo suficiente para cuidar a sus hijos, por consumir y por el ocio, ya que estos factores constituyen un bien para ellas. Al contemplar estos tres factores las implicaciones del modelo convencional cambian.

Cada jefa de familia decidirá cuántas horas tiene

que tener disponibles para sus hijos en función de la ayuda recibida por familiares, acceso a guarderías, etc; además de contemplar el salario, las prestaciones (seguro médico, vivienda, etc...).

Respecto a la oferta laboral de las jefas de familia, lo que se observa es que para saber la pendiente de la curva se toma en cuenta el efecto sustitución que señala que al aumentar el salario aumenta el precio del ocio se encarece relativamente, por lo que se tiende a trabajar más, asimismo, el efecto ingreso dice que ante un aumento en el salario aumenta el ingreso y esto lleva a un incremento en el consumo del ocio (que incluye el cuidado de los hijos), trabajando menos.

Cuando el efecto sustitución predomina frente al efecto ingreso, la pendiente es positiva y cuando el efecto ingreso predomina, la pendiente es negativa. Este último caso ocurre en segmentos con salarios muy altos o muy bajos.

Las preferencias de una mujer a cargo de sus hijos se pueden representar de la siguiente forma:

(c) - (l)

Donde c es el consumo + el tiempo dedicado a los hijos e l es igual a las horas dedicadas a trabajar. La restricción presupuestaria es la siguiente:

$C \leq wl$, el consumo es menor al ingreso laboral

Una jefa de familia decidirá ofrecer trabajo en el mercado siempre y cuando se cumpla la siguiente condición:

$wL - L \leq (0)$

Cuando la utilidad de trabajar sea mayor a la de no trabajar.

Si se agrega el ingreso no laboral m;

$wL + m - L \leq ()$

Una mujer jefa de familia decidirá trabajar siempre que la utilidad asociada a trabajar sea mayor a la utilidad obtenida por los ratos de ocio y el tiempo dedicado a la convivencia con los hijos. Este último factor no es captado en los modelos comunes del mercado laboral, lo cual provoca que no se pueda reflejar la situación particular de ser jefa de familia.

El ingreso no laboral para una jefa de familia se refiere a una herencia, alguna renta, una pensión para los hijos o para ella, el ahorro o una transferencia gubernamental. De este ingreso no laboral dependerá la espera por un trabajo bien remunerado; en caso de no existir ningún tipo de ingreso no laboral, la situación de la mujer sería más apremiante y estaría dispuesta a aceptar cualquier empleo con tal de proveer bienes materiales a sus hijos.

II. Estructura familiar

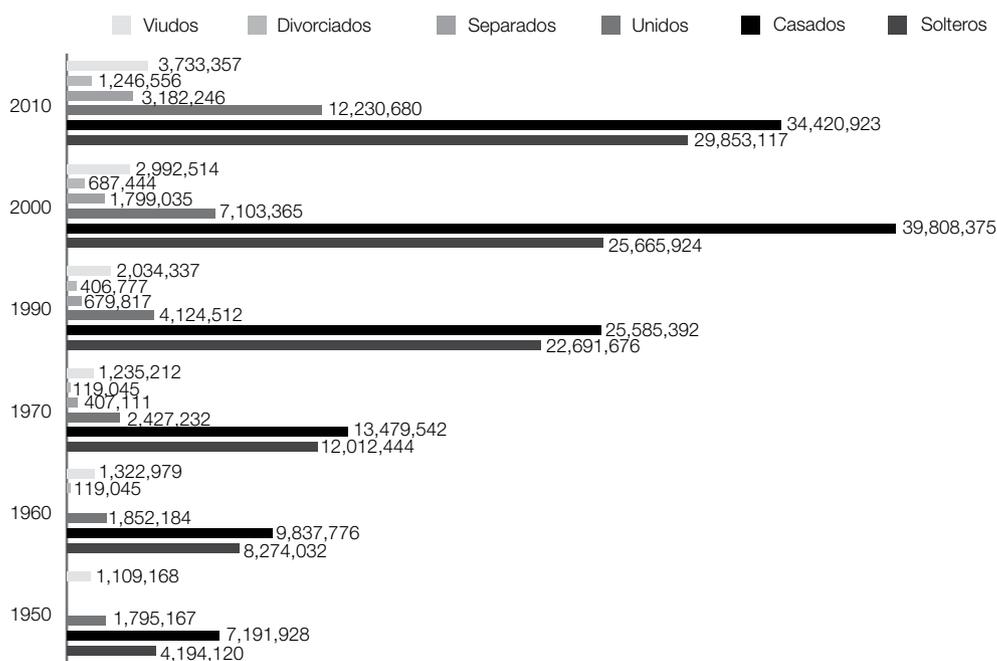
Es importante analizar la jefatura femenina a partir del resquebrajamiento de la estructura familiar a fin de comprender mejor este fenómeno que se ha venido acrecentando:

Ruptura familiar y jefatura femenina

Según datos censales de 1950-2010, a partir de 2000, el número de casados ha ido disminuyendo, mientras que la cifra de divorciados y separados se ha incrementado. Esta situación hace más vulnerable a las mujeres que son mamás y que de un momento a otro se convierten en jefas de familia,

responsables de los hijos. Una jefa de familia desempeña un doble papel y es la encargada de proveer el sustento familiar después de quizás, varios años de haberse ausentado del mercado laboral. En el siguiente cuadro se ilustra la evolución del estado civil de las personas de 1950 al 2010:

Situación conyugal de las personas



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1950 - 1970, 1990, 2000 y 2010. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo73&s=est&c=23552>

En el siguiente cuadro se muestra la situación conyugal de las mujeres sin pareja en los años 2000 y 2010 a partir de los 12 años de edad. Lo que se observa es que al aumentar el rango de edad, la proporción de separados y divorciados aumenta, pero a partir de los 60 empiezan nuevamente a disminuir esa situación:

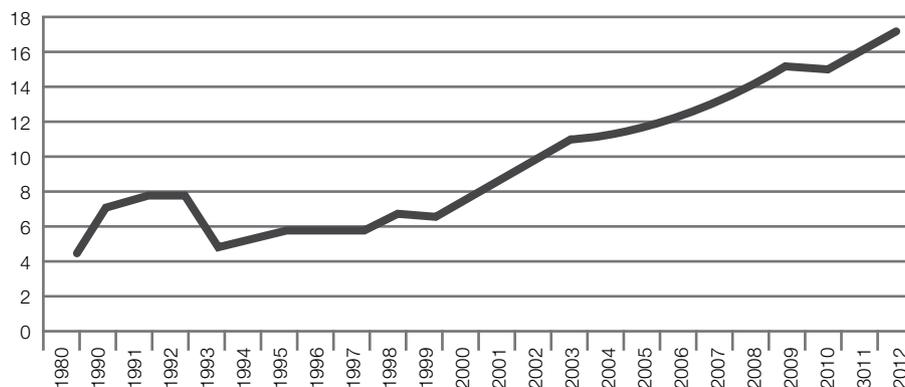
Mujeres	Separada		Divorciada		Viuda	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
12 a 19 años	0.4	0.6	NS	NS	0.1	NS
20 a 29 años	2.8	4	0.7	0.7	0.5	0.4
30 a 39 años	4.7	6.2	1.9	2.2	1.7	1.2
40 a 49 años	6.5	7.8	2.9	3.5	5.2	3.6
50 a 59 años	7.1	8.5	2.7	3.9	13.6	10.3
60 y más años	4.8	5.8	1.6	2.3	41.5	38

Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda, 2000 y 2010.

50

En 2012, de cada 100 matrimonios 17 parejas se divorciaron y aunque este dato en sí mismo no dice mucho, lo preocupante es el ritmo en que ha ido incrementando esta cifra, ya que del 2000 a la fecha se ha duplicado.

Divorcios por cada 100 matrimonios

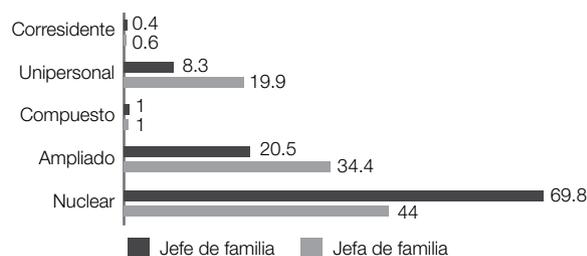


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Cuaderno No. 1 de Población. Aguascalientes, Ags., 1989, para 1980. y para 1990 a 2012: INEGI. Estadísticas de Nupcialidad. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo82&s=est&c=23566>

Estas rupturas han llevado a que en la actualidad, cerca de la cuarta parte de los hogares sean de jefatura femenina. De estos, 1 de cada 5 hogares es unipersonal; 44% son nucleares y el 34.4% son ampliados. Tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

Tipos de familia y su jefatura 2012

(ENIGH, 2012)

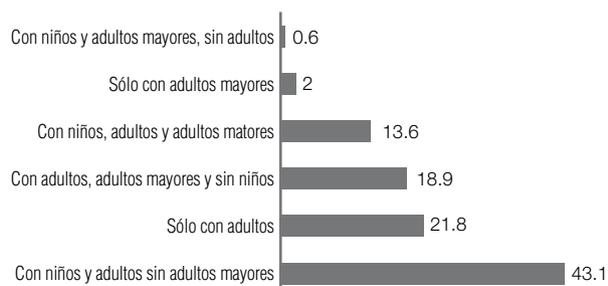


Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>

A continuación se describe la estructura familiar de los diferentes tipos de hogares con jefatura femenina:

Características del ciclo de vida de los integrantes de un hogar con jefatura femenina

(ENIGH, 2012)



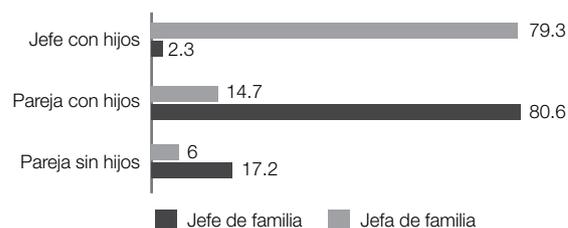
Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>

Factores que hacen vulnerable a una jefa de familia

No es de sorprender que el 79.3% de los hogares con jefatura femenina sean mujeres sin pareja y con hijos, lo cual hace que enfrenten un papel doble en la formación y provisión para sus hijos.

Composición de los hogares

(ENIGH, 2012)

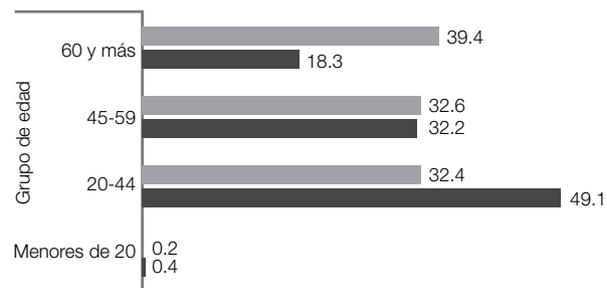


Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>

Los hogares con jefatura femenina o masculina, respecto al rango de edades tienen la siguiente distribución:

Distribución porcentual de hogares con hijos, por género del jefe y rango de edad

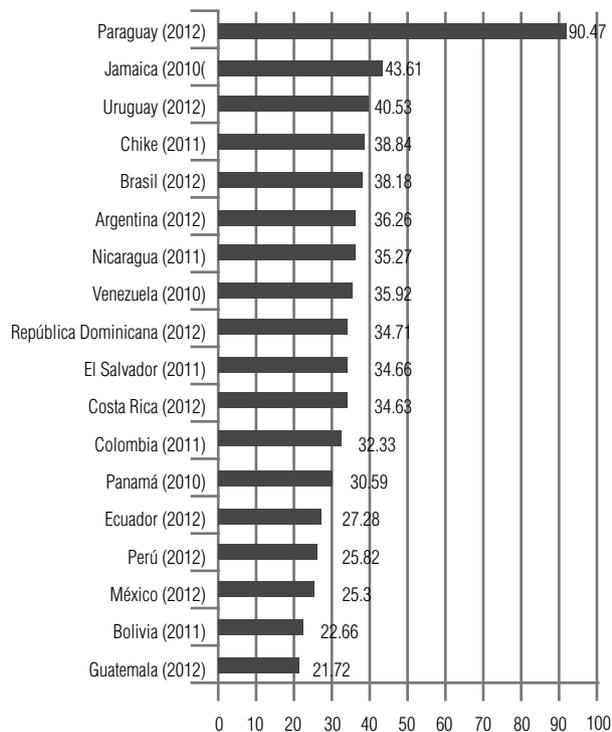
(ENIGH, 2012)



Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>

A nivel internacional las cifras muestran que México está entre los países en donde la proporción de hogares con jefatura femenina es menor, tal y como lo muestra la siguiente gráfica:

% de hogares con jefatura femenina



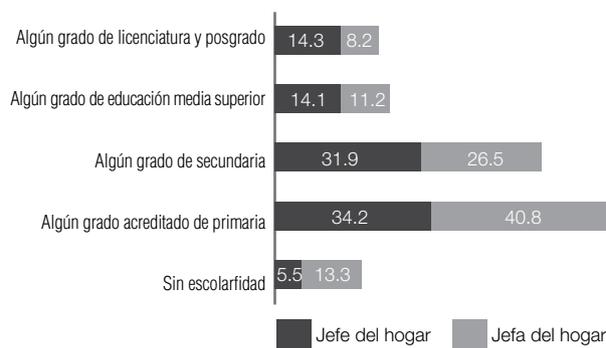
Fuente: Elaboración propia con datos de Sociometro-BID. <http://www.iadb.org/es/investigacion-y-datos/vistazo-entre-paises,6881.html>

La escolaridad

En términos relativos la mayoría de las mujeres terminaron la primaria, pero el porcentaje sin ningún grado de escolaridad es más del doble al de los hombres y, en cuanto a la brecha entre hombres y

mujeres en secundaria ésta es de 5 puntos porcentuales, la prepa 3 puntos y el postgrado 6 puntos.

Escolaridad de quien encabeza un hogar (ENIGH, 2012)



Fuente: Elaboración propia con datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>.

A pesar de que las generaciones recientes ya están cerrando esas brechas, la falta de calificación suficiente para tener un empleo bien remunerado, coloca en desventaja a las mujeres jefas de familia. La escolaridad, al estar relacionada con los ingresos, abre aún más la brecha entre los ingresos de un jefe y los de una jefa de familia, impactando al bienestar.

Brechas salariales entre jefas y jefes de familia

Diferencias entre los ingresos de un jefe y una jefa del hogar:

Ingresos monetarios promedio mensuales del jefe (a) del hogar



Fuente: Datos tomados de Martha Hilda Magallanes Alva y José Manuel Magallanes Alva en *El precio de ser mujer en México*. Revista Bien Común No. 230. Fundación Rafael Preciado Hernández. Mayo 2014.

Magallanes Alba (2014) encuentran evidencia, utilizando la ENIGH 2012, que estadísticamente, mediante la prueba t-student, que la diferencia de ingresos monetarios entre los jefes y jefas del hogar, es significativa.

La edad y el lapso de tiempo que no tuvo un trabajo remunerado

A pesar de que en términos porcentuales, la proporción de jefas de familia se mantiene entre los diferentes rangos de edad, a medida de que una mujer supera los 40 años y no tiene experiencia laboral, su condición para encontrar un empleo bien remunerado en el sector formal es difícil, a menos que pueda emprender un negocio con apoyo de familiares o el gobierno.

A nivel internacional, lo que se observa es que México se encuentra en el promedio de participación femenina en el mercado laboral:

Población femenina de más de 15 años en la fuerza laboral

País	2000	2012	Incremento (ptos %)
India	33.9	28.8	
Grecia	40.3	44.2	3.9
México	39.1	45.0	5.9
Costa Rica	37.1	46.4	9.3
Bélgica	43.6	46.9	3.3
Argentina	42.5	47.3	4.8
Japón	49.3	48.1	Se redujo
Chile	35.5	49.0	13.5
Belice	39.7	49.1	9.4
Guatemala	41.9	49.1	7.2
Francia	48.4	50.9	2.5
Venezuela	48.9	50.9	2.0
Alemania	49.2	53.5	4.3
Ecuador	49.9	54.4	4.5
Austria	48.3	54.6	6.3
Uruguay	52.0	55.5	3.5
Reino Unido	54.1	55.7	1.6
Israel	48.2	58.1	9.9
Australia	54.7	58.8	4.1
Dinamarca	60.0	59.1	Se redujo
Brasil	54.9	59.5	4.6
Suiza	57.7	61.2	3.5
Canadá	58.7	61.6	2.9
China	70.7	63.8	Se redujo
Perú	57.6	68.0	10.4

Fuente: World Bank: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS/countries?display=default>

El ingreso y un salario de reserva bajo

La mayoría de los hogares con jefatura femenina se concentran en los primeros deciles de ingreso en donde los ingresos mensuales promedio son los más bajos (entre 1,394 y 523 pesos mensuales), esto refleja no necesariamente un problema de discriminación sino precisamente un factor de equidad de género en un marco legal inflexible. Tener un salario de reserva bajo lleva a aceptar casi cualquier salario con tal de tener recursos para mantener a los hijos; asimismo, aquellas madres solas, que no tienen acceso a guarderías o a la ayuda de parientes en el cuidado de los hijos, aceptarán un salario aún menor, siempre y cuando tengan un horario más flexible que les permita estar pendientes de sus hijos, haciéndolas propensas a una situación de pobreza.

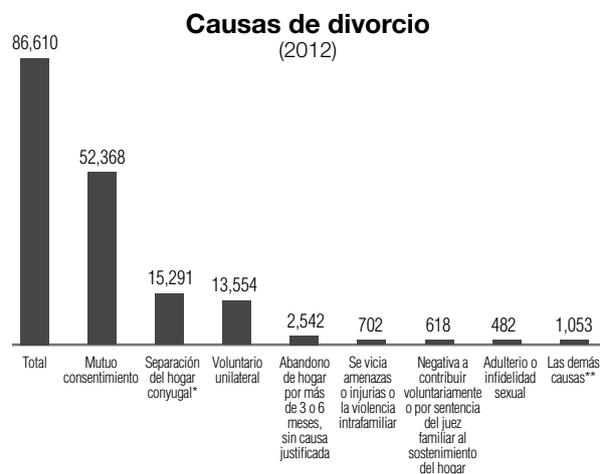
Situaciones jurídicas que resolver y pérdida de bienestar

La situación de un divorcio o una separación trae consigo una pérdida de bienestar tanto para hombres como a mujeres, sin embargo, las mujeres por lo regular son las que asumen la responsabilidad de los hijos mientras se resuelve la situación de la patria potestad y se establece el monto de la pensión alimenticia para los hijos (en caso de tenerlos). Después del consentimiento mutuo, la separación del hogar conyugal y el abandono de hogar son las causas principales del divorcio. Estas dos últimas causas señaladas llevan a una situación muy vulnerable a las mujeres ya que puede haber un juicio de por medio o bien la resignación a asumir sola la responsabilidad por sus hijos.

54

	Distribución de los hogares		Promedio de ingreso mensual per cápita	
	Jefe	Jefa	Jefe	Jefa
I	6.4	3.6	360	523
II	7	3	671	1012
III	7.3	2.7	939	1234
IV	7.4	2.6	1,182	1,394
V	7.8	2.2	1,479	1,676
VI	7.7	2.3	1,756	2,167
VII	7.8	2.2	2,220	2,361
VIII	7.5	2.5	2,769	3,147
IX	7.6	2.4	3,934	3,804
X	7.9	2.1	9,423	9,821

Fuente: Datos de INMUJRES. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/29.pdf>.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Estadísticas de Nupcialidad. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo122&s=est&c=23565>

*Comprende: Separación por 2 años o más independientemente del motivo y Separación del hogar conyugal por más de 1 año, por causa justificada.

**** Comprende:** Acusación calumniosa; Alumbramiento ilegítimo; Bigamia; Cometer acto delictivo contra el cónyuge; Corrupción y/o maltrato a los hijos; Declaración de ausencia o presunción de muerte; Enajenación mental incurable o el estado de interdicción declarado por sentencia; Enfermedad crónica o incurable y la impotencia incurable; Haber cometido delito doloso o infamante; Hábitos de juego, embriaguez o drogas; Incitación a la violencia; Incompatibilidad de caracteres; Propuesta de prostitución; Si un cónyuge solicitó el divorcio por causa injustificada, el demandado puede divorciarse 3 meses después de la última sentencia; y No especificada.

