



Organización
Internacional
del Trabajo

Evaluación con perspectiva de género del impacto de la COVID-19 en el Mercado Laboral del Estado de Coahuila de Zaragoza para apoyar la recuperación



- ▶ **Evaluación con perspectiva de género del impacto de la COVID-19 en el Mercado Laboral del Estado de Coahuila de Zaragoza para apoyar la recuperación**
-

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Firma CONSULTORIA POLITICA CONTINUUM SA DE CV - Colaboradora Externa de la OIT

Evaluación con perspectiva de género del impacto de la COVID-19 en el Mercado Laboral del Estado de Coahuila de Zaragoza para apoyar la recuperación.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, Proyecto RBSA “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de Transición Justa”, Coordinadora Nacional de Proyectos, Edith Zavala.

Primera Edición, 2022. 96 p.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba

Diseño editorial: Roberto I. Herrera Macique / rhmac.dg@gmail.com

ISBN: 9789220385593 (impreso)

ISBN: 9789220385609 (pdf web)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: mexico@ilo.org.

Impreso en México

► Contenido

► Siglas	6
► Lista de cuadros y gráficas	8
► Glosario	10
► Introducción	11
► Resumen Ejecutivo	15
► 1. Estructura general de la economía del Estado de Coahuila	22
► 2. Estructura del mercado laboral del Estado de Coahuila con perspectiva de Género	25
2.1 Estructura del mercado laboral	25
2.2 Ingresos	36
2.3 Condiciones y calidad del empleo	46
► 3. Análisis de sectores de riesgo	54
3.1 Riesgo alto de pérdida de empleo	56
3.2 Riesgo alto de pérdida de empleo con un riesgo alto para la salud	61
3.3 Riesgo bajo de pérdida de empleo con un riesgo alto para la salud	62
► 4. Respuestas para una recuperación del empleo con enfoque de género	65
4.1 Respuestas de política implementadas en el Estado de Coahuila	66
4.2 Identificación de opciones de política en materia de empleo con perspectiva de género	69
► 5. Principales hallazgos y conclusiones	77
► 6. Recomendaciones sobre el marco de política para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y equitativas para las mujeres y los hombres	82
6.1 Carga de cuidados y seguridad para las mujeres	83
6.2 Cambios en la cultura empresarial	84
6.3 Condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres	86
6.4 Grupos vulnerables	88
6.5 Cambios normativos	89
6.6 Transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles	89
► Referencias	91

► Siglas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CEFP	Centro de Estudios de Finanzas Públicas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
CTM	Confederación de Trabajadores de México
ENBIARE	Encuesta Nacional de Bienestar Autoreportado
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ETOE	Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo
FIRA	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura
IMCO	Instituto Mexicano de la Competitividad
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IOCP	Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia
MiPyMe	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PAE	Programa Federal del Apoyo al Empleo
PEA	Población Económicamente Activa
PEAE	Programa Estatal de Apoyo al Empleo (Estado de Coahuila)
PIB	Producto Interno Bruto
PIBE	Producto Interno Bruto por Entidad Federativa
PIEEC	Programa Impulso Económico Empresarial Coahuila
PLANEA	Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes
PNEA	Población No Económicamente Activa
PyMe	Pequeña y Mediana Empresa
SCIAN	Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte
SCNM	Sistema de Cuentas Nacionales de México
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SETRA	Secretaría del Trabajo (Estado de Coahuila)
STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
TIL1	Tasa de Informalidad Laboral
T-MEC	Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá
TNR	Trabajo No Remunerado
TNRH	Trabajo No Remunerado de los Hogares
TOSI1	Tasa de Ocupación en el Sector Informal
UNILAM	Universidad Laboral de México 4.0

► Lista de cuadros y gráficas

Cuadro 1	Producto Interno Bruto por sectores económicos, Coahuila 2018-2020 (millones de pesos en valores constantes, base 2013)	22
Cuadro 2	Principales diez actividades económicas en Coahuila, 2018-2020 (participación porcentual en el PIB estatal con base en valores constantes, base 2013)	23
Cuadro 3	Participación porcentual de subactividades económicas manufactureras en Coahuila, 2018-2020 (Con base en valores constantes, base 2013)	24
Cuadro 4	PEA y PNEA en Coahuila, 2019-2022	25
Cuadro 5	Población económicamente activa ocupada por sector de la actividad económica	31
Cuadro 6	Población ocupada por tamaño de unidad económica, Coahuila 2019-2022	34
Cuadro 7	Población ocupada por tipo de unidad económica, Coahuila 2019-2022	35
Cuadro 8	Población ocupada por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022	38
Cuadro 9	Ingreso promedio trimestral en pesos por grupos de edad y sexo, Coahuila 2018 y 2020	43
Cuadro 10	Ingreso promedio trimestral en pesos por características étnicas y sexo, Coahuila 2018 y 2020	44
Cuadro 11	Ingreso promedio trimestral en pesos por nivel de escolaridad étnicas y sexo, Coahuila 2018 y 2020	44
Cuadro 12	Ingreso promedio trimestral en pesos por número de hijos y sexo, Coahuila 2018 y 2020	45
Cuadro 13	Población ocupada por duración de la jornada laboral, Coahuila 2019-2022	48
Cuadro 14	Porcentaje de los trabajadores subordinados y remunerados de la población ocupada con prestaciones laborales, Coahuila 2019-2022	50
Cuadro 15	Porcentaje de mujeres y hombres con acceso a diferentes servicios	53
Cuadro 16	Porcentaje de la población ocupada por condición de acceso a los servicios de salud	53
Gráfica 1	Tasa de participación laboral, Coahuila	28
Gráfica 2	Tasa de informalidad laboral (TIL 1). Coahuila, 2019-2022 (%)	29
Gráfica 3	Distribución del empleo femenino, considerando únicamente el grupo de ocupación	33
Gráfica 4	Población ocupada de mujeres por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022	36
Gráfica 5	Población ocupada de hombres por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022	37

Gráfica 6	Niveles de ingresos por sexo en la industria manufacturera de Coahuila, III-2021 (%)	39
Gráfica 7	Niveles de ingresos por sexo en sector comercio de Coahuila, III-2021 (%)	40
Gráfica 8	Niveles de ingresos por sexo en sector servicios de Coahuila, III-2021 (%)	41
Gráfica 9	Nivel de ingreso de las mujeres por grupo de ocupación	42
Gráfica 10	Nivel de ingresos por posición en la ocupación	43
Gráfica 11	Personas empleadoras por sexo (%)	46
Gráfica 12	Personas trabajadoras no remuneradas (%)	47
Gráfica 13	Disponibilidad de contrato escrito por sexo (%)	47
Gráfica 14	Número de puestos de trabajo de mujeres registradas en el IMSS, Coahuila 2019-2022	55
Gráfica 15	Número de puestos de trabajo de hombres registrados en el IMSS, Coahuila 2019-2022	55
Gráfica 16	Variación (%) en el crecimiento anual del empleo registrado en el IMSS por sexo, Coahuila 2019-2022	56
Gráfica 17	Puestos de trabajo de mujeres registrados por los patrones del sector transformación (considera manufacturas) en el IMSS, Coahuila 2019-2022	57
Gráfica 18	Puestos de trabajo de mujeres registrados en el IMSS por rango de edad en el sector transformación (considera manufacturas), Coahuila 2019-2022	58
Gráfica 19	Puestos de trabajo de mujeres registrados en el sector servicios a empresas, personas y hogares en el IMSS, Coahuila 2019-2022	59
Gráfica 20	Puestos de trabajo de mujeres registrados en el IMSS por rango de edad en el sector servicios a empresas, personas y hogares, Coahuila, 2019-2022	59
Gráfica 21	Puestos de trabajo de mujeres registrados en el IMSS del sector comercio, Coahuila 2019-2022	60
Gráfica 22	Puestos de trabajo mujeres registrados en el IMSS por rango de edad en el sector de comercio, Coahuila 2019-2022	61
Gráfica 23	Puestos de trabajo de mujeres registrados en el sector servicios sociales y comunitarios en el IMSS, Coahuila 2019-2022	63
Gráfica 24	Puestos de trabajo de mujeres registrados por rango de edad en el sector servicios sociales y comunitarios en el IMSS, Coahuila 2019-2022	63

► Glosario

Brecha salarial de género (*gender pay gap*): La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos de las mujeres y de los hombres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres.

Cuidados: Dentro de las actividades referidas a los cuidados están todas aquellas que son indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, que brindan los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad.

Feminización sectorial: El grado de feminización sectorial se centra en el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres en cada sector, donde aquellos que cuentan con una mayor participación de mujeres son los que están feminizados.

Trabajo doméstico y de cuidados: Es el trabajo que involucra servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Este trabajo se divide en “trabajo doméstico remunerado” para subsistir (que conlleva una compensación y generalmente lo realiza alguien que no tiene lazos sanguíneos con la familia), y “trabajo doméstico no remunerado” (aquel que se hace sin retribución como parte de la cotidianidad).

Trabajo informal: Incluye todo trabajo remunerado (por ejemplo, autoempleo y empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Las personas trabajadoras informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación sindical.

Trabajo no remunerado por actividad económica: Se refiere a las personas ocupadas que no reciben ningún tipo de pago (monetario o en especie) por su ocupación, aunque son susceptibles de recibir algún tipo de prestaciones.

Trabajo no remunerado doméstico / Trabajo no remunerado de los hogares (TNRH): Es aquel que se realiza sin pago alguno y contempla principalmente el trabajo doméstico y las labores de cuidado de niñas, niños, personas de la tercera edad, personas con discapacidad y/o personas enfermas.

Transversalización (*mainstreaming*): Se refiere a los procesos que valoran las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique (legislación, políticas o programas) a lo largo de todas las áreas y niveles, de forma que estos puedan beneficiarse de las estrategias para que no se perpetúe la desigualdad.

Subocupación: Es una condición en donde las personas laboran jornadas reducidas y necesitan o pueden trabajar más tiempo.

► Introducción

A principios de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó que la enfermedad COVID-19 era una pandemia.¹ Tras el decreto de la OMS, el Gobierno de México optó por recomendar el resguardo domiciliario voluntario a la población.² Como parte de estas acciones, se cerraron las instituciones de educación, se limitó el número de actividades productivas obligadas a realizarse de manera presencial y, en general, se promovió la reducción de la movilidad de la población en todo el país.

Como consecuencia de la implementación de estas medidas de contingencia sanitaria, millones de personas se vieron afectadas tanto en sus dinámicas familiares diarias como en las laborales y sociales. En el ámbito laboral, estas afectaciones se observaron en las condiciones de trabajo y en la reducción del número de personas empleadas. A finales 2020, los grupos que sufrieron un mayor impacto por esta crisis fueron las personas trabajadoras informales que tienen una mayor vulnerabilidad pues no cuentan con seguridad social ni ningún tipo de prestación (como guarderías, vacaciones, utilidades, aguinaldo, etc.), las mujeres, además de aquellas personas en puestos de trabajo de bajos ingresos.³

En el caso de las mujeres estas afectaciones se pueden considerar particularmente graves, debido a que, estructural e históricamente, dicho grupo ha sufrido las consecuencias derivadas de una serie de desigualdades que continúan caracterizando al mercado laboral. En México estas desigualdades se observan, por ejemplo, en la baja participación femenina en el mercado de trabajo en comparación con el resto de los países latinoamericanos, la brecha salarial por género, y la estructura institucional del mercado laboral que dificulta el crecimiento o desarrollo profesional de las mujeres.⁴

De acuerdo con el “Panorama Laboral 2019 de América Latina y el Caribe” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),⁵ en México solo el 45 por ciento de las mujeres mexicanas en edad laboral son parte de la fuerza de trabajo. Esto coloca al país por debajo del promedio de América Latina, posicionándolo en ese año únicamente por encima de Honduras y Guatemala.⁶ Asimismo, las normas sociales concentran la carga del trabajo doméstico y de cuidados parentales principalmente (o en su totalidad) en las mujeres, lo que tiene un impacto directo en sus posibilidades de participar o de involucrarse más ampliamente en el mercado de trabajo.

1 WHO. 2020. WHO DIRECTOR-GENERAL'S OPENING REMARKS AT THE MEDIA BRIEFING ON COVID-19 – 11 MARCH 2020. Disponible en: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

2 SEGOB. 2020. Decreto por el que se declaran acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590673&fecha=27/03/2020

3 IMCO. 2020. Diagnóstico IMCO: Efectos de la COVID-19 en el mercado laboral mexicano. Disponible en: <https://imco.org.mx/los-efectos-del-covid-19-en-el-mercado-laboral-mexicano-se-visualizan-en-http-imco-org-mx-monitor-mercado-laboral/>

4 Entre las estructuras institucionales que afectan a las mujeres se encuentra la falta de una política de ausencias por maternidad y paternidad, así como la falta de seguridad social universal, las cuales empujan a las mujeres a salir del mercado de trabajo como consecuencia de su maternidad; una realidad que no es experimentada por los padres, sino solo por las madres. COPRED. 2021. Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>

5 OIT. 2020. Panorama Laboral 2019 de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

6 De forma similar, de acuerdo a un reporte emitido en 2020 por el Banco Mundial, México se encuentra por debajo del promedio general de participación laboral femenina de Latinoamérica con 45 por ciento de tasa de participación laboral (en comparación de Perú -68 por ciento y Bolivia -67 por ciento). BM. 2020. La participación laboral de la mujer en México. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

Aunado a las diferencias estructurales previas a la pandemia por COVID-19, las mujeres fueron las que registraron una mayor pérdida de empleos durante 2020 y a pesar de que la recuperación en el empleo ha ido en aumento, las diferencias siguen siendo marcadas; por ejemplo, a partir de julio de 2020, el mayor porcentaje de empleos perdidos pertenecía a las mujeres (63 vs 37 por ciento de hombres).

Una de las principales razones que explica esta diferencia, es que la ocupación femenina está concentrada en empleos que fueron más afectados por la pandemia como son el sector servicios, de hospedaje y alimentos; comercio al por menor y otros servicios⁷ (más susceptibles a los cierres y al paro de la movilidad durante la pandemia); y que la carga de cuidados y trabajo doméstico recayó en mayor medida en las mujeres, como han señalado diversos estudios.⁸

Así, la tasa de participación laboral femenina cayó cinco punto siete puntos porcentuales durante los primeros meses de confinamiento (de marzo a junio de 2020), en comparación a la masculina que disminuyó en cinco puntos porcentuales.

Por otra parte, las afectaciones que tuvo la pandemia en el mercado de trabajo se vivieron de forma diferenciada entre las entidades federativas del país, esto como resultado de la heterogeneidad regional y la importancia que tienen ciertos sectores laborales en cada Estado, la severidad del confinamiento y distanciamiento social que se implementó por parte de cada gobierno estatal, así como en la implementación de políticas públicas y programas emergentes de contingencia laboral y para el impulso económico.

En particular, el Estado de Coahuila enfrentó una serie de afectaciones en la industria manufacturera, la cual representa su principal sector económico. Como resultado, el Producto Interno Bruto (PIB) estatal sufrió afectaciones importantes en su volumen con una variación del -11,4 por ciento de 2019 a 2020 y con una caída del empleo de 12 por ciento (nueve para hombres y diez por ciento para mujeres).⁹

Bajo este panorama, el proyecto de la OIT “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa”, ejecutado en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como con las organizaciones sindicales y de empleadores del Estado, buscaba reforzar las capacidades del gobierno y los interlocutores sociales para elaborar y aplicar políticas integradas, inclusivas, basadas en el diálogo tripartito y que pongan al empleo como eje de la reactivación económica. Los resultados esperados se centraban en: a) la adopción de medidas para la recuperación del empleo con énfasis en sectores económicos afectados por la pandemia fomentando, para ello, la adopción de una Estrategia de Recuperación del Empleo (ERdE), que prioriza aspectos de igualdad de género y no-discriminación y combina acciones bajo un enfoque sectorial, intersecretarial y de desarrollo local; y b) la incorporación del enfoque de transición justa y la promoción de empleos verdes en las políticas públicas promoviendo, para ello, la elaboración tripartita de un plan estatal para la creación de empleos y emprendimientos verdes tomando como marco de referencia las “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos” de la OIT.

Es con estos antecedentes que se ha promovido la elaboración de esta Evaluación con perspectiva de género del impacto de la COVID-19 en el Mercado Laboral del Estado de Coahuila de Zaragoza para apoyar la recuperación. El presente documento presenta un informe que incorpora, por un lado, las áreas de análisis consideradas en la metodología de la herramienta de política para “Evaluar el impacto en el empleo de la

7 IMCO. 2020. Diagnóstico IMCO: Mujer en la economía pos-covid. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/09/14092020_Mujer-en-la-economia%CC%81a-pos-covid_Documento.pdf

8 INMUJERES. 2020. Las mujeres y el trabajo en el contexto de la pandemia en México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N12.pdf ONU Mujeres. 2021. Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/undp-rblac-CD19-PDS-Number25-onumujeres-ES.pdf> (esta publicación no existe) COPRED. 2021. Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>

9 OIT. 2022. Estudio del análisis del impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del estado de Coahuila.

crisis COVID-19 en función del género” desarrollada por ONU Mujeres y OIT,¹⁰ enfocándose específicamente en las experiencias del Estado de Coahuila, y, por otro, presenta opciones de política para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y que sean equitativas para las mujeres y los hombres en Coahuila a corto, mediano y largo plazo.

La metodología utilizada para el análisis parte de la revisión de fuentes secundarias de información estadística, a partir de las cuales fue posible obtener una aproximación respecto a la estructura económica del Estado, así como a la composición de su mercado laboral por sectores y las características sociodemográficas de quienes lo integran, entre otros datos cuantitativos que ayudaron a caracterizarlo en términos económicos y ocupacionales. Asimismo, se complementó con la consulta de otras fuentes documentales de corte normativo, académicas, reportes y notas periodísticas relevantes sobre la temática, y con la información proveniente de fuentes primarias, obtenida a través de la realización de entrevistas semiestructuradas con actores clave.

El informe está dividido en seis secciones, las cuales responden a los diferentes componentes de la mencionada herramienta. En primer lugar, se presenta un breve análisis de la estructura general de la economía del Estado de Coahuila que es de utilidad para contextualizar el análisis de género de la economía en los siguientes apartados. Con la finalidad de analizar las diferentes dimensiones de las economías estatales, en esta sección se utilizó la información del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM)¹¹ y de sus mediciones del Producto Interno Bruto por Entidad Federativa (PIBE).¹²

En segundo lugar, se presenta una caracterización y análisis de la estructura de empleo desde una perspectiva de género. Para ello, se hace uso principalmente de los datos e indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),¹³ para presentar las variaciones que se dieron a nivel laboral, como resultado de las políticas de confinamiento derivadas de la pandemia, prestando particular atención a las experiencias de las mujeres en comparación con las de los hombres.

En la tercera sección se presenta un análisis sobre los sectores económicos que sufrieron un mayor impacto, tanto por las medidas de confinamiento, como por el riesgo que implicaba continuar laborando durante el primer año de la pandemia. En esta sección en particular, se hace énfasis en tres niveles de riesgo: 1) en los sectores que tuvieron un alto riesgo de pérdida de empleo; 2) en los sectores que tuvieron un riesgo bajo en la pérdida de empleo, pero que representaban un riesgo alto para la salud de las personas trabajadoras y, por último, aquellos sectores que tuvieron, tanto un riesgo alto en la pérdida de empleo, como aquellos que presentaron un riesgo alto para la salud de las personas que continuaron laborando.

El apartado cuatro hace un análisis con perspectiva de género de las respuestas de política implementadas en el Estado de Coahuila durante los primeros años de pandemia para una recuperación del empleo, e identifica las opciones de política en materia de empleo.

10 OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_782875.pdf

11 El SCNM es producido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y proporciona “una descripción integral de toda la actividad económica en el territorio económico del país... abarca la producción, el consumo, la generación, distribución y redistribución del ingreso, la inversión de capital y el financiamiento”. INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Fuentes y metodologías, año base 2013. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/pibent/2013/doc/met_pibefa.pdf

12 El PIBE “ofrece un panorama de la situación y de la evolución económica para cada una de las 32 entidades federativas del país, con el propósito de permitir el análisis y medición de la estructura y el desarrollo temporal de las economías regionales”. La metodología vigente del INEGI calcula el PIBE con precios base de 2013 y toma en cuenta el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN, en su versión 2013) y la Clasificación Central de Productos de la ONU. Además, para el PIBE se utilizan las mismas metodologías de cálculo del ámbito nacional por lo que garantiza la consistencia conceptual y estadística.

13 El SCIAN, por su parte, es un clasificador homologado de las actividades económicas en cualquier nivel de agrupación que constituye el marco único, consistente y actualizado para la recopilación, análisis y presentación de estadísticas de tipo económico, que refleja la estructura de la economía mexicana, refiriendo no solo a actividades industriales de transformación sino, a pesar de su nombre, a todas las actividades económicas desde la agricultura hasta los servicios. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>

La quinta sección presenta los principales hallazgos y conclusiones del informe, profundizando en los diferentes tipos de afectaciones que enfrentaron las mujeres entre 2020 y 2022, así como en algunas de las vulnerabilidades y desigualdades a las que tuvieron que hacer frente ciertos grupos de mujeres con relación a su participación en el mercado laboral.

Por último, la sexta sección presenta una serie de recomendaciones para la generación de opciones de política pública para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y equitativas para las mujeres y los hombres en el corto, mediano y largo plazo.

Autoría y colaboraciones

Este estudio ha sido realizado por la firma Consultoría Política Continuum SA de CV colaboradora externa de la OIT, bajo la supervisión de Paz Arancibia Román, Especialista Regional Género y No-discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe; Gerson Martínez, Especialista en Políticas de Empleo para América Central, Haití, Panamá, República Dominicana, México y Cuba; Noémie Feix, Oficial de Empleo de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba; y, Edith Zavala, Coordinadora del Proyecto 'Recuperación del Empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa', de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba.

Agradecemos la participación y colaboración de cada una de las instancias que brindaron sus valiosos aportes para la elaboración de este estudio. Por parte del gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Secretaría del Trabajo. Por parte de las organizaciones de empleadores, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN); la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); y, por parte de las organizaciones de trabajadores, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); la Confederación de Trabajadores de México (CTM); la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

► Resumen Ejecutivo

A principios de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó que la enfermedad COVID-19 era una pandemia.¹⁴ Como respuesta, el Gobierno de México recomendó el resguardo domiciliario voluntario a la población. Como parte de estas acciones, se cerraron las instituciones de educación, se limitó el número de actividades productivas obligadas a realizarse de manera presencial y, en general, se promovió la reducción de la movilidad de la población en todo el país.

Como consecuencia de la implementación de estas medidas de contingencia sanitaria, millones de personas se vieron afectadas tanto en sus dinámicas familiares diarias como en las laborales y sociales. En el ámbito laboral, estas afectaciones se observaron en las condiciones de trabajo y en la reducción del número de personas empleadas. En particular, el Estado de Coahuila enfrentó una serie de afectaciones en casi todos los sectores de su economía entre ellos, el comercio, los servicios de restaurantes y alojamientos, y la industria manufacturera, esta última decisiva en la economía del Estado. Como resultado, el Producto Interno Bruto (PIB) estatal sufrió afectaciones importantes en su volumen con una variación del -11,4 por ciento de 2019 a 2020, con una caída del empleo de 12 por ciento (nueve por ciento para hombres y 10 por ciento para mujeres).¹⁵

El presente documento presenta un informe que incorpora, por un lado, las áreas de análisis consideradas en la metodología de la herramienta de política para “Evaluar el impacto en el empleo de la crisis COVID-19 en función del género” desarrollada por ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹⁶ enfocándose específicamente en las experiencias del Estado de Coahuila como parte del proyecto más amplio desarrollado por la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa” y, por el otro, presenta opciones de política para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y que sean equitativas para la población trabajadora coahuilense a corto, mediano y largo plazo.

