

UNA PEOR CRISIS ECONÓMICA PARA ELLAS

FÁTIMA MASSE



A causa del confinamiento y el cierre de numerosas actividades económicas, muchas mujeres perdieron sus ingresos al tiempo que aumentó su carga en el trabajo de cuidados. Esta situación pone en riesgo décadas de avance en materia de equidad.

Durante años María trabajó en el sector turístico como cocinera en un hotel de lujo en Cancún. El 20 de marzo de 2020, mientras ella hacía cuentas sobre en qué gastaría el bono que recibe cada año por trabajar horas

extra durante Semana Santa, su jefa la llamó. Le dijo que el hotel tendría que prescindir de sus servicios porque cerrarían las siguientes semanas por el coronavirus y no habría turistas en las vacaciones. Su jefa le prometió llamarle más adelante para volver a contratarla.

Dos meses después, en mayo, María decidió que ya no podía esperar la llamada del hotel, pues tenía que generar un ingreso para sus dos hijos y la liquidación era insuficiente. Empezó a cocinar sus especialidades para venderlas entre sus conocidos. Meses más tarde, le llamaron del hotel para ofrecerle un contrato temporal. No aceptó porque no tenía con quién dejar a sus hijos, quienes debían aprender a distancia y no podían ir a casa de sus abuelos por miedo a los contagios. Y así, María cerró el 2020: llena de incertidumbre, extrañando su normalidad anterior y preocupada por el futuro. Como ella, 2.6 millones de mexicanas que trabajaban en el sector de servicios de hospedaje y alimentos sufrieron los efectos del confinamiento por la pandemia.

El nuevo coronavirus ha detonado una crisis económica mundial peculiar a causa de las medidas tomadas para detener la propagación del virus, pero sus efectos no se han sentido de manera homogénea entre la población. Por la naturaleza de la crisis, las mujeres han sido las más afectadas y enfrentan condiciones aún más desventajosas al regresar al mercado laboral, lo que pone en riesgo décadas de avance en materia de equidad.

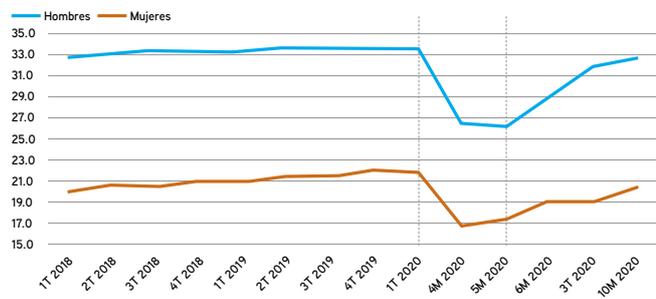
EL VIRUS QUE IMPUSO NUEVOS DESAFÍOS PROFESIONALES

Alrededor del mundo, el coronavirus está cambiando las dinámicas laborales. Se han generado nuevas oportunidades, pero también han surgido desafíos que conllevan riesgos para los grupos más vulnerables. De acuerdo con el reporte *Employment outlook 2020: Worker security and the covid-19 crisis*, de la OCDE, en la mayoría de los países se observa un aprovechamiento del trabajo remoto. Sin embargo, millones de trabajadores perdieron sus empleos debido a que las empresas dejaron de contratar o quebraron a raíz del confinamiento. Además, los jóvenes, los trabajadores con menos habilidades, los migrantes y las mujeres han sido los grupos más afectados.

Estas tendencias también están presentes en México. Por un lado, corporativos y profesionistas han aprovechado la posibilidad de trabajar desde casa. Desafortunadamente en este país solo entre el 20 y el 23% de la población ocupada labora en actividades que podrían ser realizadas desde el hogar. Y estas oportunidades están concentradas entre los trabajadores que ganan más.¹

Ante este panorama, para ambos sexos, el cierre de la economía por el confinamiento implicó que millones de personas perdieran su trabajo, como se aprecia en la gráfica 1. Sin embargo, desde julio los hombres han tenido un regreso a la economía sostenido, y están próximos a alcanzar el nivel que tenían en el primer trimestre del año. El caso de las mujeres es distinto, pues su recuperación inició después y ha mostrado cambios más moderados.

GRÁFICA 1 MILLONES DE PERSONAS
OCUPADAS EN MÉXICO (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos trimestrales de la ENOE (primer trimestre 2018-primer trimestre 2020), mensuales de la ETOE (abril-junio 2020) y ENOE-N (tercer trimestre 2020 y octubre 2020).

Nota: En las fechas, T significa trimestre, M significa mes.

En crisis económicas anteriores, los hombres han sido más afectados, por laborar principalmente en sectores cíclicos, como la manufactura o la construcción.² Pero la evidencia internacional revela que los efectos de la crisis por covid-19 han recaído de forma desproporcionada sobre las mujeres,³ al grado de que varios medios de comunicación en inglés y expertos se refieren a esta crisis económica como “shecession”. En países como México, donde desde antes de la pandemia

1 Luis Monroy-Gómez-Franco, “¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México”, Centro de Estudios Espinosa Yglesias, 2020.