Para hacer aún más gráfico el grado de vulnerabilidad que tienen las jefas de familia que son madres, se hará un análisis de su inserción en el mercado laboral dada la legislación actual y las condiciones del propio mercado:

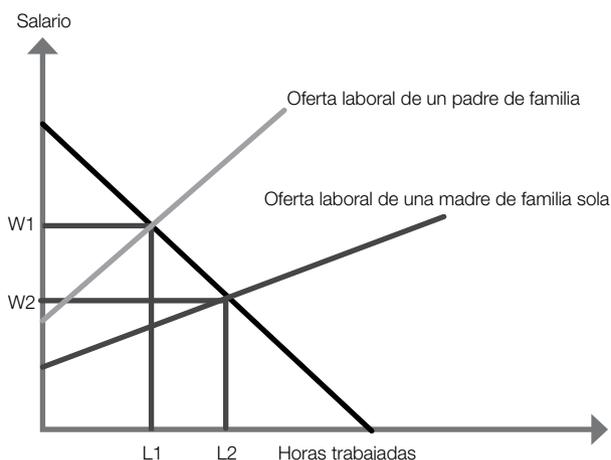
Efectos de la entrada de madres jefas de familia al mercado laboral, con el marco legal prevaleciente

La restricción del tiempo es el primer factor con el que se enfrenta una mujer jefa de familia y esto la lleva a preferir un trabajo de horario flexible o bien, uno con un salario bajo pero que incluya prestaciones (servicios de salud, guarderías, etc).

Otra restricción es el marco legal actual, el cual no permite que en la mayoría de las fuentes de trabajo pueda darse un horario flexible, sin que esto conlleve una pérdida de prestaciones o un menor sueldo. El empleador de una madre sola sabe de entrada que ella requerirá faltar incluso sin previo aviso cada vez que haya una emergencia con sus hijos, debido a que no cuenta con el apoyo de un esposo.

La LFT establece que hombres y mujeres son iguales y que por lo tanto tienen los mismos derechos y obligaciones respecto a una actividad, salvo en lo que se refiere a los períodos de embarazo y lactancia por los que naturalmente atraviesa la vida de una mujer; esto último no contempla ninguna consideración particular para las mujeres que son padre

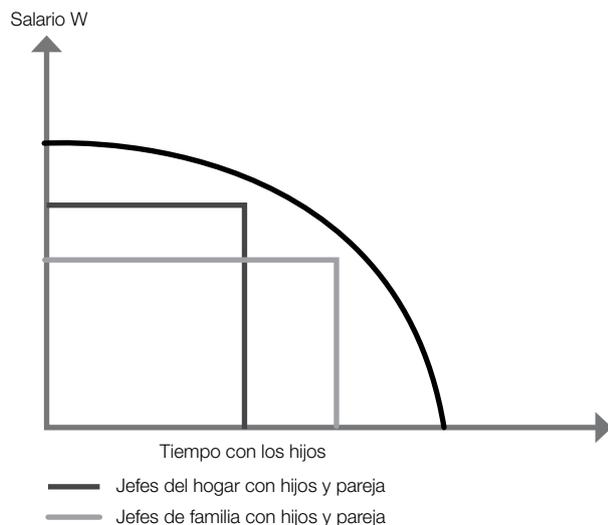
y madre a la vez, ante esta situación, aquellas madres que valoren el tiempo con sus hijos, escogerán un trabajo que ofrezca seguridad social a costa de un sueldo menor y es precisamente este fenómeno el que puede empujar a la oferta laboral hacia abajo, reduciendo los salarios de hombres y mujeres.



A continuación se muestran las cuatro opciones de empleo que tiene una jefa de familia:

Sueldo alto y pocas prestaciones o nulas	Sueldo alto con prestaciones
Personas que valoran más la flexibilidad laboral empresarias. Jefas de familia sin apoyo de familiares o amigos, en el cuidado de los hijos. Estudiantes que trabajan. Freelance	Personas altamente calificadas o Profesionistas. Empresarias Servidores públicos de rango superior.
Sueldo bajo sin prestaciones	Sueldo bajo con prestaciones
Personas con condiciones de empleo muy precarias Outsourcing Empleados del comercio informal Changarros (informales). Servicio doméstico.	Personas no tan calificadas que buscan protección social y no les importa el horario. Profesionistas Changarros formales Outsourcing (Con la reforma laboral)

Si graficamos el costo de oportunidad, se verá cómo las madres jefas de familia que valoran el tiempo invertido con sus hijos se obtiene lo siguiente:



56

Por razones obvias, una jefa de familia que es madre y quiere pasar tiempo con sus hijos, estará dispuesta a aceptar un empleo con un menor sueldo con tal de contar con el “privilegio” de una mayor flexibilidad en el horario laboral o de tener acceso a la seguridad social (salud y servicios de guardería) para sus hijos, haciendo el mismo trabajo que un hombre (con un salario más alto). Esta situación en un país con un problema de falta de oportunidades para trabajar crea un mayor exceso de oferta laboral, que lleva a deprimir los salarios o las condiciones de empleo.

Aunado a esto, dado que la capacidad de espera por un mejor trabajo está en función del ingreso no laboral (que funciona como un “colchón”), si una madre jefa de familia tiene que buscar satisfacer las necesidades de sus hijos y no cuenta con una pensión, ni

con un ahorro o herencia, esto la llevará a aceptar cualquier trabajo, que no tenga un sueldo decoroso no de acuerdo a su capacidad, atrapándola en una situación económica de subsistencia.

En caso de que una mujer no pueda conseguir un empleo con una mayor flexibilidad en el horario laboral dentro del sector formal, tendría que elegir entre el *outsourcing*⁶ o la economía informal.

A pesar de que en la reforma laboral se incluyó la modalidad de jornada reducida en la cual el trabajador junto con el patrón pactan el salario y las horas laborales (bajo la restricción de que el salario no puede ser inferior al mínimo). Esta modificación a la ley, en términos de flexibilidad, favorece a las jefas de familia que son madres, para abrir el abanico de opciones en donde ellas pueden incorporarse al mercado laboral formal; en este sentido habrá que evaluar en unos años si esta modalidad en los contratos tuvo un impacto real en la incorporación al mercado laboral de las mujeres que son madres y proveedoras del hogar.

III. Prueba econométrica

Si se analiza la información de la ENIGH 2012, corriendo un modelo o una regresión dprobit entre variable dicotómica de jefatura femenina o masculina con hijos menores de 12 años y el ingreso del hogar, percepción de remesas, beneficios de programas sociales gubernamentales, deudas, convivencia o cuidados de personas mayores de 65 años y escolaridad, lo que se encuentra es lo siguiente:

⁶ Anteriormente, si una trabajadora de *outsourcing* que se veía afectada por situaciones de insolvencia podía demandar sólo a esa firma. Con la reforma laboral la empleada puede reclamar a las dos figuras en caso de ciertas dificultades. En otras palabras: “patrones e intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores”. Los empleados deberán ser beneficiarios de las prestaciones laborales y de las utilidades de la empresa que subcontrate.

Modelo 1

Jefatura femenina= Ingreso total +remesas +beneficios-del-gobierno +deudas+ personas de más de 65 años
+ educación del jefe del hogar

-dprobit JF1 ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 p65mas educa_jefe

Iteration 0: log likelihood = -2161.7859
Iteration 1: log likelihood = -2091.4124
Iteration 2: log likelihood = -2091.2084
Iteration 3: log likelihood = -2091.2084

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4339
LR chi2 (6) = 141.16
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.0326

Log like = -2091.2084

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
ing_to1	4.B3e-08	1.82e-07	0.26	0.791	33904.2	-3.1e-07	4.1e-07
remesas1*	.2603239	.032946	8.97	0.000	.055543	.195751	.324897
bene_g1*	-.0757546	.012861	-5.63	0.000	.346854	-.10962	-.050548
deudas2*	.0136393	.019637	0.71	0.480	.111086	-.024848	.052127
p65mas	.0480381	.0146819	3.27	0.001	.132519	.019262	.076814
educa_e	-.0136572	.0028783	-4.74	0.000	5.26043	0.019298	-.008016
obs. P	.1984328						
pred. P	.1921347	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

A partir de la tabla de resultados se puede afirmar que se encontró evidencia respecto a las jefas de familia (que son madres de niñas y niños de una edad inferior a los 12 años), de lo siguiente:

- Que los ingresos totales y las deudas no tienen relación alguna con el hecho de que un hogar sea de jefatura femenina o masculina.
- Que existe una mayor probabilidad que un hogar con jefatura femenina reciba remesas, respecto a un hogar con jefe de familia varón.
- Que es menos probable que un hogar con

- jefatura femenina reciba apoyos gubernamentales, respecto un hogar con jefatura masculina,
- Que hay evidencia de que es más probable que en un hogar con jefatura femenina esté a cargo de personas mayores a 65 años.
- Que las madres jefas de familia tienen en promedio un menor nivel educativo que los jefes de familia con hijos.

A continuación se muestran una serie de regresiones de modelos en donde algunas prestaciones se van incluyendo de forma separada debido a la alta correlación que puede haber al juntarlas.

Modelo 2

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas
+beneficios-del-gobierno +deudas+ horas trabajadas

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 htrab

Iteration 0: log likelihood = -1788.2354
Iteration 1: log likelihood = -1674.5915
Iteration 2: log likelihood = -1672.8201
Iteration 3: log likelihood = -1672.8187

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4291
LR chi2 (6) = 1230.83
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudoi R2 = 0.0645

Log likelihood= -1672.8187

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0052849	.0024556	-2.15	0.031	5.3237	-.010102	-.000477
p65mas	-.0079558	.0166679	-.048	0.633	.086926	-.04624	.024713
ing_to1	-8.53e-08	1.55e-07	-.55	0.583	33134.7	-3.9e-07	2.2e-07
remesas1*	.1632197	.0340715	5.80	0.000	.045211	.096441	.229999
bene_g1*	-.0790971	.0107505	06.88	0.000	.364251	-.100168	-.058027
deudas2*	.0270958	.0173972	1.63	0.102	.116523	-.007002	.061194
htrab	-.0033145	.0002627	-12.30	0.000	44.2053	-.003829	0.0028
obs. P	.1465859						
pred. P	.131593	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de esta regresión muestran que existe evidencia de que los hombres dedican más horas al trabajo remunerado las jefas de familia que son madres a pesar de que ellas tienen que fungir como proveedoras; lo cual es obvio debido a que una mujer jefa de familia que además es madre de niños menores a los 12 años preferirá pasar tiempo con ellos.

Modelo 3

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas +beneficios-del-gobierno +deudas+ sin prestaciones.

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas remesas1 bene_gob1 deudas2 sinprest

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
 Iteration 1: log likelihood = -2294.187
 Iteration 2: log likelihood = -2293.83
 Iteration 3: log likelihood = -12293.8299

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
 LR chi2 (6) = 178.05
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudoi R2 = 0.0374

Log likelihood= -2293.8299

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0144648	.0025818	-5.59	0.000	5.22033	-.19525	-.0009405
p65mas	.0358708	.0138898	2.58	0.010	.12878	.008647	.063094
remesas1*	.2423336	.0308841	8.99	0.000	.055956	.181802	.302865
bene_g1*	-.0829827	.0118349	-6.70	0.000	.365974	-.106159	-.059806
deudas2*	.0108084	.0178527	0.61	0.539	.114585	-.024182	.045799
sinprest*	-.0611782	0.118692	04.88	0.000	.282041	-.084441	-0.037915
obs. P	.1927587						
pred. P	.1850254	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
 z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de la regresión del Modelo 3 muestran que hay evidencia de que un hogar con jefatura femenina sí tenga prestaciones; lo cual reitera que una mujer que tiene hijos buscará un empleo donde le den prestaciones aun cuando el salario sea más bajo, dado que buscará servicios de salud para ella y sus hijos, servicios de guardería y opciones para construir un patrimonio (como los préstamos para vivienda).

Modelo 4

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas +beneficios-del-gobierno
+deudas+ crédito a vivienda

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 créditovivienda

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
Iteration 1: log likelihood = -2295.9218
Iteration 2: log likelihood = -2295.6003
Iteration 3: log likelihood = -2295.6003

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
LR chi2 (6) = 174.51
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudoi R2 = 0.0366

Log likelihood= -2295.6003

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0100315	.0027544	-3.64	0.000	5.22033	-.01543	-.004633
p65mas	.0435001	.0138994	3.13	0.002	.12878	.016258	.070742
ing_to1	4.95e-08	1.62e-07	0.31	0.760	33779.6	-2.7e-07	3.7e-07
remesas1*	.2434642	.03.8909	9.03	0.000	.055956	.182919	.304009
bene_g1*	-.0874221	.0118313	-7.04	0.000	.365974	-.110611	-.064233
deudas2*	.0205437	.0183926	1.14	0.252	.114585	-.015505	.056593
crédita*	0.071823	.0143947	-4.49	0.000	.163547	-1.00036	-0.04361
obs. P	.1927587						
pred. P	.1852171	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de la regresión del Modelo 4 muestran que existe evidencia de que los jefes de familia tienen mayor acceso a créditos a vivienda que las jefas de familia que son madres.

Modelo 5

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas
+beneficios-del-gobierno +deudas+ aguinaldo

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 caguinaldo

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
Iteration 1: log likelihood = -2289.058
Iteration 2: log likelihood = -2288.6954
Iteration 3: log likelihood = -2288.6954

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
LR chi2 (6) = 188.32
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudoi R2 = 0.0395

Log likelihood= -2288.6954

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0091285	.0027545	-3.31	0.001	5.22033	-.014527	-.00373
p65mas	.0408689	.0138996	2.94	0.003	.12878	.013626	.068112
ing_to1	5.04e-08	1.61e-07	0.31	0.755	33779.6	-2.7e-07	3.7e-07
remesas1*	.2399476	.0309027	8.90	0.000	.055956	.179379	.300516
bene_g1*	-.0899442	.0118021	-7.25	0.000	.365974	-.113076	-.066813
deudas2*	.024325	.0185998	1.35	0.178	.114585	-.01213	.06078
aguina0*	0.0789605	.0125443	-5.81	0.000	.163547	-.103547	-.054374
obs. P	.1927587						
pred. P	.1845232	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

De acuerdo con los resultados de la regresión del Modelo 5, es más probable que un hogar con jefatura masculina (con hijos pequeños) tenga mayor acceso al aguinaldo que un hogar con jefatura femenina (con hijos pequeños).

Modelo 6

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas +beneficios-del-gobierno +deudas+ incapacidad médica

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 incapmedica

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
 Iteration 1: log likelihood = -2293.9542
 Iteration 2: log likelihood = -2293.6303
 Iteration 3: log likelihood = -2293.6303

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
 LR chi2 (6) = 178.45
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudoi R2 = 0.0374

Log likelihood= -2293.6303

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0096202	.0027616	-3.48	0.000	5.22033	-.015033	-.004208
p65mas	.0417182	.0139075	3.00	0.003	.12878	.01446	.068976
ing_to1	4.57e-08	1.62e-07	0.28	0.778	33779.6	-2.7e-07	3.6e-07
remesas1*	.2424753	.030901	8.99	0.000	.055956	.18191	.30304
bene_g1*	-.088373	.0118272	-7.12	0.000	.365974	-.111554	-.065192
deudas2*	.0217687	.0184783	1.21	0.227	.114585	-.014448	.057986
incapm*	-.0713448	.0133288	-4.91	0.000	.215388	-.097469	-.045221
obs. P	.1927587						
pred. P	.1850454	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
 z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de la regresión del Modelo 6 muestran que hay evidencia de que un hogar con jefatura femenina tiene menos probabilidad de tener la prestación de incapacidad médica comparado con un hogar de jefatura masculina.

Modelo 7

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas +beneficios-del-gobierno +deudas+ guardería

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 Guardería

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
 Iteration 1: log likelihood = -2303.0332
 Iteration 2: log likelihood = -2302.7749
 Iteration 3: log likelihood = -2302.7749

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
 LR chi2 (6) = 160.16
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudoi R2 = 0.0336

Log likelihood= -2302.7749

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_e	-.0144619	.0027409	-5.27	0.000	5.22033	-.019834	-.00909
p65mas	.0442931	.0139364	3.18	0.001	.12878	.016978	.071608
ing_to1	-5.23e-08	1.69e-07	-0.31	0.756	33779.6	-3.8e-07	2.8e-07
remesas1*	.2501013	.0309154	9.25	0.000	.055956	.189508	.310694
bene_g1*	-.0801278	.0119364	-6.43	0.000	.365974	-.103523	-.056733
deudas2*	.0127565	.0180731	0.72	0.473	.114585	-.022666	.048179
Guarde*	.0676091	.0283857	2.57	0.010	.058013	-.0911974	-.123244
obs. P	.1927587						
pred. P	.1860348	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
 z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de la regresión del Modelo 7 muestran evidencia de que un hogar con jefatura femenina y niños, por obvias razones, tiene mayor probabilidad de recibir la prestación de servicios de guardería. En el caso de los hogares con jefatura masculina, en la mayoría de los casos, son las mujeres quienes se encargan de los niños entre más pequeños estén.

Modelo 8

Jefatura femenina= educación del jefe del hogar + personas de más de 65 años + Ingreso total +remesas
+beneficios-del-gobierno +deudas+ afore

-dprobit JF1 educa_jefe p65mas ing_total remesas1 bene_gob1 deudas2 afore

Iteration 0: log likelihood = -2382.8547
Iteration 1: log likelihood = -2288.1624
Iteration 2: log likelihood = -2287.7271
Iteration 3: log likelihood = -2287.7271

Probit regression, reporting marginal effects

Number of obs = 4861
LR chi2 (6) = 190.26
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudoi R2 = 0.0399

Log likelihood= -22.87.7271

JF1	dF / dx	Std. Err.	z	P> [z]	x-bar	[95% C.I.]	
educa_~e	-.0091938	.0027404	-3.35	0.001	5.22033	-.014565	-.003823
p65mas	.0424403	.0138609	3.06	0.002	.12878	.015273	.069607
ing_to~1	5.67e-08	1.61e-07	0.35	0.724	33779.6	-2.6e-07	3.7e-07
remesas1*	.2425285	.0308918	9.00	0.000	.055956	.181982	.303075
bene_g~1*	-.0894172	.0117756	-7.423	0.000	.365974	-.112497	-.066338
deudas2*	.0230432	.0184965	1.28	0.200	.114585	-.013209	.59296
afore*	-.0899478	.0133012	-5.91	0.000	.180416	-.116018	-.063878
obs. P	.1927587						
pred. P	.1842752	(at x-bat)					

(*) dF / dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1.
z and P> [z] correspond to the test of the underlying coefficient being 0.

Los resultados de la regresión del Modelo 8 muestran que es menos probable que un hogar con jefatura femenina y con hijos cuente con afore, respecto a un hogar con jefatura masculina.

Recomendaciones a la luz del marco legal actual y las políticas públicas con perspectiva de género

La jefatura femenina en sí misma no es un problema, pero la perspectiva de género en México ha

resaltado la idea de que hombres y mujeres son iguales (teniendo los mismos factores de satisfacción), dejando a un lado el hecho de que la mayoría de madres tienen satisfacción al estar cerca de sus hijos y más aún cuando ellas tienen que cumplir un doble papel, siendo jefas de familia. Si cuando una mujer es abandonada, divorciada o viuda enfrenta una situación anímica difícil, esto se agrava cuando sobre ella recae la responsabilidad de estar a cargo de los hijos, de ser su proveedora y encima de eso

enfrentar juicios sobre la patria potestad y pensión alimentaria, después de una situación de divorcio. Es por ello que a continuación se analizarán algunas políticas que se han instrumentado bajo el argumento de equidad de género:

Políticas públicas y marco legal ante la jefatura femenina:

- Marco legal nacional e internacional y modificaciones recientes a la Ley Federal del Trabajo⁷ contemplan un principio de igualdad de género y condiciones mínimas para apoyar a las mujeres que están embarazadas o en período de lactancia; sin embargo, el apoyo legal sobre lo que significa ser jefa de familia, proveedora y mamá al mismo tiempo, queda a un lado.
- El marco jurídico nacional que contiene los derechos laborales de las mujeres, se encuentra en: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.
- Dentro de esta legislación el fin último es la igualdad de Género, entendida como la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades en el uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- En la fracción V del artículo 123 de la Constitución Política se encuentra el apartado que se refiere a la protección que el Estado da a

las mujeres embarazadas y a la prohibición de desempeñar trabajos con esfuerzos considerables que representen un peligro para su salud y la gestación (art 164 -168 de la LFT) y establece 6 semanas de descanso antes y 6 semanas después de un parto, con el disfrute de su sueldo íntegro, el derecho a dos períodos de media hora para alimentar al bebé. Asimismo, en la fracción VII (del mismo artículo) se determina que a trabajo igual corresponde un salario igual (art 56 de la LFT) sin distinción de género (artículo 3 de la LFT). En la LFT se prohíbe que se pida el certificado de ingravidez, el despido por embarazo o por tener niños pequeños. Se especifica además el derecho a las guarderías a quienes estén inscritos al IMSS.

- A partir del 10 de junio de 2011, los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales que han sido firmados y ratificados por el Estado mexicano forman parte de la Constitución, por lo que representan instrumentos jurídicos de primer orden para la protección de los derechos laborales de las mujeres. México ha ratificado diversos tratados, como el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU 1979) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en donde se reconocen los derechos a las mujeres en materia laboral.
- De acuerdo al marco legal nacional e internacional deben promoverse trabajos de medio

⁷ <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/623-amplio-marco-juridico-reconoce-los-derechos-laborales-de-las-mujeres>

tiempo o con horarios flexibles o desde casa (todas estas modalidades con prestaciones) a fin de que tanto las familias integradas como las que tienen jefatura femenina puedan convivir con sus hijos.