La metodología utilizada para el análisis parte de la revisión de fuentes secundarias de información estadística, a partir de las cuales fue posible obtener una aproximación respecto a la estructura económica del Estado de Coahuila, así como a la composición de su mercado laboral por sectores y las características sociodemográficas de quienes lo integran, entre otros datos cuantitativos que ayudaron a caracterizar al Estado en términos económicos y ocupacionales. Asimismo, se complementó con la consulta de otras fuentes documentales de corte normativo, académicas, reportes y notas periodísticas relevantes sobre la temática, y con la información proveniente de fuentes primarias obtenida a través de la realización de entrevistas semiestructuradas con actores clave dentro del Estado.

El informe está dividido en seis secciones, las cuales responden a los diferentes componentes de la mencionada herramienta:

1. Breve análisis de la estructura general de la economía del Estado de Coahuila que es de utilidad para contextualizar el análisis de género de la misma.
2. Caracterización y análisis de la estructura de empleo del Estado desde una perspectiva de género, haciendo uso principalmente de los datos e indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y

14 WHO. 2020. WHO DIRECTOR-GENERAL'S OPENING REMARKS AT THE MEDIA BRIEFING ON COVID-19 – 11. Disponible en: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

15 OIT. 2022. Estudio del análisis del impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del Estado de Coahuila.

16 OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_782875.pdf

Empleo (ENOE),¹⁷ prestando particular atención a las experiencias de las mujeres en comparación con las de los hombres.

3. Análisis sobre los sectores económicos que sufrieron un mayor impacto, tanto por las medidas de confinamiento, como por el riesgo que implicaba continuar laborando durante el primer año de la pandemia. Se hace énfasis en los sectores que tuvieron un alto riesgo de pérdida de empleo; en los sectores que tuvieron un riesgo bajo en la pérdida de empleo, pero con riesgo alto para la salud de las personas trabajadoras; y en los sectores que tuvieron un riesgo alto tanto en la pérdida de empleo como para la salud de las personas que continuaron laborando.
4. Análisis con perspectiva de género de las respuestas de política implementadas en el Estado de Coahuila durante los primeros años de la pandemia para una recuperación del empleo, que identifica las opciones de política en materia de empleo.
5. Principales hallazgos y conclusiones del informe, profundizando en los diferentes tipos de afectaciones que enfrentaron las mujeres entre 2020 y 2022, así como en algunas de las vulnerabilidades y desigualdades a las que tuvieron que hacer frente ciertos grupos de mujeres con relación a su participación en el mercado laboral.
6. Recomendaciones para la generación de opciones de política pública para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y equitativas para las personas trabajadoras, en el corto, mediano y largo plazo.

A pesar de la recuperación de empleos que ha tenido el Estado en el periodo reciente, la crisis asociada a la pandemia afectó con mayor fuerza a las mujeres, poniendo en evidencia las barreras a las cuales ya se enfrentaban previamente y que han generado una mayor disparidad en los últimos años. Para las mujeres, las afectaciones se pueden considerar particularmente más graves pues es un grupo poblacional que presenta mayores desigualdades estructurales en el mercado laboral.

La mayor pérdida relativa de empleos femeninos en el contexto de la pandemia, puede ser explicado por cuatro razones: i) las mujeres están concentradas en empleos que fueron afectados por la pandemia como son la industria manufacturera, los servicios de restaurante y alojamiento y servicios diversos; ii) la participación de las mujeres en sectores clave para la economía como el manufacturero, está limitada por ser considerados de índole masculino y por estereotipos de género o porque requieren especialización en carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM); iii) un porcentaje importante de mujeres se dedica a actividades del sector informal y aumentó como consecuencia de la COVID-19; y iv) existe una discriminación hacia las mujeres en edad reproductiva y limitadas oportunidades para que las mujeres que son madres puedan combinar la vida laboral con la personal.

En todo caso, los datos muestran que ha existido una recuperación del número de empleos y los sectores en los últimos trimestres de 2021. Actualmente, los indicadores de empleo se mantienen con tendencias similares a las presentadas previo a la llegada de la pandemia: la mayoría de las mujeres trabaja en la industria manufacturera, en las actividades de comercio y en restaurantes y alojamientos, y servicios sociales. Además, en su mayoría trabajan en micro (33 por ciento) y pequeños (20 por ciento) negocios. La estructura y patrones de distribución del empleo de mujeres y hombres es similar antes y después de la crisis de la COVID-19, a pesar de las variaciones en los indicadores producto de la crisis de la pandemia.

17 Es importante mencionar que el INEGI no reportó información para ENOE de los dos primeros trimestres de 2020 y en sustitución realizó la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), que ofreció información para monitorear la situación de la ocupación y empleo en el periodo de contingencia de la COVID-19 a nivel nacional, cuyas cifras no son estrictamente comparables con la serie regular de la ENOE. Por esa razón, para esta evaluación se usará la serie regular en los terceros trimestres de 2019 a 2021, para captar el trimestre en la que se reinició la medición y que aún podría reflejar efectos directos de la pandemia en el empleo (tercer trimestre de 2020); además, se referirá al último dato disponible correspondiente al primer trimestre de 2022.

Principales Hallazgos

Los principales hallazgos del estudio para comprender el impacto en el empleo de la crisis COVID-19 en función del género en el Estado de Coahuila, así como para tener un panorama más amplio sobre algunas de las prácticas que continúan reforzando los roles de género desiguales, se presentan a continuación:

- I. La fuerza laboral se sigue concentrando principalmente en hombres. En 2022, el 73 por ciento de los hombres se encuentran económicamente activos y ocupados mientras que, en el caso de las mujeres, solo 43 por ciento. Durante la pandemia (entre el tercer trimestre de 2019 y el de 2020), la participación femenina disminuyó en tres puntos porcentuales de 45,5 por ciento a 42,5 por ciento. Sin embargo, se muestra una recuperación entre 2021 y 2022.
- II. De esta participación laboral, las mujeres se encuentran concentradas principalmente en el sector terciario, 70 por ciento en comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, servicios sociales y servicios diversos, y en el sector secundario, 25 por ciento principalmente en la industria manufacturera. Es importante destacar que estos índices se han mantenido relativamente estables a pesar de la pandemia. Por otra parte, aun cuando existe una fuerte participación de mujeres en el sector manufacturero, este sigue siendo un sector dispar por la falta de formación técnica profesional y educación formal por parte de estas en áreas de CTIM.
- III. En lo que respecta a la Población Económicamente Activa (PEA), se observa que la desocupación de las mujeres se concentra en los grupos etarios de 15 a 29 años (55 por ciento en el tercer trimestre de 2019 y 60 por ciento en el tercer trimestre de 2021), y existe un crecimiento especialmente sostenido en el grupo de 25 a 29 años. Estos grupos enfrentan mayor vulnerabilidad al experimentar una mayor discriminación laboral (en particular durante el embarazo), y por los roles asignados de cuidado de las infancias. Dentro de este grupo etario se encuentra la población de 15 a 24 años que no estudia ni trabaja. Para 2018, el nueve por ciento de los hombres entre 15 a 24 años y el 27 por ciento de mujeres en ese mismo rango de edad se encontraban en esta situación, de este porcentaje de mujeres el 45 por ciento se dedicaban a tareas del hogar o del cuidado.
- IV. La tasa de informalidad laboral, así como los niveles de subocupación se suman a las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres, ya que estas presentan una mayor tasa de informalidad laboral, así como una mayor tasa de ocupación en el sector informal, 40 por ciento de las mujeres del total de la población femenina ocupada tienen una ocupación informal. Y, en cuanto a la subocupación, esta se incrementó entre el primer trimestre de 2020 y el primero de 2022 de 62 800 a 63 800 mujeres, (el 35 por ciento de las mujeres subocupadas trabajan por cuenta propia en el sector comercio y de servicios).
- V. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2020), el 29 por ciento de los hogares en Coahuila tenían jefatura femenina (cifra que se encuentra cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio nacional). Esta cifra cobra particular importancia durante los años de confinamiento y cierre de escuelas que tuvo el Estado (de marzo 2020 a enero 2022), dada la carga desigual del trabajo en tareas del hogar y del cuidado.
- VI. Siete de cada diez horas de trabajo no remunerado de los hogares es realizado por mujeres (ENUT 2019). En 2019, el promedio de horas semanales que dedicaron las mujeres al trabajo no remunerado de los hogares fue de 64.4, mientras que los hombres dedicaron un promedio de 26.3 horas. Estas cifras sirven como un indicador sobre la carga de trabajo adicional que se generó en las mujeres en general y en las jefas del hogar en particular, que se encuentran al cuidado de integrantes del hogar, entre ellos las y los hijos menores, o que asumen las cargas de los trabajos de limpieza de la vivienda, de la ropa y el calzado o de la preparación de alimentos dentro del hogar propio (entre otras actividades), o que realizan trabajo no remunerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario.
- VII. Un sector que es históricamente vulnerable, y que fue particularmente impactado por la pandemia de la COVID-19 son las trabajadoras domésticas remuneradas, las cuales forman en mayor medida parte del sector informal, pero se registran en ciertos números en el sector formal. Para este sector,

en el tercer trimestre de 2020 hubo un descenso en el número de mujeres ocupadas como trabajadoras domésticas remuneradas, y, a pesar de los incrementos que se dieron entre 2020 y 2021, sigue presentando un importante descenso en el 2022.

- VIII. A nivel ingresos se resaltan aún más las disparidades laborales que persisten. De acuerdo con la ENOE, la mayoría de las mujeres ganan menos de dos salarios mínimos. Esta cifra incrementó de 57 por ciento en el primer trimestre de 2019 a 74 por ciento en primer trimestre de 2022. Asimismo, hubo una reducción en los ingresos de las mujeres: de dos a tres salarios mínimos -43 por ciento, de tres a cinco salarios mínimos -44 por ciento, y más de cinco salarios mínimos -54 por ciento. Por otra parte, el número de mujeres ocupadas que no perciben ingreso aumentó 11 por ciento. De este grupo en particular, de cada diez personas de la población ocupada que no perciben ingresos, siete son mujeres, y en el primer trimestre de 2022, este número incrementó a siete punto cinco. A pesar de que en el caso de los hombres se dieron cambios similares en los niveles de ingreso, es importante resaltar que estos siguen estando por encima de aquellos percibidos por las mujeres.
- IX. Disparidades de ingreso desde una perspectiva interseccional:
- Hay casi 10 000 pesos de diferencia entre el ingreso promedio trimestral de los hombres vs. el de las mujeres.
 - Para las mujeres de 40 a 50 años y las de 60 años o más, esta diferencia es de más de 12 000 pesos.
 - En el Estado, las mujeres de habla indígena perciben el 52 por ciento del salario de un hombre de la misma identidad étnica.
 - El nivel de escolaridad sigue generando una amplia brecha entre mujeres y hombres: a mayor nivel escolar, los hombres continúan percibiendo una cifra mucho mayor que las mujeres.
 - El número de hijos también es un factor que afecta el ingreso de las mujeres. A mayor número de hijos, las mujeres perciben un menor ingreso que su contraparte masculina. Cabe recalcar que también a mayor número de hijos, las mujeres tienen menor posibilidad de ingresar y permanecer en el mercado laboral.
- X. Con respecto al riesgo presentado por grupos de trabajadores durante la pandemia y con base en los indicadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sucedió una afectación generalizada en el empleo formal, siendo el punto más crítico en junio de 2020.
- XI. Los sectores que presentaron más alto riesgo de pérdida de empleo en 2020 fueron los servicios de restaurantes y servicios de alojamiento, la industria manufacturera, el comercio y los servicios profesionales, financieros, y corporativos. Los sectores de servicios de salud y educación tienen un bajo riesgo de pérdida de empleos, aunque sus caídas del empleo parecen seguir a las olas de la COVID-19 que se han dado en México.
- XII. Los servicios de gobierno mostraron bajo riesgo de pérdida de empleo e incluso tuvieron incrementos, al igual que las comunicaciones y transportes, el correo y el almacenamiento, y la agricultura. Aunque estos son sectores de baja participación femenina.

Conclusiones generales

Las mujeres ocupan puestos de trabajo más precarios en el Estado, tanto antes como después del confinamiento y la crisis causada por la COVID-19. A pesar de tener un índice elevado de participación en la fuerza de trabajo en comparación con el resto del país, la tasa de participación económica femenina al tercer trimestre de 2021 era 45,5 por ciento vs. 44,2 por ciento a nivel nacional (ENOE); los puestos que ocupan las mujeres siguen presentando una menor posibilidad de crecimiento, un menor ingreso y un mayor índice de informalidad, lo cual se traduce en un menor acceso a prestaciones laborales como lo son la seguridad social, y el acceso a guarderías y a servicios de cuidados.

Por otro lado, las políticas públicas de emergencia relacionadas con el empleo como respuesta a la crisis de la COVID-19 y que fueron identificadas dentro del documento, no contemplaron de forma integral una perspectiva de género que proveyera una plataforma para contrarrestar los impactos que tuvieron las restricciones de la pandemia para las mujeres.

A continuación, se presentan las conclusiones divididas en cuatro subtemas identificados que contribuyen a la desigualdad laboral en el Estado.

► 1. Carga de cuidados

A pesar de que el cuidado es un elemento central del bienestar humano, las tareas que se integran a este concepto han sido socialmente repartidas de forma desigual, atribuyendo esta responsabilidad primordialmente en las mujeres.¹⁸ Esta distribución inequitativa e injusta es un factor de reproducción de desigualdades laborales, económicas y de participación que pone en desventaja a las mujeres, y que, como hemos señalado anteriormente, se evidenció y fortaleció como resultado de la pandemia por la COVID-19.

Al respecto, se evidencia que los datos de horas de trabajo no remunerado muestran como persisten los roles de género, los cuales son fuertemente asignados y hacen que las mujeres sean las principales responsables de las tareas de cuidado al interior de sus hogares, dando pocas posibilidades para poder ocupar puestos laborales.

Por otro lado, no existe una cultura de la paternidad que fomente la participación de los hombres en el trabajo al interior de los hogares y genere una repartición más equitativa del trabajo. Adicionalmente, los servicios de cuidado para hijos e hijas se concentran en los centros más urbanizados, lo que limita la probabilidad de que las mujeres de zonas rurales se unan a la economía.

Además, los cierres de escuelas y guarderías como consecuencia de la COVID-19, puso en evidencia la fuerte tendencia de los roles socialmente impuestos de cuidados y quehaceres domésticos.

► 2. Cultura empresarial

Como muestra la diferencia de ingresos percibidos por mujeres y hombres, existe una tendencia que minimiza el trabajo de las mujeres y que fomenta una contratación en trabajos de menor remuneración. Asimismo, sigue existiendo una tendencia a pagar un menor salario a las mujeres que tienen el mismo nivel de escolaridad.

Los ingresos se vieron fuertemente afectados durante la pandemia tanto para mujeres como para hombres; sin embargo, la desigualdad salarial que ya existía para las mujeres las colocó en una peor situación económica.

Muchas de las políticas al interior de las empresas como a nivel gobierno, siguen poniendo la carga en las mujeres: por ejemplo, se sigue fomentando el servicio de guarderías para las madres en lugar de tener un enfoque mixto.

► 3. Condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres

Las mujeres siguen teniendo un alto índice de participación en el sector informal y dependen más de su participación en unidades económicas de menor tamaño. Además, dada la difícil conciliación entre el trabajo doméstico y de cuidados y el ámbito laboral, muchas veces requieren de generar micro y pequeños emprendimientos, en la mayoría de los casos informales, para poder obtener o complementar su ingreso. Sin embargo, estos negocios en su gran mayoría no cuentan con las condiciones de financiamiento, estructuración y sostenibilidad, o generan ingresos muy bajos y mayor precarización.

¹⁸ Dentro de las actividades referidas a los cuidados están todas aquellas que son indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, y que brindan los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. ELA y UNICEF. 2021. Los cuidados en la agenda sindical. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/informes/cuidados-agenda-sindical>

Las mujeres mantienen una menor participación en aquellos trabajos que requieren un mayor nivel de especialización técnica y profesional, y aunque su nivel de escolaridad y acceso a la educación media y superior se ha incrementado sostenidamente, aún no se refleja en una participación igualitaria en el mundo del trabajo; especialmente, en sectores importantes y de alta especialización como los asociados con la industria automotriz.

Asimismo, en cuanto a la posición en la ocupación, el número de mujeres empresarias es mucho menor que el de hombres en todos los tamaños de unidad económica pero, especialmente, en empresas medianas y grandes.

En general, las mujeres continúan desempeñando roles y asignaciones considerados como adecuados para ellas, ocasionando una segregación del empleo donde mujeres y hombres se distribuyen de manera desigual entre las ocupaciones.

► 4. Grupos vulnerables

Las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años son un grupo vulnerable por los roles socialmente impuestos y prejuicios que existen en contra de las mujeres en edad reproductiva. Lo anterior, aunado a la falta de flexibilidad de horarios laborales, falta de disponibilidad y cercanía de guarderías y jardines de niños con horario extendido, y ausencia de políticas de género al interior de las empresas, dificulta la inserción laboral de este grupo de edad; el cual, concentra la mayor desocupación de la Población Económicamente Activa (PEA), y tuvo mayor impacto en las reducciones de empleo en el periodo de pandemia.

Las personas migrantes, trabajadoras domésticas e informales son grupos con tendencia a enfrentar un mayor número de vulnerabilidades asociadas a interseccionalidades de género y de origen racial o étnico, a la falta de política pública enfocada en la seguridad, y a la calidad laboral de estos grupos, así como por la ausencia completa de prestaciones (en particular, servicios de seguridad social y acceso a guarderías). Asimismo, es importante resaltar que este grupo también sufre más que ningún otro y de manera amplia, violencia y acoso en el mundo del trabajo.¹⁹

Además, las mujeres enfrentan brechas en el acceso a agua entubada, posesión de una computadora y acceso a internet fijo, a pesar de que Coahuila cuenta con una infraestructura bien establecida de servicios básicos.

Recomendaciones

La generación de oportunidades de empleo debe estar en el centro de la estrategia de desarrollo, y la promoción de la igualdad de género resulta esencial para lograr una recuperación con bases más sólidas. Mejorar el acceso y las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral va más allá de un tema de inclusión social, también es una oportunidad para el crecimiento sostenido de la economía.

Las recomendaciones se dividen en cuatro categorías que se detallan en el documento general; en este resumen ejecutivo se mencionan los ámbitos de oportunidad para desarrollar soluciones innovadoras que promuevan tanto la participación como el progreso de las mujeres en empleos de calidad:

► 1. Carga de cuidados y seguridad para las mujeres:

- a. Creación de centros de cuidado (guarderías, jardines de niños, primeros niveles de primaria), y transporte seguro como un esfuerzo tripartito.
- b. Permisos de paternidad.

¹⁹ OIT. 2022. "América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia." Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022.

► **2. Cambios en la cultura empresarial:**

- a. Utilizar buenas prácticas para el avance de medidas igualitarias en todos los sectores.
- b. Aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- c. Regulación de las condiciones dignas para el teletrabajo (*home office*).
- d. Nuevo modelo de inspección de los centros de trabajo.
- e. Democracia sindical y derecho a la representación legítima de las personas trabajadoras.

► **3. Condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres:**

- a. Acceso a financiamiento.
- b. Impulso al talento femenino.
- c. Fomento y apoyo a negocios liderados por mujeres emprendedoras.

► **4. Grupos especialmente vulnerables:**

- a. Fomento de programas enfocados en mujeres jóvenes.
- b. Fomento de programas enfocados para trabajadoras domésticas y migrantes.
- c. Programas fiscales para mujeres en el sector informal.
- d. Desarrollar un marco normativo innovador que atienda a los sectores más desprotegidos.



► 1. Estructura general de la economía del Estado de Coahuila

En la estructura económica del Estado de Coahuila predominan las actividades secundarias y terciarias en proporciones similares, su sector industrial (secundario) tuvo en 2020 una participación de 47,2 por ciento del PIB estatal,²⁰ lo que contrasta con la composición del PIB nacional donde predominan claramente las actividades terciarias.²¹

Son las actividades industriales manufactureras,²² el tipo de actividad de mayor contribución al PIB estatal (en promedio es el 38 por ciento del total entre 2018-2020), destacando su clúster automotriz y las actividades manufactureras asociadas a esta industria. Otras actividades productivas importantes son el comercio, una destacada exportación de materias primas y productos prefabricados²³, y por ser el principal productor de carbón, aunque esta actividad aporta relativamente poco al PIB estatal.²⁴

Para 2020, el Estado contaba con un PIB de 535 374 millones de pesos y con una participación del tres punto tres por ciento en el PIB nacional. En los datos disponibles presentados en el Cuadro 1, se puede observar que las características principales de la estructura económica prácticamente se han mantenido sin cambios significativos (cifras posteriores a 2020 aún no están disponibles en el SCNIM).

Cuadro 1. Producto Interno Bruto por sectores económicos, Coahuila 2018-2020
(millones de pesos en valores constantes, base 2013)

	2018	2019 ^R	2020 ^P
Actividades primarias	13 704	14 054	14 293
Participación porcentual en el PIB Estatal	2,3	2,3	2,7
Actividades secundarias	305 579	298 806	252 454
Participación porcentual en el PIB Estatal	50,2	49,5	47,2
Actividades terciarias	288 856	291 070	268 626
Participación porcentual en el PIB Estatal	47,5	48,2	50,2
Total	608 139 (100%)	603 931 (100%)	535 374 (100%)
Variación porcentual con respecto al año anterior	1,1	-0,7	-11,4
Participación porcentual en el PIB nacional	3,44	3,42	3,29

Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa.

Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/> R: Cifras revisadas. P: Cifras preliminares.

20 Gobierno de Coahuila. 2022. Información de Coahuila. Disponible en: <https://coahuila.gob.mx/micrositios/index/datos-coahuila>

21 A nivel del PIB nacional entre 2018 y 2020, las actividades terciarias representaron en promedio el 66,6 por ciento del total, las secundarias el 29,9 por ciento y las primarias el tres punto cinco por ciento.

22 En las estadísticas oficiales mexicanas, las actividades del sector secundario se agrupan en industrias manufactureras, industrias extractivas y de la electricidad y, construcción.

23 Data México. 2022. Secretaría de Economía. Estado de Coahuila de Zaragoza. Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/geo/coahuila-de-zaragoza-co>

24 En el caso del carbón se contabiliza en el rubro de minería no petrolera que, en su conjunto, aportó al PIB de Coahuila dos punto uno por ciento promedio en 2018-2020, según el SCNIM.

En el Cuadro 2, se pueden observar las diez principales actividades económicas de Coahuila y queda clara la importancia que tiene el sector manufacturero, cuya contribución es decisiva para el Estado e importante para el país siendo la cuarta economía a nivel nacional en este rubro detrás de Nuevo León, Estado de México y Jalisco, y por delante de Guanajuato y Ciudad de México.²⁵

Cuadro 2. Principales diez actividades económicas en Coahuila, 2018-2020
(participación porcentual en el PIB estatal con base en valores constantes,
base 2013)

	Actividades económicas	Sector	2018	2019 ^R	2020 ^P
1	Industrias manufactureras	Secundario	38,7%	38,9%	37,3%
2	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	Terciario	8,6%	8,8%	10,0%
3	Transportes, correos y almacenamiento	Terciario	8,2%	8,4%	7,5%
4	Comercio al por menor	Terciario	6,9%	6,9%	7,3%
5	Construcción	Secundario	7,5%	6,8%	6,4%
6	Comercio al por mayor	Terciario	5,6%	5,4%	5,4%
7	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación	Terciario	4,2%	4,5%	4,9%
8	Servicios educativos	Terciario	2,8%	2,9%	3,2%
9	Servicios financieros y de seguros	Terciario	2,7%	2,8%	3,0%
10	Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	Terciario	2,5%	2,5%	2,8%

Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa.

Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/> R: Cifras revisadas. P: Cifras preliminares

En 2020, a lo largo del primer año de la crisis de la COVID-19, el PIB estatal se contrajo -11,4 por ciento, siendo el cuarto Estado con mayor contracción. Sin embargo, al observar su participación porcentual en el PIB Nacional entre 2003 y 2020, se puede observar que este se mantuvo estable sin variaciones significativas en las últimas dos décadas y con una participación promedio de tres punto cuarenta y tres por ciento.

A partir del análisis por actividad económica, la afectación de la crisis de la COVID-19 se manifestó, en mayor medida, en la contribución económica del sector secundario en el PIB estatal (-15,5 por ciento) que en el sector terciario (menos siete punto siete por ciento) por actividades económicas, entre 2019 y 2020 la contribución al PIB estatal de las industrias manufactureras se contrajo -14,9 por ciento, la construcción -16,9 por ciento, el comercio al por mayor -11,9 por ciento, y el comercio al por menor menos seis punto nueve por ciento, entre otros.²⁶

Sin embargo, como se señaló previamente, la estructura económica por actividades económicas se mantuvo sin variaciones significativas entre 2018 y 2020 a pesar de los decrementos porcentuales anuales en casi todas las actividades, con excepción de las primarias que crecieron uno punto siete por ciento y de los servicios inmobiliarios y de alquiler que lo hicieron cero punto dos por ciento en este periodo.

25 El sector manufacturero de Coahuila representó el ocho por ciento del total nacional promedio entre 2018-2020 (en millones de pesos con valores constantes, base 2013), aunque durante el primer año de la crisis de la COVID-19 esta contribución se redujo de ocho por ciento al siete y medio por ciento.

26 INEGI. 2020. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=17&vr=6&in=2&tp=20&wr=1>

En el Cuadro 3, se puede observar la contribución al PIB estatal de las actividades manufactureras de forma desglosada. Casi la mitad corresponde al rubro de fabricación de maquinaria y equipo asociada principalmente a la industria automotriz. También tienen un cierto nivel de importancia los rubros de industrias metálicas básicas e industria alimentaria. En el rubro de fabricación de maquinaria y equipo, fabricación de equipo de computación, comunicación y otros, Coahuila ocupa el segundo lugar a nivel nacional, después de Nuevo León, los cuales aportan a ese PIB el 11 y 13 por ciento del total, respectivamente.

Cuadro 3. Participación porcentual de subactividades económicas manufactureras en Coahuila, 2018-2020 (Con base en valores constantes, base 2013)

		2018	2019 ^R	2020 ^P
31-33 - Industrias manufactureras		38,7%	38,9%	37,3%
1	333-336 - Fabricación de maquinaria y equipo; fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica; fabricación de equipo de transporte	19,0%	19,8%	18,3%
2	331-332 - Industrias metálicas básicas; fabricación de productos metálicos	10%	9,5%	8,5%
3	311 - Industria alimentaria	3,8%	4,0%	4,6%
4	312 - Industria de las bebidas y del tabaco	2,1%	2,2%	2,7%
5	324-326 - Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón; industria química; industria del plástico y del hule	1,1%	1,0%	1,0%
6	315-316 - Fabricación de prendas de vestir; curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	0,7%	0,6%	0,6%
7	327 - Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	0,5%	0,5%	0,5%
8	322-323 - Industria del papel; impresión e industrias conexas	0,4%	0,4%	0,4%
9	339 - Otras industrias manufactureras	0,3%	0,3%	0,3%
10	313-314 - Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles; fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	0,3%	0,3%	0,3%
11	337 - Fabricación de muebles, colchones y persianas	0,3%	0,3%	0,2%
12	321 - Industria de la madera	0,1%	0,1%	0,1%

Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/> R: Cifras revisadas. P: Cifras preliminares

Este breve panorama de la estructura general de la economía del Estado permite contextualizar, a continuación, las características del empleo, especialmente de las mujeres.

► 2. Estructura del mercado laboral del Estado de Coahuila con perspectiva de Género

2.1 Estructura del mercado laboral

A principios de 2022, la población total alcanzó las 3.26 millones de personas, de las cuales 51,3 por ciento son mujeres y 48,7 por ciento son hombres. De este total, para el primer trimestre de 2022 la población en edad de trabajar (15 años o más) se compone de 1.27 millones de mujeres y 1.19 millones de hombres, de los cuales, el 43 por ciento de las mujeres se encuentran económicamente activas y ocupadas; mientras que los hombres representan el 73 por ciento.²⁷ De acuerdo con el censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2020), el 29 por ciento de hogares tienen jefatura femenina (cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio nacional).²⁸

La participación laboral de las mujeres se concentra principalmente en el sector terciario, con mayor participación en el sector comercio, en restaurantes y servicios de alojamiento, servicios sociales, y en servicios diversos, y en el sector secundario, concentrándose principalmente en la industria manufacturera.

De acuerdo con el reporte “Estados con Lupa de género” publicado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en 2022, la tasa de participación económica femenina con respecto a la tasa nacional coloca al Estado en la posición número siete.²⁹ Entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020, durante el primer año de pandemia, esta tasa de participación femenina disminuyó en tres puntos porcentuales (de 45,5 a 42,5 por ciento), sin embargo tuvo una recuperación en los trimestres consecutivos de 2021 y 2022.³⁰

El Cuadro 4. presenta la Población Económicamente Activa (PEA) y No Económicamente Activa (PNEA) entre los años 2019 y 2022, y permite ver los cambios que se dieron en la participación laboral en el Estado.

Cuadro 4. PEA y PNEA en Coahuila, 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 15 años y más	1 128 112 48,67%	1 189 774 51,33%	1 172 625 49,12%	1 214 493 50,88%	1 195 733 49,01%	1 244 134 50,99%	1 193 023 48,41%	1 271 437 51,59%
PEA	873 767 61,76%	541 007 38,24%	871 238 62,80%	516 019 37,20%	923 086 62 %	565 760 38%	914 950 61,46%	573 688 38,54%

27 “La denominación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo contempla una clara distinción entre los conceptos de empleo y ocupación. El concepto de empleo es un término aplicable fundamentalmente al trabajo subordinado, es decir a la relación laboral que se da entre una instancia superior a la cual se rinde cuentas (un jefe, consejo o patrón), lo cual permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas que lo desempeñan pueden recibir o no una remuneración, en función de lo cual se pueden clasificar en trabajadores remunerados o no remunerados. El concepto de ocupación, por su parte, es un término más general que da cabida no solo a quienes trabajan como subordinados, sino también a quienes cuentan con un negocio propio o realizan actividades por su cuenta. El nuevo marco conceptual permite precisar no solo cuáles actividades se consideran económicas y cuáles no, sino, además, permite construir diferentes indicadores y profundizar en temas de diversa índole, tales como: Sector informal, Informalización de las relaciones laborales y Subocupación”. INEGI. 2019. *Cómo se hace la ENOE : métodos y procedimientos*. 2da. ed. México.

28 INEGI. 2020. Censo de población y vivienda 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

29 IMCO. 2022. Estados con lupa de género. Fichas con lupa de género. Disponible en: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Fichas-con-lupa-de-ge%CC%81nero.pdf>

30 A nivel nacional, la reducción de la tasa de participación femenina durante estos trimestres fue de cinco puntos porcentuales. IMCO. 2022. Estados con lupa de género. Fichas con lupa de género.

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ocupada	833 394 61,88%	513 296 38,12%	800 564 62,30%	484 429 37,70%	875 940 61,88%	539 504 38,12%	868 646 61,44%	545 222 38,56%
Desocupada	40 373 59,30%	27 711 40,70%	70 674 69,11%	31 590 30,89%	47 146 64,23%	26 256 35,77%	46 304 61,93%	28 466 38,07%
PNEA	254 345 28,16%	648 767 71,84%	301 387 30,14%	698 474 69,86%	272 647 28,67%	678 374 71,33%	278 073 28,50%	697 749 71,50%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Los datos muestran un incremento importante en la PNEA tanto en mujeres como en hombres, pero son las mujeres las que más han salido de la fuerza laboral activa además de que, en promedio, son siete de cada diez personas del total de la PNEA. Desde el tercer trimestre de 2019 hasta el primer trimestre de 2022, casi 49 000 mil mujeres de Coahuila han pasado a ser parte de la PNEA en comparación con 23 700 hombres. Asimismo, la mejoría que mostró la PNEA en el tercer trimestre de 2021 favoreció, proporcionalmente, más a hombres que a mujeres.

Con respecto a la PEA, en los diferentes trimestres analizados, hubo una distribución más o menos similar entre la PEA total y la PEA ocupada de mujeres y sus diferentes grupos etarios. En cuanto a la PNEA de mujeres, es notoria su concentración en los rangos etarios de 15 a 29 años (55 por ciento en el tercer trimestre de 2019 y 60 por ciento en el tercer trimestre de 2021), con un crecimiento especialmente sostenido en el grupo de 25 a 29 años.

De acuerdo con los actores clave entrevistados, hubo consenso en que existe una propensión a discriminar a este grupo etario en las mujeres, tanto de forma estructural, mediante la falta de recursos e infraestructura para ofrecer oportunidades laborales adecuadas, así como, a través de despidos y falta de contrataciones. Al respecto, se señaló que la principal motivación de esta discriminación podría ser que las mujeres se encuentran en edad reproductiva y, en ese sentido, derivado de la generalización que se hace con base en los roles asignados socialmente a las mujeres, al ser ellas las principales responsables de los cuidados de las hijas e hijos a lo largo de los primeros años de la infancia, sus perfiles no se consideran adecuados para la asignación de responsabilidades u ocupaciones productivas, o para la continuidad en los puestos que ya ocupan.

Aun si se asume que muchas mujeres aceptan estos roles socialmente asignados, existen otras condiciones que también podrían obligar a que las mujeres abandonen sus trabajos, o que sean despedidas por no cumplir con las expectativas del sector; entre ellas, la falta de flexibilidad en los horarios laborales; la falta de disponibilidad de horarios extendidos y cercanía de guarderías, jardines de niños y primarias; y la falta de implementación de políticas al interior de las empresas para repartir de forma más equitativa estas responsabilidades entre mujeres y hombres fomentando una cultura de igualdad en el cuidado. En el caso de Coahuila, entre las entrevistadas se mencionó particularmente, la falta de acceso a guarderías o jardines infantiles como un factor relevante al respecto.³¹

Este tipo de discriminación laboral es una realidad que enfrentan la mayoría de las mujeres en México y a lo largo de Latinoamérica. De acuerdo con un informe del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) realizado en 2018, en México 3.5 millones de mujeres asalariadas de 15 años y más han sufrido discriminación

31 Por ejemplo, a nivel nacional, sigue sin ratificarse el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a las Responsabilidades Familiares de los Trabajadores, el cual proporcionaría rutas alternativas para equilibrar el peso familiar entre ambos sexos y garantizar que las empresas no lo consideren como obstáculo para la productividad. ONU Mujeres. 2021. Avances y Retos legislativos en materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las mujeres en Iberoamérica. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/avances-y-retos-legislativos-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico>

laboral solo por ser mujeres.³² Esto mantiene la desventaja que estas enfrentan en relación con los hombres, aun cuando tengan la misma capacidad, nivel de estudios, formación, experiencia y desempeño que los hombres. De acuerdo con el mismo reporte, para 2018, Coahuila ocupaba el tercer lugar a nivel nacional en el número de discriminación laboral por embarazo.³³

Por otro lado, de acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS 2017), el 45 por ciento de las mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan, se encuentran en esa situación porque deben dedicarse a tareas del hogar o de cuidado.³⁴ Aunado a esto, el documento Estudios Económicos de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) México 2019 “Hacia un crecimiento más fuerte e incluyente”, afirma que en México el porcentaje de mujeres entre 20 y 24 años que no estudian ni trabajan es de 40 por ciento en comparación con el diez por ciento de hombres; además es mucho más elevado que el promedio de la OCDE (40 por ciento en las mujeres mexicanas vs. 18 por ciento en el promedio OCDE). De acuerdo con el estudio “Caracterización del segmento de jóvenes que no estudian ni trabajan en México”, realizado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP), en 2018 Coahuila contó con una población de jóvenes entre 15 y 24 años de 565 538 de los que 285 593 eran hombres y 279 945 mujeres, de los cuales, 101 321 no estudiaban ni trabajaban (17,92 por ciento de dicha población), siendo 25 662 hombres y 75 659 mujeres; es decir, el 75 por ciento de jóvenes que no estudian ni trabajan en Coahuila eran mujeres.³⁵ Algunas causas identificadas que promueven estas disparidades son la maternidad, especialmente el embarazo adolescente, la ausencia de estancias infantiles de tiempo completo, y la larga jornada laboral.³⁶

En este sentido, si bien la tasa de participación laboral tanto total como de mujeres de Coahuila, es levemente superior en todos los trimestres de referencia a la nacional total y a la de mujeres a nivel nacional (por ejemplo, la tasa de participación laboral de mujeres en el tercer trimestre de 2019 fue de 45,5 en Coahuila y de 45 en el país o en el tercer trimestre de 2021 fue de 45,5 en Coahuila y de 44,2 en el país), la brecha de género de la participación en el mercado laboral también es evidente en el Estado. Esta brecha está presente a lo largo de todo el ciclo de vida, y se incrementa durante los años fértiles de la mujer. Asimismo, como ya se ha expuesto, uno de los principales factores detrás de esta discrepancia en las oportunidades económicas y la participación en el sector productivo es el cuidado de niñas y niños y las exigencias del tiempo que esto representa.

Adicionalmente, las estimaciones del costo de la baja participación laboral femenina son altas, pero varían de acuerdo con el nivel de desarrollo de los países. Por ejemplo, van desde el tres punto cuatro por ciento del PIB en México al 17 por ciento de PIB en Honduras. Estas pérdidas son mucho menores en otros países que se consideran desarrollados. Por ejemplo, en Japón representan el nueve por ciento y el cinco por ciento en promedio para los países de la OCDE. Asimismo, en países como Argentina y Brasil, si se aumentaran los niveles de participación laboral femenina a los niveles masculinos, el PIB aumentaría en un 19 y 15 por ciento respectivamente.³⁷

Este tipo de discriminaciones junto con una marcada estructura de roles masculinos y femeninos mantienen una amplia y persistente brecha en la participación laboral (véase, Gráfica 1). Esta brecha se encuentra estrechamente vinculada a factores socioculturales que generan y refuerzan las disparidades de género a través de diversas prácticas, restricción de oportunidades, roles y estereotipos.

32 INMUJERES. 2018. Desigualdad en cifras. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf

33 (INMUJERES 2018. Desigualdad en cifras...)

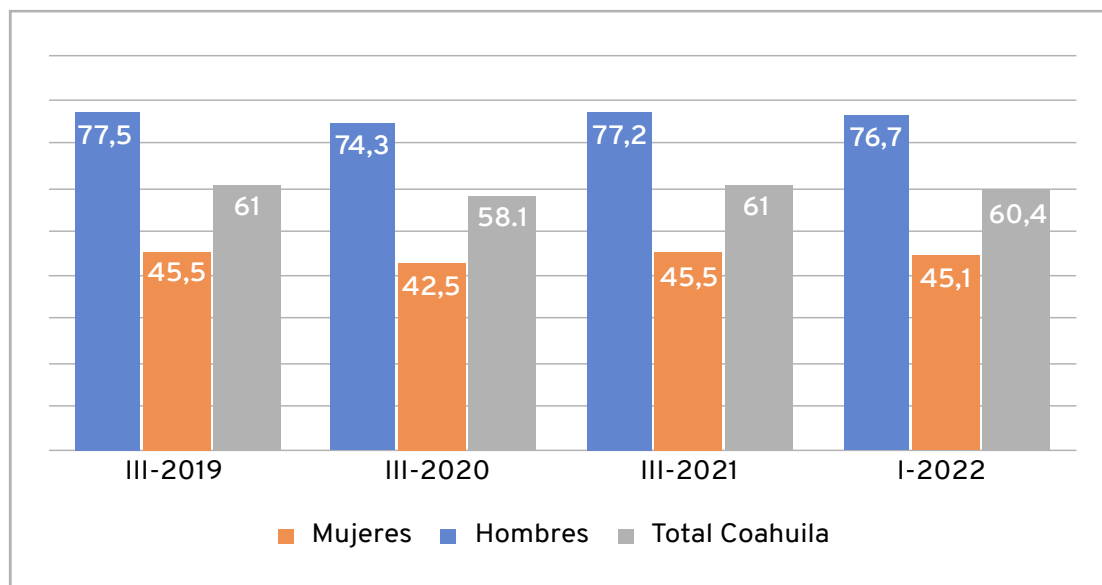
34 INEGI. 2017. Encuesta Nacional Sobre Discriminación. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

35 CEF. 2018. Caracterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México. Disponible en: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/presentaciones/2018/precefp0182018.pdf>. (Mismo caso que el anterior.)

36 OCDE. 2019. Estudios Económicos de la OCDE México 2019. Hacia un crecimiento más fuerte e incluyente. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/483576/Estudios_Economicos_de_la_OCDE_Mexico_2019.pdf

37 Mateo Díaz, Mercedes and Lourdes Rodríguez-Chamussy. 2016. CASHING IN ON EDUCATION: WOMEN, CHILDCARE, AND PROSPERITY IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. World Bank Group, IDB. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Cashing-in-on-Education-Women-Childcare-and-Prosperity-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Gráfica 1. Tasa de participación laboral, Coahuila



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. INEGI.

Por otra parte, el alto índice de industrialización del Estado de Coahuila hace que la mayoría de los empleos se encuentren en el sector manufacturero. A este respecto, los participantes de las entrevistas señalaron cómo este sector tiene tendencias a reforzar disparidades de género por diversas razones como que muchos de los trabajos ofrecidos son considerados de índole masculina por la fuerza que se necesita y por estereotipos de género.

Muchos de los empleos disponibles en esta industria requieren de un nivel de especialización en carreras enfocadas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) las cuales cuentan con mayor presencia de hombres que mujeres. De esta forma, a pesar de que la industria manufacturera ya empieza a contar con mayor presencia femenina, las mujeres se encuentran todavía forzadas a buscar empleo en el sector de servicios y comercio, donde se tiene menos certidumbre (el sector manufacturero tiene un mayor respaldo de la relación tripartita además de que está estructurado por relaciones sindicales que proporcionan mayor estabilidad laboral).

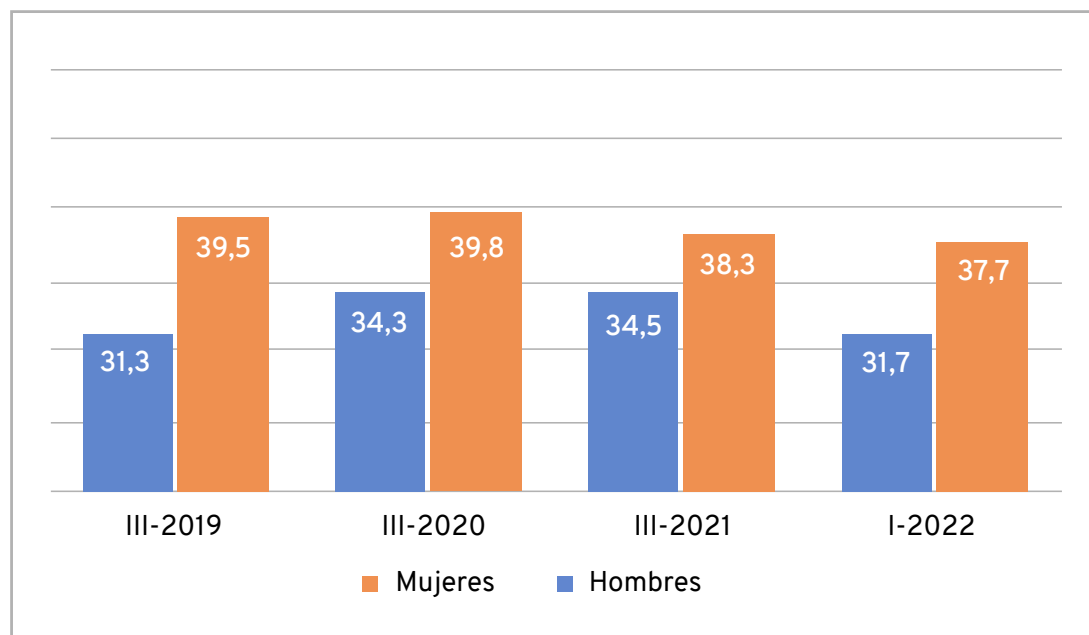
De acuerdo con un estudio elaborado por IMCO,³⁸ en México solo tres de cada diez profesionistas CTIM son mujeres. Si bien las niñas de primaria presentan mejores resultados que los niños en las pruebas de matemáticas del Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA), a nivel secundaria solo seis por ciento de ellas refieren estar interesadas en estas carreras. El estudio también reporta que este sector industrial manufacturero tiene una de las menores brechas salariales entre hombres y mujeres (18 en contraste con 22 por ciento en otras profesiones).

38 IMCO. 2022. ¿Dónde están las científicas? Brechas de género en las carreras STEM. Disponible en: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Fichas-con-lupa-de-ge%CC%81nero.pdf>

Las mujeres de Coahuila también presentan una mayor Tasa de Informalidad Laboral (TIL1)³⁹ como se ve en la Gráfica 2 y una mayor Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1).⁴⁰

En la mayoría de los casos, este tipo de ocupación constituye un modo de empleo precario el cual se relaciona con la pobreza laboral, está asociado con menores salarios y falta de acceso a protección social (pensiones por riesgos en el trabajo o vejez, instituciones de salud, licencias de maternidad, acceso a guarderías, etc.), lo cual deja a las mujeres que participan en este sector en una situación de mayor vulnerabilidad.

Gráfica 2. Tasa de informalidad laboral (TIL 1). Coahuila, 2019-2022 (porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. INEGI.⁴¹

A pesar de que Coahuila tiene una menor proporción de mujeres trabajando en la informalidad con respecto al índice nacional, los participantes de las entrevistas indicaron que este sigue siendo un espacio económico al cual las mujeres recurren de forma emergente para poder obtener un ingreso que

39 Para el INEGI la TIL1 se define como “la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye -además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total”.

40 Para el INEGI la TOSI1 se define como la “proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes y/o distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total”.

41 Para la OIT el empleo informal se define “Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores”. OIT. 2022. CINTERFOR. Disponible en: [https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20\(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos)

les permita realizar sus actividades domésticas.⁴² En particular, las personas consultadas en entrevistas indicaron en múltiples ocasiones que las mujeres comenzaron a recurrir al sector informal para obtener más ingresos durante la pandemia, como una alternativa ante la falta de trabajo que les permitió tener un ingreso mientras estaban en sus casas.⁴³

Además, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), casi el 40 por ciento del total de la población femenina ocupada tiene una ocupación informal; es decir, a pesar de tener un trabajo y en ese sentido estar ocupadas, trabajan sin el amparo del marco legal o institucional y esta situación ha presentado un incremento visible desde 2019.

Aunado a la informalidad laboral se debe mencionar el alto nivel de subocupación,⁴⁴ que si bien es mayor en los hombres que en las mujeres, esta situación se incrementó en el tercer trimestre de 2020 hasta 169 000 personas, de las cuales 37,2 por ciento (62 800) fueron mujeres. Para el primer trimestre de 2022 esta proporción descendió a 63 800, siendo mujeres el 35 por ciento.

