

LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL CON ESPECIAL ATENCIÓN A MÉXICO Y LA POBLACIÓN JOVEN

Guadalupe Rosas Mercado

Universidad Nacional Autónoma de México

mgpe.rosas@gmail.com *

Gerardo Ángeles Castro

Escuela Superior de Economía

Instituto Politécnico Nacional

g.angelescastro@gmail.com **

Resumen

La inequidad de género en el mercado laboral en México y principalmente entre su población joven presenta condiciones más adversas que en la mayoría de países emergentes y desarrollados. Esta problemática a nivel nacional e internacional, principalmente se genera por segregación y estereotipos sociales que afectan directamente a las mujeres y por la insuficiencia de legislación, políticas, recursos públicos y supervisión que combatan directamente la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, educativo y familiar. Las causas de la inequidad de género que se presentan en este artículo son consistentes con los argumentos de la economía feminista. La metodología de estudio se lleva a cabo mediante una revisión literaria y análisis de estadísticas.

Palabras clave: Mercado laboral, inequidad de género, México, Jóvenes.

La inequidad laboral de género es un problema mundial persistente, que se refleja a través de esquemas desfavorables para la mujer en temas de empleo, salarios, pensiones y en condiciones laborales en general. Esta situación se extiende con mayor severidad entre los jóvenes. México no está al margen de esta tendencia laboral, incluso los

* Doctora en Ciencias Económicas y profesora investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México.

** Autor para correspondencia. Profesor Investigador en la Escuela Superior de Economía y coordinador de la red de desarrollo económico del Instituto Politécnico Nacional, miembro del Sistema Nacional de Investigadores de CONACyT Nivel II, Doctor en Economía por la Universidad de Kent, Reino Unido.

indicadores de condiciones laborales para la mujer y para los jóvenes tienden a ser más desfavorables que los que existen en promedio en países emergentes y desarrollados.

Teóricamente la economía feminista busca explicar esta situación mediante factores como la segregación laboral de género, deficiencias en los modelos económicos y sociales, escaso empoderamiento de la familia y la mujer, desequilibrios en las negociaciones familiares, entre otros. (Ferber y Nelson 1993, Kuiper y Barker 2003).

A través de una revisión literaria y estadística, este artículo muestra que las condiciones desiguales de género en el mercado laboral pueden ser explicadas a nivel internacional y en México mediante postulados de la economía feminista. A su vez se muestra que aunque existen ciertas tendencias de mejora, sobre todo en el tema de acceso a la educación, las tendencias desfavorables persisten y los jóvenes y las nuevas generaciones también continúan siendo afectados por la inequidad de género en el mercado laboral, mediante la permanencia de prácticas y estereotipos antiguos y tradicionalistas.

El trabajo se estructura de la siguiente manera, en la segunda sección se presenta un bosquejo de la inequidad laboral entre hombres y mujeres a nivel internacional, en la tercera sección se analiza como esta situación se extiende entre la población joven e incluso como puede acrecentarse, en la cuarta sección se plantea como la inequidad laboral de género puede explicarse por distintas formas de segregación en el mercado laboral, la sociedad y la familia, el caso de México, su posición con respecto a indicadores internacionales y sus afectaciones entre su población joven se muestran en la quinta sección, finalmente las conclusiones y las políticas implicadas se presentan en la sexta sección.

2. Situación internacional

A nivel global las condiciones laborales de las mujeres presentan una serie de desventajas en relación a las condiciones laborales de los hombres, al respecto la Organización Internacional del Trabajo (*ILO, International Labour Organization*) en su publicación *Women at Work, Trends 2016* presenta las condiciones a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral a nivel internacional.

Una de las principales inequidades de género que se observan en el mercado laboral es que las mujeres tienen más probabilidad de ser desempleadas que los hombres; a nivel global la tasa de desempleo en los hombres es de 5.5 por ciento y en las mujeres es de 6.2 por ciento, estas cifras fueron menos adversas antes de la crisis de 2008. Aunado a esto, la tasa de participación laboral de las mujeres es menor a la de los hombres en la

gran mayoría de regiones en el mundo. Aunque esta diferencia se ha venido reduciendo aún permanece alta. Aproximadamente el gap en 2015 fue de 28 puntos porcentuales a nivel mundial y de 26 puntos porcentuales en Latinoamérica.

También es notorio que las mujeres trabajan más horas en promedio en empleos no remunerados y menos horas en empleos remunerados que los hombres. Cuando se incluye el empleo remunerado y el no remunerado, principalmente trabajo de hogar y cuidado familiar, las mujeres a nivel global trabajan más horas que los hombres, y esta diferencia se acentúa en países en desarrollo, donde la diferencia es de casi una hora en promedio. Esto se debe a que las mujeres emplean substancialmente más tiempo en trabajos no remunerados. Condiciones adversas como falta de acceso a infraestructura y servicios, tales como drenaje, suministro de agua potable, electricidad, transporte, educación, salud y cuidado familiar, incrementan el número de horas que la mujer en promedio, invierte en empleo no remunerado. Este *gap* de género también sucede porque en muchos estratos económicos y sociales, la mujer sigue siendo considerada como la más asociada a cuidados y labores del hogar (United Nations Women 2015).