- Sin duda, los estímulos fiscales o deducciones hacia organizaciones que aporten políticas en beneficio de las familias como la ONG y asociaciones religiosas, son mecanismos que ayudarán a cubrir aspectos en donde el Estado no puede ni debe llegar, pero que forman parte del tejido social. Estas instituciones contribuyen a la cohesión social y a la enseñanza de valores a favor de la familia, por lo cual no deben estar sujetas a regímenes fiscales que minen su capacidad para operar.
- Respecto al divorcio “express” y el divorcio incausado: El Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plasma que la ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia, subrayando, de manera especial, que los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar los derechos de los niños a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Y se subraya que el Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos (Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011).
- El matrimonio no es la institución que sólo regule una relación afectiva, porque los derechos y obligaciones que surgen de su celebración trasciende a las partes contratantes, como se puede verificar en la existencia de la obligación alimentaria a favor de los hijos y en otras figuras

del derecho familiar que sirven para proteger a todos los integrantes de la familia, especialmente a los más vulnerables. En ese sentido, el divorcio incausado, disuelve el vínculo entre la pareja pero no resuelve los problemas derivados de esa ruptura, en cambio, si deja abierto que la persona que haya promovido el juicio de divorcio se case en seguida, desentendiéndose completamente de los hijos. Aun si uno de los padres interpusiera una demanda de divorcio cuando los hijos tuvieran 18 años, en esta atapa de su vida aún estarían cursando la educación superior y necesitarían una pensión alimentaria y el recurso de vía incidente al que tendrían que recurrir de no haber acuerdo entre los padres, podría durar muchos años al no quedar claras las obligaciones y los derechos. Esto último traería una pérdida de bienestar a la madre y a los hijos, es decir, la misma ley provocaría una mayor vulnerabilidad en

- Acceso a programas sociales como Oportunidades (antes Progresa) o el de seguro de vida para madres jefas de familia: El primer programa consiste en apoyos en becas escolares para niños y niñas de familias pobres, condicionando la ayuda a las visitas a los centros de salud; este programa ha tenido un impacto favorable en el empoderamiento de la mujer porque es la madre quien recibe el recurso (beca) para sus hijos y en la reducción del trabajo infantil por el impacto en la permanencia en la escuela; ya que en el campo, un divorcio (que automáticamente lleva a que un hogar quede a cargo de una mujer) tiene un mayor impacto sobre el aumento del trabajo infantil, que la pérdida del empleo del cónyuge.⁸ El segundo programa

⁸ Lomelí; Paulina: El impacto del Progresa sobre la oferta laboral infantil en el sector rural de México. Tesis de Economía. ITAM 2002. México.

va dirigido a las jefas de familia en situación de pobreza con un ingreso inferior a 2,500 pesos, sin primaria terminada, sin servicios de salud, sin servicios básicos de vivienda, que padezcan pobreza alimentaria moderada o severa o que los espacios de vivienda carezcan de calidad. Los niños y niñas con un hogar con jefatura femenina con más vulnerables a la orfandad y en ese sentido deben impulsarse programas y canalizar recursos a políticas a favor de la integración familiar que no necesariamente lleve a cabo el gobierno, sino ONG e instituciones religiosas. El mismo sector privado y las dependencias de Gobierno pueden verse favorecidas de impulsar una política laboral que armonice la vida familiar, estableciendo horarios de trabajo razonables, trabajo desde casa, subsidiando servicios familiares, etc, en áreas en donde pueda darse esta mayor flexibilidad.

Conclusiones

De acuerdo al análisis realizado en esta investigación se puede afirmar que el marco legal laboral está diseñado para cubrir las condiciones mínimas de equidad de género y no contempla el hecho de que una mujer jefa de familia vive circunstancias especiales por lo que no puede tratarse igual a un hombre padre de familia. Por lo tanto la hipótesis se acepta. Las condiciones mínimas que cubre al marco legal tienen que ver con sancionar prácticas de discriminación de género o algunas concesiones derivadas de un estado de embarazo de una mujer; sin embargo, el hecho de que una madre pueda pasar tiempo con sus hijos para ayudarlos a desarrollarse no se contempla y más aún cuando una mujer tiene que cumplir con un doble papel al interior de una familia.

Por medio de esta investigación se encontró evidencia de que las jefas de familia con hijos pequeños (menores a los 12 años) poseen un doble reto que las hace más vulnerables al solicitar un empleo (respecto al poder de negociación), debido a que ellas demandan flexibilidad en el horario y servicios de salud. Esto último debido a que su función de bienestar incluye un bien que también les causa satisfacción, que es precisamente pasar tiempo con sus hijos para contribuir a su formación. Dado que demandar flexibilidad en el horario se considera un privilegio, esta demanda se compensa en la realidad laboral, dando menores salarios frente a un trabajo igual al desempeñado por un hombre. Por ello, la entrada de las jefas de familia al mercado laboral, hace que los salarios se depriman, en general.

A partir de los datos censales, se observa que la cuarta parte de los hogares en México tienen jefatura femenina y en especial, de 2000 a 2012 la cantidad de divorcios se ha duplicado.

En esta investigación se encontró además que existen factores que vulneran los hogares con jefatura femenina al entrar al mercado laboral, en relación a los hogares con jefatura masculina, ya que las jefas de familia presentan un menor grado de escolaridad, existen brechas salariales marcadas (en ocasiones provocadas por prácticas discriminatorias), el tiempo en que muchas de ellas dejaron de trabajar para dedicarse al hogar únicamente, que la mayoría no tienen ingresos no laborales (ahorro o pensión) que les permitan esperar por una mejor opción laboral (en cuanto al horario, las prestaciones y pensiones), y por último, que estén enfrentando cuestiones jurídicas que disminuyen su bienestar.

Los resultados de las regresiones respaldan las afirmaciones interiores ya que se encontró evidencia de:

- Que los ingresos totales y las deudas no tienen relación alguna con el hecho de que un hogar sea de jefatura femenina o masculina.
- Que existe una mayor probabilidad que un hogar con jefatura femenina reciba remesas, respecto a un hogar con jefe de familia varón.
- Que es menos probable que un hogar con jefatura femenina reciba apoyos gubernamentales, respecto a un hogar con jefatura masculina,
- Que hay evidencia de que es más probable que en un hogar con jefatura femenina esté a cargo de personas mayores a 65 años.
- Que las madres jefas de familia (con hijos) tienen en promedio un menor nivel educativo que los jefes de familia con hijos.
- Que hay una menor probabilidad de que los hogares con jefatura femenina reciban aguinaldo, afores, préstamos para vivienda, incapacidad médica y trabajen más horas, respecto a los hogares con jefatura masculina. Sin embargo, los hogares con jefatura femenina buscarían en mayor medida que sus trabajos tuvieran prestaciones aunque tuvieran un sueldo bajo.
- Asimismo, hay una mayor probabilidad de que los hogares con jefatura femenina reciban la ayuda de guarderías dado que en el otro caso, serían las mujeres quienes estarían al cuidado de los hijos pequeños.

Por último al analizar la ley laboral y algunas políticas públicas recientes, lo que se observó es que se deben hacer cambios a la ley para contemplar el hecho de que es necesario que los centros de trabajo apropien políticas que ayuden a armonizar la vida familiar o en el caso de que las jefas de familia con hijos, ellas puedan convivir más con ellos. Todo ello

con base a los acuerdos internacionales que ha firmado México. Asimismo, se propusieron incentivos fiscales o mayores transferencias para instituciones que ayuden a fortalecer a la familia. De acuerdo a este último punto, la nueva agenda de investigación debería estar centrada en propuestas que ayuden a armonizar la vida familiar y la vida laboral.

Bibliografía

- David, M And Smeeding, T. *Horizontal Equity, uncertainty and economic well-being*. University of Chicago Press (1985) USA.
- De La Torre, Mary C. Impacto del Programa de desarrollo humano Oportunidades sobre el empoderamiento de la mujer mexicana. Tesis de economía. ITAM. 2010.
- Gustman, Steinmeier, and Tabatabai. The Effects of Changes in Women's Labor Market Attachment on Redistribution Under the Social Security Benefit Formula, Working paper NR-BER 2012.
- Hernández-Licona, Gonzalo. Oferta laboral familiar y desempleo en México. Los efectos de la pobreza. Sobretiro del *Trimestre Económico*. Vol. LXIV(4). Octubre-Diciembre de 1997. Num. 256.

- Inmujeres. Las desigualdades de género vistas a través del estudio del uso del tiempo. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009.
 - Inmujeres. Las mexicanas y el trabajo, documento de trabajo. 2003.
 - Jones, Claudio (2006). La jefatura femenina en la familia mexicana: un factor de inequidad de género y de vulnerabilidad social. Documento de trabajo 224. Fundación Rafael Preciado Hernández.
 - Levy, Santiago (compilador). *Ensayos sobre el desarrollo económico y social de México*. FCE 2004.
 - Lomelí, Paulina. Trabajo infantil. Impacto del Progresá sobre la oferta laboral infantil en el sector rural de México. Tesis de economía. 2002
 - Magallanes Alva, M y Magallanes Alva J.M El precio de ser mujer en México. Revista *Bien Común* No. 230. Fundación Rafael Preciado Hernández. Mayo 2014.
 - OCDE. Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. 2011
 - Pougnet, Erin et al. "Fathers' Influence on Children's Cognitive and Behavioural Functioning: A Longitudinal Study of Canadian Families" *Canadian Journal of Behavioural Science* Vol 43(3), Jul 2011, 173-182.
 - Trueba, Carmen. La mujer y el trabajo en México. *Revista Estudios*, ITAM, 1993.
 - Varian. Hal. R. *Microeconomic Analysis*. Third Edition (University of Michigan).
 - World Bank. The Effect of women's economic power in Latin America and the Caribbean, August 2012.
- Leyes:**
- Ley federal del trabajo
 - <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
 - Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres
 - <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
 - Sitios de internet
 - <http://www.oecd.org/pisa/>
 - <http://www.oecd.org/statistics/>
 - <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/>
 - http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PEI_VERSION_FINAL.pdf
 - http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101234.pdf
 - <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo122&s=est&c=23565>

**La inclusión financiera
de las mujeres**

Patricia López-Rodríguez

Introducción

Un sistema financiero incluyente contribuye a reducir la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. La inclusión financiera es la prestación de servicios financieros a costos accesibles a los sectores desfavorecidos y de bajos ingresos de la sociedad (World Bank, 2014). La inclusión financiera de las mujeres es un elemento fundamental para este proceso, ya que permite a las mujeres el acceso a un conjunto de productos y servicios financieros que incluyen crédito, ahorro, seguros, sistema de pagos y pensiones, así como educación financiera y protección al consumidor.

Las mujeres tienen menos acceso a los recursos financieros. Según la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) del 2012, en México el 56% de la población adulta del país tenía al menos un producto financiero formal, las mujeres tienen menos acceso a productos financieros formales (35%) que los hombres (48%). En México, 40% de la población adulta utiliza sucursales bancarias y son más utilizadas por los hombres (43%) que por las mujeres (38%).

El objetivo de esta investigación es analizar las diferencias en el acceso a los servicios financieros de las mujeres en México, así como identificar aquellas regiones donde el uso de los servicios financieros por parte de las mujeres es menor y la necesidad de cobertura de financiamiento es mayor.

Las fuentes de datos a utilizar provienen de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del Consejo Nacional de Población (Conapo), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) y la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol). La fuente principal

de información proviene de la ENIF del 2012 y del Quinto Reporte de Inclusión Financiera del 2012. Se hace un análisis estadístico y regional de las bases de datos haciendo uso de cartografía (Lizmová, 2007) para identificar las entidades federativas con menor inclusión financiera de las mujeres.

En términos generales se observa que las mujeres usan menos servicios financieros que los hombres, sus condiciones de vulnerabilidad condicionan su acceso a los servicios financieros formales. Los servicios financieros que usan las mujeres regularmente se concentran en las zonas urbanas. En las entidades federativas donde se ubican las mujeres con mayor vulnerabilidad en términos de pobreza, desigualdad y menor desarrollo humano es donde las mujeres usan menos los servicios financieros por parte de la Banca Comercial (BC) pero donde tienen mayor cobertura por parte de Entidades de Ahorro y Crédito Popular (EACP).

Las acciones para lograr una mayor inclusión financiera de las mujeres deberían centrarse en las zonas rurales y en las entidades del sur del país como Chiapas, Oaxaca y Guerrero, que es donde se ubican las entidades donde se concentran las mujeres con mayor vulnerabilidad. Las acciones que se deriven para lograr una mayor inclusión financiera de las mujeres tendrán impacto en el capital humano de los hogares, en el aseguramiento ante eventos contingentes y específicamente en la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres.

A pesar de los significativos esfuerzos que se realizan para incrementar el acceso al sistema financiero de las mujeres todavía se requieren medidas que permitan reducir las disparidades económicas y ampliar su inclusión financiera. Las entidades financieras populares constituyen una parte importante

de la oferta de servicios financieros para este grupo etario, sin embargo, es importante generar otras iniciativas que aumenten el acceso de las mujeres a una gama más amplia de servicios financieros, especialmente formales.

Un sistema financiero incluyente contribuye a reducir la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. La inclusión financiera de las mujeres es un elemento fundamental para este proceso, ya que permite a las mujeres el acceso a un conjunto de productos y servicios financieros que incluyen crédito, ahorro, seguros, sistema de pagos y pensiones, así como educación financiera y protección al consumidor.

Sin embargo, las diferencias de género son una barrera importante para acceder a estos servicios financieros. Algunos estudios señalan que más de 1.3 mil millones de mujeres están excluidas del sistema financiero formal, la mayoría establecida en economías en desarrollo (Demirguc-Kunt et al., 2013).

Según datos del Global FINDEX¹, en el mundo 47% de las mujeres y 55% de los hombres tienen una cuenta en una institución bancaria, cooperativa de crédito, oficina de correos, o institución de microfinanzas. En los países en desarrollo la diferencia es mayor, 37% de las mujeres tiene una cuenta en una institución bancaria en comparación con 46% de los hombres, la diferencia es aún mayor entre los adultos que viven bajo la línea de pobreza de 2 dólares al día, un grupo en el que las mujeres son 28% menos propensas que los hombres a tener una adscripción formal.

Las mujeres tienen poco acceso a los recursos fi-

ncieros para la adquisición de activos; tienen poco acceso a cuentas de depósitos aun cuando les brinda un lugar seguro para guardar y crea una conexión de pago confiable con miembros de la familia, el empleador o el gobierno; tienen poco acceso a un crédito formal cuando puede crear canales para invertir en la educación, en la salud o en un negocio.

Según la información de la ENIF del 2012, en México el 56% de la población adulta del país (39.4 millones de personas entre 18 y 70 años) tiene contratado al menos un producto con el sistema financiero formal, ya sea una cuenta de ahorro, un crédito, algún tipo de seguro o una cuenta de ahorro para el retiro, sin embargo, las mujeres tienen menos contratos de productos financieros formales (35%) que los hombres (48%). El 40% de la población adulta (28.5 millones) utiliza sucursales bancarias y estas son más utilizadas por los hombres (43%) que por las mujeres (38%).

Según la ENIF del 2012, 36% de los adultos (25 millones) mantenían al menos un producto de depósito o ahorro, como cuentas de nómina, ahorro, cheques, o bien, depósitos a plazo, sin embargo solo 30% de las mujeres adultas cuenta con un producto de ahorro formal y 42% de los hombres cuentan con este tipo de productos.

Por otra parte, 28% de los adultos afirmaron tener algún producto de crédito formal, sólo 29% de las mujeres adultas dispone de un producto de crédito formal. El 22% (15.5 millones) de los adultos es usuario de algún tipo de seguro, sólo el 20% de las mujeres adultas cuenta con algún tipo de seguro mientras que el 24% de los hombres cuentan con este tipo de seguro. Lo paradójico es que más del 50% de los recursos financieros de las mujeres se

¹ World Bank, Global Finindex data, en línea [<http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/>]

destinan a sustentar el gasto en inversión en capital humano y cubrir emergencias en el hogar, principalmente para pago de imprevistos y gastos en salud y educación.

A pesar de los significativos esfuerzos que se realizan a nivel mundial y en México para incrementar el acceso al sistema financiero, se requieren medidas de políticas públicas que busquen reducir la vulnerabilidad que presentan las mujeres y medidas específicas orientadas a generar una mayor inclusión financiera de las mujeres.

Las entidades financieras populares cubren una parte importante de la oferta de servicios financieros en zonas con mayor proporción de mujeres vulnerables. Sin embargo, es importante generar otras iniciativas que aumenten el acceso de las mujeres a una gama más amplia de servicios financieros y concentrarse en la inclusión a servicios formales.

Algunos estudios muestran que aún cuando las mujeres tienen condiciones de desventaja (Adelman et al., 1999; Demirguc-Kunt A. et al., 2013) son las que más invierten en mejorar la situación de la familia en el hogar (Mincer and Polachek, 1974; Keera, 2007), es a través del financiamiento que logran satisfacer las necesidades al interior del hogar (Caputo and Dolinsky, 1998).

Invertir recursos para generar una mayor inclusión financiera de las mujeres tiene efectos en la movilidad social (Mincer y Polachek, 1974; Keera, 2007); en la reducción de la pobreza (Caputo and Dolinsky, 1998); en el desarrollo de capacidades básicas de los hogares (World Bank, 2012); en su capital humano (Caputo and Dolinsky, 1998) y en su empoderamiento (Kabeer, 1997).

La inclusión financiera de las mujeres

La inclusión financiera es la prestación de servicios financieros a costos accesibles a los sectores desfavorecidos y de bajos ingresos de la sociedad (World Bank, 2014). La literatura muestra que las diferencias de género afectan la inclusión financiera no sólo directamente (Demirgüç-Kunt y Klapper, 2012) sino también indirectamente (Demirgüç-Kunt et al., 2013) a través de las condiciones de vulnerabilidad en el ingreso, la educación y la situación laboral que enfrentan las mujeres.

El Informe del World Bank (2012) sostiene que la mayor inclusión financiera de las mujeres puede incrementar la productividad y mejorar los resultados de desarrollo para la próxima generación.

Según datos de la Mujer del World Bank (2012) en los países donde las mujeres se enfrentan a diferencias marcadas en el acceso al mercado laboral y de ingreso tienen menos probabilidades que los hombres para tener una cuenta de ahorros y pedir préstamos.

Demirguc-Kunt et al. (2013), encuentran que después de controlar por una serie de características individuales (incluyendo los ingresos, la educación, la situación laboral, el lugar de residencia rural o urbana, el estado civil, el tamaño del hogar y la edad) el sexo sigue siendo un determinante significativo para contar con una cuenta de ahorros y préstamos. Demirguc-Kunt et al. (2013) encuentran que las mujeres tienen menos cuentas de ahorro formales y crédito en los países donde gozan de los mismos derechos en el acceso al mercado laboral y la percepción de ingresos, después de controlar por el nivel de desarrollo económico. También encuentran evidencia que sostiene que las mujeres tienen más probabilidades de ahorrar formalmente y son más

propensas a usar el crédito informal, que es la fuente más común de crédito en países en desarrollo. Según Becker (1985) la posibilidad de aumentar los rendimientos del capital humano en el hogar proviene de la división del trabajo y la distribución del tiempo entre hombres y mujeres, dicha distribución permite a las mujeres la atención de las actividades del hogar y el cuidado de niños. Por lo tanto, las mujeres tienen menos ingresos por hora más bajos que los hombres.

La distribución de tiempo entre hombres y mujeres en las actividades del hogar permite a las mujeres tener mayor información sobre los miembros del hogar y sus necesidades más apremiantes, esta información permite a las mujeres la posibilidad de distribuir el ingreso al interior del hogar en función de forma eficiente, dado que esta distribución se realiza en función de las necesidades predominantes de cada miembro del hogar (Joseph Rowntree Foundation, 2013), esta relación otorga un mayor poder a las mujeres al interior del hogar para la toma de decisiones sobre la distribución del gasto y el ingreso en el hogar (Kabeer, 1997).

Algunos estudios como el de Burgess y Pande (2005), Dupas y Robinson (2009), Johnson (2004), Karlan y Zinman (2013), Khandker y Pitt (1998) muestran que la inclusión financiera de las mujeres tiene efectos en el incremento del consumo y la inversión productiva, genera incentivos a la formalidad, incrementa el ahorro, aumenta el gasto en educación y salud y tiene efectos en la reducción de la pobreza.

La unidad de análisis en una primera instancia es la población adulta (83.4 millones de personas), específicamente las mujeres (43.4 millones) vs hombres (40.0 millones) en su acceso a los servicios finan-

cieros y posteriormente las instituciones financieras y las 32 entidades federativas donde las diferencias son más marcadas y la cobertura de servicios financieros en este grupo etario (mujeres adultas) es menor.