2 Derek Thompson, “It’s not just a recession. It’s a mancession!”, *The Atlantic*, 9 de julio de 2009.

3 Titan Alon et al., “The impact of covid-19 on gender equality”, National Bureau of Economic Research, 2020.

ya existían barreras para las trabajadoras, este choque en la economía es un factor de riesgo.

RECUPERACIÓN LENTA Y TARDÍA PARA LAS MUJERES

Previo a la pandemia, a pesar de los avances y esfuerzos para sumar a más mujeres en la economía, México contaba con una baja participación económica femenina. De acuerdo con datos del Banco Mundial, a principios de 2020 solo 44 de cada 100 mexicanas estaban económicamente activas (PEA), es decir, tenían un trabajo o estaban en búsqueda de uno. Esta proporción ubicó a México como el quinto país de América Latina con menos mujeres en el mercado laboral, detrás de Puerto Rico, Guatemala, Cuba y Guyana.

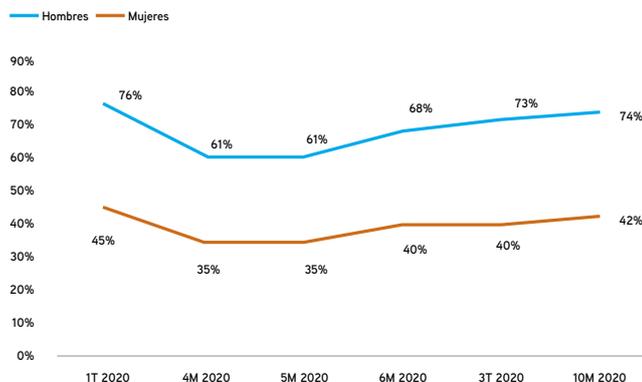
El confinamiento inició el 23 de marzo y durante ese mes una mayor proporción de mujeres perdió su empleo en comparación con los hombres. Según cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), entre marzo y abril, casi 12 millones de personas perdieron su trabajo. Al analizar la cifra por sexo, vemos que 5 millones eran mujeres y 7 millones hombres. Sin embargo, las mujeres que perdieron sus empleos representaban el 23% de las ocupadas en marzo y los hombres el 20% de los ocupados en marzo.

Esta caída desproporcionada podría tener su razón de ser en que los sectores donde trabajaban más mujeres fueron los más afectados. Según cifras del primer trimestre de 2020, el 53% de las mujeres estaban contratadas en rubros donde había mayor contacto entre personas: hospedaje, servicios, comercio y educación. Los mismos que fueron los primeros en parar durante el confinamiento, al no ser considerados como esenciales.

Hacia mayo hubo un incremento en el número de mujeres ocupadas del 3.4%, equivalente a 565 mil 103 trabajadoras, lo que contrasta con una ligera caída en el de sus pares hombres. No obstante, la mayoría de estos nuevos trabajos eran no remunerados, como tareas de cuidados o de limpieza, los cuales se han exacerbado con la pandemia.

La situación para las mujeres es grave porque no solo el golpe fue mayor para ellas, sino porque su recuperación económica ha sido más lenta. En la gráfica 2 se presenta la tasa de participación económica de hombres y mujeres de marzo a octubre. En el mes de junio hubo una leve recuperación en la PEA, ya que 5.7 millones de personas regresaron al mercado laboral, teniendo un total de 51.1 millones de personas económicamente activas, de las cuales el 39% fueron mujeres y el 61% hombres. Durante el resto de los meses hubo una trayectoria constante y ascendente para los hombres, en comparación con una leve alza para las mujeres.

GRÁFICA 2 PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (2020)



Fuente: Elaboración propia con datos mensuales de la ETOE (abril-junio 2020) y ENOE-N (tercer trimestre 2020 y octubre 2020).

Notas: El porcentaje de la PEA se calcula sobre la población de más de 15 años. En las fechas, T significa trimestre, M significa mes.

Para octubre, el 87% de los hombres que perdieron su trabajo en abril ya se habían reincorporado al mercado laboral, mientras que solo el 70% de las mujeres habían recuperado su empleo. A pesar de lo optimista que a primera vista puede considerarse esta información, es relativamente engañosa porque no se está aprovechando el talento en su máxima capacidad. Esto es visible si analizamos de cerca la brecha laboral, un indicador que contempla a la población desocupada, la subocupada (que está empleada por menos horas de las que quisiera ofrecer) y la disponible para trabajar pero que por las condiciones actuales no está buscando trabajo. Desde 2018 esta brecha ha sido mayor para las mujeres, durante la pandemia tuvo un salto para ambos sexos, pero en el caso de las mujeres su regreso a los niveles anteriores ha sido más lento.