Otra tendencia que se presenta a nivel global es el hecho de que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los empleos de tiempo parcial, dado que participan en menos del 40 por ciento del empleo total pero en más del 57 por ciento en empleos que no son de tiempo completo. En muchos casos esta forma de trabajo no se ejerce por voluntad de la persona, esto se puede afirmar porque ellas también son más probables a caer en subempleo que los hombres es decir, a trabajar menos horas de las que quisieran laborar. A su vez, las mujeres tienen mayor presencia en el empleo informal; al respecto, este tipo de empleo como proporción del trabajo no agrícola es mayor para las mujeres en 4 de las principales 7 regiones del planeta, y en Latinoamérica esta razón es 6 puntos porcentuales mayor que la de los hombres. Una razón de la tendencia en el empleo informal como el parcial voluntario es debido a las responsabilidades familiares que las mujeres tienen que afrontar, las cuales hacen que busquen actividades más flexibles.

Una situación adversa relevante es la diferencia salarial de género. Esta se estima en 23 por ciento a nivel global, es decir las mujeres ganan 77 por ciento de lo que ganan los hombres en promedio, esta puede oscilar de un 70 por ciento en países de África a 10 por ciento en algunas economías desarrolladas (ILO 2011, 2015a), aunque no necesariamente existe una correlación inversa entre PIB per cápita y brecha salarial. Los *gaps* de género se presentan prácticamente en todas las ocupaciones, aunque es importante resaltar que tienden a disminuir.

A nivel mundial, la proporción de mujeres en edad de retiro que reciben una pensión es de 57.8 por ciento y en los hombres es de 68.4; es decir, la proporción de mujeres beneficiadas es 10.6 puntos porcentuales menor a la de los hombres. En Latinoamérica esta proporción es de 8.9 puntos porcentuales. El ingreso vía pensiones femeninas es también menor a la de los hombres. Por otra parte, a nivel mundial alrededor de 60 por ciento de mujeres empleadas no se benefician de periodos maternales establecidos por ley. Esta condición adversa se explica en parte porque las tendencias en empleos parciales e informales y en gaps de género proporcionan a las mujeres menores garantías laborales y cotización de pensiones más bajas, así como menor número de horas y años trabajados.

3. Afectaciones entre la población joven

En esta sección se aborda la problemática a la que se enfrentan los jóvenes, principalmente las mujeres, en el mercado laboral a nivel internacional. Queremos iniciar con el argumento de que el desempleo juvenil continúa siendo un problema de orden mundial y este afecta más a las jóvenes que a los jóvenes en casi todas las regiones del mundo.

La mejora en la transición de la población del sistema educativo al primer empleo en el mercado laboral es un elemento para reducir desempleo juvenil. En este sentido, la *European Commission* (Comisión Europea) (2014) señala que la educación es un factor clave para suavizar esta transición. Los jóvenes con educación superior tienen una transición más rápida que aquellos con educación primaria o secundaria. En particular las mujeres jóvenes tienen una transición más lenta al primer empleo que los hombres.

Reportes de *United Nations Women* (2015) e ILO (2015) argumentan que las mujeres jóvenes, independientemente de su nivel de educación y de las características de sus hogares, tienen menos probabilidad de entrar al mercado laboral después de dejar la escuela y enfrentan tiempos de transición más largos que los hombres jóvenes. En parte esto puede ser por el tipo de especialización que eligen, mientras que las mujeres tienden a estudiar humanidades o ciencias sociales, los hombres tienden a elegir carreras tecnológicas y científicas, lo cual deja a ellas, en una situación de desventaja en el mercado laboral (Naciones Unidas Mujeres 2015).

En el grupo de edad de 25 a 29 años, en el que más se espera que los jóvenes terminen su proceso de transición, un joven tiene 1.9 más posibilidades de terminar la incorporación al mercado laboral que una joven. A su vez una mujer con educación terciaria cuenta con 1.9 más posibilidades de terminar su transición hacia el empleo que

una mujer con educación primaria. En la mayoría de los países el período de transición Escuela - Empleo de las mujeres excede de 1 a 4 meses al de los hombres. La mayoría de mujeres jóvenes que abandonan su empleo por cuestiones familiares, permanecen inactivas, en algunos países en desarrollo esta cifra puede ser mayor a dos terceras partes (Elder y Kring 2016).