Este estudio utiliza dos tipos de metodologías para analizar el efecto de ser mujer en el acceso a los servicios financieros en México. Un análisis estadístico descriptivo gráfico para estudiar las diferencias en el acceso al financiamiento entre hombres y mujeres y por zonas, y un análisis regional a través de métodos cartográficos (Lizmová, 2007), es decir estudio de los mapas de las 32 entidades federativas para identificar las entidades con más bajo uso de servicios financieros de la Banca Comercial y de las Entidades Financieras Populares.

El método cartográfico consiste en la aplicación de mapas para la descripción, el análisis y el estudio de los fenómenos, con el objetivo de obtener nuevos conocimientos, características e investigación de sus interrelaciones espaciales y su predicción (Leyshon et al., 2008). La aplicación práctica y científica de los mapas cumple cinco funciones: comunicativa, operativa, constructiva, cognoscitiva y pronóstica. Este método de investigación está basado en el análisis de mapas, como los modelos espaciales de la realidad. Para el estudio de los fenómenos representados en los mapas se aplican diferentes tipos de análisis: visuales, cartométricos, gráficos y matemáticos. El método cartográfico de Investigación utiliza diferentes opciones del uso de mapas: análisis directo de mapas independientes, análisis comparativo de mapas de diferentes temáticas para un solo territorio, análisis comparativo de mapas de diferentes épocas para el mismo territorio, estudio comparativo

de Mapas-Análogos, análisis relacionado con la transformación de la representación cartográfica, desintegración de la representación cartográfica en los componentes. Lo anterior sirve para la mejor comprensión y el estudio de diferentes fenómenos naturales y socioeconómicos en diversas investigaciones científicas, teniendo en cuenta que los mapas son los modelos temporales y espaciales de la realidad (Lizmová, 2007).

Es importante mencionar que este estudio no analiza cuestiones sobre discriminación legal contra las mujeres y normas culturales de género porque escapa a los alcances de esta investigación en cuanto al marco teórico de análisis.

Las fuentes de información a utilizar provienen de la CNBV, del INEGI, del Conapo, del PNUD y del Coneval y de la Sedesol. Específicamente se utiliza la base de datos de la ENIF del 2012, El portafolio de información estadística de la CNBV y el 5º. Reporte de Inclusión Financiera del 2013 de la CNBV, el Índice de Desarrollo Humano (IDH), la Medición Multidimensional de Pobreza y el Padrón de municipios donde el programa Prospera tiene presencia. Se utilizan dos tipos de Software para el tratamiento estadístico de las bases de datos y la elaboración de mapas, Stata y ArcGis.

Los datos de la ENIF 2012 son los siguientes: La encuesta se realizó en 7,016 viviendas, repartidas en las 32 entidades federativas del país, durante mayo de 2012; y se dirigió a la población de 18 a 70 años de edad que residen en el territorio nacional. Para el diseño de la muestra se utilizó el Marco Nacional de Viviendas 2002 del INEGI, construido a partir de la información cartográfica y demográfica que se obtuvo del XII Censo General de Población y Vivienda 2000. La muestra es representativa, a nivel

nacional, de 70.4 millones de adultos, con desglose por sexo y por tamaño de localidad (menores de 15,000 habitantes y de 15,000 habitantes y más).

La fuente de datos sobre diferencias en productos financieros por instituciones se obtiene del portafolio financiero.² La fuente de datos sobre pobreza se obtiene de la página web del Coneval³ y la fuente de datos del IDH de la página web del PNUD.⁴

Situación de la vulnerabilidad y situación financiera de las mujeres

Las mujeres enfrentan una situación de desventaja económica en comparación con los hombres, la cual afecta sus posibilidades de inclusión financiera. Aunado a ello las mujeres más vulnerables son las que menor acceso tienen al financiamiento (Demirguc-Kunt et al., 2013). Los cuadros que se describen a continuación muestran algunas estadísticas que sustentan este argumento.

² <http://portafoliodeinformacion.cnbv.gob.mx/Paginas/default.aspx>

³ <http://www.coneval.gob.mx/Paginas/principal.aspx>.

⁴ <http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-ich>.

Cuadro 1
Diferencias en características económicas entre hombres y mujeres en México, 2012

Concepto	Total (Porcentaje)	Mujeres (Porcentaje)	Hombres (Porcentaje)
Tasa de participación económica	61.8	46.3	82.1
Porcentaje de la población que trabaja sin contrato	44.7	47.7	43.0
Razón mujeres/hombres ocupados sin pago	121		
Porcentaje de la población ocupada con jornada laboral con tiempo parcial	24.2	36.8	16.2
Porcentaje de la población ocupada con jornada laboral con tiempo completo	75.8	63.2	83.8
Distribución porcentual de la población ocupada con acceso a seguridad social	100	37.8	62.2
Distribución porcentual de la población que cuenta con un seguro privado de gastos médicos	100	40.2	59.8
Distribución porcentual del ingreso corriente monetario de los hogares	100	33.8	66.2

Fuente: Estimaciones del Coneval con base en el MCS-ENIGH 2012.

El Cuadro 1 describe las características económicas que establecen la diferencia respecto a la situación de las mujeres en comparación con los hombres. En México, la tasa de participación económica de las mujeres (46.3%) es menor a la de los hombres (82.1%), es mayor el porcentaje de mujeres que trabaja sin contrato (47.7%) en comparación con los hombres (43.0%). La razón de mujeres ocupadas sin pago en relación con los hombres es de 121%⁵. Es mayor el porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan tiempo parcial (36.8%) que la de los hombres (16.2%), por lo tanto es mayor el porcentaje de hombres que trabaja tiempo completo (83.8%) que el porcentaje de mujeres (63.2%).

⁵ El indicador muestra cuántas mujeres ocupadas no reciben pago por su trabajo por cada cien hombres en la misma condición.

Respecto a la distribución de la población con acceso a seguridad social, es menor el porcentaje de mujeres (37.8%) que cuenta con este sistema en comparación con los hombres (62.2%). En relación a la distribución porcentual de la población que cuenta con un seguro privado de gastos médicos, es mayor el porcentaje de hombres que cuentan

con este seguro (59.8%) en comparación con el porcentaje de mujeres que lo tiene (40.2%). Considerando la distribución porcentual del ingreso corriente monetario de los hogares, los hombres concentran el mayor porcentaje de este ingreso (66.2%) en comparación con las mujeres (33.8%).

Cuadro 2
Pobreza multidimensional en las mujeres, México 2012

Indicadores de Incidencia	Población total (Porcentaje)	Mujeres (Porcentaje)
Pobreza Multidimensional		
Población en situación de pobreza multidimensional	44.2	44.6
Población en situación de pobreza multidimensional moderada	33.7	33.9
Población en situación de pobreza multidimensional extrema	10.5	10.7
Población vulnerable por carencias sociales	33.0	31.9
Población vulnerable por ingresos	4.5	4.7
Población no pobre multidimensional y no vulnerable	18.3	18.8
Privación social		
Población con al menos una carencia social	77.2	76.5
Población con al menos tres carencias sociales	30.7	30.4
Bienestar		
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	16.5	16.8
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar	48.7	49.3
Indicadores de carencias sociales		
Rezago educativo	21.7	22.8
Acceso a los servicios de salud	40.7	39.4
Acceso a la seguridad social	64.7	62.7
Calidad y espacios de la vivienda	17.5	17.4
Acceso a los servicios básicos en la vivienda	18.9	18.8
Acceso a la alimentación	21.6	21.5

Fuente: Estimaciones del Coneval con base en el MCS-ENIGH 2012.

En relación a las condiciones de pobreza y vulnerabilidad de las mujeres, 44.6% de las mujeres enfrentan pobreza multidimensional establecida por el Coneval, 33.9% de las mujeres enfrentan pobreza multidimensional moderada y 10.7% de las mujeres enfrentan pobreza multidimensional extrema. El 31.9% de las mujeres son vulnerables por carencias sociales y 4.7% de las mujeres son vulnerables por ingresos. Respecto a las privaciones sociales, 76.5% de la mujeres tiene al menos una carencia social y 30.4% de las mujeres tiene al menos tres carencias sociales. En relación a las líneas de bienestar establecidas por

el Coneval, 16.8% de las mujeres cuentan con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo y 49.3% de la mujeres cuentan con un ingreso inferior a la línea de bienestar económico. Respecto a los indicadores de carencias sociales, 22.8% de las mujeres tienen rezago educativo, solo el 39.4% de las mujeres tienen acceso a los servicios de salud, 62.7% de las mujeres tienen acceso a la seguridad social, 17.4% de las mujeres cuentan con una vivienda de calidad, 18.8% de las mujeres cuentan con una vivienda con servicios básicos y sólo 21.5% de las mujeres tiene acceso a la alimentación.

Cuadro 3

Situación de la no inclusión financiera de las mujeres

Zona Geográfica	Concepto	Total	Mujeres	Hombres
En el mundo	Exclusión del sistema financiero formal		1.3 mil millones	
En el mundo	Tiene cuenta en una institución bancaria		47%	55%
En países en desarrollo	Tiene cuenta en una institución bancaria		37%	46%
En México	Tiene un producto financiero formal	56%	35%	48%
En México	Utiliza sucursales bancarias	40%	38%	43%
En México	Tiene un producto de depósito o ahorro	36%	30%	42%
En México	Tiene un producto de crédito formal	27%	29%	26%
En México	Es usuario de algún tipo de seguro	22%	20%	24%

Fuente: CNBV, World Bank, Global FINDEX.

Situando las condiciones de acceso al sistema financiero de las mujeres, en el mundo 1.3 mil millones de mujeres se encuentran excluidas del sistema financiero formal, el porcentaje de mujeres que tiene una cuenta en una institución bancaria (47%) es menor a la de los hombres (55%). También en los países en desarrollo el porcentaje de mujeres que tiene cuenta en una institución bancaria (37%) es menor a la de los hombres (46%). En un contexto local, en México el porcentaje de mujeres que tiene

un producto financiero formal (35%) es menor al de los hombres (48%), el porcentaje de mujeres que utiliza sucursales bancarias (38%) es menor al de los hombres (43%), el porcentaje de mujeres que tiene un producto de depósito o ahorro (30%) es menor al de los hombres (42%), el porcentaje de mujeres que tiene un producto de crédito formal (29%) es menor al de los hombres (26%), también el porcentaje de mujeres que es usuaria de algún tipo de seguro (20%) es menor al de los hombres (24%).

Cuadro 4

Elementos diferenciadores para el acceso al crédito

Requisito para acceder a un crédito	Elementos diferenciadores
Antigüedad mínima en el empleo de 3 meses o de un año.	
Recibos de nómina y/o estados de cuenta de cheques o de inversiones (los tres últimos).	
Presentarse en la sucursal con copia de su constancia laboral y 4 últimos recibos de nómina.	37.9% de las mujeres son parte de la PEA.
Comprobante de ingresos: recibos de nómina, estados de cuenta o declaración de impuestos.	
Comprobar ingresos mensuales mínimos de \$10,000 M.N.	69.3% de los hombres percibió en el 2012 más de 10,000 pesos y 30.7% de las mujeres percibió esa cantidad.

Fuente: elaboración propia con base en datos de diversos bancos y del INEGI.

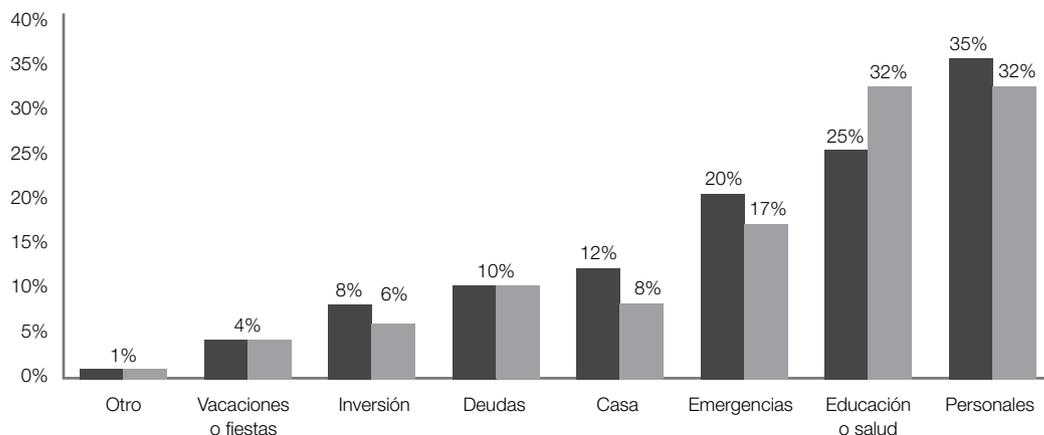
En un análisis de campo, investigamos los requisitos para acceder al crédito en 22 bancos de la Banca Múltiple, entre ellos se encontraban Banamex, Santander, Bancomer, Banorte, IXE, American Express, Banco Azteca, Compartamos, entre otros

bancos. El tipo de cuentas que se investigaron fueron las más recurrentes y nos enteramos que entre los requisitos más comunes para acceder a un crédito se encontraban tener un comprobante de ingresos laboral, desafortunadamente sólo 37.9% de las mujeres en México son parte de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir dado este requisito sólo 37.9% de las mujeres podría tener un comprobante formal de empleo y por lo tanto acceder a estos instrumentos bancarios. Por otro lado,

otro de los requisitos que solicitaban algunos de los bancos estudiados para acceder al crédito se encontraba el comprobar ingresos mensuales mínimos de \$10,000, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del 2012 sólo 30.7% de las mujeres cuenta con esta cantidad. Estos son ejemplos de los límites a la inclusión que establece el sistema financiero a las mujeres en México.

Gráfica 9

Destino del crédito informal por género



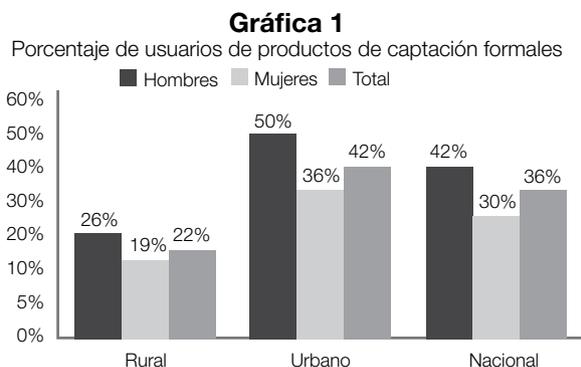
Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF.



Aún cuando las mujeres enfrentan situaciones de desventaja económica y social y cuentan con menor acceso a los instrumentos del sistema financiero formal, cuando las mujeres acceden a los recursos financieros los canalizan principalmente a gastos en educación o salud, así más del 50% de los recursos financieros de las mujeres los destinan a inversión en capital humano y a cubrir emergencias en el hogar.

Diferencias en el uso de productos financieros de las Mujeres con respecto a los hombres por zona

Las siguientes gráficas describen las diferencias en el uso de los productos financieros que hacen las mujeres respecto al uso que hacen los hombres y las diferencias por zona.

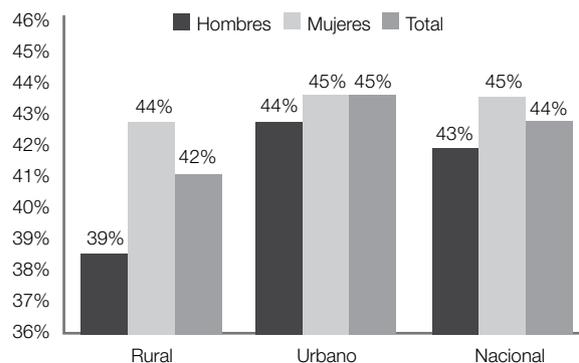


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan menos productos de captación formal⁶ (30%) que los hombres (42%). En las zonas urbanas las mujeres usan más los productos de captación formal (36%) que en las zonas rurales (19%).

⁶ Los productos de captación de un banco son chequeras en moneda nacional y moneda extranjera, cuentas de ahorro, inversiones en pagaré, plazo fijo y fondos de inversión, entre otros.

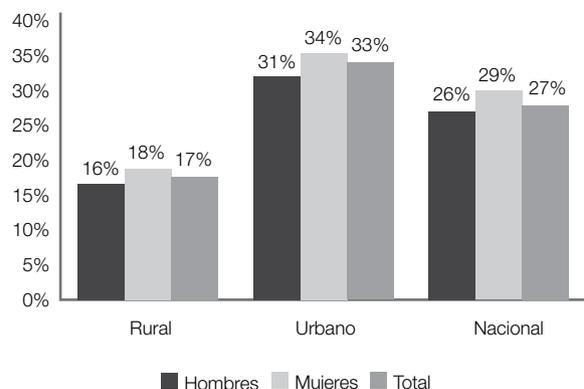
Gráfica 2
Porcentaje de usuarios de ahorro informal



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan más ahorro informal (45%) que los hombres (43%). En las zonas urbanas las mujeres usan más el ahorro informal (45%) que en las zonas rurales (44%).

Gráfica 3
Porcentaje de usuarios de crédito formal

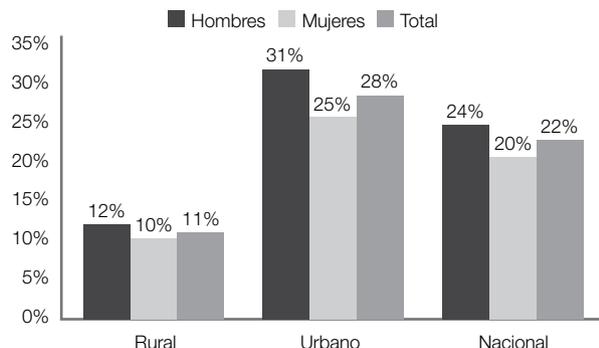


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan más el crédito formal (29%) que los hombres (26%). En las zonas urbanas las mujeres usan más el crédito formal (34%) que en las zonas rurales (18%).

Gráfica 4

Porcentaje de usuarios de seguros privados

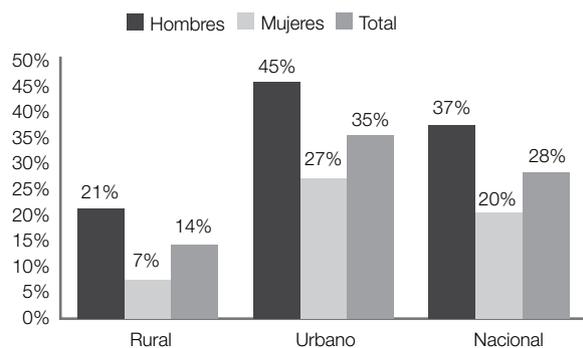


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan menos los seguros privados (20%) que los hombres (24%). En las zonas urbanas las mujeres usan más los seguros privados (25%) que en las zonas rurales (10%).

Gráfica 5

Porcentaje de usuarios de cuentas de ahorro para el retiro

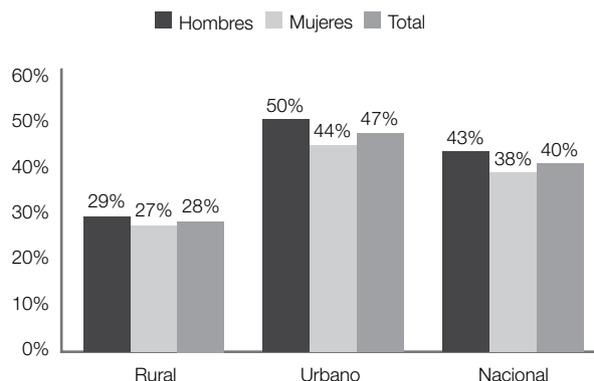


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan menos cuentas de ahorro para el retiro (20%) que los hombres (37%). En las zonas urbanas las mujeres usan más las cuentas de ahorro para el retiro (27%) que en las zonas rurales (7%).

Gráfica 6

Porcentaje de usuarios de sucursales bancarias

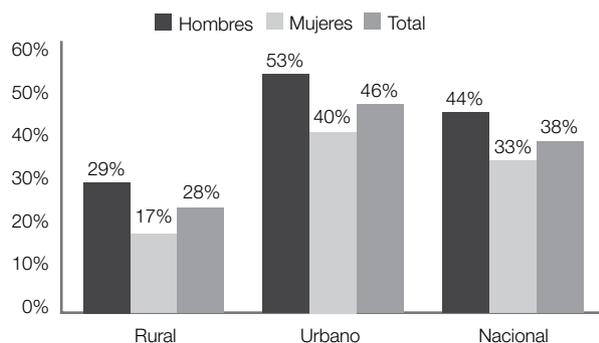


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan menos las sucursales bancarias (38%) que los hombres (43%). En las zonas urbanas las mujeres usan más las sucursales bancarias (44%) que en las zonas rurales (27%).