Para el tercer trimestre de 2019 del total de mujeres subocupadas el 29 por ciento eran trabajadoras subordinadas y remuneradas del sector servicios (19 por ciento de hombres en la misma categoría), 19 por ciento trabajadoras por cuenta propia del sector comercio (seis por ciento en los hombres), 16 por ciento trabajadoras por cuenta propia del sector servicios (11 por ciento en hombres), y el 11 por ciento trabajadoras subordinadas y remuneradas del sector manufacturero (18 por ciento en hombres). Para el tercer trimestre de 2021, estas proporciones fueron en las mujeres 33, 17, diez y 12 por ciento respectivamente y en los hombres 16, seis, y 18 por ciento, respectivamente.

La subocupación es una condición donde las personas laboran jornadas reducidas y necesitan o pueden trabajar más tiempo. De acuerdo con un informe reciente presentado por El Economista,⁴⁵ en el 2020, durante el periodo más crítico de la pandemia la subocupación alcanzó el 30 por ciento de la ocupación del país (el nivel más alto de la historia). Sin embargo, para abril de 2022, la subocupación a nivel nacional se encontraba en el nueve punto dos por ciento de las personas trabajadoras. A pesar de que ha habido una mejora a nivel nacional, en particular en el Estado de Coahuila, la combinación entre subocupación y bajos sueldos ponen en mayor riesgo a la fuerza laboral femenina, la cual han enfrentado una disminución en salarios y derechos laborales durante estos últimos dos años (a pesar de que haya crecido la oferta de empleos).

Es importante destacar también que el 35 por ciento de mujeres subocupadas están en trabajos por cuenta propia en el sector comercio y de servicios. La subocupación tiende a impactar a las mujeres desde la construcción social del género al asumir, por un lado, que la principal actividad femenina es la del hogar, por lo que su trabajo mercantil de solo algunas horas es socialmente aceptable al no interferir con sus actividades domésticas y, por otro, que es aceptable que ganen salarios ínfimos, ya que estos solo “complementan” el ingreso masculino.

Participación y características laborales de las mujeres de Coahuila, por sectores de actividad económica antes y después de la crisis de la COVID-19

En términos absolutos, las industrias manufactureras del sector secundario aportan alrededor del 25 por ciento de los empleos de las mujeres en Coahuila antes, durante y después de la crisis de la pandemia. Por su parte, el conjunto de los sectores de comercio y servicios dentro del sector terciario emplean en promedio al 70 por ciento de mujeres de la población ocupada entre 2019 y 2021 (para los hombres es el 50 por ciento). Dentro de este sector terciario, las actividades de comercio, restaurantes y servicios

42 La entidad con peor desempeño en este rubro tiene una tasa de 78,2 por ciento de informalidad de mujeres, mientras que el Estado de Coahuila tiene una tasa de 38,1 por ciento.

43 Algunos de los empleos informales a los cuales se hizo referencia durante las entrevistas son: venta de alimentos en casa y por medio de redes sociales, venta por catálogo y venta de productos artesanales o manualidades (jabones, velas, etc.).

44 Según INEGI, la subocupación se refiere a las “personas de 15 y más años de edad que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual le permite”.

45 Hernández. 2022. “Subocupación en México: 5.2 millones de personas necesitan un segundo trabajo”, en El Economista. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-subempleo-en-Mexico-20220405-0086.html>

de alojamiento y servicios sociales son mayoritariamente de personal ocupado femenino y representan aproximadamente dos terceras partes de las mujeres ocupadas en el sector.

Hay dos actividades económicas claramente diferenciadas que concentran a la mitad de la población de mujeres ocupadas en Coahuila, tanto antes como después de la pandemia: la industria manufacturera y el comercio (tanto minorista como mayorista). Para el tercer trimestre de 2019 estos dos sectores concentraban el 49,3 por ciento de participación femenina; el tercer trimestre de 2020 el 50,1 por ciento; el tercer trimestre de 2021 el 49,9 por ciento; y para el primer trimestre de 2022 el 48,5 por ciento, mientras que el resto se distribuyen en diferentes categorías del sector servicios.

Dentro de estas industrias, el sector manufacturero, los servicios de restaurante y alojamiento, servicios profesionales y servicios diversos fueron los que sufrieron un impacto negativo para los puestos de trabajo durante el tercer trimestre de 2020. Para ese mismo trimestre de 2021 todos estos mostraron una tendencia al alza; sin embargo, en el primer trimestre de 2022 se muestra una ligera tendencia a la baja, la cual deberá de ser monitoreada dado el contexto de la economía nacional e internacional, los altos niveles de inflación y las proyecciones de recesión.

Cuadro 5. Población económicamente activa ocupada por sector de la actividad económica, Coahuila 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sector primario (Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca)	44 150 93,39%	3 123 6,61%	46 547 91,05%	4 575 8,95%	42 299 89,33%	5 052 10,67%	44 942 91,63%	4 104 8,37%
Sector secundario	402 679 74,02%	141 352 25,98%	359 148 73,73%	127 964 26,27%	419 209 74,15%	146 177 25,85%	407 076 73,87%	144 031 26,13%
Industria extractiva y de la electricidad	17 066 95,92%	725 4,08%	13 052 93,50%	907 6,50%	11 076 88,92%	1 380 11,08%	15 437 84,45%	2 842 15,55%
Industria manufacturera	284 427 67,41%	137 521 32,59%	248 311 66,54%	124 890 33,46%	285 331 67,02%	140 394 32,98%	294 213 68,25%	136 843 31,75%
Construcción	101 186 97,02%	3 106 2,98%	97 785 97,83%	2 167 2,17%	122 802 96,54%	4 403 3,46%	97 426 95,73%	4 346 4,27%
Sector terciario	381 295 51 %	366 365 49 %	391 270 52,77%	350 132 47,23%	407 848 51,42%	385 267 48,58%	407 714 50,81%	394 780 49,19%
Comercio	107 311 47,72%	117 563 52,28%	99 736 45,84%	117 842 54,16%	109 484 45,97%	128 688 54,03%	114 410 47,30%	127 467 52,70%
Restaurantes y servicios de alojamiento	35 534 36,64%	61 453 63,36%	38 281 44,37%	48 002 55,63%	37 387 38,54%	59 617 61,46%	38 458 41,22%	54 840 58,78%
Transportes, comunica- ciones, correo y almacena- miento	54 634 90,30%	5 867 9,70%	67 358 87,19%	9 897 12,81%	61 761 92,59%	4 944 7,41%	60 016 86,54%	9 333 13,46%

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Servicios profesionales, financieros y corporativos	55 174	33 486	59 471	27 891	63 580	34 690	57 044	45 279
	62,23%	37,77%	68,07%	31,93%	64,70%	35,30%	55,75%	44,25%
Servicios sociales	37 698	66 258	32 814	67 861	45 399	72 524	43 598	76 103
	36,26%	63,74%	32,59%	67,41%	38,50%	61,50%	36,42%	63,58%
Servicios diversos	66 439	62 915	68 112	59 425	67 538	64 484	68 012	61 207
	51,36%	48,64%	53,41%	46,59%	51,16%	48,84%	52,63%	47,37%
Gobierno y organismos internacionales	24 505	18 823	25 498	19 214	22 699	20 320	26 176	20 551
	56,56%	43,44%	57,03%	42,97%	52,77%	47,23%	56,02%	43,98%
No especificado	5 270	2 456	3 599	1 758	6 584	3 008	8 914	2 307
	68,21%	31,79%	67,18%	32,82%	68,64%	31,36%	79,44%	20,56%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Por nivel de instrucción, en promedio entre 2019 y 2021, el 55 por ciento de las mujeres que trabajan en el sector manufacturero tienen secundaria completa y sin variación significativa entre trimestres (en comparación con el 48,5 por ciento de los hombres); las que tienen media superior o superior fueron 31 por ciento, con un descenso en el tercer trimestre de 2020 hasta el 26 por ciento (en comparación con 41,2 por ciento de los hombres). En el comercio, con secundaria completa fueron en promedio el 47 por ciento, con tendencia creciente hasta el 51 por ciento en el primer trimestre de 2022; con educación media o superior fueron del 43 al 36 por ciento, con excepción en el tercer trimestre de 2020 donde se observa un crecimiento hasta el 44 por ciento. En los servicios, con secundaria completa fueron el 36 por ciento con mínima variación, y con media superior o superior el 50 por ciento con tendencia creciente desde tercer trimestre de 2019.

Si se desagrega la población ocupada por sexo y grupos de ocupación según sector de la actividad económica, se encuentra que en el tercer trimestre de 2019 alrededor del 82 por ciento de las mujeres que trabajaban en la industria manufacturera se desempeñaban como trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes; que de las que trabajaban en el sector comercio, el 76 por ciento se ocupaban como comerciantes y el 13 por ciento como oficinistas; y que las que trabajaban en servicios, el 37 por ciento lo hacían como trabajadoras en servicios personales, 16 por ciento como oficinistas y 15 por ciento como profesionales, técnicas y trabajadoras del arte.

Esas proporciones no variaron significativamente para el tercer trimestre de 2020 con excepción de las que se ocupaban como comerciantes que descendieron diez puntos porcentuales y las que se ocupaban como oficinistas en el comercio que, en cambio, aumentaron 11 puntos porcentuales. Sin embargo, el resto de las ocupaciones principales se mantuvieron sin cambios mayores y en el primer trimestre de 2022 el 81 por ciento de las mujeres en la industria manufacturera fueron trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes, y en el comercio, el 73 por ciento se ocuparon como comerciantes y el 16 por ciento como oficinistas. Se observa un repunte para las mujeres ocupadas como profesionales, técnicas y trabajadoras del arte en el sector servicios, en comparación con 2019.

Gráfica 3. Distribución del empleo femenino, considerando únicamente el grupo de ocupación⁴⁶



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación, ENOE. INEGI.

En comparación, los hombres se ocupan 45 por ciento como trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; diez punto dos por ciento como comerciantes y nueve punto ocho por ciento como trabajadores en servicios personales. A diferencia de lo que sucede en la ocupación femenina, en los hombres hay una participación importante como operadores del transporte y trabajadores agropecuarios.

Estas tendencias de presencia de mujeres en sectores laborales específicos responden a la segregación del empleo, donde mujeres y hombres se distribuyen de manera desigual entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad. Este tipo de segregación se establece a partir de roles considerados tradicionalmente como actividades adecuadas para mujeres o neutras al género.

En México, los sectores en los que más laboran las mujeres son el comercio, la mayor parte de los servicios sociales y personales, y dentro de la maquila la fabricación de materiales eléctricos, de aparatos electrónicos, y de producción de textiles.⁴⁷ Esta es una tendencia que también se puede observar en el Estado de Coahuila, como se verá más adelante, este tipo de feminización y segregación del empleo también se ve impactada por el tipo de diferenciación de ingresos por sector, donde las mujeres son, invariablemente, remuneradas con sueldos más bajos. El grado de feminización sectorial se centra en el porcentaje de mujeres con respecto a hombres en cada sector, donde aquellos que cuentan con una mayor participación de mujeres son aquellos que están feminizados.⁴⁸

46 Las personas trabajadoras clasificadas como de servicios personales realizan la atención de clientes en restaurantes, cafeterías, hospedaje, etc. Incluye al personal que labora en tintorerías y lavanderías. Así como a los que abren y cierran puertas de acceso; los que controlan el funcionamiento de elevadores, y los que realizan los servicios de limpieza de oficinas, hospitales, escuelas, parques públicos, automóviles, etc. Se clasifica también para las personas trabajadoras dedicadas a los cuidados personales, como es el corte de pelo y tratamientos de belleza. También se incluye a las que proporcionan servicios de alquiler de bienes muebles, como son vehículos, trajes, videos, maquinaria y otros objetos. Asimismo, a quienes prestan servicios auxiliares en los espectáculos, el turismo y los deportes, como es el caso de los encargados de canchas deportivas, acomodadores en cines, guías de turismo, adivinadores del futuro, entre otros. También se clasifica aquí a las que se dedican a la prostitución y a las que efectúan tareas relacionadas con los servicios funerarios en panteones y similares.

47 Rendón y Maldonado. 2004. "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", en Economía Informa, Número 324. Disponible en: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

48 OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Es importante también considerar que dentro de la economía de género también se habla de procesos de "doble feminización", que por un lado refieren "el número creciente de mujeres vinculadas a los

Por otra parte, considerando el ámbito y tamaño de la unidad económica en promedio 2019-2022, una de cada tres mujeres trabaja en micronegocios⁴⁹ sin cambios significativos en los periodos comparados (similar a los hombres) y un 19 por ciento trabajan en pequeños establecimientos⁵⁰ (15 por ciento en los hombres). Cabe mencionar que estos negocios donde las mujeres son más propensas a trabajar, tienen una tendencia a experimentar condiciones más precarias desde un punto de vista financiero y de protección social.⁵¹ La participación laboral por ámbito y tamaño de unidad económica es similar entre mujeres y hombres en el caso de micronegocios y medianos establecimientos, pero más mujeres que hombres trabajan en pequeños negocios (diferencia de cuatro puntos porcentuales) y en el caso de grandes establecimientos la diferencia es de cinco puntos porcentuales en favor de los hombres.

En proporción a la población ocupada por sexo, los hombres que trabajan en el ámbito agropecuario fueron, en promedio, cinco por ciento en comparación al uno por ciento de mujeres ocupadas que lo hizo en este ámbito. En números absolutos hay más hombres que mujeres trabajando en el gobierno, pero proporcionalmente el cuatro por ciento de la población ocupada de mujeres trabaja allí frente al tres por ciento de hombres.

Cuadro 6. Población ocupada por tamaño de unidad económica, Coahuila 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ámbito agropecuario	44 150 93,39%	3 123 6,61%	46 547 91,05%	4 575 8,95%	42 299 89,33%	5 052 10,67%	44 942 91,63%	4 104 8,37%
Ámbito no agropecuario	259 373 60,86%	166 803 39,14%	298 364 64,43%	164 753 35,57%	310 904 64,35%	172 236 35,65%	274 234 61,18%	174 004 38,82%
Pequeños establecimientos	115 983 54,23%	97 905 45,77%	118 712 58,73%	83 422 41,27%	136 459 56,91%	103 336 43,09%	143 825 56,68%	109 936 43,32%
Medianos establecimientos	127 764 65,43%	67 497 34,57%	107 552 61,98%	65 975 38,02%	119 708 61,73%	74 229 38,27%	127 819 60,57%	83 219 39,43%
Grandes establecimientos	241 943 67,88%	114 495 32,12%	192 332 64,72%	104 835 35,28%	218 802 65,65%	114 464 34,35%	230 091 67,21%	112 246 32,79%
Gobierno	24 505 56,56%	18 823 43,44%	25 498 57,03%	19 214 42,97%	22 699 52,77%	20 320 47,23%	26 176 56,02%	20 551 43,98%
Otros	14 307 25,71%	41 346 74,29%	8 414 17,96%	38 422 82,04%	13 959 24,55%	42 909 75,45%	14 939 28,67%	37 166 71,33%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

sistemas de producción [...]; y, por otra parte, alude a la configuración de condiciones de empleo más inestables, menos seguras, más temporales, peor pagadas, es decir, propias de los rasgos tradicionales asignados al empleo de las mujeres a lo largo de la historia en la mayor parte de las economías". Vara Miranda (2006), "Empleo femenino en las cadenas de producción global", en María J. Vara (coord.), Estudios sobre Género y Economía, España, Akal, Economía Actual.

49 Unidades económicas no agropecuarias, cuyo tamaño no rebasa 16 trabajadores en la industria y seis trabajadores en las demás ramas productivas. Excluye a las instituciones del sector público y los servicios financieros.

50 Unidades económicas que tienen de 16 a 50 trabajadores en la industria, de seis a 15 en el comercio y de seis a 50 en otros servicios.

51 INMUJERES. 2020. La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Efectos en el corto plazo de la pandemia COVID-19. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Folleto_Covid_19_Mercado_Laboral_VoBo_171120.pdf

Asimismo, en la población ocupada por tipo de unidad económica promedio 2019-2022, una de cada tres mujeres está en el sector de los hogares (frente a uno de cada cinco hombres), pero la mayoría de ellas trabaja en el sector privado en empresas o negocios (al igual que los hombres). Tanto hombres como mujeres, quienes trabajan en el sector de hogares son, a su vez, del sector informal (alrededor del 96 por ciento de los hombres y el 75 por ciento de las mujeres), pero más mujeres se dedican al trabajo doméstico remunerado en este sector (25 por ciento frente al cuatro por ciento de hombres, en promedio).

Para el tercer trimestre de 2020 hubo un claro descenso de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado y aunque parece haberse recuperado en 2021, para el primer trimestre de 2022 ha descendido 13 por ciento. El empleo femenino en empresas-negocios e instituciones muestra una tendencia de recuperación desde el tercer trimestre de 2020 con mejores niveles que en 2019.

Cuadro 7. Población ocupada por tipo de unidad económica, Coahuila 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empresas y negocios	585 301	282 057	539 913	249 533	582 039	300 911	603 590	308 339
	67,48%	32,52%	68,39%	31,61%	65,92%	34,08%	66,19%	33,81%
Instituciones	71 420	79 862	62 164	82 573	72 210	85 975	74 954	91 072
	47,21%	52,79%	42,95%	57,05%	45,65%	54,35%	45,15%	54,85%
Sector de los hogares	171 403	149 125	194 888	150 391	215 082	149 727	181 188	143 861
	53,48%	46,52%	56,44%	43,56%	58,96%	41,04%	55,74%	44,26%
Sector informal	161 000	110 031	187 530	113 378	206 591	109 709	174 873	109 002
	59,40%	40,60%	62,32%	37,68%	65,31%	34,69%	61,60%	38,40%
Trabajo doméstico remunerado	9 241	39 094	4 815	36 664	7 495	40 018	6 025	34 859
	19,12%	80,88%	11,61%	88,39%	15,77%	84,23%	14,74%	85,26%
28,16%	71,84%	30,14%	69,86%	28,67%	71,33%	28,50%	71,50%	0
	100 %	0%	87,93%	12,07%	100%	0%	100%	0%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

En resumen, al observar la estructura de ocupación femenina en Coahuila, no parecen registrarse cambios significativos perdurables de los efectos de esta crisis. A lo largo del periodo 2019-2022 los empleos se mantienen distribuidos y con patrones de concentración similares: la mayoría trabaja en la industria manufacturera y en las actividades de comercio y también existe una proporción importante en restaurantes/alojamientos y servicios sociales; en estas tres últimas actividades la mayoría de la población ocupada son mujeres, y fundamentalmente se ocupan como trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes, comerciantes y como trabajadoras en servicios personales.

Además, para el primer trimestre de 2022, el 52,1 por ciento de las mujeres ocupadas trabajan en micro y pequeños negocios, en comparación con el 48,1 por ciento de los hombres; el 26,4 por ciento trabaja en el sector de los hogares en comparación del 20,8 por ciento de los hombres; (son 109 000 trabajadoras de las cuales 76 por ciento está en el sector informal vs. 96,5 por ciento de hombres), y el 24 por ciento realiza trabajo doméstico remunerado (solo el tres punto tres por ciento de los hombres).⁵²

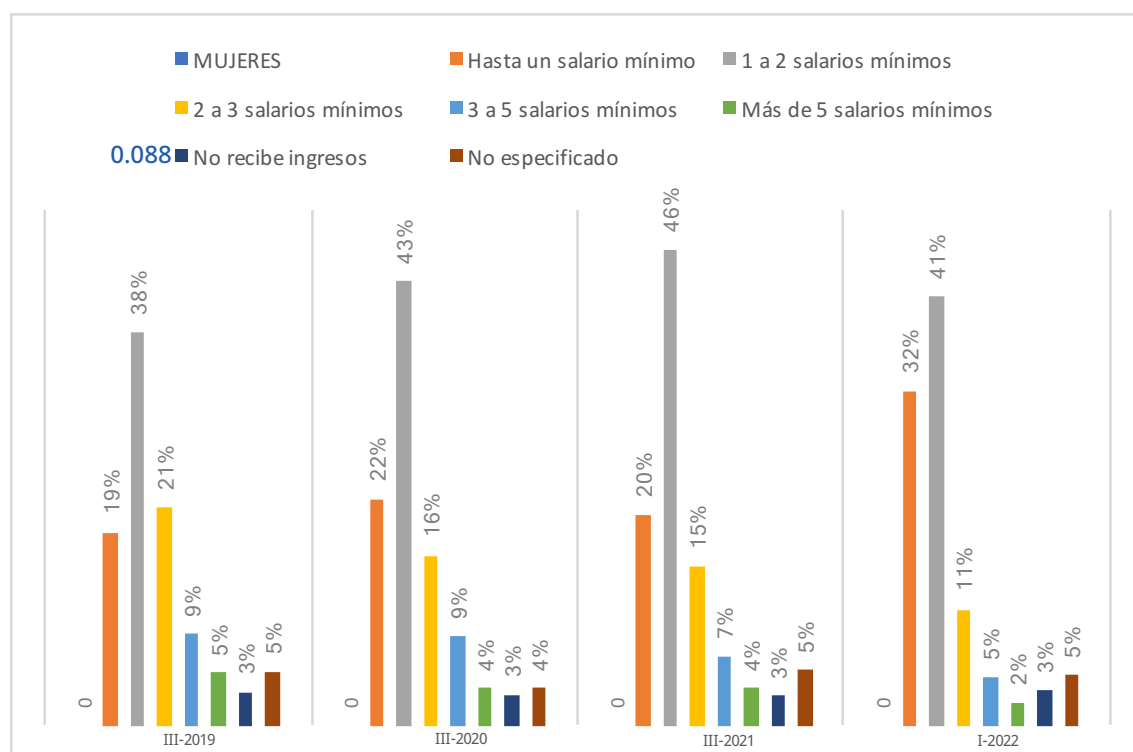
52 La ENOE observa a la población ocupada según su "Distribución por tipo de unidad económica" en donde existen cuatro categorías: Empresas y negocios; Instituciones; Sector de los hogares y; Situaciones de carácter especial y no especificadas. Aproximadamente 25-26 por ciento de toda la población ocupada de mujeres en el Estado de Coahuila se encuentra dentro del sector de los hogares y, a su vez, el 24-25 por ciento de ese 25-26 por ciento se dedica al trabajo doméstico remunerado. Por ejemplo, en el primer semestre de 2022, la población ocupada total de mujeres era 545 222, el número de mujeres

Tanto la ocupación en unidades económicas de menor tamaño como en las de tipo hogares tienen tendencias de mayor precariedad, menor ingreso y menores prestaciones y en ambos casos, se presenta feminización sectorial del empleo. La estructura y patrones de distribución del empleo de mujeres en Coahuila es similar antes y después de la crisis de la COVID-19, a pesar de las variaciones en los indicadores en los trimestres más críticos de la pandemia. Sin embargo, es importante observar otros factores como lo son ingreso, condiciones de empleo, acceso a recursos y oportunidades, así como el tiempo dedicado al trabajo no remunerado para tener una visión más amplia sobre las desigualdades preexistentes previas a la pandemia, las repercusiones que se tuvieron durante la pandemia y, finalmente, poder vislumbrar las posibles afectaciones que se seguirán experimentando en el Estado.

2.2 Ingresos

Según la ENOE, la mayoría de las mujeres ocupadas en Coahuila ganan menos de dos salarios mínimos.⁵³ Esta proporción se incrementó del 57 por ciento en el tercer trimestre de 2019 hasta el 74 por ciento en el primer trimestre de 2022, al tiempo de una reducción sostenida que han experimentado los grupos de nivel de ingresos de más de dos salarios mínimos, así el número de mujeres ocupadas percibiendo de dos a tres salarios mínimos se contrajo en 43 por ciento, el de tres a cinco salarios mínimos se contrajo en 44 por ciento y el de más de cinco salarios mínimos se contrajo 54 por ciento. Por otro lado, el número de mujeres ocupadas que no perciben ingreso aumentó en 11 por ciento. En el caso de los hombres, se pueden observar tendencias similares.