En ausencia de un sistema social adecuado de soporte a madres y padres, y en presencia de un estereotipo de género, las mujeres jóvenes pueden elegir laborar en sectores que son más compatibles con sus necesidades familiares, incluyendo el sector informal, pero que cuentan con menos garantías laborales e ingresos, y limitar su desarrollo profesional (Cassirer y Addati 2007). A su vez este estereotipo social fija una tendencia, de tal forma que desde una edad joven la mujer tiene que hacerse cargo de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no pagado (Boudet et al. 2012). A través de encuestas en 33 países se mostró que el número de mujeres entre 7 y 14 años, excede por mucho el número de varones que apoyan en labores no remuneradas del hogar y de cuidados.

Los patrones de inmigración afectan de manera directa a los jóvenes y en particular a las mujeres. Al respecto podemos argumentar que principalmente mujeres jóvenes inmigrantes cubren los puestos y el déficit de empleo doméstico y en actividades de cuidado de personas en países desarrollados e incluso en desarrollo. Según estimaciones de ILO (2015c), aproximadamente el 17.2 por ciento de inmigrantes son empleados domésticos y de ellos 73.4 por ciento son mujeres, la mayoría de ellas jóvenes.

La maternidad es también un factor que influye en la inequidad laboral, principalmente en las jóvenes. En este sentido, casi la mitad de los empleados domésticos son jóvenes y se encuentran en su etapa reproductiva o tienen hijos pequeños; no obstante, la maternidad es una de las principales causas de discriminación laboral, principalmente en empleos domésticos (Addati y Cheong, 2013).

4. Segregación laboral. Social y familiar

Las condiciones internacionales previamente expuestas son resultado de la segregación que se presenta en el mercado laboral, la cual desfavorece las condiciones de trabajo de la mujer y de las jóvenes. En esta sección se comentan algunos hechos que son detonantes de la inequidad de género laboral.

Una razón importante obedece a que el empleo femenino tiende a concentrarse en el sector servicios, en las últimas décadas, de 1995 a 2015, el porcentaje del total de mujeres empleadas que laboran en el sector servicios pasó de 41.1 a 61.5, mientras que el 42.6 por ciento de los hombres empleados en 2015 laboran en este sector. En Latinoamérica la cifra porcentual de mujeres empleadas que participan actividades de servicios es aún mayor, alrededor del 77 por ciento. Las condiciones salariales y sociales en general tienden a ser menores en muchas actividades del sector servicios que en el promedio de empleos en otros sectores.

A su vez se observa que las mujeres tienen una sobrerrepresentación en empleos de bajos salarios, de actividades elementales y de tiempos parciales con condiciones laborales más precarias. Por el contrario, los hombres tienen una sobrerrepresentación en empleos calificados y como legisladores, servidores públicos de niveles altos, y gerentes, pero esta tiende a decrecer. Es importante resaltar que los empleos calificados se expanden más pronto para mujeres en economías emergentes. Un hecho de inequidad se muestra en ILO (2015b), donde se ilustra que solo el 26 por ciento de los CEOs en el mundo en 2013 fueron mujeres, aunque la proporción va en aumento; en Latinoamérica la proporción es ligeramente mayor.

Adicionalmente el trabajo femenino tiende a concentrarse en empresas micro y pequeñas, y el radio de mujeres y hombres que inician una empresa es de 7 a 10. Por otra parte, Agüero et al. (2011) resaltan otro hecho importante, la existencia de penalti a la maternidad, en virtud de que las mujeres madres ganan en promedio menos que las mujeres sin hijos. Contrariamente, según algunos autores y estadísticas en los hombres existe un bono a la paternidad.

Las necesidades familiares posteriores a un embarazo también generan cambios desiguales en el empleo de hombres y mujeres, por ejemplo en países como España, después de un período de maternidad o paternidad, casi la totalidad de varones regresan a su empleo original y solo un 55 por ciento de las mujeres lo hacen, alrededor de un 35 por ciento de ellas toman empleos de tiempo parcial o con menores salarios pero mayor flexibilidad, a lo cual se le conoce como *downgrading* (Escobedo and Meil, 2013).

Una actividad en notorio ascenso en países desarrollados y emergentes es el trabajo doméstico y de cuidados, donde claramente las mujeres tienen sobrerrepresentación; sin embargo, la demanda creciente de este tipo de actividades no es congruente con el crecimiento de empleos formales en el sector ni con la creación de estos

puestos en el sector público, es decir estos empleos tienden a permanecer en condiciones laborales precarias (Eurofound 2015).

Otra actividad con amplia representación femenina es el empleo de educadoras y maestros de educación básica, la cual es dominada por mujeres con un 94 por ciento de su participación (Shaeffer 2015). No obstante, este hecho puede ser un factor de inequidad de género, sobre todo salarial en economías emergentes, sobre este punto la UNESCO (2007) estimó que el salario de esta profesión en países de ingreso medio es menor al de la respectiva media nacional.