GRÁFICA 3 BRECHA LABORAL POR SEXO (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia con datos trimestrales de la ENOE (primer trimestre 2018-primer trimestre 2020), datos mensuales de la ETOE (abril-junio 2020) y ENOE-N (tercer trimestre 2020).

Notas: El porcentaje de la PEA se calcula sobre la población de más de 15 años menos la población no disponible para trabajar. En las fechas, T significa trimestre, M significa mes.

La situación para las mujeres es grave porque perdieron sus fuentes de ingresos y su recuperación económica ha sido más lenta.

Además, aunque poco a poco las mujeres están regresando al mercado laboral, no todas lo están haciendo a sus trabajos anteriores. Entre abril y octubre, la proporción de mujeres empleadas se redujo, mientras que otras categorías como trabajadoras por cuenta propia y no remuneradas se incrementaron. De manera que el caso de María podría ser generalizado porque cada vez más mujeres necesitan ofrecer sus servicios o vender algún producto por su cuenta para compensar la falta de ingresos. Y sin olvidar a las mujeres que durante el primer trimestre del año tenían un empleo e ingreso seguros y ahora realizan trabajo no remunerado.

En cuanto a esto último, la pandemia aumentó la demanda de cuidados al interior de los hogares, reduciendo las horas disponibles de las mujeres para trabajar. De acuerdo con una encuesta de ONU Mujeres e Ipsos realizada en mayo, el 53% de las mujeres en México consideraron que su carga de tareas en el hogar se había intensificado a causa del confinamiento.⁴ En buena medida, el modelo de clases vía remota impulsado por las autoridades educativas contribuyó a esta crisis de cuidados, pues las mujeres tienen que estar al pendiente de las actividades escolares de sus hijos y no pueden contratarse en los sectores que han reanudado labores presenciales.

⁴ Ginette Azcona, Antra Bhatt y Kaitlin Love, "Ipsos survey confirms that covid-19 is intensifying women's workload at home", *Gender and covid-19*, UN Women, 9 de julio de 2020.

Si bien el trabajo por cuenta propia y el no remunerado permiten mayor flexibilidad para obtener ingresos, también implican una precarización en las condiciones laborales. Por ejemplo, según la ENOE del primer trimestre de 2020, casi el 87% de las trabajadoras por cuenta propia estaban en el mercado informal con un ingreso promedio mensual de 2 mil 873 pesos. En contraste, una mujer subordinada y remunerada ganaba casi el doble, con un ingreso promedio mensual de 4 mil 774 pesos, y tenía mayores probabilidades de contar con seguridad social. Sin embargo, solo el 56% de las mujeres trabajadoras pertenecen al sector formal. De no prestar atención a estas señales, el cambio en las tendencias laborales podría profundizar las brechas salariales que afectan a la mayoría de las mujeres en México y todo el mundo.

MUJERES CON MENORES INGRESOS

México es uno de los países de la OCDE con mayores diferencias en el ingreso entre mujeres y hombres. En 2019 fue el quinto país con mayor brecha salarial después de Finlandia, Israel, Japón y Corea.

La brecha salarial es la diferencia entre lo que ganan las mujeres y los hombres, dividido entre el ingreso de los hombres. Para dimensionar los datos de la OCDE, en 2019 una mexicana ganaba 81.2 pesos por cada 100 que ganaba un hombre. Esto equivale a casi seis pesos menos que el promedio de los países de la organización y casi 15 menos que en Colombia, el país miembro con la menor brecha salarial.

Esta situación no ha cambiado a lo largo del tiempo. A pesar de que este indicador es volátil, según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de 2005 a 2018 ha oscilado entre el -20% y el -30%. Solo en 2019 las mujeres ganaron un poco más, pero esto no fue suficiente para tener remuneraciones similares a las de sus pares varones.

La pandemia también provocó recortes de sueldos y de ingresos, por lo que las diferencias entre mujeres y hombres se han cerrado. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), en el tercer trimestre de 2020 el ingreso de los hombres ocupados fue 1.2 veces mayor al de las mujeres, la menor brecha salarial desde 2005. Aun así, cerca del 16% de las mujeres ocupadas se considera en pobreza laboral, por el bajo nivel de sus ingresos.⁵

¿Qué pasará con las mujeres en la economía una vez que termine la pandemia? A juzgar por las tendencias actuales del mercado laboral existe la posibilidad

⁵ Coneval, "Comunicado No. 32: El Coneval presenta información referente al índice de la tendencia laboral de la pobreza y la pobreza laboral al tercer trimestre de 2020", 20 de noviembre de 2020.

de que su presencia se reduzca y que aquellas que se encuentren laborando sufran peores condiciones que los hombres. Por ello, es importante que se diseñen e implementen acciones para revertir los efectos que recaen sobre ellas.