Gráfica 4. Población ocupada de mujeres por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022



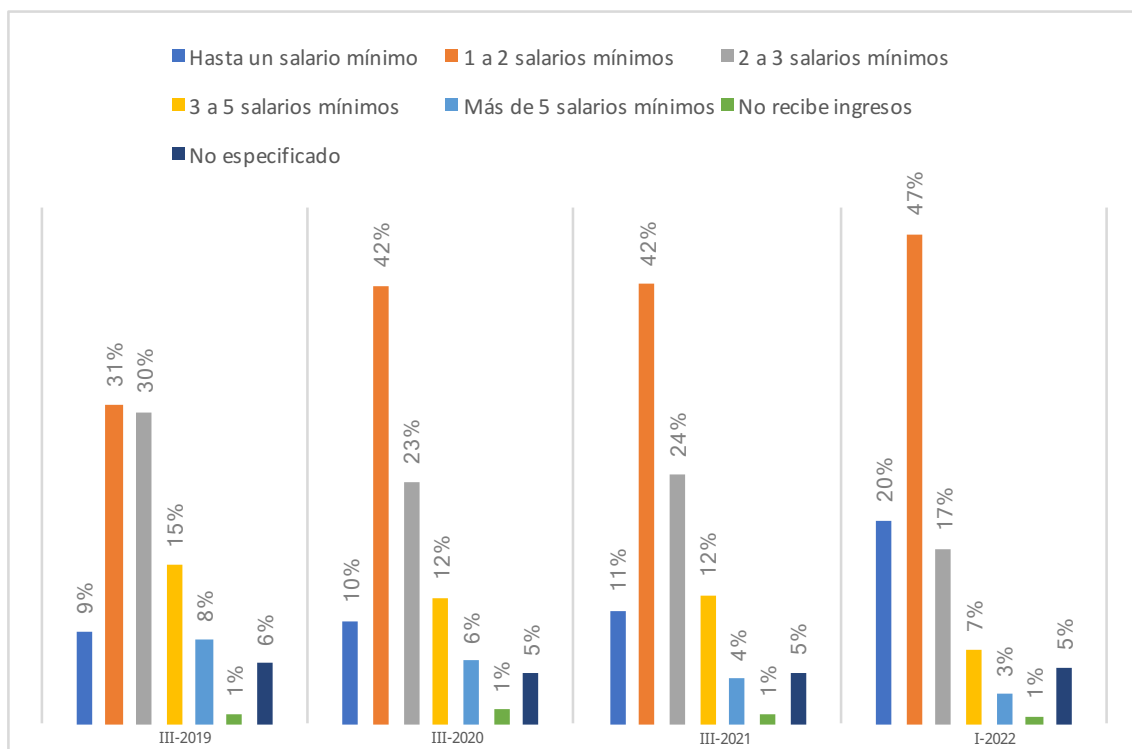
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

ocupadas en el sector de los hogares era 143 861 (el 26,4 por ciento de 545 222), mientras que el número de mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado del sector de los hogares era 34 859 (el 24,2 por ciento de 143 861).

53 Un salario mínimo equivale a 172.87 pesos diarios; previo al 2022, equivalía a 141.70. Sin embargo, por estar ubicados en zona fronteriza, el salario mínimo en los municipios de Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo es de 260.34 pesos diarios, y previo al 2022, equivalía a 213.39.

Dentro de las entrevistas llevadas a cabo, tanto líderes sindicales como representantes de cámaras de empresarios indicaron que, en muchos sectores, los empleadores llegaron a acuerdos salariales con las personas trabajadoras para poder sobrellevar los primeros meses de la pandemia -en particular aquellos relacionados con el confinamiento-. A reserva de que no se puede saber a ciencia cierta la proporción de empleadores que recurrieron a esta práctica, en el sector formal con presencia sindical este tipo de ajustes en los salarios en situaciones de contingencias están contemplados en los convenios colectivos de trabajos y pueden explicar en parte, las razones por las que se perciben cambios en los niveles de ingreso en el Estado, tanto para mujeres como hombres. Sin embargo, también es importante señalar cómo esta tendencia a la baja en los sueldos que están por encima de dos salarios mínimos ha continuado a lo largo de 2021 y 2022.

Gráfica 5. Población ocupada de hombres por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

Por otro lado los datos por nivel de ingresos muestran que, del total de población ocupada (mujeres y hombres), en promedio, el 70 por ciento de los que reciben más de cinco salarios mínimos son hombres, aunque, entre el tercer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022, el número de hombres en este grupo experimentó una caída drástica del 64,5 por ciento. Asimismo, siete de cada diez personas de la población ocupada que no reciben ingresos son mujeres, es decir, trabajan sin remuneración. Este indicador ha empeorado hasta llegar al 75 por ciento en el primer trimestre de 2022.

Cuadro 8. Población ocupada por nivel de ingresos, Coahuila 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hasta un salario mínimo	74 145 43,57%	96 027 56,43%	79 450 42,85%	105 946 57,15%	95 660 46,51%	110 006 53,49%	171 225 49,28%	176 240 50,72%
Más de uno y hasta dos salarios mínimos	256 925 56,86%	194 944 43,14%	339 441 62,01%	207 928 37,99%	372 048 59,98%	248 229 40,02%	411 661 64,55%	226 102 35,45%
Más de dos y hasta tres salarios mínimos	251 542 69,99%	107 880 30,01%	187 183 70,14%	79 673 29,86%	210 709 71,88%	82 422 28,12%	146 143 70,51%	61 115 29,49%
Más de tres y hasta cinco salarios mínimos	126 994 73,81%	45 068 26,19%	96 996 70,00%	41 574 30 %	108 743 75,15%	35 955 24,85%	62 349 71,19%	25 233 28,81%
Más de cinco salarios mínimos	67 869 72,34%	25 955 27,66%	48 104 73,46%	17 381 26,54%	38 044 66,70%	18 990 33,30%	24 097 66,93%	11 906 33,07%
No recibe ingresos	7 668 31,57%	16 618 68,43%	10 287 41,59%	14 445 58,41%	7 445 32,69%	15 327 67,31%	6 031 24,60%	18 483 75,40%
No especificado	48 251 64,29%	26 804 35,71%	39 103 69,10%	17 482 30,90%	43 291 60,24%	28 575 39,76%	47 140 64,33%	26 143 35,67%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

El ingreso promedio mensual de la población ocupada por condición de informalidad, también muestra desventajas para las mujeres tanto en ocupación formal como informal. Así, para el primer trimestre de 2021 el ingreso promedio mensual de los hombres de 18 a 29 años con ocupación formal fue de 8 602 pesos en comparación con 7 734 de las mujeres en la misma situación, y para los hombres con ocupación informal de ese mismo rango de edad fue de 5 740 pesos en comparación a 4 353 de las mujeres. Por su parte, los hombres con ocupación formal de 30 a 64 años tuvieron un ingreso promedio mensual de 11 099 pesos, mientras que el ingreso de las mujeres fue de 9 390, y los hombres con ocupación informal de 30 a 64 años tuvieron un ingreso de 6 493 pesos y las mujeres en esta misma condición de 4 254 pesos.⁵⁴

Ahora bien, respecto a cuánto ganan las mujeres en Coahuila según los sectores económicos, tomando como referencia el tercer trimestre de 2021, periodo en el que se comienza a acentuar la recuperación a la mayor parte de los efectos de la crisis de la COVID-19, se puede observar que es el sector manufacturero el que emplea a más mujeres, pero ellas tienen menos acceso a puestos de trabajo mejor remunerados en comparación a los hombres.

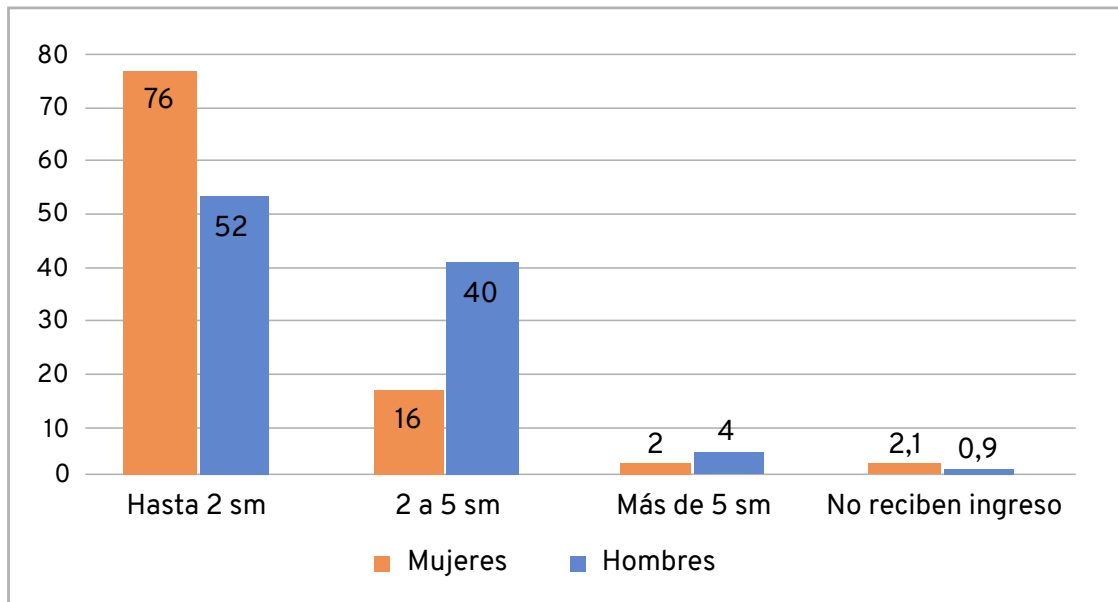
Si consideramos al conjunto de personas trabajadoras de esta industria, en el tercer trimestre de 2021, el 86 por ciento de las personas que ganan de tres a cinco salarios mínimos y el 81 por ciento de las que ganan más de cinco salarios mínimos son hombres. En contraste, el 92 por ciento de las personas que no reciben ingresos, aunque se consideran ocupadas en la industria manufacturera son mujeres, es decir, que trabajan sin remuneración.

Hay que agregar que en el sector manufacturero, especialmente el automotriz, en empresas mayores a 500 personas trabajadoras, se presenta una alta tasa de sindicalización y una cultura organizacional más alineada a las tendencias globales por lo que, un consenso entre las personas entrevistadas incluyendo

54 INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición. Disponible en: https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20coahuila.pdf

las autoridades estatales encargadas de la supervisión de la legislación laboral, es que en este tipo de empresas los salarios entre mujeres y hombres por igual trabajo o posición suelen estar homologados.

Gráfica 6. Niveles de ingresos por sexo en la industria manufacturera de Coahuila, III-2021 (%)



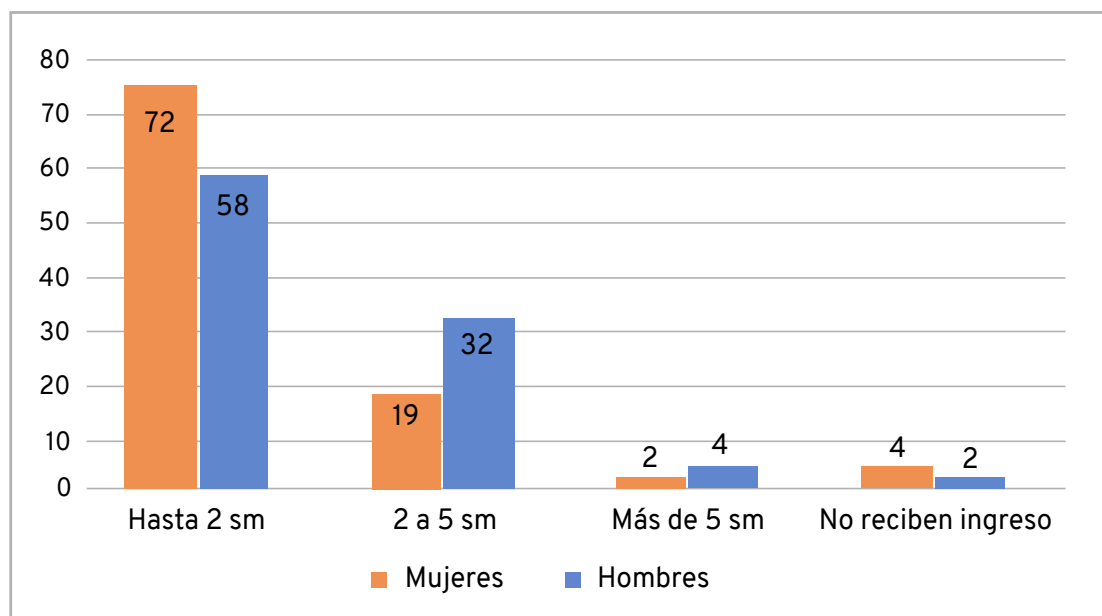
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

(No se gráfica el % de "no especificado" por lo que las gráficas no necesariamente suman 100% en mujeres o en hombres)

En el sector comercio también se presenta que las mujeres tienen menos acceso a puestos de trabajo mejor remunerados en comparación a los hombres. Si se considera al conjunto de trabajadores del comercio (mujeres y hombres), 59 por ciento de las personas que ganan de tres a cinco salarios mínimos y el 62 por ciento de las que ganan más de cinco salarios mínimos son hombres. En contraste, para el tercer trimestre de 2021 el 70 por ciento de las personas que no reciben ingresos, aunque se consideran ocupadas en el comercio son mujeres (trabajo no remunerado).



Gráfica 7. Niveles de ingresos por sexo en sector comercio de Coahuila, III-2021 (%)

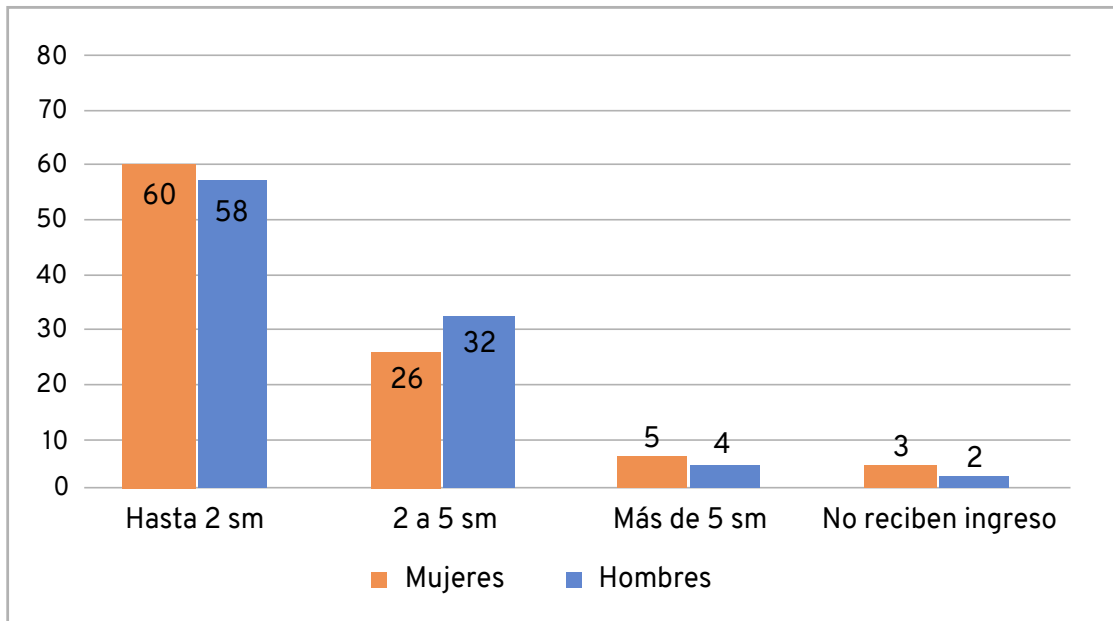


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

(No se gráfica el % de "no especificado" por lo que las gráficas no necesariamente suman 100% en mujeres o en hombres)

Para el tercer trimestre de 2021, en el sector servicios la desventaja persiste entre mujeres y hombres, aunque es menor que en los sectores manufacturero y de comercio. Si se considera al conjunto de las personas trabajadoras de los servicios, 68 por ciento de las que ganan de tres a cinco salarios mínimos y el 55 por ciento de las que ganan más de cinco salarios mínimos son hombres.



Gráfica 8. Niveles de ingresos por sexo en sector servicios de Coahuila, III-2021(%)

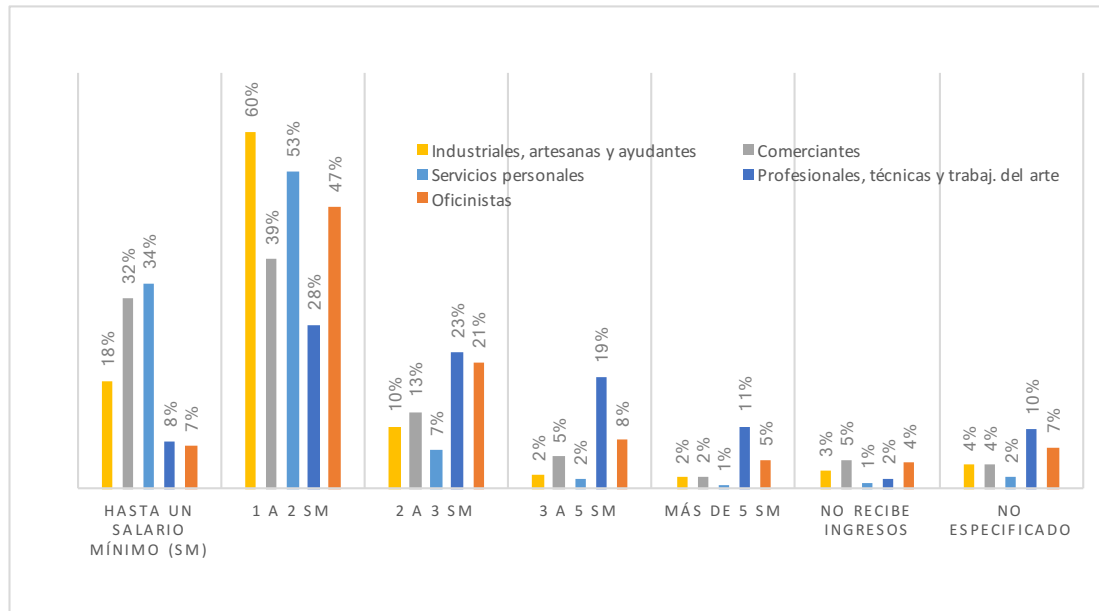
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

(No se gráfica el % de "no especificado" por lo que las gráficas no necesariamente suman 100% en mujeres o en hombres)

Con respecto al nivel de ingresos por grupo de ocupación, las profesionales, técnicas y trabajadoras del arte presentan un mejor nivel de remuneración con respecto a las demás, seguidas de las oficinistas. No obstante, la mayoría de las mujeres según su grupo de ocupación trabajan por hasta dos salarios mínimos. Muy pocas mujeres trabajan por más de cinco salarios mínimos y persisten un alto porcentaje en todos los grupos que trabaja sin remuneración.



Gráfica 9. Nivel de ingreso de las mujeres por grupo de ocupación

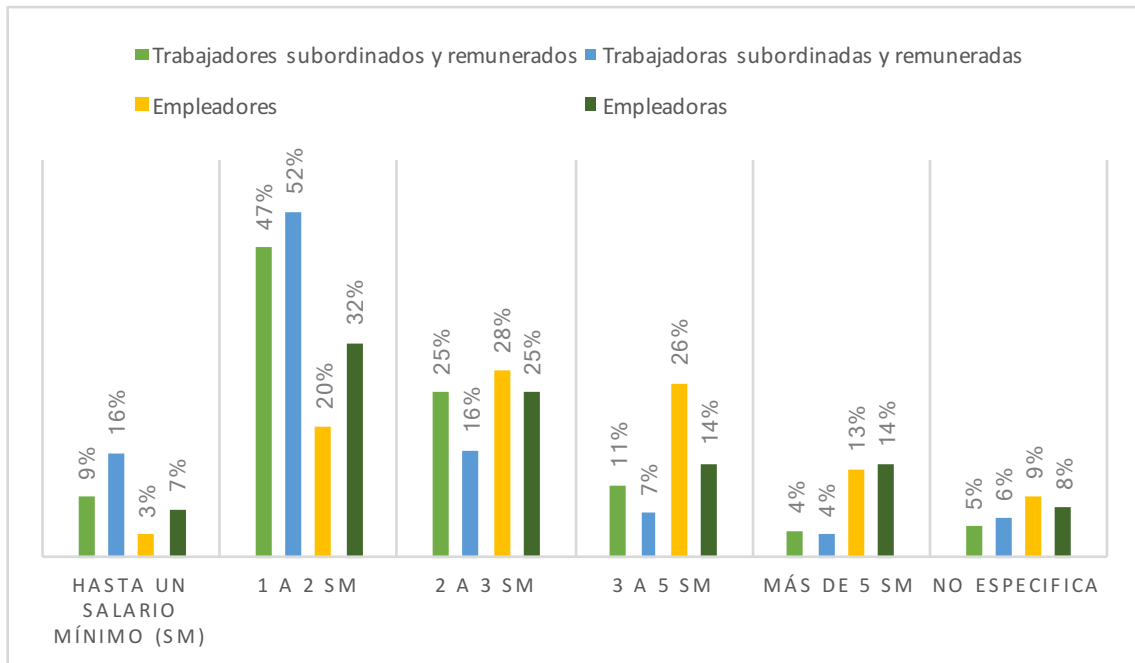


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

Con respecto al nivel de ingresos por posición en la ocupación, la distribución entre los trabajadores subordinados y remunerados hombres muestra que, aunque la mayoría de ellos ganan hasta dos salarios mínimos al igual que las mujeres, también hay más de ellos que ganan dos o más salarios mínimos en comparación con las mujeres. Además, existe una proporción mayor de hombres que son empleadores y que tienen mejores ingresos en comparación con mujeres empleadoras, como puede verse en la Gráfica 10.



Gráfica 10. Nivel de ingresos por posición en la ocupación



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

Según la ENOE, en el primer trimestre de 2022 en el conjunto de actividades económicas, el promedio de ingresos (en pesos) por hora trabajada de la población ocupada en Coahuila fue de 53 057 para las mujeres y 53 493 para los hombres, aunque fue levemente mayor para las mujeres en los terceros trimestres de 2020 y 2021.

Sin embargo, los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2020), ofrecen un panorama donde se observa una brecha de ingresos más pronunciada por grupo etario, identidad étnica, nivel de educación y número de hijas e hijos.

En el Cuadro 9 se puede observar la brecha en el ingreso promedio trimestral en pesos entre mujeres y hombres: casi 10 000 pesos de diferencia en el total, y con una diferenciación de 12 098 en el grupo de edad de 40 a 49 años.

Cuadro 9. Ingreso promedio trimestral en pesos por grupos de edad y sexo, Coahuila 2018 y 2020

Grupo etario	2018			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	21 097	25 485	15 530	22 988	27 283	17 691
12 a 19 años ⁵⁵	5 656	6 665	4 347	5 884	6 926	4 561
20 a 29 años	20 445	23 859	16 046	22 534	25 685	18 373
30 a 39 años	26 314	31 179	19 498	27 596	32 458	21 633
40 a 49 años	28 127	34 533	20 266	29 145	34 504	22 406
50 a 59 años	27 725	33 011	20 653	28 752	33 551	22 657
60 años o más	21 005	26 942	14 414	22 984	28 963	16 095

Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. INEGI

55 Los datos presentados por la ENIGH incluyen a menores de 15 años como grupo etario.

Esta brecha desproporcionada también se refleja por características étnicas dependiendo si se es o no mujer indígena o hablante de lengua indígena. Como el Cuadro 10 muestra, las mujeres indígenas perciben muchísimo menos que los hombres, en particular aquellas mujeres de habla indígena que perciben el 52 por ciento del salario de un hombre.