La sobrerrepresentación en empleos parciales también es un factor que incrementa la inequidad laboral y salarial, porque, como se hizo notar previamente, en este sector los puestos tienden a ser menos calificados, los salarios tienden a ser más bajos, y tienen más restricciones en la seguridad social. En ocasiones de manera voluntaria las mujeres deben emplearse en trabajos de tiempo parcial o incluso en la economía informal, de bajo ingreso, menor calificación y menores beneficios sociales, para ajustarse a sus necesidades familiares y en muchos casos subutilizan su experiencia y formación profesional. En condiciones más drásticas, ellas deben abandonar sus empleos para atender las actividades domésticas, maternas y de cuidado de integrantes de la familia. En general las distintas circunstancias arriba expuestas llevan a claras situaciones de inequidad, como el hecho de que el 23.6 por ciento de las mujeres ocupadas están en empleos de bajos salarios, mientras que 17.8 por ciento de los hombres ocupados están en este tipo de empleos y a su vez propician que más de la mitad de empleos con salario mínimo o bajos salarios estén ocupados por mujeres.

Estos hechos de inequidad y segregación pueden ser considerados como una resultante de diversas causas de origen, a continuación se mencionan las que consideramos las más relevantes:

Socialmente y en prácticamente todas las regiones del mundo se tiene establecido un estereotipo de género en el que las mujeres están asociadas tradicionalmente con labores del hogar, la maternidad y el cuidado de integrantes vulnerables de la familia - como pueden ser infantes, adultos mayores, enfermos y personas con capacidades diferentes (Boudet et al. 2012). El hecho de que las mujeres tengan sobrerrepresentación en actividades del mercado laboral de tipo educativo, cuidados, domésticas y servicios asociados al rol tradicional femenino es considerado una extensión de las actividades que les asigna el estereotipo de género (Shaeffer 2015; Drudy, 2008).

Adicionalmente, y en respuesta al estereotipo de género, en los hogares de prácticamente todas las regiones del orbe, tradicionalmente se asume que en la mujer recae mayormente la responsabilidad de actividades de tipo doméstico y de cuidados, lo cual propicia que el género femenino en muchos casos se incorpore al mercado laboral de forma limitada en trabajos de tiempo parcial o informales o con actividades *downgrading*, con pocas ambiciones de desarrollo profesional y con todas las implicaciones laborales adversas que esto conlleva, en aras de priorizar la flexibilidad que le permita atender las necesidades familiares.

La maternidad es una causa de discriminación en el mercado laboral; Al respecto, existen obstáculos a nivel internacional, que dificultan la contratación de mujeres madres o jóvenes en etapa reproductiva. Aunado a esto, posterior a un parto también se generan obstáculos para que la madre recupere su empleo íntegramente (Addati y Cheong, 2013). Como se mencionó previamente, las mujeres que accedan a niveles de educación superior tienden a estudiar disciplinas de humanidades o ciencias sociales mientras que los hombres en mayor medida optan por carreras técnicas y científicas, lo cual les da a ellos una ventaja competitiva en el mercado laboral (United Nations Women -Naciones Unidas Mujeres- 2015).

Un factor también trascendente es la falta de recursos públicos, notoriamente en países en desarrollo, para atender el desarrollo integral de la familia, en actividades como el cuidado de integrantes del hogar en situaciones de vulnerabilidad como adultos mayores, enfermos o personas con capacidades diferentes. Tampoco se canalizan recursos suficientes para la atención con calidad de infantes en etapa preescolar. En la medida que estos recursos y atenciones hacia las familias se incrementen, principalmente hacia aquellas de bajos recursos, y se hagan más eficientes, se podrán dotar de mejores condiciones a las mujeres para que puedan ingresar al mercado laboral de manera plena sin tener que sacrificar la integridad familiar.

Para reforzar el punto anterior, es preciso comentar que tampoco existen recursos suficientes, sobre todo en países en desarrollo, para fomentar y hacer conciencia hacia un desarrollo familiar y laboral con igualdad de género, superando estereotipos y discriminaciones tanto en el trabajo como en la familia. Con respecto a estos dos últimos puntos, es también notoria la carencia de legislación, regulación y supervisión que garantice la eliminación de la segregación de género y las barreras que enfrentan los jóvenes para su incorporación plena al mercado laboral.

5. El caso de México

En esta sección se aborda la evidencia de inequidad laboral de género en México, como un país que no está exento de las tendencias globales. En algunos casos se presentan cifras que demuestran situaciones más desiguales que el promedio de países desarrollados y emergentes.

Las tasas de empleo por género en países de la OCDE se muestran en la Figura 1, en ella se aprecia que la mayor diferencia en tasas de empleo entre hombres y mujeres la ostenta Turquía, seguida por México, para los hombres es de 90.4 por ciento y para las mujeres es de 49.1 por ciento, lo que representa una diferencia de 41.3 puntos porcentuales. (OCDE 2012).