Gráfica 7

Porcentaje de usuarios de cajeros automáticos

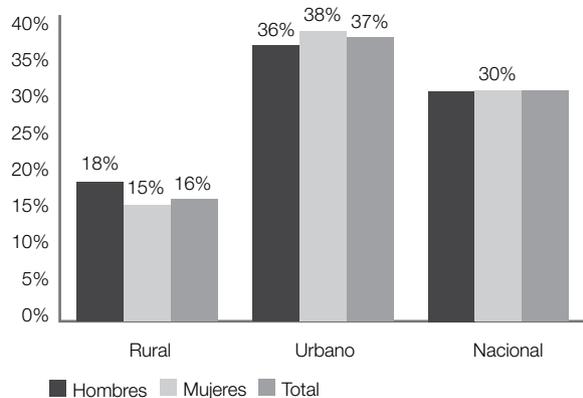


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, las mujeres usan menos los cajeros automáticos (33%) que los hombres (44%). En las zonas urbanas las mujeres usan más los cajeros automáticos (40%) que en las zonas rurales (17%).

Gráfica 8

Porcentaje de usuarios de corresponsales bancarios



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENIF, 2012.

A nivel nacional, el porcentaje de mujeres que usan los corresponsales bancarios es igual que los hombres (30%). En las zonas urbanas las mujeres usan más los corresponsales bancarios (38%) que en las zonas rurales (15%).

En términos generales las mujeres usan menos los productos de captación formal que los hombres, las mujeres usan más el ahorro informal, más el crédito formal, lo cual no es consistente con los hallazgos de Demircuc-Kunt et al. (2013). Las mujeres usan menos los seguros privados, menos las cuentas de ahorro para el retiro, menos las sucursales bancarias, menos los cajeros automáticos y usan por igual que los hombres los corresponsales bancarios. Es en las zonas urbanas donde las mujeres usan más los servicios financieros.

Distribución por regiones de la vulnerabilidad y baja inclusión financiera de las mujeres

Los siguientes mapas muestran la ubicación de las regiones donde se concentran las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan las mujeres, así como las entidades federativas donde se concentra la menor inclusión financiera de las mujeres.

Mapa 1
Pobreza (porcentaje de la población en pobreza)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del CONEVAL y la ENIGH 2012.

El problema de la pobreza, es un factor que afecta negativamente el ingreso y la educación de las mujeres, entre otros factores (Zoë, 1997), y por lo tanto la posibilidad para que las mujeres puedan enfrentar las condiciones del mercado financiero formal. En el Mapa 1 se observa que en los estados de Chiapas,

Oaxaca, Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Puebla y Zacatecas es donde se concentra la mayor pobreza, es en estas entidades donde se concentra la mayor proporción de mujeres en condiciones de pobreza.

Mapa 2
Desigualdad (Índice de Gini)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del CONEVAL y la ENIGH 2012.

La desigualdad del ingreso, medida a través del índice de Gini, afecta negativamente la posibilidad para que las mujeres puedan enfrentar las condiciones del mercado financiero formal. Existe una alta correlación entre disparidad del ingreso y sexo, las mujeres son las que canalizan los ingresos más bajos en relación con los hombres (Hagan, 1990), por lo que en las zonas con mayor desigualdad del

ingreso también se concentran los menores ingresos de las mujeres. En el Mapa 2 se observa que en los estados de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Tabasco, Campeche, Querétaro, Zacatecas y Chihuahua es donde se concentra la mayor desigualdad del ingreso, es en estas entidades donde se concentra la mayor proporción de mujeres con mayor disparidad en el ingreso.

Mapa 3
Desarrollo Humano (Índice de Desarrollo Humano, del PNUD)



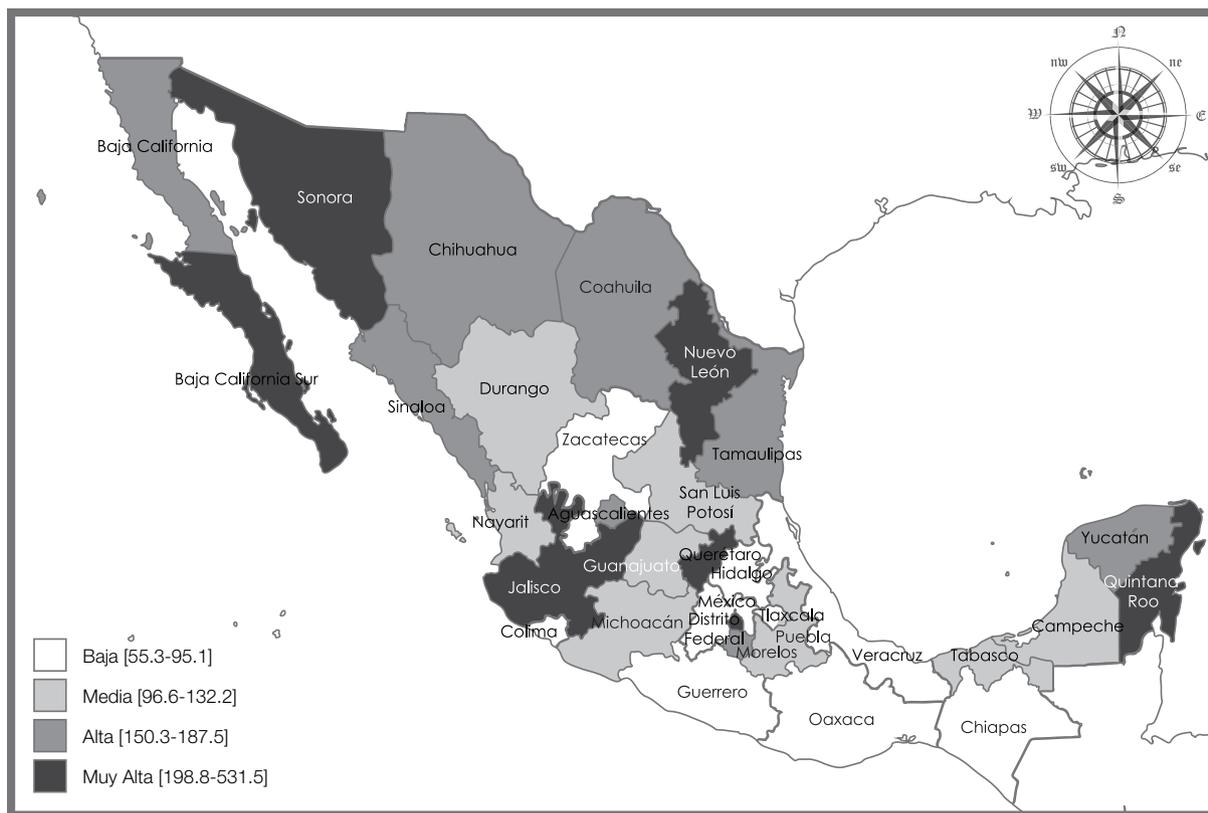
Fuente: Elaboración propia con base en datos del PNUD, 2012.

El Índice de Desarrollo Humano, que incluye variables de educación, salud e ingreso, afecta negativamente la posibilidad para que las mujeres puedan enfrentar las condiciones del mercado financiero formal. En las zonas con menor desarrollo humano las mujeres presentan menores condiciones de ingreso y educación para poder cubrir las condiciones del

mercado financiero formal. En el Mapa 3 se observa que en los estados de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Michoacán, Guanajuato, Hidalgo, Veracruz y Puebla es donde se concentra el menor desarrollo humano, es en estas entidades donde las condiciones de desarrollo humano de las mujeres son menores.

Mapa 4

Acceso de las mujeres a las Instituciones e Instrumentos Financieros
(puntos de acceso por cada 10,000 mujeres adultas, datos a diciembre del 2012)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Quinto Reporte de Inclusión Financiera de la CNBV

*Puntos de acceso en la Banca Comercial, Banca de Desarrollo, Cooperativas, Microfinancieras, Sucursales, corresponsales, cajeros y TPVs.

A partir del Mapa 4 se identifican las regiones donde las mujeres tienen la menor inclusión financiera. El Mapa 4 muestra el acceso de las mujeres a las instituciones e instrumentos financieros a través de la Banca Comercial, Banca de Desarrollo, Cooperativas, Microfinancieras, Sucursales, Corresponsales, Cajeros y Terminales Punto de Venta (TPV). El Mapa

4 muestra los puntos de acceso a los instrumentos e instituciones antes señalados por cada 10,000 mujeres adultas. En el Mapa 4 se observa que en los estados de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Hidalgo, Zacatecas, estado de México, Tlaxcala y Veracruz es donde las mujeres tienen el acceso más bajo a las instituciones e instrumentos financieros.

Mapa 5

Razón de Acceso a las Instituciones e Instrumentos Financieros
(puntos de acceso por cada 10,000 mujeres/hombres adultas, datos a diciembre del 2012)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Quinto Reporte de Inclusión Financiera de la CNBV

*Puntos de acceso en Banca Comercial, Banca de Desarrollo, Cooperativas, Microfinancieras, Sucursales, corresponsales, cajeros y TPVs.

El Mapa 5 muestra la razón de acceso de las mujeres respecto a los hombres a las instituciones e instrumentos financieros a través de la Banca Comercial, Banca de Desarrollo, Cooperativas, Microfinancieras, Sucursales, Corresponsales, Cajeros y Terminales Punto de Venta (TPV). El Mapa 5 muestra los puntos de acceso a los instrumentos

e instituciones antes señalados por cada 10,000 mujeres adultas respecto a cada 10,000 hombres adultos. En el Mapa 5 se observa que en los estados de Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Guanajuato, Hidalgo y Morelos es donde las mujeres tienen el acceso más bajo a las instituciones e instrumentos financieros

respecto a los hombres. Por otro lado en los estados de Nuevo León, Sonora, Baja California, Quintana Roo y Baja California Sur es donde las mujeres tienen el acceso más alto respecto a los hombres a las instituciones e instrumentos financieros mencionados. En términos generales se observa que es en

las entidades del sur donde las mujeres presentan el menor acceso a los instrumentos e instituciones financieras y es en las entidades del norte del país donde los hombres presentan el mayor acceso en comparación con los hombres.

Mapa 6

Uso que hacen las mujeres de los servicios de captación de las EACP
(número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas, datos a diciembre del 2012)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Quinto Reporte de Inclusión Financiera de la CNBV
*Captación se refiere a: depósito al ahorro, depósito a la vista, depósito a plazo y tarjeta débito

El Mapa 6 muestra el uso que hacen las mujeres de los servicios de captación de las EACP. Los servicios de captación se refieren a depósitos al ahorro, depósitos a la vista, depósitos a plazo y tarjetas de débito. El Mapa 6 muestra el número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas. En el mapa 6 se observa que en los estados de Nayarit, Jalisco, Colima, Michoacán, Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro y Oaxaca las mujeres cuentan con un mayor número de contratos

de servicios de captación por parte de las EACP. Es importante señalar que este tipo de servicios los prestan entidades financieras populares por lo que se concentran en entidades con mayor vulnerabilidad como Oaxaca y Michoacán. En las entidades de Baja California, Baja California Sur, Sonora, Estado de México, Tabasco, Yucatán y Quintana Roo las mujeres cuentan con un menor número de contratos de servicios de captación por parte de las EACP.

Mapa 7

Uso que hacen las mujeres de los servicios de crédito de las EACP
(número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas, datos a diciembre del 2012)



El Mapa 7 muestra el uso que hacen las mujeres de los servicios de crédito de las EACP. Los servicios de crédito se refieren a crédito al consumo y crédito a la vivienda. El Mapa 7 muestra el número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas. En el Mapa 7 se observa que en los estados de Nayarit, Colima, Jalisco, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Michoacán y Oaxaca las mujeres cuentan con un mayor número de contratos de servicios de

crédito por parte de las EACP. En las entidades de Baja California, Baja California Sur, Sonora, Estado de México, Tabasco, Chiapas y Yucatán las mujeres cuentan con un menor número de contratos de servicios de captación por parte de las EACP. Es notorio que en Chiapas, que es una entidad vulnerable, las mujeres cuentan con menor número de contratos de servicios de crédito por parte de las EACP.

Mapa 8

Uso que hacen las mujeres de los servicios de captación de la Banca Comercial (número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas, datos a diciembre del 2012)

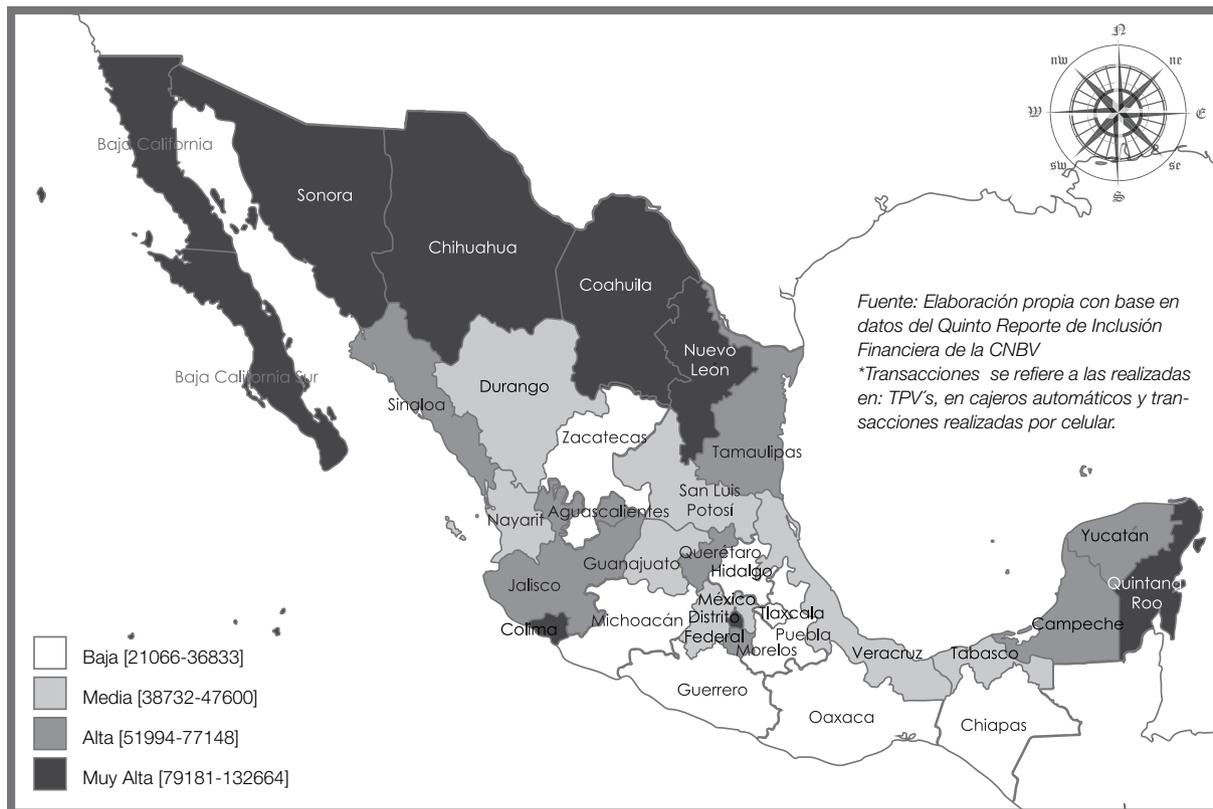


El Mapa 9 muestra el uso que hacen las mujeres de los servicios de crédito de la Banca Comercial. Los servicios de crédito por parte de la Banca Comercial se refieren a tarjetas de crédito, crédito hipotecario, crédito automotriz, crédito personal, nómina y crédito grupal. El Mapa 9 muestra el número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas. En el Mapa 9 se observa que en los estados de Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Michoacán, Zacatecas, San Luis Potosí, Guanajuato e Hidalgo las mujeres cuentan

con un menor número de contratos de crédito por parte de la Banca Comercial. En las entidades de Baja California Sur, Sonora, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Quintana Roo y Colima las mujeres cuentan con un mayor número de contratos de crédito por parte de la Banca Comercial. En las entidades federativas más vulnerables como Chiapas, Oaxaca, Guerrero las mujeres usan menos los servicios de crédito de la Banca Comercial.

Mapa 10

Uso que hacen las mujeres de la Banca Comercial a través de diversas transacciones (número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas, datos a diciembre del 2012)



El Mapa 10 muestra el uso que hacen las mujeres de la Banca Comercial a través de diversas transacciones, dichas transacciones son realizadas en Terminales Puntos de Venta, en cajeros automáticos y a través del uso del teléfono celular. El mapa 10 muestra el número de contratos por cada 10,000 mujeres adultas. En el Mapa 10 se observa que en los estados de Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Michoacán, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y Zacatecas las mujeres realizan un menor número de transacciones a través de la Banca Comercial. En las entidades de Baja California Sur, Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Quintana Roo las mujeres realizan un mayor número de transacciones a través de la Banca Comercial. Nuevamente las entidades federativas más vulnerables como Chiapas, Oaxaca, Guerrero son donde las mujeres realizan menos transacciones a través de los instrumentos de la Banca Comercial.

Conclusiones

Las mujeres son más vulnerables y enfrentan condiciones laborales menos favorables para poder enfrentar las características de la oferta financiera formal en el país. El hecho de que las mujeres no hagan uso del sistema financiero formal, obedece a las barreras de oferta y las barreras que perciben las mujeres desde el punto de vista de la demanda individual.

La insuficiencia o variabilidad del ingreso de las mujeres y la autoexclusión son las barreras más importantes que enfrentan las mujeres en el mercado financiero mexicano, las cuales están influidas por sus altas condiciones de vulnerabilidad individual, como su nivel de ingresos, educación y ocupación, así como el tamaño de la comunidad donde

habitan. La preferencia por el mercado financiero informal también es una variable predominante en su acceso a instrumentos financieros formales. Adicionalmente, un alto porcentaje de las mujeres carece de educación financiera, por lo que conoce de forma limitada los posibles beneficios que podría obtener de la utilización de los servicios financieros formales.

A través de este estudio se observa una disparidad en el uso de los servicios financieros entre hombres y mujeres, se encuentran diferencias en la forma en que las mujeres ahorran, obtiene créditos, hacen pagos y administran sus riesgos en relación con los hombres.

Las mujeres usan menos los productos de captación formal que los hombres, usan más el ahorro informal, más el crédito formal, menos los seguros privados, menos las cuentas de ahorro para el retiro, menos las sucursales bancarias, menos los cajeros automáticos y usan por igual que los hombres los corresponsales bancarios. Es en las zonas urbanas donde las mujeres usan más los servicios financieros.

En México, según datos de la ENIF del 2012, 35.5% de los adultos tiene cuenta de ahorro, nómina o inversión en una institución financiera formal. Sin embargo, las mujeres presentan un menor nivel de bancarización (30%) que los hombres (42%), lo cual sucede sin importar el tamaño de la localidad. En las zonas urbanas, la proporción de usuarias de ahorro formal es más alta que en localidades pequeñas (menos de 15,000 habitantes).

La edad de las mujeres es una característica relevante en el nivel de inclusión financiera pues ésta es mayor entre las mujeres de edades medias que en las edades jóvenes o avanzadas. La educación

también es un factor relevante en la bancarización de las mujeres, a mayor nivel de instrucción de las mujeres se observa una mayor bancarización. También el nivel de ingresos influye en su bancarización, se observa una mayor bancarización entre mujeres que ganan más ingresos al mes que las que ganan menos.

Si bien un alto porcentaje de las mujeres ahorran, este ahorro se realiza principalmente a través de mecanismos informales. Esto es un fenómeno generalizado, pues a nivel mundial la mayor parte de las mujeres no utiliza al sistema financiero para ahorrar. En cuanto al crédito informal, cuando las mujeres enfrentan shocks negativos al ingreso, las mujeres utilizan sus fuentes cercanas y accesibles para salvar la situación de emergencia de sus hogares, la familia y los amigos desempeñan un rol importante ante estos imprevistos económicos. Ante una emergencia las mujeres recurren principalmente a préstamos entre familiares y amigos o empeñan alguno de sus activos.

La inclusión financiera ha ido tomando especial interés, se han implementado algunas medidas regulatorias para que un mayor número de personas se pueda beneficiar del sistema financiero a través de productos y servicios financieros como la banca móvil, los corresponsales bancarios, la simplificación de los requisitos para apertura de cuentas bancarias “cuentas simplificadas”, así como la competencia entre bancos mediante la creación de la Banca de Nicho. Adicionalmente se ha promovido una mayor competencia en el sector bancario a través de productos básicos estandarizados y el diseño de un programa que permite a los pequeños ahorradores la posibilidad de recibir el rendimiento que pagan los Certificados de la Tesorería y

al que anteriormente sólo podían acceder grandes inversionistas.

Sin embargo, la inclusión financiera de las mujeres es un tema pendiente en la agenda pública, conocer a este sector y crear una oferta institucional competitiva que coincida con las características de la demanda financiera de las mujeres es esencial para la inclusión financiera de un sector que representa más de la mitad de la población del país.

Las ventajas de la inclusión financiera de las mujeres son diversas, están relacionadas con efectos en su empoderamiento, con el impacto en la movilidad social, la reducción de la pobreza, el desarrollo de las capacidades básicas del hogar y con el desarrollo de su capital humano.