ALGUNAS PROPUESTAS PARA SALIR DE LA CRISIS

La lucha por la igualdad en el mercado laboral ofrece una oportunidad económica en plena pandemia. El estudio “Una ambición, dos realidades” de McKinsey encontró que si en México la tasa de participación económica de las mujeres fuera la misma que la de los hombres se podrían generar en 2025 hasta 810 mil millones de dólares adicionales, equivalentes al 70% del PIB nacional.⁶ Estos beneficios se deben a una mayor fuerza laboral, a un incremento en las horas trabajadas y a una serie de cambios en los sectores de ocupación.

Para materializar estos beneficios, es necesario implementar políticas públicas capaces de revertir los efectos desproporcionados sobre las mujeres que se asocian con la pandemia y evitar que estos se consoliden en un retroceso para la equidad laboral. Desde el Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C.,⁷ hemos hecho algunas propuestas para lograr este objetivo en México.

Es urgente robustecer las estadísticas para medir las brechas de género. Contar con mejores datos contribuirá a la generación de mejores políticas públicas, por lo que se necesitan estadísticas con mayor cobertura, representatividad y transversalidad, y que estén desglosadas por sexo.⁸

Otra propuesta es generar incentivos para que las mujeres continúen estudiando y trabajando. Una forma de hacerlo es aprovechar las becas y el programa Jóvenes Construyendo el Futuro para que niñas y mujeres jóvenes reciban un apoyo mayor que sus contrapartes varones. Esto aunado a medidas para elevar la calidad académica y programas de capacitación que podrían mejorar las expectativas laborales de más mujeres.

La alta demanda de tareas de cuidados que se dio en estos meses recordó la necesidad de avanzar en la creación de un sistema universal de cuidados infantiles. Este sistema permitiría que las madres

trabajadoras continuaran con su participación laboral incluso durante la pandemia. No obstante, en México las prestaciones alrededor de los cuidados (como los servicios de guarderías) son un privilegio exclusivo de los trabajadores formales. Sin embargo, se pueden impulsar medidas para ampliar la cobertura del sistema de cuidados: aumento en los subsidios para guarderías y escuelas, hacer deducibles los gastos por cuidados y legislar para incrementar los presupuestos locales y federales en la materia.

Aunado a esto también se tiene que reestructurar el esquema de licencias de cuidado. La agenda legislativa actualmente contempla ampliar la licencia de maternidad a catorce semanas, crear la licencia de paternidad y las licencias para atender eventualidades críticas de carácter médico familiar. Pero durante la pandemia ha surgido la necesidad de otro tipo de licencias, como son el acompañamiento a los hijos por motivos escolares y las licencias por aislamiento a portadores de covid-19. Todas estas deben diseñarse pensando en impulsar la participación equitativa de hombres y mujeres en las obligaciones de cuidado.

Y por último, pero no menos importante, lo que nos ha demostrado el trabajo desde casa es la urgencia de incentivar la adopción de políticas corporativas de integración entre la vida personal y la laboral.⁹ Este tipo de políticas son trajes a la medida que cada organización puede implementar para flexibilizar, en la medida de lo posible, las condiciones laborales para que sus empleados puedan compaginar sus necesidades personales con las exigencias del trabajo. Algunos ejemplos son el teletrabajo, días personales con goce de sueldo y horarios flexibles, entre muchos otros. Por la carga tan alta que tienen las mujeres dentro del hogar, estas políticas pueden alentar a que más de ellas se sumen al mercado laboral. Además, podrían generar beneficios para los empleadores como una menor tasa de rotación y posibles aumentos de productividad. Más aún, este tipo de políticas han permitido la operación de muchas organizaciones a nivel mundial durante lo más álgido de la pandemia. Por ello, desde el gobierno se deben generar incentivos para que más empleadores las aprovechen a través de una certificación pública y voluntaria que reconozca a quienes las adopten. —

⁶ McKinsey México, “Una ambición, dos realidades”. La proyección respecto al PIB de México para 2025 se construyó con base en las cifras de 2014.

⁷ IMCO, “Diagnóstico IMCO: Mujer en la economía pos-covid”, 14 de septiembre de 2020.

⁸ Cabe destacar los esfuerzos que ha hecho el Inegi para tener datos actualizados. Con base en ellos el IMCO ha construido un micrositio para darle seguimiento a indicadores clave sobre la #MujerEnLaEconomía durante la pandemia.

FÁTIMA MASSE es licenciada en economía por el ITAM y maestra en administración pública por la Universidad de Columbia. Actualmente es directora de Sociedad Incluyente del IMCO.

⁹ IMCO, “Trabajar sin dejar de vivir, mejores prácticas de integración vida-trabajo en México”, 5 de marzo de 2020.