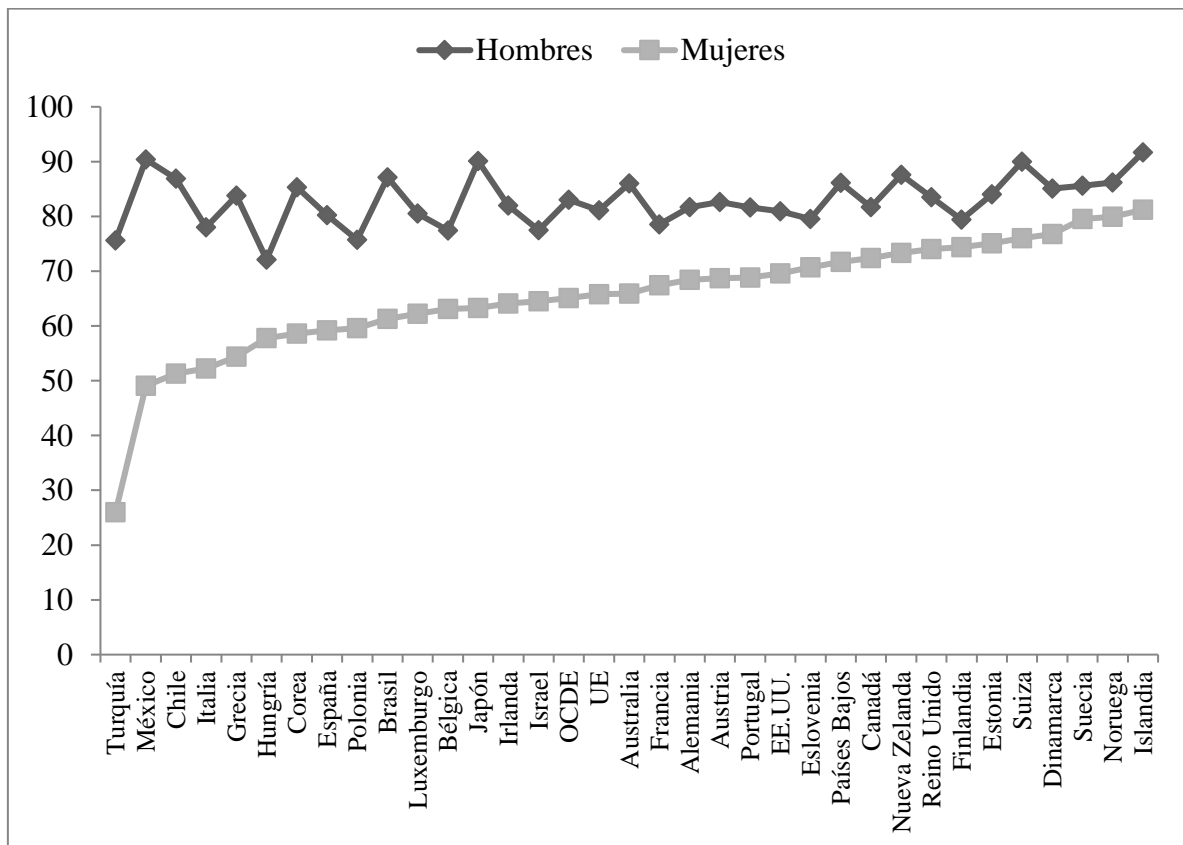


Figura 1. Tasa de empleo por género en países de la OCDE, 2010. Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE (2012).

La diferencia porcentual del salario mínimo con respecto al salario promedio es de las más bajas entre los países del G-20,¹ como se presenta en la Figura 2, lo cual señala que un amplio número de empleados en México gana cantidades similares al salario mínimo.