Cuadro 10. Ingreso promedio trimestral en pesos por características étnicas y sexo, Coahuila 2018 y 2020 .

	2018			2020		
Características étnicas	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	21 097	25 485	15 530	22 988	27 283	17 691
Se considera indígena o habla alguna lengua	21 669	26 890	15 162	23 888	25 475	21 781
Se considera indígena	21 663	26 890	15 162	23 891	25 491	21 781
Habla alguna lengua indígena	25 650	32 873	7 420	20 419	24 468	12 757

Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. INEGI.

El Cuadro 11 muestra cómo la brecha de ingresos entre hombres y mujeres también se refleja según el nivel de escolaridad.

Cuadro 11. Ingreso promedio trimestral en pesos por nivel de escolaridad étnicas y sexo, Coahuila 2018 y 2020

	2018			2020		
Nivel de escolaridad	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	21 097	25 485	15 530	22 988	27 283	17 691
Hasta	10 126	12 791	6 992	11 724	14 455	8 445
Secundaria completa o incompleta	16 663	20 594	11 277	18 701	23 025	12 947
Preparatoria completa o incompleta	21 051	24 798	15 870	23 075	26 436	18 701
Profesional completa o incompleta	39 593	47 712	29 699	37 122	44 023	29 223
Posgrado completo o incompleto	90 382	112 854	70 538	95 079	113 454	73 884

Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. INEGI.

En cuanto a la brecha de ingresos entre mujeres y hombres según el número de hijos, los hombres tienden a aumentar su ingreso conforme tienen más hijos en comparación con las mujeres que no presentan variación significativa al respecto. En ambos sexos se desploma el ingreso cuando se tienen cuatro hijos o más.

Cuadro 12. Ingreso promedio trimestral en pesos por número de hijos y sexo, Coahuila 2018 y 2020

	2018		2020	
Número de hijos(as)	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	25 485	15 530	27 283	17 691
De 15 a 49 años	26 910	16 933	28 068	18 926
Sin hijos	20 895	17 154	21 928	17 228
Con un hijo	31 597	16 903	34 450	22 935
Con dos hijos	34 040	17 497	36 621	18 184
Con tres hijos	34 765	17 109	33 980	17 753
Con cuatro o más hijos	26 793	9 955	33 883	16 930

Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. INEGI.

Por último, en el caso de mujeres migrantes en el Estado, si bien existen pocos datos sobre los ingresos que perciben, un estudio realizado por la OIT⁵⁶ refiere que las mujeres migrantes en México se encuentran casi en su totalidad en la informalidad, careciendo de acceso a prestaciones laborales. Los datos disponibles sobre la situación de mujeres trabajadoras migrantes empleadas en trabajos agrícolas estiman que el 38 por ciento recibe hasta un salario mínimo y 49 por ciento de ellas reciben entre uno y dos salarios mínimos. En cuanto a prestaciones, solo el siete por ciento recibe prestaciones y el cuatro por ciento cobertura sanitaria.

Todos estos datos muestran una realidad altamente dispar en el Estado de Coahuila. Dentro de la misma es importante destacar que, a pesar de que el Estado presenta una tasa de participación laboral femenina un poco mayor que el promedio nacional, la realidad de los ingresos muestra cómo esta fuerza de trabajo sigue reproduciendo la brecha de género. Esta realidad dispar parece que solo fue reforzada durante la pandemia, donde los sueldos de toda la población se vieron reducidos, pero los de las mujeres sufrieron un mayor impacto, además de que ya se encontraban por debajo del promedio de los percibidos por los hombres previo a 2020. La diferencia salarial se debe de asumir como una discriminación salarial por razón de género en contra de las mujeres, en donde se mantiene una tendencia a lo largo de todos los sectores.⁵⁷

El IMCO también calculó una brecha salarial de género⁵⁸ con base en la ENOE III-2021, como el valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres, resultando un 13,4 por ciento desfavorable para las mujeres. En comparación Coahuila se ubicó en la posición 12 entre las 32 entidades federativas, siendo la de menor brecha Campeche con dos punto ocho por ciento.⁵⁹

Por último, el nivel de ingreso también tiene un impacto en la posibilidad que tienen las familias para sufragar su gasto corriente, lo cual se relaciona directamente con la capacidad de consumo e ingreso. La Encuesta Nacional de Bienestar Autoreportado (ENBIARE 2021) realizada por el INEGI, indagó sobre este tema en los 12 meses previos a la encuesta (esto es, durante el primer año de la pandemia). Los

56 OIT. 2021. Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_768856.pdf

57 OIT. 2008. Manual de la red de género de la OIT. Sección 1. Convenio n°100 de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114188.pdf

58 La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. ONU Mujeres. 2022. Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. Disponible en: [https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\).](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021).)

59 IMCO. 2022. Estados con lupa de género.

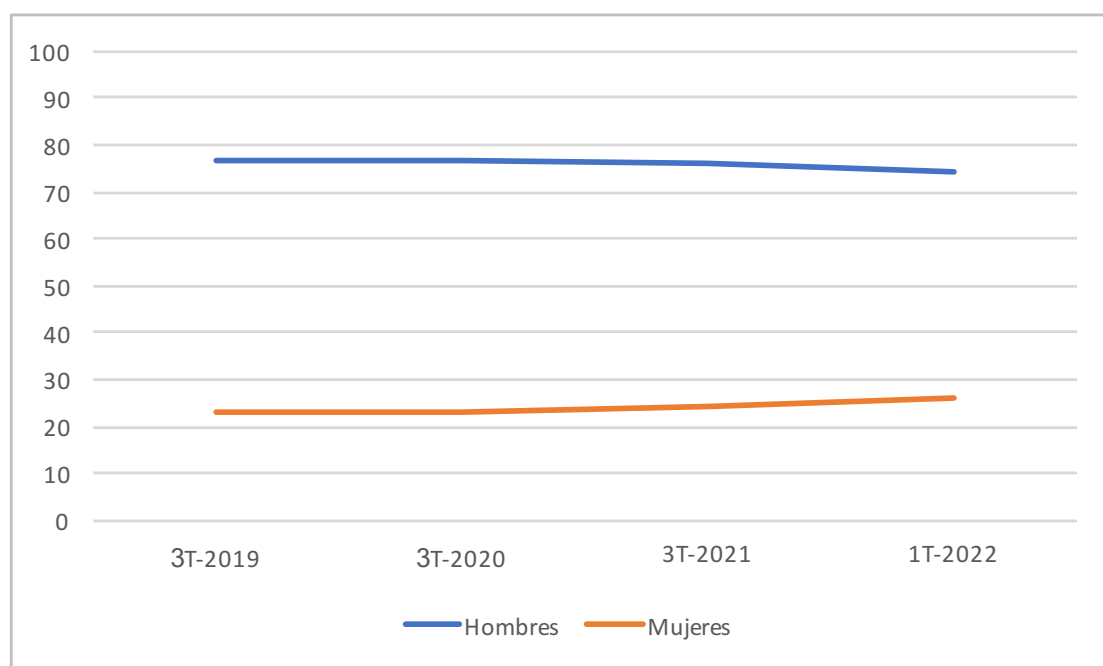
resultados muestran la disparidad que viven las mujeres en el Estado, al reportar que 33 por ciento de las encuestadas tuvo que pedir prestado para sufragar su gasto corriente, en comparación del 22 por ciento de los hombres. La ENBIARE 2021 consultó sobre la percepción para cubrir el ingreso mínimo⁶⁰ y el 42 por ciento de las mujeres encuestadas respondió que no podría cubrirlo el siguiente mes en comparación con el 30 por ciento de los hombres; un 11 por ciento adicional de mujeres respondió que no sabía si podría cubrirlo frente al nueve por ciento de los hombres.

2.3 Condiciones y calidad del empleo

► 2.3.1 Posición en la ocupación de las mujeres en el Estado de Coahuila

En promedio, en los periodos de corte analizados poco más de uno de cada tres personas trabajadoras subordinadas y remuneradas y cuatro de cada diez por cuenta propia fueron mujeres; no hubo cambios significativos en estas proporciones tras la pandemia. Por otro lado, fueron mujeres uno de cada cuatro empleadores y siete de cada diez personas trabajadoras no remuneradas, en ambos casos se observa un incremento de la participación de mujeres tras la pandemia.

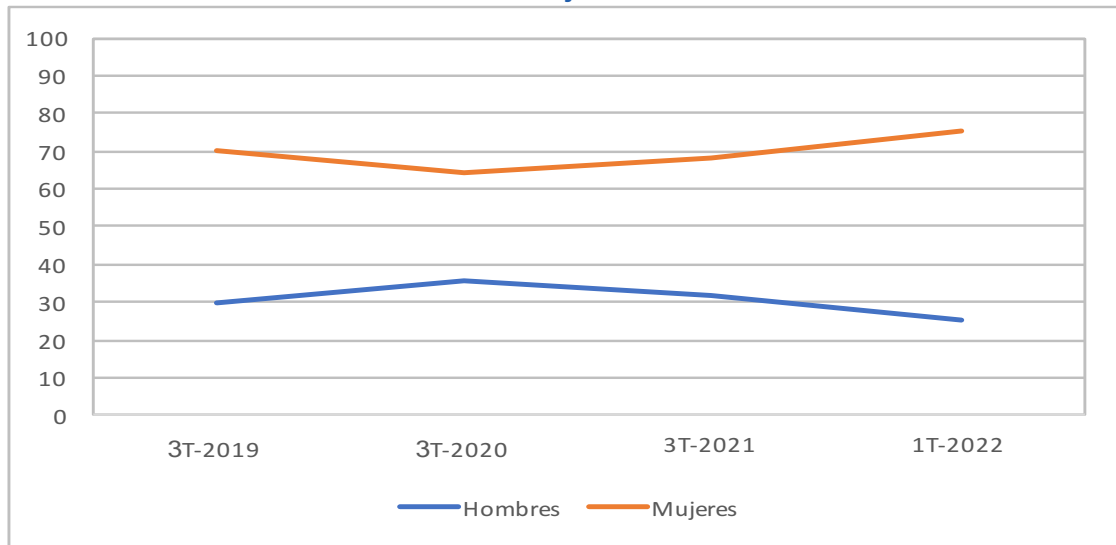
Gráfica 11. Personas empleadoras por sexo (%)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

60 El ingreso mínimo se refiere al monto de ingresos provenientes de distintas fuentes y que la persona considera que sería suficiente para cubrir las necesidades mínimas de su hogar en un mes.

Gráfica 12. Personas trabajadoras no remuneradas

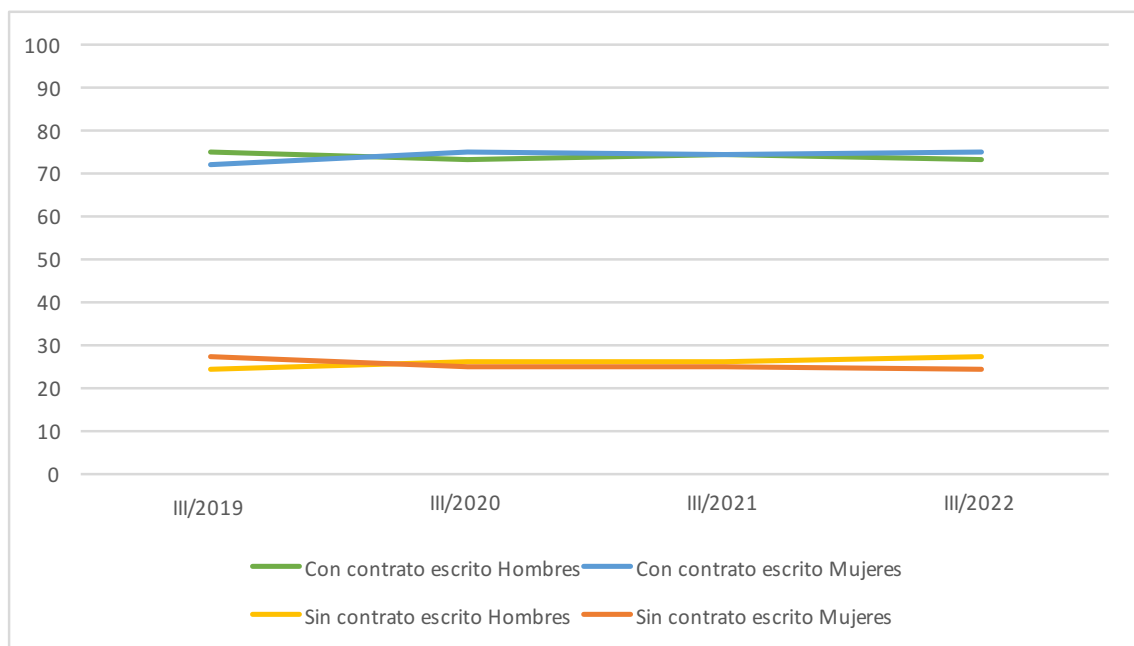


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

Para el primer trimestre de 2022, del total de mujeres de la población ocupada, el tres por ciento trabaja de forma no remunerada (uno por ciento en hombres), el tres por ciento son empleadoras (seis por ciento en hombres) y el 15 por ciento son cuentapropistas (14 por ciento en hombres), el 78 por ciento subordinadas y remuneradas (80 por ciento en hombres). Estas proporciones son similares durante el periodo que va del tercer trimestre de 2019 al primer trimestre de 2022.

En cuanto a la disponibilidad de contrato de trabajo escrito de las trabajadoras subordinadas y remuneradas (Gráfica 13), los datos disponibles muestran que los niveles son similares entre mujeres y hombres y que, de hecho, hay una leve mejoría en esa disponibilidad para las mujeres entre 2019 y 2021.

Gráfica 13. Disponibilidad de contrato escrito, por sexo (%)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación. ENOE. INEGI.

Además, los contratos escritos de base, planta o por tiempo indefinido también tienen niveles similares entre mujeres y hombres (en promedio, 90 por ciento en hombres y 89 por ciento en mujeres) con leves tendencias de mejoría en ambos casos.

► 2.3.2 Duración de la jornada laboral

Según la ENOE, el promedio de horas trabajadas a la semana por la población ocupada fue de 40.1 para las mujeres y 46.6 para los hombres en el primer trimestre de 2022, y en general es menor para las mujeres en todos los trimestres de referencia estudiados. Por su parte, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2019 (ENUT 2019) informó que el promedio de horas semanales de trabajo en actividades para el mercado y bienes de autoconsumo en Coahuila era de 44.7 horas, de las cuales las mujeres laboraron 35.5 horas semanales mientras que los hombres laboraron 51.4 horas semanales. Es importante aclarar que la ENUT reporta esta información para población desde 12 años y más. Según la ENUT 2019, la brecha de género respecto al tiempo total de trabajo a la semana es desfavorable a las mujeres en comparación a los hombres en 6.5 horas.

Si se observa la duración de la jornada laboral de la población ocupada en la ENOE, más mujeres que hombres trabajan menos de 15 horas o entre 15 y 34 horas (en 2019 y 2022). En términos relativos, las jornadas más largas las presentan los hombres.

Cuadro 13. Población ocupada por duración de la jornada laboral, Coahuila 2019-2022

	III-2019		III-2020		III-2021		I-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ausentes temporales con vínculo laboral	21 962 44,16%	27 776 55,84%	26 962 46,55%	30 961 53,45%	24 111 50,48%	23 655 49,52%	28 364 54,10%	24 061 45,90%
Menos de 15 horas	21 642 31,78%	46 449 68,22%	27 772 34,44%	52 877 65,56%	25 497 33,94%	49 622 66,06%	17 317 30,14%	40 147 69,86%
De 15 a 34 horas	74 566 44,95%	91 321 55,05%	97 984 53,17%	86 298 46,83%	82 127 50,22%	81 423 49,78%	81 847 45,39%	98 470 54,61%
De 35 a 48 horas	451 704 63,22%	262 792 36,78%	415 547 63,21%	241 825 36,79%	486 053 63,02%	285 182 36,98%	484 143 62,26%	293 415 37,74%
Más de 48 horas	259 941 75,50%	84 361 24,50%	228 223 76,23%	71 172 23,77%	252 470 72,06%	97 904 27,94%	249 606 73,95%	87 940 26,05%
No especificado	3 579 85,70%	597 14,30%	4 076 75,87%	1 296 24,13%	5 682 76,78%	1 718 23,22%	7 369 86,11%	1 189 13,89%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Con respecto a la duración de la jornada laboral por sector de la actividad económica, la ENOE también nos permite observar que para el tercer trimestre de 2019 el 61,5 por ciento de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera laboraban de 40 a 48 horas y que un 24 por ciento lo hacían más de 48 horas; en el caso de los hombres fueron seis punto cinco y 27 por ciento respectivamente. Esta situación mejoró levemente en ambos sexos para el tercer trimestre de 2021, las mujeres que trabajan en esta industria más de 48 horas pasaron al 22 por ciento y los hombres al 26 por ciento.

En el comercio, para el tercer trimestre 2019, el 37 por ciento de las mujeres trabajadoras en este sector trabajaban de 40 a 48 horas y un 24 por ciento trabajaban más de 48 horas; en el caso de los hombres fueron 52 y 30 por ciento respectivamente. Esta situación desmejoró para las mujeres que para el tercer

trimestre de 2019, las que trabajaron más de 48 horas pasaron al 27 por ciento, en cambio la proporción de hombres se mantuvo en 30 por ciento.

En los servicios, la proporción de mujeres que trabajan más de 48 horas es menor en comparación con los sectores de manufacturas y comercio, solo el nueve por ciento para el tercer trimestre de 2019, aunque aumentó al 12 por ciento en el tercer trimestre de 2021. En los hombres, estas proporciones fueron de 33 y 29 por ciento respectivamente.

Con respecto a la duración de la jornada laboral por tipo de ocupación, para el tercer trimestre de 2019 las mujeres que trabajaban más de 48 horas eran: 21 por ciento de las trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes (29 por ciento en hombres); 23 por ciento de las comerciantes (32 por ciento en hombres); 13 por ciento de las oficinistas (22 por ciento en hombres); y nueve por ciento de las trabajadoras en servicios personales (37 por ciento en hombres). Esta tendencia fue un tema abordado en las entrevistas, donde se mencionó que los roles de género asignados en la sociedad coahuilense hacen que las mujeres tengan que trabajar por jornadas más cortas para poder atender las responsabilidades de cuidado de hijos.

Es importante destacar dos puntos en este análisis. Por un lado, de acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),⁶¹ México es el país con las jornadas laborales más largas de todo América Latina, donde sus habitantes trabajan en promedio 69.3 horas a la semana (entre trabajo remunerado y no remunerado), mientras Brasil ocupa el lugar de menor número de horas con un promedio de 38.8. Sin embargo, al analizar los datos de manera desagregada, las mujeres en México trabajan 74.4 horas a la semana (diez punto uno horas más que los hombres), de las cuales, tan solo 20.5 son remuneradas mientras que 53.9 no reciben remuneración alguna y están centradas en el trabajo doméstico y de cuidados.⁶² En este sentido, a pesar de que la duración de la jornada laboral de las mujeres en Coahuila es aparentemente menor, como será analizado más adelante, al aunarse estas jornadas con el trabajo no remunerado que realizan al interior de sus hogares, la carga de trabajo aumenta desproporcionadamente. Una realidad que empeoró durante el confinamiento.

Por otro lado, en entrevistas con líderes sindicales estos mencionaron la tendencia a comenzar a flexibilizar los horarios para que las mujeres puedan ocupar un mayor número de roles en la fuerza laboral del Estado de Coahuila mientras puedan atender sus roles dentro del hogar (particularmente en relación al cuidado de las y los hijos). Aunque este tipo de políticas y programas puedan aparentar ser un paso adelante para reducir la brecha de género laboral del Estado, en realidad son medidas que siguen reforzando los roles al continuar responsabilizando a las mujeres como principales cuidadoras. En este sentido, es de igual importancia generar estructuras más robustas de política pública y dentro de las empresas para que se propicien paternidades responsables y una redistribución de los cuidados.

Prestaciones laborales

Con respecto a las prestaciones laborales, el porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados de la población ocupada con prestaciones laborales (sin incluir acceso a la salud) es ligeramente superior en mujeres; en el tercer trimestre de 2019 era similar para ambos sexos (85 por ciento) pero para el primer trimestre de 2022, el 88 por ciento de estas trabajadoras contaba con prestaciones frente a 85 por ciento de los hombres; aunque para este trimestre solo fueron mujeres el 39 por ciento del total de trabajadores subordinados y remunerados.

61 CEPAL. 2022. Tiempo Total de Trabajo. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

62 En este caso, el trabajo no remunerado se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada. Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a trabajo para autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidados no remunerados para el propio hogar o para apoyo a otros hogares.

Cuadro 14. Porcentaje de los trabajadores subordinados y remunerados de la población ocupada con prestaciones laborales, Coahuila 2019-2022

	III/2019		III/2020		III/2021		I/2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con prestaciones	85%	85%	84%	87%	85%	86%	85%	88%
Sin prestaciones	15%	15%	16%	12%	15%	13%	15%	12%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación, ENOE. INEGI.

Para el tercer trimestre de 2019, del total de población ocupada de mujeres el 12 por ciento de las que no tenían prestaciones laborales ganaban hasta un salario mínimo (seis por ciento en hombres), el nueve por ciento hasta dos salarios (similar en hombres), y el tres por ciento no recibieron ingresos (uno por ciento en hombres). En comparación, para el tercer trimestre de 2021, del total de población ocupada de mujeres el 13 por ciento de las que no tenían prestaciones laborales ganaban hasta un salario mínimo (seis por ciento en hombres), el nueve por ciento hasta dos salarios (12 por ciento en hombres), y el tres por ciento no recibieron ingresos (uno por ciento en hombres).

En el aspecto de los cuidados compartidos en el hogar, un indicador que muestra esas responsabilidades compartidas son los días de permiso de paternidad; en Coahuila se otorgan diez días de permiso de paternidad remunerados para los trabajadores del gobierno estatal, lo que es más que en otras 19 entidades federativas, pero menos que en otras 12.⁶³

Es importante destacar que en Coahuila para 2022, solo el cero punto cero cinco por ciento de la población ocupada está cubierta por la Norma Mexicana 025, la cual tiene por objetivo fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Comparativamente, en la Ciudad de México la población cubierta asciende al 16,3 por ciento, mientras que Coahuila se encuentra en el lugar 24 en la lista de entidades federativas que implementan esta norma.⁶⁴

Por último, vale la pena enfatizar que de la PNEA disponible para trabajar, seis de cada diez son mujeres en los trimestres estudiados y de estas, un promedio de 58 por ciento no busca empleo por considerar que no tiene posibilidades, cifra que se ha venido incrementando en números absolutos desde 445 400 mujeres en el tercer trimestre de 2019 hasta 64 200 en el primer trimestre de 2022 (en el caso de los hombres pasaron de ser 27 900 a 37 700 en esta misma situación). Además, el número de mujeres clasificadas bajo la categoría "sin interés para trabajar por atender otras obligaciones" creció en más de 35 000 entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2021 (en el caso de los hombres pasaron de ser de 188 130 a 199 600). Esta categoría cobra particular importancia al ser comparada con el número de hombres: el número de mujeres en esta categoría era 177 por ciento mayor el tercer trimestre de 2019 y 179 por ciento el tercer trimestre de 2021. En este sentido, se puede asumir que las obligaciones principales que están atendiendo son las de cuidado, por lo que más allá de una falta de interés, es una falta de posibilidad.