Algunas de las medidas por el lado de la oferta institucional en las que se podrían incidir para lograr una mayor inclusión financiera de las mujeres están relacionadas con el acceso a crédito en condiciones más favorables que las que brinda el mercado informal, capitalizar la seguridad que ofrece el ahorro formal y la posibilidad de administrar o mitigar riesgos mediante seguros. Por otro lado también se podría incidir en las condiciones para reducir su vulnerabilidad y las disparidades económicas que enfrentan generando acceso a recursos para educación o salud así como la posibilidad de invertir en nuevos negocios o ampliar los existentes y propiciar mecanismos más accesibles para enfrentar eventos contingentes.

Además de los mecanismos señalados, sería conveniente crear productos concretos que faciliten las transacciones y hagan más seguras las operaciones que requieren las mujeres, como la recepción de remesas o el pago de transferencias gubernamentales de programas sociales.

Por el lado de la cobertura regional, en las entidades federativas más vulnerables como Chiapas, Oaxaca, Guerrero las mujeres realizan menos transacciones, tienen menos contratos de crédito y menos servicios de captación a través de los instrumentos de la Banca Comercial, lo contrario ocurre en entidades donde las mujeres presentan menores condiciones de vulnerabilidad como Baja California, Baja California Sur, Sonora y Quintana Roo. Las entidades donde hay un mayor porcentaje de mujeres pobres, una mayor disparidad en el ingreso y menor desarrollo humano las mujeres tienen una mayor cobertura a través de los instrumentos e instituciones de las Entidades Financieras Populares. Las acciones que se tomen para alcanzar una mayor inclusión financiera deberían centrarse en las zonas rurales y en las entidades del sur del país donde se concentran las mujeres con mayor vulnerabilidad. El riesgo de no tomar medidas en este sentido es un contagio a otros sectores de la población y a otras regiones del país. Finalmente, la inclusión financiera de las mujeres no sólo debe estar dirigida a acciones a favor de un mayor acceso financiero sino también de una mayor expansión geográfica.

Bibliografía

- Adelman, Laura, Sue Middleton and Karl Ashworth, (1999). Intra-Household Distribution of Poverty and Social Exclusion: Evidence from the 1999 PSE Survey of Britain, working paper no. 23, Poverty and Social Exclusion, Center of Research in Social Policy.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, vol. 3, No. 1, January 1985 , pp S33-S58.
- Burgess, R. and R. Pande (2005). Do Rural Banks Matter? Evidence from the Indian Social Banking Experiment. *American Economic Review*.
- Caputo, Richard K., and Arthur Dolinsky (1998). Women's Choice to Pursue Self-Employment: the Role of Financial and Human Capital of Household Members, *Journal of Small Business Management*, Vol. 36, No. 3 , July 1998.
- Demirgüç-Kunt, A and L. Klapper (2012). Measuring Financial Inclusion, The Global Findex Database. Policy Research Working Paper 6025. World Bank.
- Demirguc-Kunt A., L. Klapper and D. Singer (2013). Financial Inclusion and Legal Discrimination against Women: Evidence from Developing Countries. Policy Research Working Paper. The World Bank.
- Dupas, P. and J. Robinson (2009). Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya. National Bureau of Economic Research Working Paper 14693.

- Hagan, John (1990). The Gender Stratification of Income Inequality Among Lawyers, Social Forces, *Oxford Journals*, Social Sciences, 68 (3): 835-855.
- Johnson, S. (2004). Gender Norms in Financial Markets: Evidence from Kenya. *World Development* 32(8):1355-74.
- Joseph Rowntree Foundation (2013). Distribution of income within families receiving benefits, en línea [<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/spr468.pdf>]
- Kabeer, Naila (1997). Women, Wages and Intra-household Power Relations in Urban Bangladesh, *Development and Change*, Volume 28, Issue 2, pp. 261-302.
- Khandker, S and M. Pitt (1998). The Impact of Group-Based Credit Programs on Poor Households in Bangladesh: Does the Gender of Participants Matter? *Journal of Political Economy* 106 (5): 958-96.
- Karlan, D., A. Ratan and J. Zinman (2013). Savings by and for the Poor: A Research Review and Agenda. CGD Working Paper 346. Washington, DC: Center for Global Development.
- Keera, Allendorf (2007). Couples' Reports of Women's Autonomy and Health-Care Use in Nepal, *Studies in Family Planning*, Vol. 38, No. 1, pp. 35-46
- Leyshon, Andrew, French, Shaun and Paola Signoretta (2008). Financial Exclusion and the Geography of Bank and Building Society Branch Closure in Britain *Transactions of the Institute of British Geographers*, New Series, Vol. 33, No. 4 (Oct., 2008), pp. 447-465.
- Lizmova, Nina (2007). Análisis de mapas como un método de investigación de fenómenos naturales y socioeconómicos, *Revistas Científicas*, Universidad de Caldas (2007-04-16), en línea [<http://lunazul.ucaldas.edu.co/index.php?option=content&task=view&id=332>]
- Mincer, Jacob and Polachek (1974). Solomon Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, NBER papers, pp. 76-110, en línea [<http://www.nber.org/chapters/c3685>]
- Voss, P., D. Logg, R. Hammer and S. Friedman (2005). County Child Poverty Rates in the US: A Spatial Regression Approach. Mimeo.
- World Bank (2012). The World Development Report 2012: Gender Equality and Development, en línea [<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22850821~pagePK:64167689~piPK:64167673~theSitePK:7778063,00.html>]
- World Bank (2014). en línea [<http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/>]
- Zoë, Oxaal (1997). Education and Poverty: A Gender Analysis, BRIDGE (development - gender), Institute of Development Studies, Report prepared for the Gender Equality Unit, Swedish International Development Cooperation Agency (Sida), <http://www.ids.ac.uk/bridge/>

**Feminización del ingreso familiar
en México 2000-2010**

Armando Pizarro Morales

Introducción

En México, como en otros países de América Latina¹, la situación de las mujeres en el ámbito laboral se caracteriza por tener discriminación que se manifiesta de diversas formas. Estas obedecen a rasgos culturales arraigados en la sociedad mexicana que se han transmitido de generación en generación.

En las últimas décadas, las mujeres han luchado por lograr una sociedad más justa, que permita la igualdad de oportunidades laborales, acceso a la educación, salud, vivienda y alimentación. Estos esfuerzos han rendido frutos: las mujeres tienen más participación en el trabajo y aportan cada vez más ingresos a las familias mexicanas. Sin embargo, están lejos de cerrar las brechas de bienestar que existen entre hombres y mujeres en cuestión de la calidad de sus ingresos y de sus condiciones laborales.

En este contexto de creciente participación femenina en las actividades económicas, se observa que cada vez más mujeres de familias de bajos ingresos se ven en la necesidad de asumir una parte importante de la reproducción de la fuerza de trabajo

¹ De acuerdo con (Buvinic, 1990; Folbre, 1991a, 1991b) se pueden identificar tres orientaciones sociales que están asociadas al crecimiento de la jefatura femenina de los hogares en los países menos desarrollados como serían en primer lugar la que tiene que ver con la migración temporal o definitiva de varones; la viudez femenina, resultado de las diferencias entre varones y mujeres en la edad de casarse y en la esperanza de vida; la migración de mujeres jóvenes hacia las áreas urbanas; la separación y el divorcio, así como la fecundidad adolescente y el incremento de las madres solteras; la segunda que consiste en el debilitamiento, a la par del desarrollo económico, de los sistemas tradicionales de relaciones familiares que regulaban las transferencias de ingreso desde los padres hacia las mujeres y sus hijos. Así también Folbre (1991a, 1991b) ha sugerido que la desconexión existente entre los hijos y los ingresos de sus padres constituye una preocupación creciente de las mujeres en países desarrollados y menos desarrollados que en la mayoría de los casos; más que constituirse en una elección de las mujeres, toma la forma de una independencia económica forzada. La tercera está asociada a las consecuencias sociales de las crisis económicas y los programas de ajuste implementados por los gobiernos de los países de la región durante la década de los ochenta.

dentro de las unidades domésticas, haciéndose cargo no sólo del trabajo doméstico sino también de la manutención económica del hogar² (Acosta, 1995).

En este trabajo se analiza la evolución de la participación laboral de las mujeres, de sus ingresos y condiciones laborales desde la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado hasta la primera década del nuevo siglo. El artículo se estructura en seis apartados. En la primera parte se expone la evolución de la economía; en la segunda parte la situación del mercado de trabajo en la primera década del siglo XXI; en la tercera parte se describe el marco teórico en el cual se sustenta este documento; en la cuarta parte se describen los principales indicadores que dan cuenta de la situación económica de las mujeres en México; en el quinto apartado se hace un recuento de las políticas sociales dirigidas a combatir la desigualdad de género; por último se brindan conclusiones y recomendaciones sobre el tema.

La idea de realizar esta investigación surge al ver que la igualdad de género es uno de los pendientes de la agenda social de México. Las mujeres en países industrializados y en desarrollo han tenido que luchar frente a las adversidades que el solo hecho de ser mujeres representa, ante un mundo cuyas raíces son profundamente patriarcales. Para constatarlo, sólo basta con consultar los numerosos estudios que se han realizado para plasmar las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo,

² Detrás del aumento en la incorporación femenina a las actividades laborales se encuentra el deterioro de los niveles de vida de las familias mexicanas de menores ingresos, producto de la caída acumulada durante varios años de los ingresos reales y debido a la escasez de empleo masculino. La existencia de estos procesos sugiere que la responsabilidad económica de la mujer en los hogares, especialmente los de bajos ingresos (Lustig, 1986, 1992; García, 1992, 1993; García y Oliviera, 1993, 1994).

la familia y la vida social en general, además afirmar que es más fuerte su impacto en los estratos pobres de la población de un país.

Complementando el párrafo anterior se puede establecer que las mujeres son las principales responsables del trabajo doméstico no valorado económicamente ni remunerado así como del cuidado de los niños lo que trae como consecuencia que generen menos ingresos que los hombres en el mismo grupo de edad. Esto también se ve reflejado en los hogares cuyo jefe de familia es una mujer y cuyas jornadas de trabajo son más largas y el pago es menor tanto en la economía formal como informal. Finalmente, si se quiere crecer como sociedad y economía, se debe ser justo y equitativo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y no basta con dar trabajo sino que este debe contar con las mismas condiciones. Por lo que, para lograr el desarrollo económico, político y social se hace necesaria la intervención de la mujer en las políticas públicas de tipo social. El Estado en su papel de regulador, debe alentar la interacción de todos los sectores en el proceso de toma de decisiones incluyendo la equidad de género

La problemática vivida por las mujeres se ha mantenido por mucho tiempo en el mundo y en México. Como se sabe, hoy en día a pesar de los enormes esfuerzos y resultados alcanzados a favor de las mujeres, aún se presenta una realidad adversa y dispar para este segmento de la población. A nivel mundial la discusión sobre la equidad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres comenzó a ocupar un lugar importante a mediados de la década de los setentas y este interés se sigue manteniendo como se ve reflejado en el 2002 con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre los

cuales sobresale como finalidad promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Es innegable que los esfuerzos que se han dado en favor del desarrollo de la mujer a través de los instrumentos institucionales no han sido suficientes para modificar la condición de desigualdad de la mujer pero no dejan de reconocerse los progresos que ha habido como fue la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Mujeres en 2001, institución que tiene entre sus principales objetivos la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

Asimismo, se puede observar que las mujeres han aumentado su participación en el empleo desde mediados de la década de los noventa así como un avance contra la discriminación laboral en el país, sin embargo, no ha sido suficiente para alcanzar una equidad ante sus compañeros varones. La baja calidad de los empleos y la discriminación salarial siguen manteniéndose en la actualidad.

Ligado a lo anterior, la mayoría de mujeres trabajan en el sector servicios. Si se toma en cuenta que el terciario es un sector que demanda una cantidad importante de mano de obra no calificada, el salario que perciben las mujeres suele ser de mala calidad y con rasgos de discriminación. Asimismo, de los ocupados en el sector terciario denota la distancia que existe entre la estructura interna de nuestro país y la de los países más desarrollados.

Por último, la presente investigación se limita al sexenio de Vicente Fox y los primeros cuatro años de Felipe Calderón, debido a que se dio la alternancia en el poder en un marco pluripartidista, porque el análisis del fenómeno se ve limitado debido a la escasez de información estadística sobre género y porque el combate a la desigualdad y el estudio de la misma no había tenido mayor importancia para la

agenda política, sino hasta la aparición del Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresa) donde se le dio un enfoque de género a los programas sociales implementados por el gobierno y que sirvió de base al surgimiento del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (Oportunidades) para ayudar a las mujeres en diversos ámbitos.

La feminización del ingreso familiar

La igualdad de género es uno de los temas pendientes de la agenda social de México, como en muchas partes del mundo. Las mujeres en países industrializados y en desarrollo han tenido que luchar frente a las adversidades que el solo hecho de ser mujeres representa, ante un mundo cuyas raíces son profundamente patriarcales. Para constatarlo, sólo basta con consultar los numerosos estudios que se han realizado para plasmar las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo, la familia y la vida social en general, además afirmar que es más fuerte su impacto en los estratos pobres de la población de un país.

Pero ¿qué es la equidad de género y la visión que surge de ese concepto? Se puede definir la equidad de género como “una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones” (Sedesol, 2013).

En el seno de la misma sociedad se forman conceptos y creencias en el imaginario colectivo que forman parte esencial de los usos y costumbres de las personas. Así, lo que se entiende como femenino y masculino en el ámbito cultural, se ve frecuentemente relegado a lo reproductivo y productivo, respectivamente. Estas formas y creencias tienden a discriminar a las mujeres y están todavía muy arraigadas en la cultura de países como México, a pesar de avances significativos en planos como la educación (CEPAL, 2007).

Las actividades que tienen las mujeres muchas veces juegan un rol de reproducción, las cuales incluyen el desarrollo de actividades no remuneradas como la crianza y la educación de las hijas y los hijos, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes y de adultos mayores. Esta es la base de la división sexual del trabajo³ (Inmujeres, 2013).

En particular, en las regiones en que predomina la pobreza se hace mucho más evidente la relación entre el ingreso bajo del país en cuestión y las desigualdades de distribución del ingreso, el nivel educativo de la población y las diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto tiende a retroalimentar a la pobreza misma y a reforzar las desigualdades de origen, sean de clase, género, edad o etnia (CEPAL, 2010).

³ La asignación de tiempo entre ocio, trabajo de mercado y el trabajo del hogar de cada miembro de la familia es determinada por la especialización biológica o cultural de las funciones y por los ingresos de mercados específicos, tomando como unidad de decisión a la familia, es decir acepta que la división del trabajo está determinada por factores biológicos y socio-culturales (Mincer 1962).

Tipos de discriminación hacia las mujeres

De acuerdo con Inmujeres (2013) existen al menos cuatro tipos de discriminación hacia el sector femenino de la población, los cuales son: discriminación salarial, discriminación en el empleo, discriminación ocupacional y discriminación de adquisición de capital humano.⁴ Las primeras tres se refieren a las condiciones adversas a las cuales se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, ya sea por un pago menor al de sus compañeros varones al realizar la misma actividad, por maternidad o embarazo, e incluso por una exclusión explícita tradicional en una ocupación determinada (ocupaciones “masculinas” como operación de transporte, trabajo agrícola y la milicia). El último tipo de discriminación se refiere al menor acceso de las mujeres a la capacitación laboral o a la adquisición de un mayor grado de escolaridad.

Educación y equidad de género

No cabe duda que la educación⁵ es parte fundamental para ampliar los conocimientos, convivencia y valores en una sociedad. Particularmente, los efectos que tiene la educación sobre la equidad de género pueden dividirse en tres partes: aumento en el capital humano femenino,⁶ ampliación de la jornada

⁴ Becker define al capital humano como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, esperando en el futuro que su formación le otorgue la posibilidad de obtener un salario más elevado.

⁵ Los objetivos de desarrollo del milenio pactados en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas (ONU) donde participa México, fueron 8 donde buscan dar solución o alternativas a los problemas más apremiantes de la humanidad, como es la pobreza, el VIH/SIDA, o promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, que es el objetivo 3 el cual está enfocado a incrementar la cobertura de niños y niñas en cuanto a la educación básica.

⁶ Las personas más educadas, capacitadas o más experimentadas, pueden ser más productivas y recibir un mejor salario. Además el capital humano juega un papel importante en el estudio del desarrollo, de la distribución de la renta, de la rotación del trabajo, entre otros (Becker, 1985).

escolar (con la consecuente disminución del tiempo de cuidado de los hijos) y la adquisición de valores de respeto e igualdad entre hombre y mujeres.

La educación y la calidad de la misma juegan un papel importante en el combate a la desigualdad de género debido a que en sí misma, genera conocimientos que las personas pueden adquirir y aumentar el capital humano de la economía. A su vez, lo anterior ayuda a las mujeres que asisten a la escuela a acortar la brecha laboral existente entre ellas y los hombres al estar más capacitadas para el trabajo, mejorando así sus expectativas de ingreso. El efecto que tiene el nivel educativo sobre las mujeres puede ser de forma directa, como se explicó en el párrafo anterior, pero también puede surtir efectos indirectos para las mismas, ya que si se eleva la cobertura y la jornada escolares, las mujeres madres de familia tienen la opción de llevar a sus hijos a la escuela y extender su jornada laboral, afectando positivamente su nivel de ingreso y la calidad de vida de los hogares que habitan. Esto, por supuesto, ayuda a la emancipación y a la igualdad de género⁷ (CEPAL, 2010).

Lo anterior puede ser significativo para las mujeres de hogares pobres, ya que son en estos en los que se registra un mayor número de niños menores de doce años (Cortés, 2005).

El otro efecto que tiene la educación sobre la equidad de género se refiere a los valores de igualdad

⁷ Las instituciones sociales (las normas sociales, las costumbres, los derechos, las leyes) así como las instituciones económicas dan forma a los roles y las relaciones entre mujeres y hombres e influyen el acceso a los recursos, qué actividades pueden desarrollar y en qué forma pueden participar en la sociedad. Al igual que estas instituciones macro, los hogares también tienen un papel fundamental en la formación de relaciones de género y en la transmisión de estas relaciones. En el caso de las mujeres, quienes por razones culturales -la imagen del hombre proveedor y su rol reproductivo- son las que ven más restringida su posibilidad de participación y las que normalmente tienen que negociar el uso de su tiempo.

de derechos y de respeto a las diferencias entre hombres y mujeres adquiridos por los educandos en la escuela (CEPAL, 2007). Cuando esos valores son interiorizados por las personas a edades tempranas se puede tener un avance hacia una sociedad más justa y equitativa.

Lograr un crecimiento económico sostenido requiere del uso de todos los recursos disponibles, por lo que subutilizar la fuerza productiva de las mujeres implica un desperdicio de años de inversión en su educación. Sin embargo, existen múltiples barreras institucionales (formales e informales) que impiden este resultado. Mientras que el desarrollo por sí mismo puede favorecer el empoderamiento de las mujeres, es decir, al mejorarse el estatus de las mujeres se tienen beneficios en otros aspectos del desarrollo.

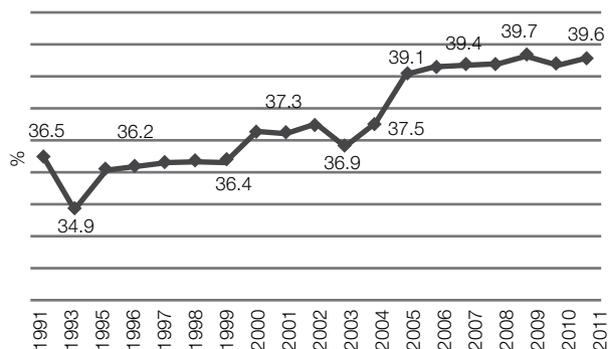
Asimismo, un mayor control por parte de las mujeres de los recursos de los hogares lleva a mayores inversiones en el capital humano de los niños y niñas en esos hogares, y ese mayor capital humano conlleva un potencial de crecimiento económico.

El ingreso de las mujeres mexicanas

En México, las mujeres han logrado avanzar en el terreno laboral y en la toma de decisiones en el hogar. El mercado laboral femenino es más dinámico que el de los hombres y suelen ser las que captan más rápidamente las vacantes de empleo (Abramo, 2004). Lo anterior puede verse en el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el empleo y en la tasa de crecimiento del empleo femenino, como se puede observar en las figuras 3 y 4.