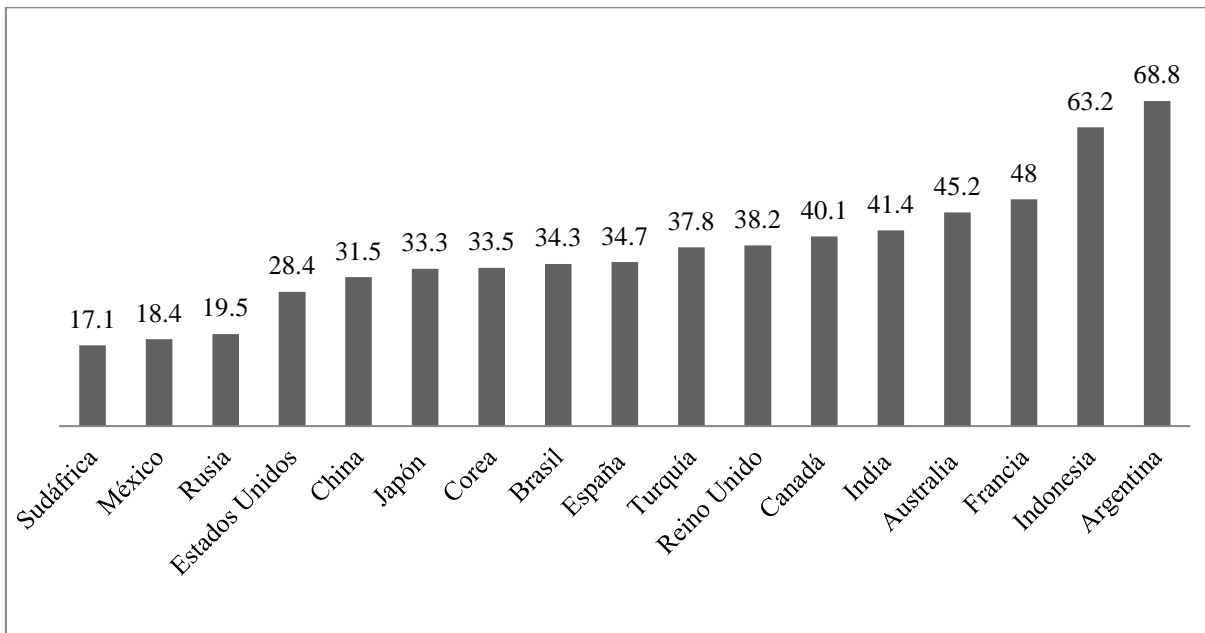


Figura 2. Diferencia porcentual entre salario mínimo y salario promedio, 2011. Fuente: Elaboración propia con cifras de OIT y OCDE (2013)

El porcentaje de empleo temporal e informal en el sector no agropecuario es de los más altos en México (53.7) comparado con economías emergentes, como se aprecia en la Figura 3.

¹ G-20, el Grupo de los 20 es el foro económico y financiero de los países avanzados y emergentes más importantes del mundo. A este grupo pertenece México.

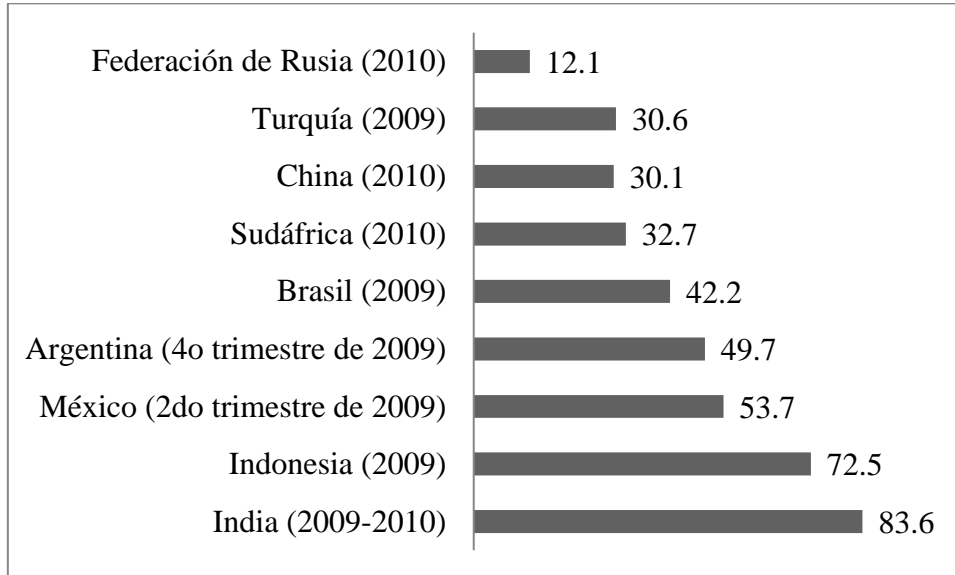


Figura 3. Porcentaje de empleo informal en el sector no agropecuario en economías emergentes, varios años. Fuente: Elaboración propia con cifras de con cifras de OIT y OCDE (2013)

La participación de la mujer en el trabajo remunerado es baja y se mantuvo sin mejora entre 2006 y 2011, en este último año esta fue de 35.8 por ciento. La participación laboral masculina es mucho mayor, pero presenta un descenso en el período llegando a 67.4 en 2011, (Figura 4). La diferencia entre ambas participaciones en México (31.6) es mayor al promedio mundial (28) y al Latinoamericano (26). Lo cual evidencia una inequidad de participación laboral pronunciada (ver Sección 2 para promedios internacionales).