Estos últimos datos indican el nivel de discriminación laboral que las mujeres siguen enfrentando en el Estado de Coahuila ya que, a pesar de que existe un interés por formar parte de la fuerza de trabajo, los roles socialmente asignados siguen empujándolas a los márgenes al no generar un mayor número de posibilidades para que accedan a un trabajo digno y, por otro lado, al seguirlas manteniendo en el rol de cuidadoras principales.

63 IMCO. 2022. Estados con lupa de género.

64 IMCO. 2022. Estados con lupa de género.

2.4 Trabajo no remunerado

► 2.4.1 Trabajo no remunerado por actividad económica

De acuerdo con el INEGI, el trabajo no remunerado en México se define en relación a las personas ocupadas que no reciben ningún tipo de pago (monetario o en especie) por su ocupación, aunque son susceptibles de recibir algún tipo de prestaciones. Por lo tanto, el trabajo no remunerado puede presentarse en diversas actividades y no está referido a una actividad específica de forma exclusiva.

Como se adelantaba en el apartado sobre ingresos, para el tercer trimestre de 2021, 22 772 personas de la población ocupada no recibían ingresos por su trabajo y 67 por ciento de estas eran mujeres. La distribución por sector de la actividad económica mostró que en la industria manufacturera, 92 por ciento de las 3 124 personas que no recibieron ningún ingreso por su trabajo fueron mujeres, en el sector comercio fueron 70 por ciento de las 7 155, y en el sector servicios fueron 67 por ciento de las 10 381 personas que trabajaron sin remuneración. Esta situación se agudizó para el primer trimestre de 2022 cuando las mujeres ya fueron 75 por ciento de las cerca de 24 500 personas con trabajo no remunerado en el conjunto de los sectores de la actividad económica.

Por grupos de ocupación en el tercer trimestre de 2021, fueron mujeres 62 por ciento de las personas que se ocupaban como comerciantes y trabajaban sin remuneración, así como lo fueron 72 por ciento de quienes se ocupaban como personas trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes, y 90 por ciento de quienes fueron personas oficinistas ocupadas sin remuneración. Con respecto al total de mujeres que trabajaban sin remuneración en todos los grupos de ocupación, la mayoría fueron comerciantes (33 por ciento), trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes (29 por ciento), y oficinistas (19 por ciento).

► 2.4.2. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados

De acuerdo con la OIT, el trabajo de cuidados consiste en dos tipos de actividades superpuestas: aquellas actividades de cuidado directo, personal y relacional (como dar de comer o cuidar de un cónyuge enfermo) y aquellas actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. Asimismo, el trabajo de cuidados se divide en aquél que es no remunerado, esto es, el trabajo que se hace sin recibir una retribución económica a cambio, y el trabajo de cuidados remunerado, el cual es realizado por personas trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración. Es importante resaltar que el trabajo de cuidados no remunerado es considerado un trabajo y parte fundamental de la economía.⁶⁵ Este tipo de tareas son principalmente realizadas por mujeres, y aunque contribuyen en gran medida al desarrollo económico familiar, generalmente son invisibilizadas en los análisis macroeconómicos.

En México, para 2020 el INEGI estimó que el valor económico generado por estas actividades representó el 27.6 por ciento del PIB, del cual 73,3 por ciento fue generado por mujeres y el otro 26,7 por ciento por hombres; esto es, las mujeres aportaron 2.7 veces más al valor económico que los hombres. Las actividades que presentaron la mayor contribución al valor económico del trabajo no remunerado de los hogares correspondieron a los cuidados y apoyo con 27,9 por ciento, seguido de la actividad de proporcionar alimentos con 21,8 por ciento, y las actividades de limpieza y mantenimiento de la vivienda que contribuyeron con 20,7 por ciento.⁶⁶

Para el caso de Coahuila, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2019 (ENUT 2019) de INEGI, el promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado de los hogares fue de 45.8 horas, pero las mujeres laboraron un promedio de 64.4 horas, mientras que los hombres un promedio de 26.3 horas. Esto se traduce en que del total del tiempo trabajo de la población de Coahuila de 12 años y más,⁶⁷

65 OIT. 2019. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

66 INEGI. 2021. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6988>

67 Es importante mencionar que la ENUT reporta información para población a partir de los 12 años.

seis de cada diez horas se dedicaron al trabajo no remunerado de los hogares⁶⁸ y en esa medida, contribuyen a la economía sin que medie pago alguno por ello. Del total de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado de los hogares, las mujeres aportaron siete de cada diez horas en comparación a tres de cada diez de los hombres.

Revisando otras categorías del Trabajo No Remunerado de los Hogares (TNRH) en la ENUT 2019, tanto mujeres como hombres, casi en su totalidad, dedican tiempo para el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar. Sin embargo, existen ciertas diferencias que se pueden identificar según sea la actividad. Por ejemplo, las mujeres participan y dedican el triple de horas a la preparación y servicio de alimentos y a la limpieza y cuidado de ropa y calzado en comparación con los hombres, así como más del doble de horas semanales promedio a la limpieza del hogar. En conjunto, las mujeres dedican más horas promedio a la semana al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar que los hombres (33.4 horas frente a 13.7).

En el trabajo no remunerado de cuidado a integrantes del hogar, la tasa de participación de las mujeres de Coahuila es mayor que los hombres en más de cinco puntos y dedican siete horas más a la semana que los hombres a este tipo de trabajo. En particular, las mujeres invierten mayor tiempo con respecto a los hombres en el cuidado de integrantes del hogar menores a cinco años. En cambio, en el cuidado de mayores de 60, dedican el mismo tiempo a la semana.

En el trabajo no remunerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario la tasa de participación de las mujeres es 12 puntos mayor y dedican más horas que los hombres en las actividades del trabajo doméstico en otros hogares y en los cuidados especiales de personas enfermas o con discapacidad y cuidados propios de la edad de personas de otros hogares. En los trabajos no remunerados voluntarios y comunitarios mujeres y hombres, dedican la misma cantidad de horas, pero la tasa de participación de las mujeres es mayor. Ambos rubros son componentes importantes de ideas preconcebidas que se tienen sobre los roles de género y las labores asignadas para hombres y mujeres. Esto es, se asume que las mujeres deben de ser responsables del cuidado de personas enfermas dentro y fuera de sus hogares.

En cuanto a las brechas de género del tiempo promedio dedicado al TNRH doméstico de la población económicamente activa con 40 horas o más de trabajo para el mercado, se identifica que en Coahuila la brecha de género es de 16.3 horas desfavorable para las mujeres.

De forma complementaria, el IMCO calculó con base en datos de la ENOE III-2021, un indicador de desigualdad en Trabajo No Remunerado (TNR) como el porcentaje adicional de horas de TNR que realiza en promedio una mujer en comparación con el tiempo que dedica un hombre resultando que, para el caso de Coahuila, las mujeres dedican 69,1 por ciento más horas que los hombres al TNR.⁶⁹

Por último, al analizar los procesos de TNR es importante tomar en cuenta las redes de apoyo de cuidado con las que cuentan las mujeres y hombres en Coahuila. Para este tema en específico, la ENBIARE 2021 indagó sobre la red de apoyo en caso de necesidad y las actividades de cuidado en Coahuila. Frente a lo primero, el 69 por ciento de mujeres refirió que cuenta con esa red frente al 71 por ciento de los hombres. Con relación a las actividades de cuidado, el 39 por ciento de las mujeres respondió que cuidó o atendió en casa a personas que no pueden valerse por sí mismas frente a 24 por ciento de hombres que respondieron igual.

2.5 Servicios e infraestructura

La disponibilidad de servicios e infraestructura también son componentes esenciales tanto para la integración de las mujeres al mercado laboral, así como para el desarrollo de actividades de trabajo doméstico y cuidado de calidad. A pesar de que Coahuila cuenta con una infraestructura bien establecida

68 La ENUT calculó un total de 185 072 313 horas semanales de trabajo total, de las cuales 76 020 837 se dedicaron a actividades para el mercado y bienes de autoconsumo y 109 051 476 al trabajo no remunerado de los hogares, de estas últimas, las mujeres aportaron 78 410 458 horas semanales y los hombres 30 641 019.

69 IMCO. 2022. Estados con lupa de género.

de servicio de electricidad y de agua entubada, de acuerdo con la Encuesta de Bienestar Autoreportado (ENBIARE 2021) realizada por el INEGI, las mujeres siguen enfrentando una ligera brecha en el acceso a agua entubada. Asimismo, la brecha se agranda en el acceso a servicios tecnológicos, en donde existe un mayor porcentaje de mujeres que no cuentan con una computadora y con una cuenta de internet fijo (Cuadro 15). Estos dos componentes fueron cruciales durante los meses de confinamiento, en particular para familias con hijos que tuvieron que hacer parte de sus estudios utilizando una computadora con acceso a internet fijo.

Cuadro 15. Porcentaje de mujeres y hombres con acceso a diferentes servicios

Acceso a servicios	Hombres	Mujeres
Agua entubada	99%	96%
Electricidad	100%	100%
Cuenta con una computadora	47%	39%
Cuenta con internet fijo	71%	65%

Fuente: Encuesta de Bienestar Autoreportado (EMBIARE 2021).

Por lo que respecta al acceso de las mujeres trabajadoras a los servicios de salud, las mujeres ocupadas tienen menos acceso a los servicios de salud que los hombres, tanto en el tercer trimestre de 2019 como en el tercer trimestre de 2021 y aun en el primero de 2022, solo el 58 por ciento de ellas accedía a los servicios de salud (en comparación con el 64, 60 y 62 por ciento de los hombres, respectivamente). En la serie se han mantenido tanto las proporciones de acceso por sexo, como sus brechas.

El 42 por ciento de mujeres de la población ocupada que en el tercer trimestre de 2019 no tenían acceso a los servicios de salud, se distribuían así: 15 puntos porcentuales ganaban hasta un salario mínimo, 14 puntos porcentuales hasta dos salarios mínimos y tres puntos porcentuales no recibieron ingresos. En los hombres esa distribución fue de siete, 12 y uno por ciento, respectivamente.

Cuadro 16. Porcentaje de la población ocupada por condición de acceso a los servicios de salud

	III/2019		III/2020		III/2021		I/2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con acceso	64%	58%	59%	57%	60%	58%	62%	58%
Sin acceso	36%	42%	40%	42%	39%	42%	37%	42%
No especificado	0,4%	0,2%	1%	0,3%	0,6%	0,4%	1%	0,3%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Al respecto, de acuerdo con datos del INEGI,⁷⁰ la población afiliada a servicios de salud ha crecido de manera importante en el país en las últimas décadas (40,1 por ciento en el año 2000 vs. 73,5 por ciento en 2020). Asimismo, la brecha de género disminuyó en los últimos 20 años, siendo que en 2020 fueron más mujeres que hombres las afiliadas a este servicio (las mujeres pasaron de 48,9 por ciento a 81,4 por ciento, mientras que los hombres pasaron de 47,2 a 78,7 por ciento). Por grupo de edad, la población entre 15 y 29 años presentó los menores niveles de afiliación, con 71,6 por ciento de mujeres y 68,2 por ciento de hombres. Por otro lado, las mujeres en localidades con menos de

70 INEGI. 2020. Mujeres y Hombres en México 2020. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

2 500 habitantes presentaron los mayores avances de afiliación pasando de 16,6 por ciento en 2000 a 76,1 por ciento en 2020.

Por otro lado, la disponibilidad de servicios de cuidado en Coahuila muestra los siguientes datos. Para 2019 y 2020 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reportó tener 60 guarderías para hijos e hijas de asegurados (cinco ordinarias, 54 vecinal-comunitarias y una integradora), de las cuales 19 están ubicadas en Torreón y 13 en la capital del Estado, Saltillo.⁷¹ El promedio de niños inscritos total fue de 8 932 en 2019 y 8 377 en 2020. Para 2020, el promedio de ocupación fue de 28,7 por ciento para las guarderías ordinarias, 37,3 por ciento para las vecinal-comunitarias y 31,9 por ciento para la integradora; el promedio de asistencia fue 41,7; 47,9; y 46,1 por ciento, respectivamente.⁷²

Es decir, la capacidad instalada no se usa lo suficiente y se concentra en los grandes centros de población. Es importante resaltar que, como se ha establecido ya en diversos estudios, la probabilidad de que las mujeres se unan a la economía remunerada aumenta cuando tienen acceso al cuidado infantil gratuito. Este fue un tema que se mencionó en repetidas ocasiones a lo largo de las entrevistas: si las mujeres no tienen fácil acceso a guarderías, esto es, que se encuentren cercanas a sus trabajos y otorguen servicio que se adecue a sus horas de trabajo, es muy difícil que se integren a la fuerza laboral.

Estas dificultades en disponibilidad y acceso a servicios de guardería se vieron todavía más impactadas de 2020 a 2022 por restricciones en el sistema educativo para el regreso de forma presencial de cuidado de menores. A pesar de no contar con datos estadísticos sobre el impacto directo que esto tuvo en los hogares, se puede asumir que el cierre del servicio de guarderías a nivel estatal hasta principios de 2022 tuvo un impacto directo en la carga de trabajo no remunerado para el cuidado de niñas y niños menores de cuatro años. Esto mismo puede concluirse con respecto al cierre del sistema educativo estatal (jardín de niños, primaria y secundaria) el cual, de igual forma, retomó actividades presenciales hasta comienzos de 2022.

Con relación a la oferta de cuidados de adultos mayores en 2022 hay en Coahuila nueve punto seis unidades de cuidados para adultos mayores por cada 100 000 habitantes de 65 años o más.⁷³

► 3. Análisis de sectores de riesgo

Está claro que, por las características de la estructura económica y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, el impacto de las crisis en el empleo es diferenciado. Los riesgos son heterogéneos según los sectores de la actividad económica, y otros factores sociales y políticos asociados entre los que se incluye el género.

En este apartado, se presenta información sobre el mayor riesgo de pérdida de empleo y desmejoramiento de las condiciones laborales de las categorías de trabajadoras que están más expuestas, así como información sobre las desventajas adicionales para los grupos de trabajadoras más vulnerables y de la economía informal durante la pandemia de la COVID-19.

Tendencias generales del empleo formal y registrado ante el IMSS

Tomando en cuenta los registros de puestos de trabajo en IMSS, queda en evidencia la afectación en el empleo formal por la pandemia, siendo más crítico hacia junio de 2020, y a partir de ese momento es que empieza una lenta recuperación. En Coahuila, se perdieron 12 712 empleos de mujeres de febrero a junio de 2020 y el nivel prepandemia se recuperó hasta marzo de 2021. Desde entonces el registro de puestos de trabajo ha mostrado un incremento sostenido hasta los 294 528 registrados en abril de 2022.

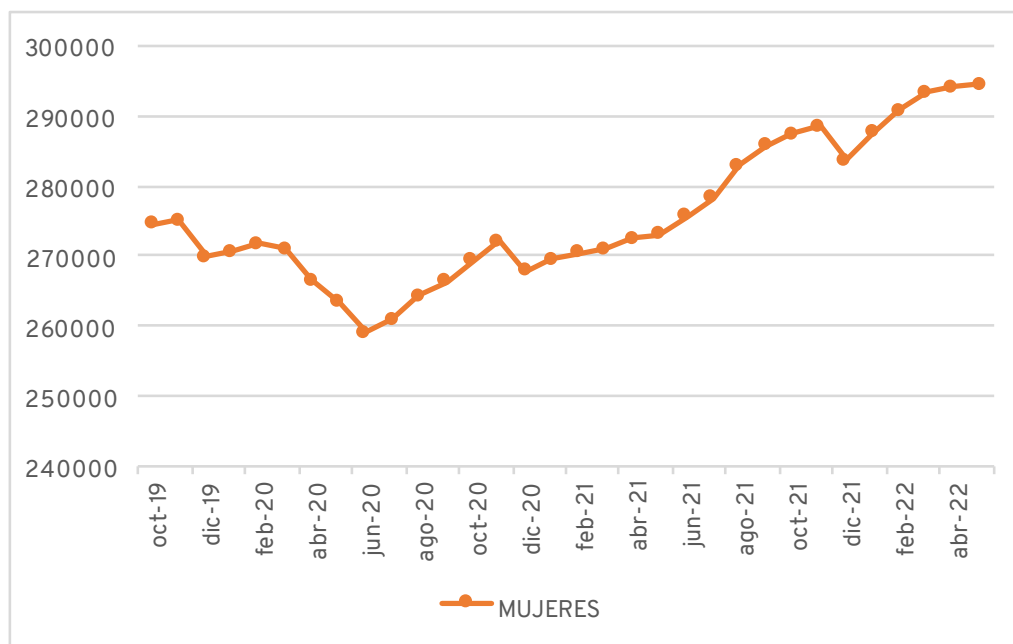
71 IMSS. Memoria estadística 2000-2020. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>

72 Al respecto, con datos de la Secretaría de Educación Pública, CONAPO e IMSS para 2020, el IMCO calcula que en Coahuila el 41,3 por ciento de los niños y niñas de entre cero y cinco años acudían a una guardería, centro de cuidados o preescolar y que el Estado de Coahuila está, a ese respecto, en la posición diez entre las 32 entidades federativas.

73 IMCO con datos del Directorio Estadístico de Unidades Económicas (Denue) y Conapo. 2022.

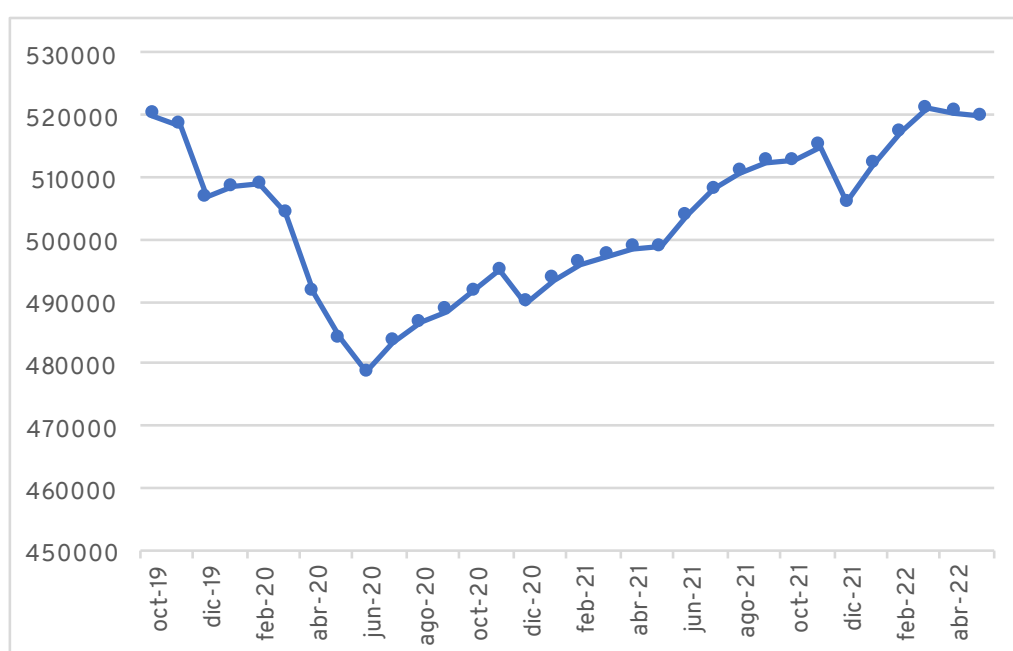
En los hombres, el empleo registrado ante el IMSS ya venía cayendo incluso antes de la pandemia y entre febrero y junio de 2020 se agregó una pérdida de más de 30 000 empleos registrados. El empleo de los hombres tardó más tiempo en recuperar los niveles prepandemia y en abril de 2022 apenas volvió al nivel que presentaba en octubre de 2019.

Gráfica 14. Número de puestos de trabajo de mujeres registradas en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sexos/SexoTrab

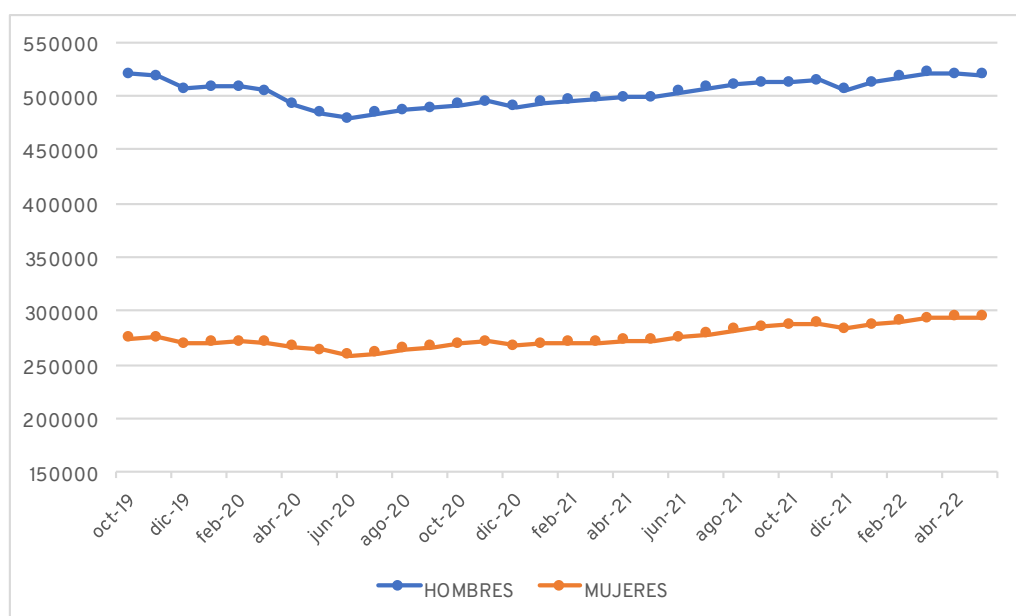
Gráfica 15. Número de puestos de trabajo de hombres registrados en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sexos/SexoTrab

Desde la perspectiva del crecimiento anual de los empleos registrados se puede observar un impacto mayor en el registro de empleo masculino y también una recuperación menor. En la siguiente gráfica se puede observar la variación porcentual en el crecimiento anual del empleo registrado en el IMSS por sexo. Tanto en el empleo femenino como masculino se registraron variaciones negativas; en el caso de las mujeres durante 11 meses consecutivos a partir de abril de 2020 y en el caso de los hombres ya presentaba variaciones negativas incluso desde antes de octubre de 2019.

Gráfica 16. Variación (%) en el crecimiento anual del empleo registrado en el IMSS por sexo, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/imss.cpe/viz/Histrico_4/Empleo_h?publish=yes

3.1 Riesgo alto de pérdida de empleo

Dentro de la herramienta de política desarrollada por la OIT y ONU Mujeres, se propone una clasificación del riesgo de pérdida de empleos por sectores de la actividad económica, donde los sectores clasificados con riesgo más alto de perturbación debido a la crisis fueron: 1) las actividades de alojamiento y de servicio de comidas; 2) las industrias manufactureras; 3) las actividades inmobiliarias; 4) las actividades administrativas y comerciales; 5) el comercio al por menor y al por mayor; y 6) la reparación de vehículos de motor y motocicletas.⁷⁴

En efecto, los datos disponibles para Coahuila y anteriormente presentados, dan cuenta de impactos significativos en el empleo del sector manufacturero, comercio y de los servicios de alojamiento y restaurantes.