Figura 3

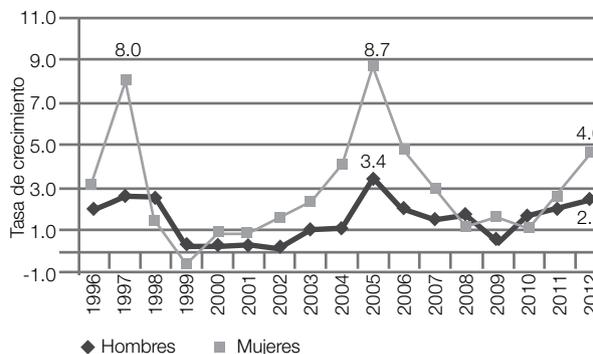
Tasa de participación de las mujeres en el empleo no agrícola



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

Figura 4

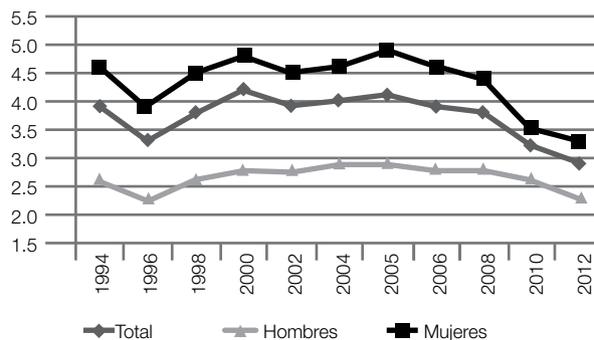
Tasa de crecimiento del empleo femenino



Fuente: elaboración propia, con datos de INEGI y STPS.

Podemos observar que las mujeres han aumentado su participación en el empleo en poco más de tres puntos porcentuales desde mediados de la década de los noventa del siglo pasado. Esto significa que las mujeres tienen mayor éxito en la obtención del empleo, así como un avance contra la discriminación laboral en el país. Además, la tasa de crecimiento del empleo de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres, siendo superado únicamente en cuatro de los dieciséis años de la muestra. El aumento de la esperanza de vida, mayores niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de su vida económicamente activa, son algunos de los indicadores sociodemográficos que han contribuido a despertar en muchas mujeres el interés por desarrollar una actividad productiva, como parte de su autonomía personal y de su proyecto de vida (Inmujeres, 2013). Sin embargo, este crecimiento no es suficiente para lograr una equidad ante sus compañeros varones. Al observar la Figura 5 la calidad de los empleos y la discriminación salarial son un tema que se ha debatido durante muchos años y, sin embargo, sigue estando vigente en la actualidad.

Figura 5
Ingreso sobre la línea de pobreza



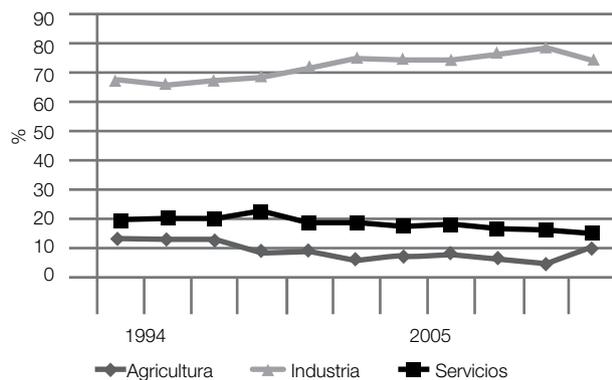
Fuente: elaboración propia, con datos de CEPAL.

La Figura anterior muestra que el ingreso promedio de las mujeres supera por muy poco a la línea de pobreza, en comparación con la de los hombres. El ingreso de los hombres siempre supera al de las mujeres aunque en 2012 la diferencia entre ingresos se ha reducido y es la más baja desde 1994. Cabe señalar que la calidad de los ingresos de los mexicanos ha sufrido una disminución, colocándose por debajo de los niveles registrados en las dos décadas pasadas, acentuándose esta situación en las mujeres.

Ligado a lo anterior, la mayoría de mujeres trabajan en el sector servicios, llegando a ser más del 70% de la fuerza laboral femenina como se observa en la Figura 6. Si se toma en cuenta que el terciario es un sector que demanda una cantidad importante de mano de obra no calificada, el salario que perciben las mujeres suele ser de mala calidad y con rasgos de discriminación.

Figura 6

Estructura de la población ocupada femenina por sectores económicos

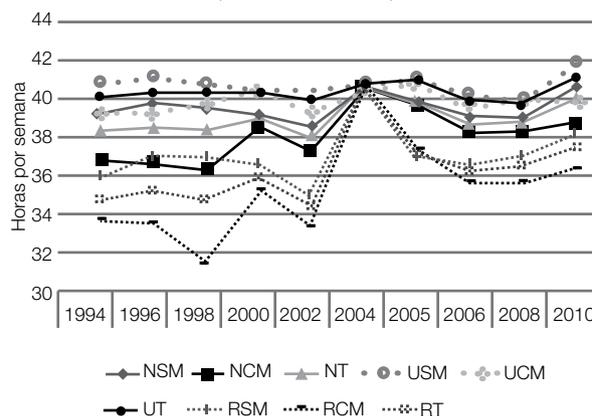


Fuente: elaboración propia, con datos de CEPAL.

Por otro lado, la estructura del hogar es determinante a la hora de que las mujeres toman la decisión de trabajar. El hecho de ser madres aumenta la necesidad de un ingreso mayor en el hogar, impulsándolas a buscar trabajo. Generalmente, las mujeres que habitan en zonas urbanas tienen mayor libertad y convicción para insertarse en el mercado laboral, debido a que, entre otras cosas, tienen un mayor grado de escolaridad respecto a sus similares en zonas rurales como se muestra en la Figura 7. Pero un hecho muy interesante es que las mujeres en zonas rurales han incrementado las horas laborales a la semana de una forma importante, incluso con menores en casa.

Figura 7

Jornada laboral de las mujeres económicamente activas (horas a la semana)



Fuente: elaboración propia, con datos de CEPAL.

Cabe subrayar que los ingresos de las mujeres no pueden considerarse complementarios, dado que en muchos casos constituyen el único sostén del hogar. Datos proporcionados por el INEGI relativos a hogares con jefatura femenina indican que en el año 2005 el 23% de los hogares del país estaba a cargo de una mujer como se puede apreciar en la Tabla 1. Esta cifra ha ido en aumento, con excepción de los hogares no familiares, en donde no hay hijos ni pareja conyugal.

Tabla 1
Hogares en donde la mujer es jefa de familia

Tipo de hogar	2000			2005		
	No. de hogares	Con jefa de hogar	%	No. de hogares	Con jefa de hogar	%
Total de hogares	22,268,916	4,597,235	20.64	24,803,625	5,717,659	23.05
Familiares	20,751,979	3,882,202	18.71	22,790,188	4,774,132	20.95
Nucleares	15,294,905	2,235,639	14.62	16,927,956	2,872,837	16.97
Extensos	5,457,074	1,646,563	30.17	5,862,232	1,901,295	32.43
No familiares	1,498,613	708,214	47.26	1,974,361	930,716	47.14
Corresidentes	95,434	41,998	44.01	115,109	49,959	43.40
Unipersonales	1,403,179	666,216	47.48	1,859,252	880,757	47.37

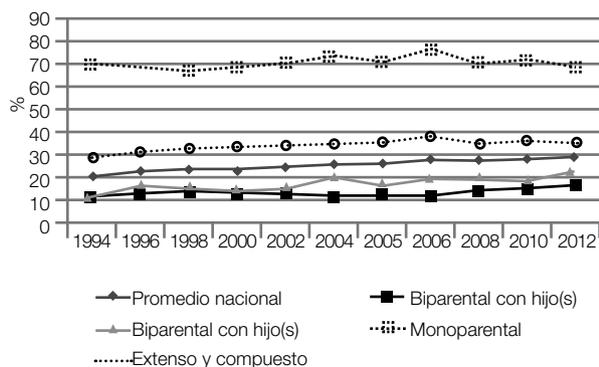
Fuente: elaboración propia, con datos de los censos de población y vivienda, 2000 y 2005, INEGI.

A juzgar por los datos obtenidos, la toma de decisiones realizadas por una mujer ha aumentado. Sin embargo, esto corresponde generalmente a una situación en la que no hay pareja conyugal. Con los datos de la siguiente Tabla podemos observar que las mujeres que viven con un hombre disminuyen su participación en los ingresos del hogar. Es cierto

que existen casos en que los hogares son encabezados por una mujer aunque ésta no sea la principal proveedora de ingresos, pero esta es la excepción y no la regla. Por lo regular una mujer que no consigue insertarse en el mercado laboral, se dedica al cuidado de los hijos y su poder de decisión pasa a segundo término.

Figura 8

Hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos

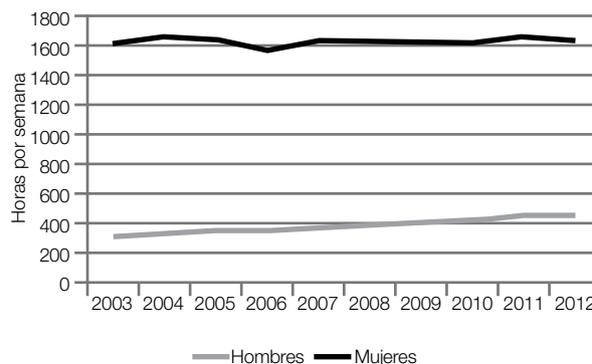


Fuente: elaboración propia, con datos de CEPAL.

Los hogares monoparentales (en donde existe solo padre o madre como responsable de los hijos) son dominados por las mujeres, seguidos por el tipo de hogares extensos y compuestos, en donde hay personas ajenas al núcleo familiar, ya sean familiares o no. Los hogares en los que existe una pareja conyugal son los que menos tienen participación de la mujer en el ingreso del hogar. Las mujeres asumen con mayor protagonismo ambos roles, el de trabajadoras y jefas de hogar, con lo cual tienen una doble carga. También se pone en evidencia la rigidez en los papeles de género al seguir relegando a las mujeres el cuidado de los hijos y de otras personas que necesitan ayuda (ancianos, enfermos, personas con capacidades diferentes, etc.), realizar los quehaceres del hogar y preparar los alimentos, lo cual las obliga a llevar a cabo al mismo tiempo trabajo remunerado y no remunerado.

Figura 9

Horas a la semana dedicadas al trabajo no remunerado



Fuente: elaboración propia, con datos de INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales de México.

Programas sociales para la equidad de género

La problemática vivida por las mujeres se ha mantenido por mucho tiempo en México. Sin embargo, el combate a la desigualdad y el estudio de la misma no había tenido mayor importancia para la agenda política. No fue sino hasta la aparición del Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresá) que se le dio un enfoque de género a los programas sociales implementados por el gobierno. Desde entonces, han surgido diferentes programas para ayudar a las mujeres en diversos ámbitos.⁸

Progresá seguía una estrategia que daba transferencias de efectivo a los hogares rurales pobres con la condición de que sus hijos menores de edad asis-

⁸ A nivel de América Latina se tienen ejemplos de este tipo de programas en países como: Honduras, Brasil y Argentina. En el caso de Honduras con el Programa de Asignación Familiar (PRAF) que considera un bono escolar, un bono materno-infantil y un bono para la tercera edad. En Brasil su programa Bolsa Familia consta de una asignación monetaria según el tamaño de la familia y el grado de pobreza. Finalmente Argentina con el programa Asignación Universal por Hijo (AUH) que cubre a hijos e hijas de trabajadores registrados como no registrados en algún programa de derechohabencia.

tieran a las escuelas locales y que la familia entera acudiera a hacerse revisiones de salud periódicas en las clínicas regionales. Estas transferencias de efectivo se entregaban a la mujer, fuera o no la jefa de familia (Moreno-Brid y Ros, 2012). Para el 2014, la exigencia subió al pedirseles a las familias mandar a los jóvenes menores a 21 años que hayan adquirido educación básica, a inscribirse en planteles de educación media superior (Sedesol, 2014).

El programa lanzado por el presidente en turno, Ernesto Zedillo, inició operaciones en las zonas rurales en 1997 y se convirtió en el año 2000 en el Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (o simplemente Oportunidades) comenzado el sexenio de Vicente Fox. El programa seguiría con la estrategia de canalizar los apoyos preferentemente a través de las madres de familia y se impulsó una política de becas que contrarresta las desventajas de las niñas para acceder a la educación, contribuyendo así a cerrar la brecha entre hombres y mujeres. Las becas se entregan durante los diez meses del ciclo escolar. Su monto es creciente a medida que el grado que se cursa es más alto. En secundaria y educación media superior, las becas para las mujeres son superiores a las de los hombres, debido a que son ellas en este nivel educativo, quienes tienden a abandonar sus estudios en mayor proporción y en edades más tempranas que los hombres.

Cabe señalar que también brinda suplementos alimenticios para lactantes, niños en condiciones de desnutrición y mujeres embarazadas.

En general, las titulares son mujeres en ambos grupos, si bien se observa una diferencia significativa de un 97% entre las que cuentan con tarjeta de débito, y 95% entre las que cuentan con tarjeta de prepago. Es muy clara la diferencia en el perfil entre

ambos grupos de titulares. Las titulares que reciben los apoyos con tarjeta de débito son más jóvenes (40 años contra 46.5 de las que cuentan con prepago), y en promedio están cercanas a 6 años de estudios en comparación con menos de 4 para las de prepago. De las mujeres con tarjeta de prepago, cerca de la tercera parte no saben leer y escribir, condición que ocurre en cerca de 12% de las que reciben apoyos con tarjetas de débito. Por lo que se refiere al estado civil, la proporción de las que están divorciadas o separadas es mayor en las que reciben con tarjeta de débito, y son también ellas las que en una mayor proporción reportaron realizar alguna actividad económica (cerca de 57% vs cerca de 39%).

El perfil se asocia claramente con la zona de residencia, ya que las que reciben apoyos por tarjeta de débito, casi 96% viven en zonas urbanas, lo que ocurre únicamente en 29.6% de las que cuentan con tarjeta de prepago. De forma relacionada, en tanto que 34.3% de las que cuentan con tarjeta de prepago reportó hablar alguna lengua indígena, esta condición la reportó únicamente 10.1% de las que cuentan con tarjeta de débito.

A pesar de que las titulares que cuentan con tarjeta de débito han estado en el Programa en promedio la mitad del tiempo del que llevan las que manejan tarjetas de prepago, conocen en mayor medida los diferentes apoyos que integran Oportunidades. (Análisis descriptivo de medios de pago). De hecho, el rubro donde se observó el mayor incremento en la toma de decisiones de las mujeres beneficiarias, fue en quién decide las compras de ropa y calzado para los niños del hogar; pues el incremento fue del 7.28% de beneficiarias que tomaron esta decisión en 2009. Aunado a lo anterior,

el 4.15 y 5.56% más de mujeres tomaron la decisión de llevar a sus hijos al médico y de enviarlos a la escuela respectivamente.

Por otro lado como se puede apreciar en la Tabla 2 las familias beneficiarias de dicho Programa Social han aumentado a lo largo de su implementación

tanto en zonas rurales como en urbanas a lo largo de las administraciones, aunque suelen presentar estacionalidad en diversos años, por ejemplo de 2004 a 2008 el número de familias beneficiarias se mantuvo en 5 millones.

Tabla 2
Familias beneficiarias del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades

2000	2,476,430	2007	5,000,000
2001	3,116,042	2008	5,000,000
2002	4,240,000	2009	5,209,359
2003	4,240,000	2010	5,818,954
2004	5,000,000	2011	5,827,318
2005	5,000,000	2012	5,845,056
2006	5,000,000	2013	5,922,246

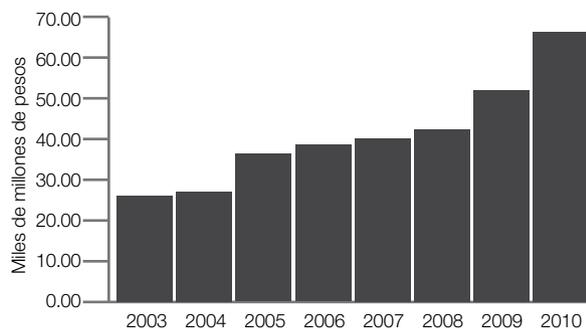
a/ Para los años de 2000 y 2001 se considera el Programa de Educación, Salud y Alimentación implementado durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León que es el antecedente del PDHO.

Fuente: elaboración propia con datos de la Secretaría de Desarrollo Social.

Como se observa en la Figura 10 al igual que el número de familias beneficiarias el Gasto Público Federal para este programa tiende a ser semejante durante periodos de 3 o 4 años y cada incremento del Gasto Público Federal coincide con el aumento en el padrón del programa.

Figura 10

Gasto Federal destinado al Programa de Desarrollo Humano Oportunidades 2003-2010



Fuente: Elaboración propia con datos de Presupuesto de Egresos de la Federación para todos los años (2003-2013).

En el Diario Oficial de la Federación (DOF), se dieron a conocer varios acuerdos para establecer las reglas de operación del programa Oportunidades. Como se dijo anteriormente, este programa recogía la idea de la igualdad de género y por eso vale la pena revisar esos documentos, que a la letra mencionan:

“Por cada familia beneficiaria se identificará a una titular, generalmente la madre de familia, quien recibirá directamente los apoyos monetarios y deberá tener una edad de 15 o más años.

“Por excepción, una mujer menor de 15 años podrá ser titular beneficiaria, si es madre de familia o, en su caso, se encuentra a cargo del cuidado del hogar”.

Específicamente, sobre la perspectiva de género menciona:

“El Programa de Desarrollo Humano Oportunidades es un instrumento fundamental, en el que se establece que es tarea de este Gobierno gestionar una política social que incluya a toda la población preferentemente a las mujeres, haciéndola participe y corresponsable en el desarrollo humano orientado prioritariamente a la disminución de la pobreza extrema, la marginación y la desigualdad, desde un enfoque que busca ampliar las oportunidades, el desarrollo de capacidades, la equidad, la seguridad y la igualdad, así como el desarrollo del patrimonio básico de los hogares, desde, con y para los mismos mexicanos y mexicanas en condición de pobreza y articulando iniciativas de la sociedad y el Gobierno para superar la profundidad de las diferencias, la magnitud de los rezagos y la heterogeneidad territorial” (Sedesol, 2003).

Información sobre equidad de género

El interés por desarrollar un sistema de indicadores sobre género y pobreza radica en el hecho de que las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres impactan las condiciones de vida de las personas, a través de una distribución desigual de los recursos (tanto económicos como no económicos) que, generalmente, coloca a las mujeres en situación de desventaja. A menudo, estas diferencias pueden generar desigualdades que agudizan las carencias y la pobreza de las mujeres en relación con los varones, aun cuando la supervivencia se organice de manera colectiva en hogares o familias.

Estancias infantiles

Una parte importante de la colaboración del gobierno a las mujeres ha sido mediante la creación de Programas de Guarderías y Cuidado Infantil, los cuales buscan el aumento del número de guarderías, principalmente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y su capacidad instalada, medida por el número de niños que pueden atender, como se aprecia en la Tabla 3 y en las figuras 11 y 12 (COIA, 2010). Sin embargo la demanda de las madres trabajadoras es cada vez más grande debido al aumento de la participación de las mujeres en el empleo. Al cierre de 2009 había 731,285 lugares, cuando se demandaban 974,184 espacios (El economista, 9/07/2010). También han crecido el número de guarderías a cargo de otras instituciones como el Instituto de Seguridad y Servicios

Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) y la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol).

Al final de 2009, se registraron 8,923 estancias infantiles para madres trabajadoras operando en 1,193 municipios en las 32 entidades federativas de la República Mexicana, atendiendo así a un total de 261,728 niños. Estas cifras representan un incremento de 50% en el número de guarderías y 108% en el de niños beneficiarios de 2007 a 2009. El mayor número de estancias se ubican en Guanajuato, Jalisco, México, Veracruz y Distrito Federal.

En esta perspectiva, el Programa apoya a los sectores de salud y educación en la realización de acciones orientadas a la construcción de una cultura de equidad e igualdad de género.

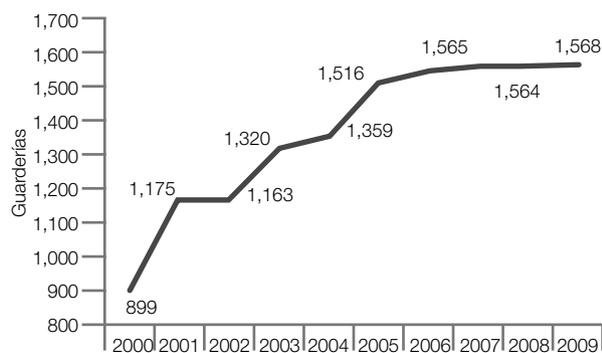
Tabla 3
Cobertura de servicios de guarderías y estancias infantiles, 2009

Programa - Institución	Población objetivo	Cobertura (2009)	
		Niños	Estancias
Servicio de guarderías - IMSS	Población derechohabiente del IMSS	204,619	1,568
Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil - ISSSTE	Población derechohabiente del ISSSTE	36,008	257
Programa de Estancias Infantiles – SEDESOL	Población en general (sin derechohabiencia, hasta 6 salarios mínimos)	261,728	8,923
Centros de Asistencia Infantil Comunitaria (CAIC) - Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)	Población en general de bajos recursos	88,947	2,160
Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI) - Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)	Población en general de bajos recursos	50,353	562

Fuente: COIA (2010).