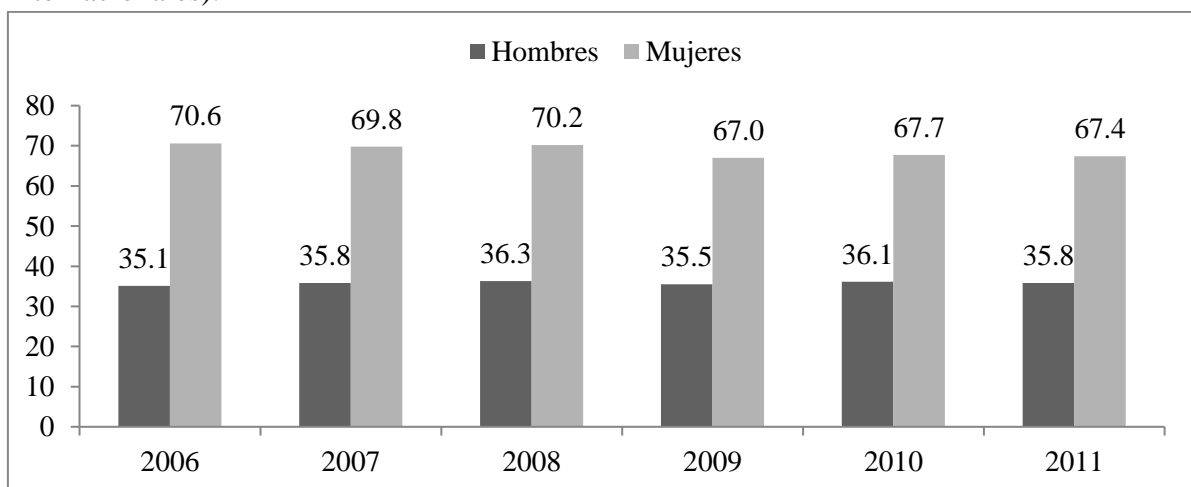


Figura 4. Porcentaje de participación laboral por género en México, 2006-2011. Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI e Instituto Nacional de las Mujeres (2012)

En “el 2014 las mujeres cubrieron el 77.5 por ciento del total de las horas destinadas a labores domésticas y de cuidados no remuneradas, lo que en algunos casos representó una segunda jornada laboral cuando la mujer tuvo un empleo remunerado” (INEGI 2016). Esta cifra es también particularmente alta entre los estándares internacionales y demuestra un mayor desequilibrio en la participación por género en las actividades del hogar que en otros países.

Una ventaja que se aprecia en la evolución de la equidad de género y en particular entre la población joven de 15 a 24 años es su porcentaje de asistencia a la escuela, la cual paso de 30.2 a 40.4 entre 1990 y 2010. La diferencia de género paso de 3 puntos desfavorables a las mujeres a una diferencia prácticamente nula en estos años (ver Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de la población de 15 a 24 años que asiste a la escuela por género en México, 1990-2010

	1990	2000	2010
Total	30.2	32.8	40.4
Hombres	31.9	34.2	40.8
Mujeres	28.6	31.4	40.1

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos de Población y Vivienda, 1990, 2000 y 2010.

En lo que respecta a la brecha de pensiones, medida como el porcentaje de mujeres pensionadas con respecto al total de hombres que reciben una pensión, esta fue de 60.4 en México, la cual es la octava más bajas en una muestra de 53 países, desarrollados y en desarrollo entre 2012 y 2013.

La diferencia salarial entre mujeres con y sin hijos es relativamente alta, comparada a otros países, 33.2 por ciento. ILO (2015) presenta estas cifras para siete economías emergentes en varios años y en todos los casos presentan niveles menores a las de México, lo que evidencia un penalti alto a la maternidad en este país.

Por otra parte, la brecha salarial fue de 20 porcentuales en 2015 en México aproximadamente, la cual es ligeramente menor, por tres puntos porcentuales, a la del

promedio mundial. En cuanto a este indicador, un mayor nivel de desarrollo no necesariamente está asociado a una menor brecha salarial.

El gasto público ejercido en políticas para el desarrollo de la familia y el empleo de la mujer, en 2011 en México, fue de aproximadamente 12 por ciento del PIB, la tercera menor cifra en países de la OECD.

Finalmente mencionamos que la proporción de mujeres que no estudia y tampoco se encuentra en el mercado, es mucho mayor que la de los hombres en México, en 1990 esta cifra ascendía a 78.2 por ciento del total y para 2010 había descendido aproximadamente 4 puntos porcentuales, como se observa en la Tabla 2. Turin (2010) encuentra que tres de cada cuatro jóvenes que no participan en el sistema educativo ni en el mercado laboral son mujeres, una cifra aproximada a nuestros cálculos.

Tabla 2. Porcentaje de jóvenes por género que no participan en el sistema educativo ni en el mercado laboral en México

Año	Hombres	Mujeres
1990	21.8	78.2
2000	29.5	70.5
2010	25.9	74.1

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos de Población y Vivienda, 1990, 2000 y 2010

6. Conclusiones y políticas implicadas

La inequidad de género en el mercado laboral a nivel internacional, misma que persiste e incluso se acentúa en la población joven, puede ser explicada por distintas formas de segregación y estereotipos que fomentan la separación del trabajo y la formación académica entre hombres y mujeres, con características adversas para la mujer, también fomentan la discriminación femenil en distintos ámbitos laborales, así como la lenta y desfavorable incorporación de los jóvenes al mercado laboral. A su vez esta inequidad en el trabajo y la adversidad laboral para los jóvenes se explican por la insuficiencia de legislación y de políticas y recursos públicos, sobre todo en países en desarrollo, para

combatir las malas prácticas tradicionalistas y los estereotipos sociales de género. Esta insuficiencia tampoco permite empoderar a la mujer ni brindar mejores condiciones sociales a las familias, y no fomenta la concientización de igualdad en el seno de las familias. Las causas de la problemática que se detectan en este estudio son consistentes con las explicaciones que plantea la economía feminista.