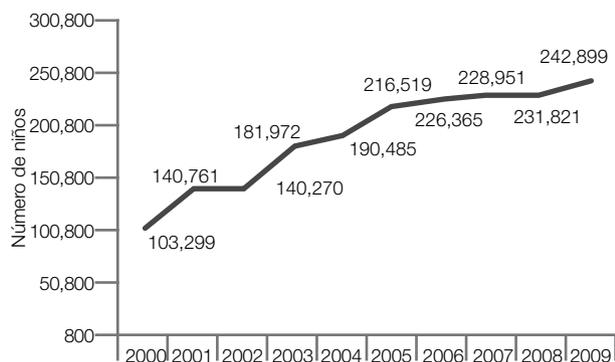
La conciliación entre vida familiar y vida laboral constituye uno de los mayores retos de nuestro tiempo y es un requisito fundamental para avanzar en pro de una sociedad más justa e igualitaria.

Figura 11
Número de guarderías del IMSS



Fuente: COIA (2010).

Figura 12
Capacidad instalada de las guarderías del IMSS



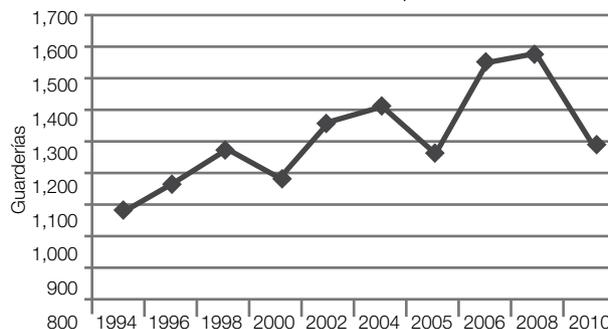
Fuente: COIA (2010).

En el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra

las Mujeres (Proequidad), uno de los objetivos específicos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) es: “Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres, a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde la perspectiva de género”, que contribuyan a eliminar los principales problemas que enfrentan las mujeres al integrarse en el mercado laboral, como son la doble jornada, la discriminación salarial, la segregación ocupacional y el hostigamiento sexual, los cuales tienen su origen en la construcción social del género, es decir, en los atributos, los estereotipos, los valores, las funciones y los roles (productivo para los hombres y reproductivo para las mujeres) asignados a partir de sus características biológicas.

En la Figura 13 demuestra que los programas han tenido beneficios pero no avanzan a la par de las necesidades de la población femenina más pobre, ya que la pobreza afecta severamente a las mujeres en comparación con los hombres.⁹

Figura 13
Índice de feminidad de la pobreza



Fuente: elaboración propia, con datos de CEPAL.

⁹ El índice de feminidad de pobreza está construido de tal forma que un valor mayor a 100 significa que las mujeres se ven mayormente afectadas por la pobreza.

Desde el último lustro de los noventa del siglo pasado han tenido una tendencia positiva, son 15 años (1995-2010) en los que las mujeres no han tenido una mejoría significativa. Por otra parte, se

presenta en la Tabla 4 un resumen de los principales programas sociales aplicados en México y que a pesar de los esfuerzos siguen siendo insuficientes.

Tabla 4
Programas dirigidos a la igualdad de género

Programa	Entidad	Año de creación	Objetivos
Programa de la Mujer y Salud (PROMSA)	SS	2001	Incorporar la perspectiva de género en el sector salud. Dar respuesta a las necesidades de las mujeres como usuarias de los programas y servicios de salud, y como proveedoras de cuidados a la salud en los ámbitos doméstico, comunitario e institucional.
Arranque Parejo en la Vida (APV)	SS	2001	Mejorar la salud reproductiva de la población femenina en nuestro Estado y la salud de niños y niñas desde su gestación hasta los 24 meses de edad, contribuyendo a lograr una mayor equidad en las condiciones de salud de la población.
Fideicomiso del Programa del Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR)	SE	2001	Apoyar a la población de mujeres de bajos ingresos habitantes en el medio rural con el acceso a servicios financieros y no financieros necesarios para desarrollar sus actividades productivas y mejorar sus condiciones de vida a través de instituciones de Microfinanciamiento, intermediarios y organizaciones.
Programa Fondo Proequidad (Proequidad)	Inmujeres	2002	Apoyar a organizaciones de la sociedad civil para que desarrollen proyectos orientados a impulsar el adelanto de las mujeres y la igualdad de género en los ámbitos social, político, económico o cultural.
Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG)	SRA	2009	Contribuir al incremento de ingresos y generación de empleos de las mujeres en el sector rural, mediante el otorgamiento de apoyos para la implementación de proyectos productivos.
Programas dirigidos a la igualdad de género (continuación)			
Programa Organización Productiva Para Mujeres Indígenas (POPMI)	CDI	2013	Contribuir a mejorar las condiciones de vida y posición social de las mujeres indígenas que habitan en localidades de alta y muy alta marginación, impulsando y fortaleciendo su organización así como su participación en la toma de decisiones, a través del desarrollo de un proyecto productivo.
Programa de Apoyo para la Productividad de la Mujer Emprendedora (PROMETE), antes PR OMUSAG	SA	2013	Las mujeres emprendedoras con 18 años o más, que al momento del registro de la solicitud, residan en el mismo Núcleo Agrario que no hayan sido apoyadas en los últimos cinco ejercicios fiscales por el "Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG)" y por el "Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA)"; a excepción de las solicitudes de apoyo previstas en el artículo 8 fracción IV, de las presentes Reglas de Operación.
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres (Proigualdad)	SE	2013	Garantizar la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, teniendo en la mira la necesidad de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Fuente: elaboración propia, en base a Inmujeres (2012).

Finalmente, la presente investigación servirá para futuros estudios como podría ser la aplicación de modelos de variable dependiente dicotómica para explicar la probabilidad de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado y el uso del tiempo, dado un nivel de escolaridad, tasa de fecundidad, años de experiencia, horas trabajadas, estado civil, parentescos, ocupación, rama de actividad, tipo de hogar, edad, ingreso mensual, entre otras variables. También se cuenta con la necesidad de tener datos espaciales detallados a nivel estatal y municipal para el estudio del comportamiento regional de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado para brindar información valiosa para la formulación de políticas sociales dirigidas a una región en específico en las regiones más pobres.

Para lograr un entendimiento y estudio profundos, así como brindar herramientas sólidas para dirigir la política social, se debe generar información que tenga la suficiente profundidad metodológica para realizar los diferentes tipos de análisis mencionados (Coneval, 2010).

Conclusiones

A pesar de los avances alcanzados en las últimas décadas, el mercado de trabajo parece haberse estancado junto con el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en la fuerza laboral, se ha mantenido por debajo de la participación masculina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados y, cuando tienen un empleo remunerado, su salario es de baja calidad y observan significativas diferencias de ingresos frente a los varones. Las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral limitan las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado

y la representación femenina en altos cargos sigue siendo baja.

Los retos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la fórmula que nos permitirá alcanzar el crecimiento y la estabilidad. El ofrecer mejores oportunidades para las mujeres significa un importante desarrollo económico.

El desafío es lograr que las empresas creen incentivos y planes de beneficios que les permitan a las mujeres conciliar familia y trabajo y ser capaces de rendir en ambas tareas como se les exige. Además, estudios demuestran lo importante y estratégico que es para las organizaciones contar con diversidad entre sus integrantes, ya que cada uno cuenta con sus habilidades y competencias, lo que permite que las empresas tengan mejores resultados en todas las áreas.

También existe un amplio margen para incrementar la participación femenina en la fuerza laboral por medio de políticas fiscales progresivas. La aplicación de impuestos sobre el ingreso del trabajo y el gasto público en prestaciones sociales repercute de manera importante en los mercados de trabajo (FMI, 2012d).

Mediante créditos fiscales u otros beneficios tributarios para los trabajadores de bajos salarios es posible estimular su inserción en el mercado de trabajo, incluida la participación femenina. Los llamados créditos fiscales al trabajo reducen la obligación tributaria neta, que incluso puede llegar a ser negativa en el caso de quienes cobran salarios bajos, con lo cual hace que la aceptación del trabajo represente

un beneficio neto mayor en términos de ingresos. Estos créditos se reducen paulatinamente conforme aumentan los ingresos (FMI, 2013).

Asimismo, los planes de permisos parentales auspiciados por el gasto público pueden ayudar a que los padres y madres concilien su vida laboral y familiar, manteniendo su relación con el mercado de trabajo al garantizar el regreso al empleo al concluir el permiso.

Vinculando las prestaciones a la participación en la fuerza laboral en forma de prestaciones en el trabajo, la participación en actividades de capacitación laboral u otros programas en el mercado de trabajo, se pueden crear mayores incentivos para que las mujeres se incorporen a este mercado.

Un mejor acceso a servicios integrales de guardería infantil de costo accesible y alta calidad permite que las mujeres dispongan de más tiempo para emplearse en el mercado formal.

Los gastos en educación de las mujeres y las mejoras en infraestructura rural pueden promover la participación femenina en el mercado laboral. La evidencia empírica sugiere que el nivel de educación guarda una correlación positiva con la participación femenina en ese mercado. Asimismo, mejorando la calidad de la infraestructura de las zonas rurales, por ejemplo ofreciendo mayor acceso a agua potable y mejorando los sistemas de transporte, es posible reducir el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y facilitar su acceso a los mercados (Koolwal y van de Walle, 2013).

La discriminación reduce la demanda de mano de obra femenina. Las normas sociales que rigen la participación de las mujeres en el mercado laboral tienen un efecto claro en la demanda de mano de obra en la participación femenina, en la fuerza

laboral y por tanto en la evolución de la economía. La tradición y las normas no escritas disminuyen las oportunidades económicas de las mujeres.

A pesar de que se han logrado procesos significativos, persisten evidencias de discriminación en función del género. En las últimas décadas los ajustes en la legislación y las normas sociales han estimulado el aumento en la demanda de mano de obra femenina y han hecho posible que las mujeres busquen empleo fuera del hogar. Sin embargo, aunque se han adoptado normas legislativas que prohíben la discriminación, ha sido difícil exigir el cumplimiento de las medidas adoptadas.

Para lograr un mayor cumplimiento de las políticas contra la discriminación (OCDE, 2008) que son las de crear una mayor conciencia del derecho legal al recibir un tratamiento igualitario y ofrecer incentivos correctos para alentar la presentación de reclamos judiciales contra la discriminación, reduciendo al mínimo el riesgo de planteamientos injustificados.

Las normas sociales evolucionan a lo largo del tiempo. Mientras que la división tradicional del trabajo dentro del hogar implica que las mujeres aún sigan realizando la mayor parte del trabajo doméstico, las normas sociales y la legislación para ocupar un empleo formal con respecto al trabajo femenino están cambiando.

Cuando existen modalidades de trabajo flexible las mujeres pueden encontrar un mejor equilibrio entre el empleo formal y las demás exigencias a las que deben dedicarle tiempo (Aguirre, 2012) y las modalidades de trabajo flexible pueden ser entre ellas el trabajo en casa y las semanas de trabajo reducidas. Pueden favorecer políticas que promuevan el uso de estas modalidades flexibles sin distinción de género y que estimulen a los varones a utilizar los

permisos por paternidad, no sólo a nivel gubernamental, sino también en el sector privado.¹⁰

El empleo a tiempo parcial se ha convertido en la puerta de entrada de las mujeres al mercado laboral cuando su oferta de mano de obra está limitada por la responsabilidad de los familiares. Al facilitar la transición del empleo a tiempo parcial al empleo de jornada completa se podría contribuir a mitigar un menor nivel de remuneración y de prestaciones y a contrarrestar la limitación de las oportunidades de avance profesional que se derivan del empleo a tiempo parcial (OIT, 2010).

La aceptación social de las mujeres en el mercado laboral y en cargos de alto nivel contribuye a una mayor participación femenina en el trabajo formal y en la actividad empresarial. Las políticas que promueven las oportunidades económicas de las mujeres guardan una correlación positiva con el éxito económico de las mujeres, y que mediante estrategias de comunicación dirigidas es posible

contrarrestar los prejuicios y los estereotipos. Tanto las empresas privadas como en el sector público, el liderazgo que se ejerza desde los máximos niveles en materia de género ayudará a crear oportunidades de empleo para las mujeres a través de una sólida administración de recursos humanos y las búsquedas orientadas específicamente a canalizar mujeres que puedan postularse para ocupar altos cargos (FMI, 2013).

La forma en que las mujeres y los hombres se benefician del proceso de desarrollo y de las políticas de desarrollo depende de las actividades generadoras de ingresos que tengan disponibles. Si no se reconocen estas diferencias de género, en cuanto a restricciones y oportunidades, al momento de diseñar políticas puede afectar la efectividad de las mismas tanto desde el punto de vista de la eficiencia como de la igualdad.

¹⁰ Esto es así porque sólo se da en la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se contempla un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y se otorgará de igual forma este beneficio en caso de adopción de un infante.

Bibliografía

- Abramo, L. (2004). “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria?” *Revista Estudios Feministas*, mayo-agosto, 224-235.
- Acosta, Félix (1995), “Participación femenina, estrategias familiares de vida y jefatura femenina de hogar: los problemas de la jefatura declarada”, *Revista Estudios Demográficos y Urbanos* Vol. 10, No. 3(30) (Sep.-Dec., 1995), pp. 545-568, El Colegio de México.
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp y Karim Sabbagh, (2012), “Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012”, Booz and Company.
- Ariza, Marina y Oliveira de Orlandina, “Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el sector terciario, 1995-2010”, en Cecilia Rabel Romero (coordinadora), *Los Mexicanos. Un balance del cambio demográfico/ Fondo de Cultura Económica*, México, 2014, pp. 672-703.
- Ariza, Marina, “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, UAM/IET/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO)/ Plaza y Valdés, México, 2006, pp. 377-412.
- Becker, G. (1985), “Human capital, effort, and the sexual division of labor”. *Journal of Labor Economics*, pp. 33-58.
- Becker, Gary (1985), *Human Capital. A theoretical and empirical Analysis*, 533-558. University of Chicago Press.
- Buvinic, Mayra (1990), “La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe”, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas (Serie Mujer y Desarrollo, 8).
- Castells, M., (2001), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Siglo XXI, Madrid.
- CEPAL (2009), “Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas”, Boletín CEPAL/OIT, Número 2, Septiembre.
- CEPAL, (2007). “Cohesión social, inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe” (Síntesis), Santiago de Chile.
- CEPAL, (2010). “La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. La hora de la igualdad: Brechas por cerrar”, caminos por abrir, Trigésimo tercer periodo de sesiones de la CEPAL, Brasilia y Santiago de Chile.
- Cerrutti, M., y Zenteno, R. (2000). “Cambios en el papel económico de las mujeres entre las parejas mexicanas”. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 65-95.
- COIA, (2010). Informe 2007-2009. “Un México Apropiado para la Infancia y la Adolescencia”. Secretaría de Desarrollo Social, México.
- CONEVAL (2010). Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México.
- Cortés, F., et. al. (2005), “Evolución y características de la pobreza en México en la última década del siglo XX”, en Székely, M. (2005), *Números que mueven al mundo: la medición de la pobreza en México*, Sedesol, CIDE, ANUIES y Porrúa, México, pp.223-251.
- Cortez, C., Landázuri, G., y Moreno, P. (1993). “Múltiples máscaras para un solo rostro”. *El Pronasol*. Redalyc, 147-165.

- Folbre, Nancy (1991a), “Women on their Own: Global Patterns of Female Headship”, The Population Council / ICRW (mimeo).
- Folbre, Nancy (1991b), “Mothers on their Own: Policy Issues for Developing Countries”, The Population Council / ICRW (mimeo).
- Fondo Monetario Internacional (FMI), 2012d, “Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies”, estudio del Directorio Ejecutivo (Washington).
- Fondo Monetario Internacional (FMI), 2013, “Las Mujeres, el Trabajo y la Economía: Beneficios Macroeconómicos de la Equidad de Género”, documento de análisis del personal técnico del FMI.
- García, Brígida (1988), *Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México: 1950-1980*, El Colegio de México, México.
- García, Brígida (1992), “La feminización en la actividad económica”, *Demos*, núm.5, pp.23-24.
- García, Brígida (1993), “La ocupación en México en los años ochenta: hechos y datos”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol.55, núm. 1, pp.137-153.
- Guillen, A. (2000), “La transición al modelo neoliberal con Miguel de la Madrid” (1983-1988). En *México hacia el siglo XXI: crisis y modelo económico alternativo* (págs. 37-62). Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Harvey, D. (2005), Cap. I “La libertad no es mas que una palabra”. En D. Harvey, *Breve Historia del Neoliberalismo* (págs. 7-41). Akal.
- Hobsbawm, E. (1994), Cap. XIV “Las décadas de las crisis”. En E. Hobsbawm, *Historia del Siglo XX* (págs. 403-431). Barcelona: Crítica.
- Instituto Nacional de las Mujeres Inmujeres (2013), “Las mexicanas y el trabajo”, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres Inmujeres (2012), “Resultados de la Evaluación Estratégica con Perspectiva de Género de los Programas de Empleo y Proyectos Productivos”. México.
- Jaumotte, F., (2003), “Labour Force Participation og Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries”, *OECD Economic Studies* No. 37 (Paris).
- Koolwal, G., y D. van de Walle (2013), “Access to Water, Women`s Work, and Child Outcomes”, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 61, No.2, pp. 369-406.
- Lustig, Nora (1986), *Economic Crisis and Living Standards in Mexico*, México, El Colegio de México (mimeo).
- Lustig, Nora (1992), “The Social Impact of Adjustment”, ponencia presentada en el seminario The Demographic Consequences of Structural Adjustment in Latin America, organizado por la Unión Internacional para el Estudio Científico de la Población, Belo Horizonte, Brasil, octubre.
- Martínez Gómez, C. (2013), *Descenso de la fecundidad, participación laboral de la mujer y reducción de la pobreza en Colombia, 1990-2010*. Caracas.
- Mincer, Jacob. “Labor Force Participation of Married Woman: A study of Labor Supply”. En *Aspects of Labor Economics*, 62-106. Princeton University Press, 1962.
- Montalvo, T. (22 de Enero de 2013), CNN México. Obtenido de <http://mexico.cnn.com/nacional/2013/01/22/progres-a-1997>.

- Mora Salas, Minor (2010), *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, El Colegio de México.
- Mora Salas, Minor y Oliveira, Orlandina de (2010), “Las desigualdades laborales en México”, en F. Cortés y Orlandina de Oliveira (coords.). *La desigualdad social (Los grandes problemas de México, 5)*, El Colegio de México, México.
- Moreno-Brid, J., y Ros Boch, J. (2010). Capítulo VI “Los años de ajuste, la década perdida y el proceso de reformas”. En *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana. Una perspectiva histórica* (págs. 197-235). México: Fondo de Cultura Económica.
- Oliveira, Orlandina de (1994), “Trabajo femenino y vida familiar en México”, México, El Colegio de México.
- Oliveira, Orlandina de y Brígida García (1993), “Cambios socioeconómicos y dinámica de los mercados de trabajo en México: 1950-1992”, El Colegio de México (mimeo).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010, “Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges”, Ginebra.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2008, “The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity”.
- Pérez Baleón, G. (2010), *Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable*. Redalyc, 213-246.
- Presupuesto de Egresos de la Federación, Cámara de Diputados, para los años 2003-2010.
- Rabel, Romero Cecilia Coordinadora (2014), *Los Mexicanos. Un balance del cambio demográfico*, Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Ros, Jaime (2004), *El crecimiento económico en México y Centroamérica: desempeño reciente y perspectivas*, Serie Estudios y Perspectivas, núm. 18, CEPAL.
- Ros, Jaime y Moreno-Brid, J.C. (2012), *Desarrollo y crecimiento en la Economía mexicana. Una perspectiva histórica*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Ruiz, Nápoles Pablo y Ordaz, Díaz Juan Luis (2011), “Evolución reciente del empleo y el desempleo en México”, *Economía UNAM*, vol.8, núm.23.
- Sedesol (2003), Acuerdo por el que se emiten y publican las Reglas de Operación del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, para el ejercicio fiscal 2003, DOF. 08/05/03
- Sedesol (2013), Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, para el ejercicio fiscal 2014, DOF. 30/12/13
- Weller, Jürgen (2001), “Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario”, Serie Macroeconomía del Desarrollo, CEPAL, Santiago.
- Zenteno, R. (1999), “Crisis económica y determinantes de la oferta de trabajo femenino en México 1994-1995”. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 353-381, El Colegio de México.

Cuadernos de trabajo 7. Equidad de género se terminó de imprimir en el mes de septiembre de 2015, en los talleres de **Editores e Impresores FOC, S.A. de C.V.**
Calle Los Reyes No. 26, Col. Jardines de Churubusco
09410, México DF. Tel. 56 33 28 72 Fax: 56 33 53 32.
Email: luzfoc@prodigy.net.mx.

La edición consta de mil ejemplares.

Formación a cargo de Silvia Monroy Vázquez.

Cuidado de la edición a cargo de Carlos Castillo López.

Cuadernos **de** trabajo **7**

Equidad de género