México no es ajeno a la problemática internacional, incluso presenta indicadores más adversos, con enfoque de género, que los que presentan en promedio países emergentes y desarrollados, en lo que respecta a temas de desempleo, salarios promedio, empleo informal, trabajo no remunerado, participación laboral, pensiones, brecha salarial, y gasto público. Aunado a esto, la problemática de los jóvenes para permanecer o incorporarse al sistema educativo o al mercado laboral es un problema persistente y notorio.

Las acciones necesarias para combatir la problemática de inequidad laboral de género y el problema de empleo entre los jóvenes deben considerar, en países como México, promulgación de leyes, diseño de políticas públicas, mayor cantidad de recursos y programas de supervisión, que:
Brinden mejores condiciones sociales a las familias para que sus integrantes puedan participar con libertad en el mercado laboral sin que las necesidades familiares se vean afectadas.

Faciliten la concientización familiar para que exista equidad y equilibrio en el desempeño de las funciones propias de un hogar

Estimulen y motiven a los jóvenes para que continúen con estudios superiores y en particular a las mujeres para que se incorporen cada vez más a carreras que tradicionalmente han sido asociadas a los hombres

Promuevan la equidad y fijen cuotas de género laboral en empresas, órdenes de gobierno y los tres poderes nacionales,

Brinden estímulos para que tanto el sector público como el privado ofrezcan más oportunidades a mujeres en trabajos calificados, altamente remunerados y de tiempo completo.

Referencias

Addati, L. y Cheong, L.T. (2013) “Meeting the needs of my family too”: Maternity protection and workfamily measures for domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 6, conditions of Work and Employment Programme, Geneva, ILO.

Agüero, J.M.; Marks, M.; Raykar, N. (2011) *Do children reduce their mother’s earnings? Evidence from developing countries*, Indian Statistical Institute paper.

Boudet, A.M.; Petesch, P.; Turk, C. y Thumala, A. (2012) *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries*, Washington, DC, World Bank.

Cassirer, N. y Addati L. (2007) *Expanding women’s employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, Geneva, ILO.

Drudy, S. (2008) “Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminisation”, *Gender and Education*, Vol. 20, No. 4, pp. 309–323.

Elder, S.; Kring, S. (2016) *Labour market transitions of young women: A gender analysis of the ILO school to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series No. 30, Geneva, ILO.

Escobedo, A. y Meil, G. (2013). “Spain country note”, in: P. Moss (ed.): *International review of leave policies and research 2013*.

Eurofound (2015) *Restructuring the public sector: ERM annual report 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission (2014) *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe*, Short statistical report No. 4, Brussels.

Ferber, Marianne A. y Nelson, Julie A., eds. (1993). *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, Chicago: University of Chicago Press.

INEGI (1990, 2000, 2010) *Censos de Población y Vivienda*, México.

INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres (2012). *Mujeres y Hombres en México, 2012*. México.

INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2016) *Estadísticas a Propósito del... Día Internacional de la Mujer (8 De Marzo)*, Datos Económicos Nacionales. Aguascalientes, Ags., México.

International Labour Organization (2011) *A new era of social justice, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session*, Geneva.

International Labour Organization (2015) *Global Employment Trends for Youth 2015*, Geneva.

International Labour Organization (2015a) *Global Wage Report 2014/2015*, Geneva.

International Labour Organization (2015b) *Women in business and management: Gaining momentum, Global report*, Geneva.

International Labour Organization (2015c) *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology, special focus on migrant domestic workers*, Geneva.

International Labour Organization (2016) *Women at work, Trends 2016*, Geneva.

Kuiper, Edith y Barker, Drucilla K. (2003). *Toward a feminist philosophy of economics*. London New York: Routledge. I

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012) *Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio*, México.

OIT, Organización Internacional del Trabajo y OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2013). *Perspectivas a Corto Plazo y Principales Desafíos para el Mercado de Trabajo en los Países del G-20*. Actualización estadística para la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20. Moscú, Rusia.

Shaeffer, S. (2015) *The promotion of decent work for early childhood education personnel: The professionalization of a neglected profession*, Background paper for discussion at the 12th Session of the Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the

Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART), 20–24 Apr. Paris.

Tuirán, R (2010). *Los jóvenes y la educación, Encuesta Nacional de la Juventud 2010*. Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Superior, México

UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (2007) *Strong foundations: Early childhood care and education, EFA Global Monitoring Report 2007*, Paris.

United Nations Women (2015) *Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights*, New York.