Teniendo en cuenta los datos del tercer trimestre de 2020 de la ENOE (si bien, el impacto más profundo se dio en el segundo trimestre de 2020, no existen datos disponibles para ese periodo), las mayores contracciones en la población ocupada femenina en términos absolutos derivadas de la pandemia se reflejaban en los servicios de restaurantes y servicios de alojamiento, la industria manufacturera y en los servicios profesionales, financieros y corporativos. En el comercio y los servicios sociales, la población ocupada femenina ya se había recuperado para ese trimestre, pero aumentó claramente la subocupación que

74 OIT. 2020. Nota técnica país: México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

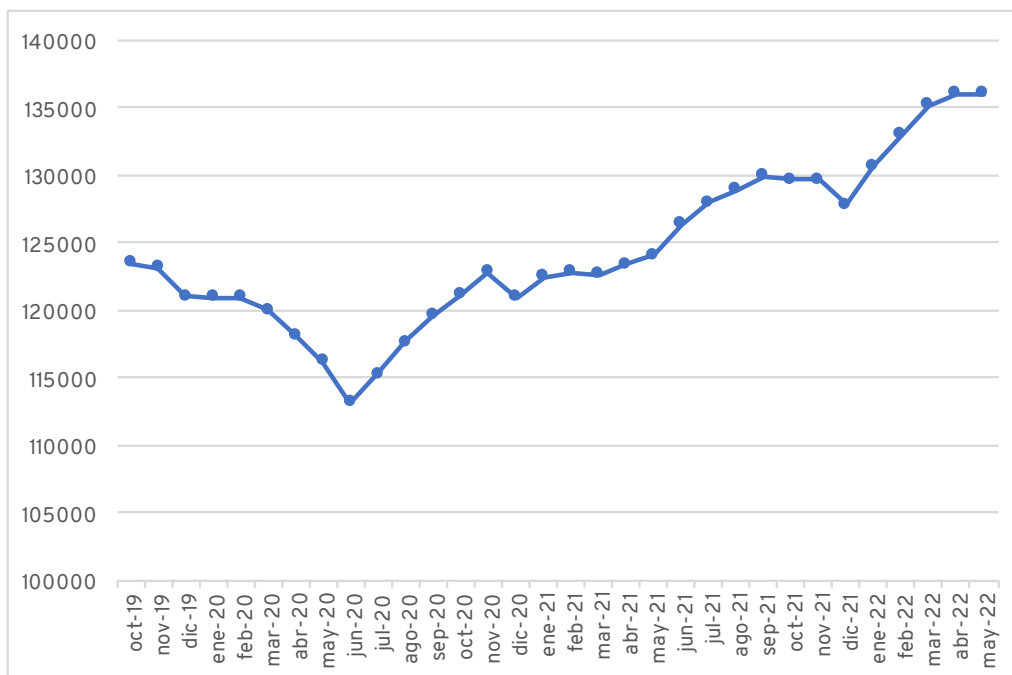
también lo hizo en todos los demás sectores, lo que demuestra el desmejoramiento en las condiciones laborales de las mujeres en ese contexto de crisis.

Considerando específicamente al grupo de las trabajadoras subordinadas y remuneradas de Coahuila, según la ENOE los sectores que más perdieron participación femenina entre el tercer trimestre de 2019 y el de 2020, fueron la construcción (-43 por ciento), restaurantes y servicios de alojamiento (-39 por ciento), servicios profesionales, financieros y corporativos (-22 por ciento), industria manufacturera (-13 por ciento) y servicios diversos (-ocho por ciento).

Por su parte, los datos disponibles en el IMSS del empleo formal y registrado, dan cuenta de impactos negativos importantes para las mujeres en todos los sectores mencionados, con una característica llamativa y es que el descenso de empleos se concentró especialmente en las mujeres con edades de 15 a 29 años. El cierre de negocios por cuarentena, especialmente entre los meses de abril y mayo, se presume como la causa directa de la baja en el registro del empleo tanto femenino como masculino para estos sectores.

De acuerdo con los datos disponibles en el IMSS, el registro de empleos femeninos en el sector transformación (este sector incluye los puestos de trabajo del sector manufacturero), reflejó una pérdida de casi 8 000 empleos de mujeres desde el inicio de la pandemia hasta el punto más crítico en junio de 2020. En este caso, la recuperación del nivel prepandémico se alcanzó en octubre de 2020. En contraste, la ENOE registró una merma de más de 48 000 empleos de población ocupada en el sector manufacturero entre el primer y el tercer trimestre de 2020, de los cuales, 9 028 fueron de mujeres.

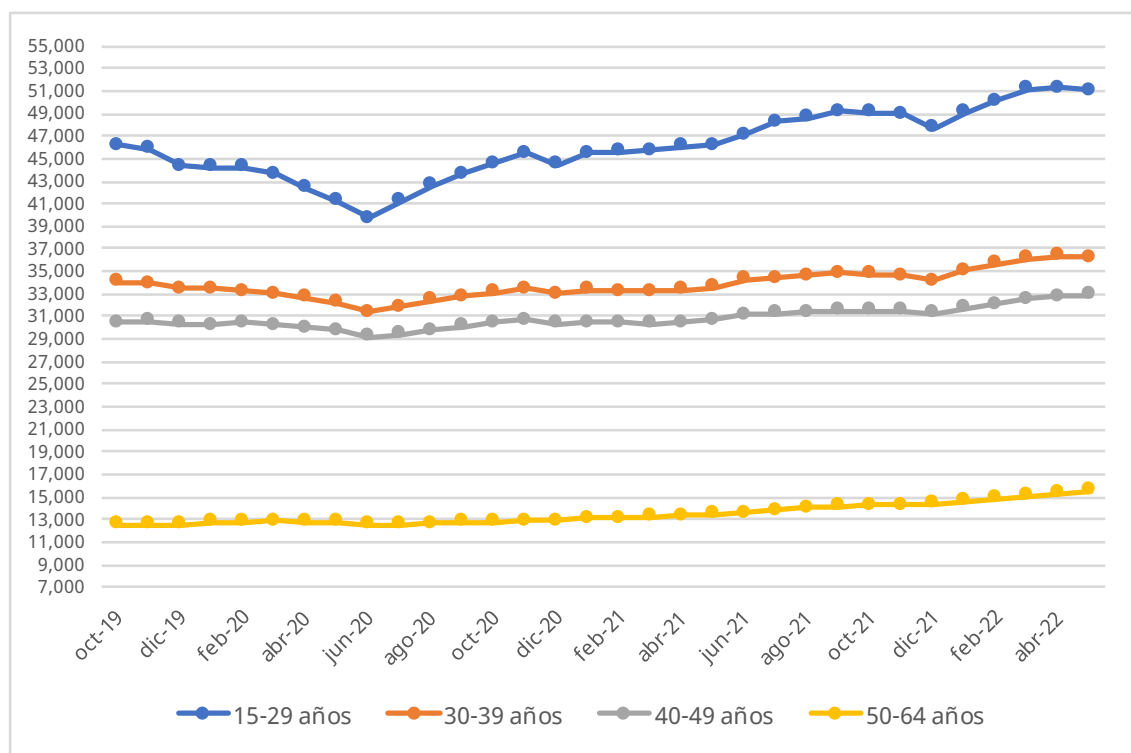
Gráfica 17. Puestos de trabajo de mujeres registrados por los patrones del sector transformación (considera manufacturas) en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

Más de la mitad de esa pérdida de empleos registrados en el sector transformación fueron de mujeres de 15 a 29 años, como se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica 18. Puestos de trabajo de mujeres registradas en el IMSS por rango de edad en el sector transformación (considera manufacturas), Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

El sector manufacturero de Coahuila fue altamente vulnerable a los efectos de la pandemia entre otras cosas, por su alto nivel de conexión con las cadenas globales de suministros que se vieron paralizadas en los meses más críticos de la pandemia dadas las restricciones a la movilidad que se dieron en todo el mundo y especialmente en Estados Unidos que presentó una caída de la demanda a causa de la pandemia y las medidas de cuarentena que impusieron el cierre de negocios no esenciales.

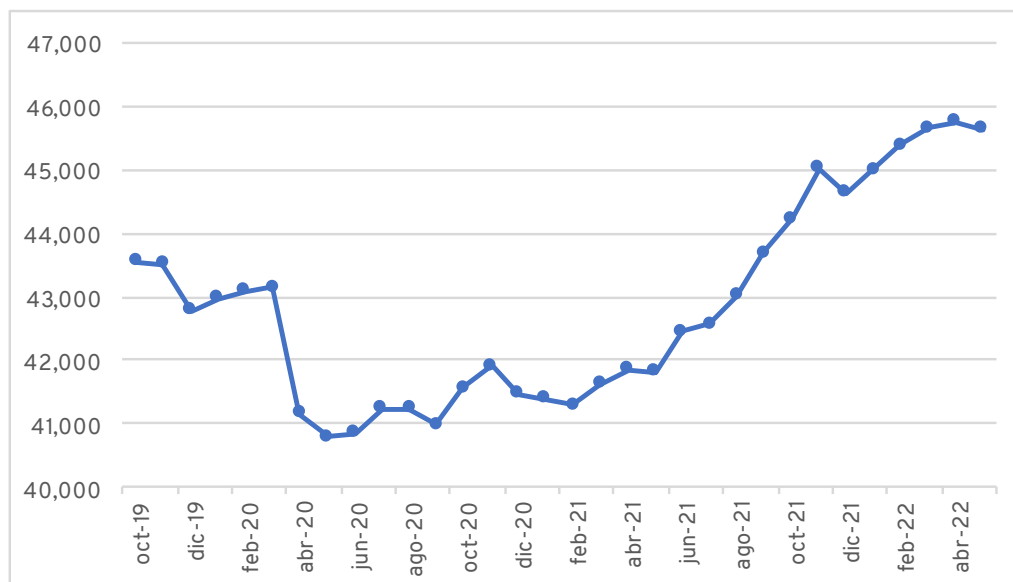
Dávila y Valdés (2020)⁷⁵ estimaron el impacto económico sectorial y espacial del cierre de las actividades no esenciales, concluyendo que el desplome de la producción en Coahuila fue equivalente a 232 121 millones de pesos, siendo el quinto Estado más afectado y que en el plano sectorial: “las pérdidas de mayor magnitud (711 646 millones de pesos, el 21,6 por ciento del total), se dieron en la fabricación de equipo de transporte, dentro de la cual destaca la industria automotriz y de autopartes [...]. El paro en esta industria tuvo efectos adversos de gran relevancia en Estados en los cuales cuenta con presencia [...]. Destacan las reducciones en la producción de este sector en Coahuila (117 227 millones de pesos), Puebla (84 122), Sonora (78 378), Estado de México (71 400), Chihuahua (63 315) y Nuevo León (62 380)”.⁷⁶

El registro de empleos femeninos en el sector de servicios reflejó una pérdida de poco más de 2 000 empleos desde el inicio de la pandemia hasta junio de 2020. En este caso, la recuperación del nivel pre-pandémico se alcanzó hasta septiembre de 2021.

⁷⁵ Dávila Florez, A. Valdes Ibarra, M. 2020. México. Costos económicos del cierre de las actividades “no esenciales” por la pandemia Covid-19. Análisis multisectorial y regional con modelos SAM. Economía, Teoría y Práctica. Nueva Época, Número especial, diciembre 2020, Universidad Autónoma Metropolitana. pp. 15-44.

⁷⁶ Dávila Florez, A. Valdes Ibarra, M. 2020. Pág. 28.

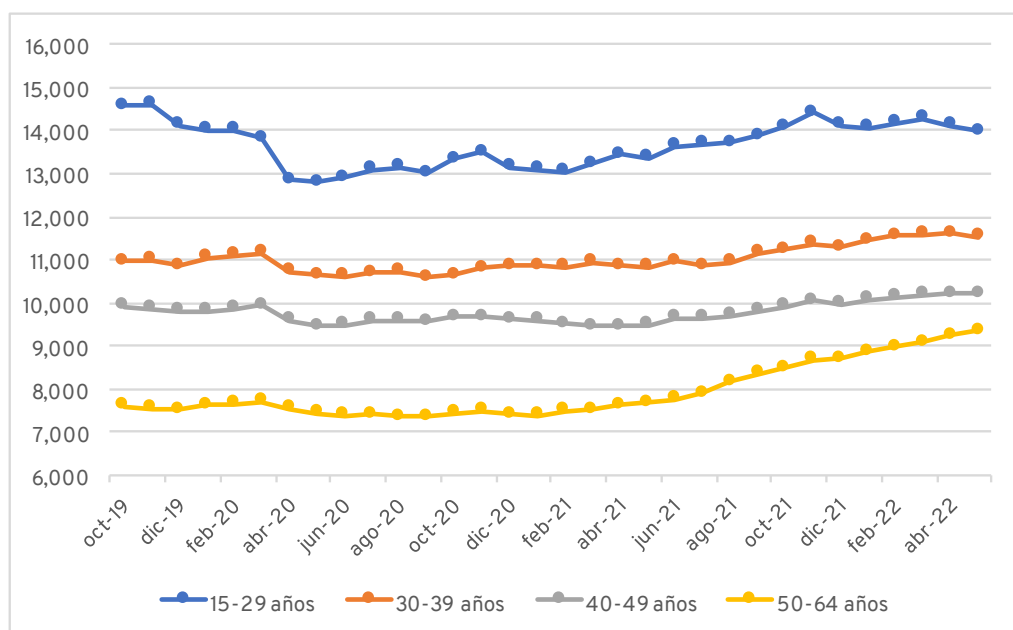
Gráfica 19. Puestos de trabajo de mujeres registrados en el sector servicios a empresas, personas y hogares en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

También en el sector de servicios, el rango de edad más afectado son personas jóvenes entre 15 y 29 años que ponen la mitad de los empleos perdidos en este caso.

Gráfica 20. Puestos de trabajo de mujeres registrados en el IMSS por rango de edad en el sector servicios a empresas, personas y hogares, Coahuila, 2019-2022



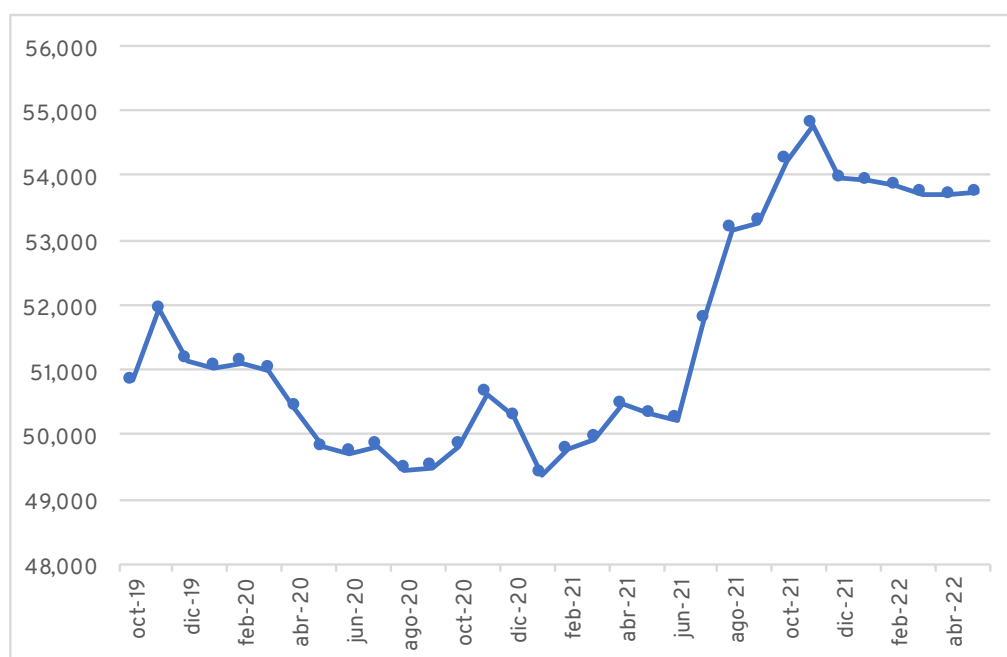
Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

La ENOE desagrega por actividades económicas el sector servicios; de acuerdo con esta, la mayor merma de empleos de mujeres de la población ocupada en el sector servicios entre el primer y el tercer trimestre

de 2020 se dio en restaurantes y servicios de alojamiento (-6 750 empleos), servicios diversos (-6 550) y servicios sociales (-2 574 empleos).

Por su parte, en el sector comercio hubo una menor contracción del empleo femenino registrado ante el IMSS, tanto en términos relativos como absolutos, pero la caída se sostuvo inclusive hasta agosto de 2020, desde el inicio de la pandemia a finales de febrero del mismo año y la recuperación del nivel pre-pandémico tardó hasta julio de 2021.

Gráfica 21. Puestos de trabajo de mujeres registrados en el IMSS del sector comercio, Coahuila 2019-2022

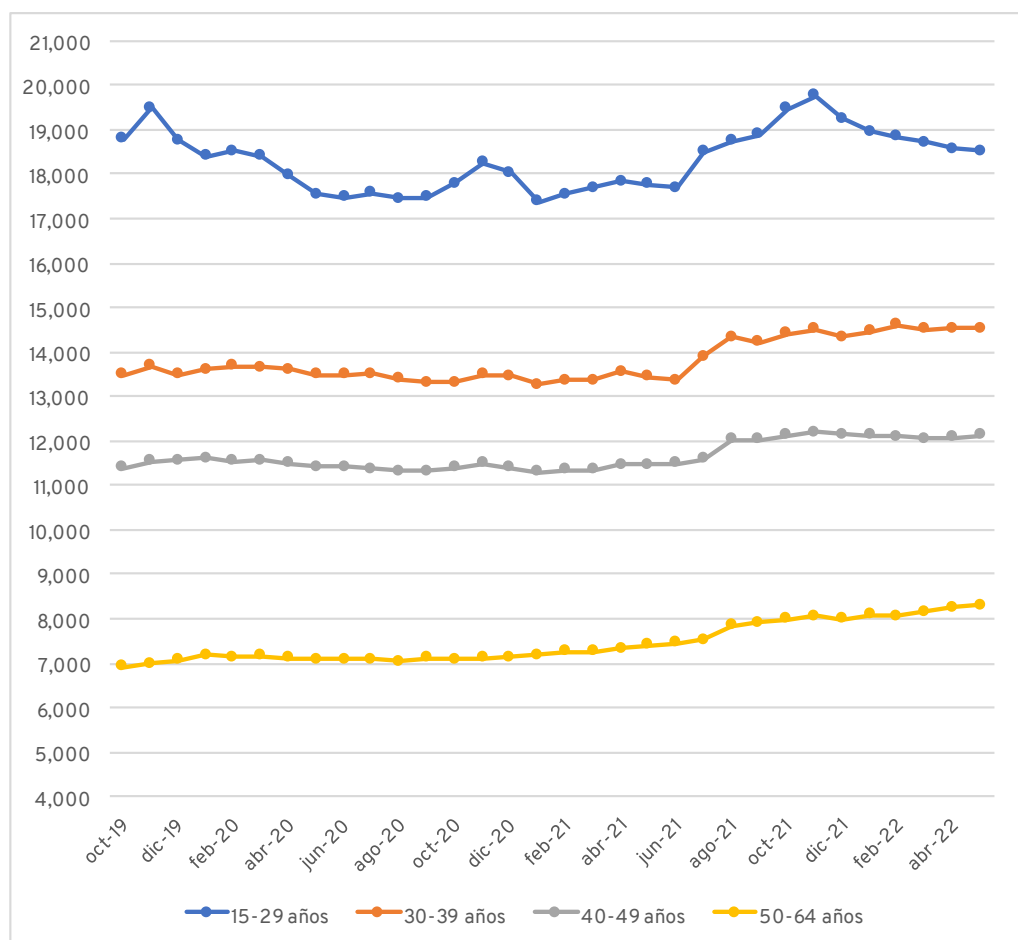


Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

Por grupo etario se puede observar que la variación negativa recae también, como en los demás sectores, en el rango de edad de mujeres de 15 a 29 años. Es el grupo que presenta más fluctuaciones en el registro ante el IMSS y el que tuvo una caída visible durante el periodo más crítico de la pandemia. En contraste la ENOE no registró pérdida de empleos de mujeres de la población ocupada en el sector comercio entre el primer y tercer trimestre de 2020.



Gráfica 22. Puestos de trabajo mujeres registradas en el IMSS por rango de edad en el sector de comercio, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

3.2 Riesgo alto de pérdida de empleo con un riesgo alto para la salud

De los sectores considerados de riesgo alto de pérdida de empleo en el apartado 3.1 (manufacturas, comercio y servicios de alojamiento y restaurantes) y considerando los datos disponibles del IMSS a nivel nacional,⁷⁷ se puede ver que el comercio es un sector más vulnerable a riesgos de trabajo y accidentes de trabajo en comparación con las industrias de transformación (que incluye manufacturas), pero estas son mucho más vulnerables que cualquier sector a riesgos por enfermedades de trabajo (con excepción de los servicios sociales y comunales que son por mucho los más afectados a riesgos por enfermedades de trabajo).

De esta manera, el riesgo de trabajo por cada 100 trabajadores para el sector manufacturero (de transformación para el IMSS) y del comercio fue de 2.1 y 2.5, respectivamente. Para el sector de servicios de alojamiento y restaurantes, el IMSS no lo informa desagregado pero este riesgo fue de 1.6 para los servicios para empresas, personas y el hogar, que los incluye.

77 IMSS. 2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>

Corresponden a datos nacionales pues no hay desagregación a nivel de entidad federativa.

Por su parte, el riesgo por enfermedades de trabajo por cada 10 mil trabajadores en los anteriores tres sectores fue de 7.4, 2.8 y 2.4, respectivamente y el riesgo por accidentes de trabajo fue de 1.4, 1.9 y 1.2, respectivamente.⁷⁸

Por otra parte, existen otros sectores que pueden clasificarse como de alto riesgo de pérdida de empleo y alto riesgo para la salud como las personas trabajadoras del sector informal y del servicio doméstico. El riesgo de salud para las personas en el sector informal aumenta en la medida en que al no contar con derechohabiencia en la seguridad social y no tener seguros de salud privados, como es el caso de la mayoría de ellos, suelen asumir costos imprevistos altos para atender sus padecimientos o incluso no atenderlos adecuadamente lo que agrava su vulnerabilidad.

Sin embargo, para el caso de Coahuila no se han encontrado datos disponibles actualizados sobre los riesgos para la salud de sectores o actividades de la economía, específicos; la falta de datos refleja también la situación de vulnerabilidad de ciertos sectores, su invisibilidad en las estadísticas públicas dificulta su atención en las políticas.

3.3 Riesgo bajo de pérdida de empleo con un riesgo alto para la salud

Para la OIT,⁷⁹ en México los sectores de servicios sociales (especialmente servicios de salud y educación) tendrían bajo riesgo de pérdida de empleos. Sin embargo, en Coahuila, la caída del empleo registrado ante el IMSS de mayo a julio de 2020 fue de seis punto tres por ciento en este sector y de tres punto dos por ciento en diciembre de 2020 con respecto al mes anterior. Además, la recuperación del registro de empleo se tardó hasta septiembre de 2021, cuando empieza a mostrar una clara recuperación.

En el caso del sector de servicios sociales y comunitarios que es una categoría que incluye, principalmente, a los servicios de salud, asistencia social y servicios educativos, el comportamiento del registro de empleo femenino ante el IMSS es mucho más irregular y coinciden con los picos de las cuatro olas de COVID-19 que han sucedido en México.

La primera y más fuerte caída en los meses de junio y julio de 2020 (primera ola de COVID-19 con pico hacia julio de 2020) significó una pérdida de 2 451 empleos entre febrero y julio de ese año. Luego hay una caída en los registros de empleo en diciembre de 2020 (segunda ola COVID-19 diciembre 2020- enero 2021), en julio de 2021 (tercera ola julio-agosto de 2021) y en diciembre de 2021 (cuarta ola diciembre 2021-enero 2021). A falta de una investigación específica, no se puede afirmar causalidad plena en este caso, pero la coincidencia entre bajas de los registros de empleo y olas de COVID-19, es evidente.

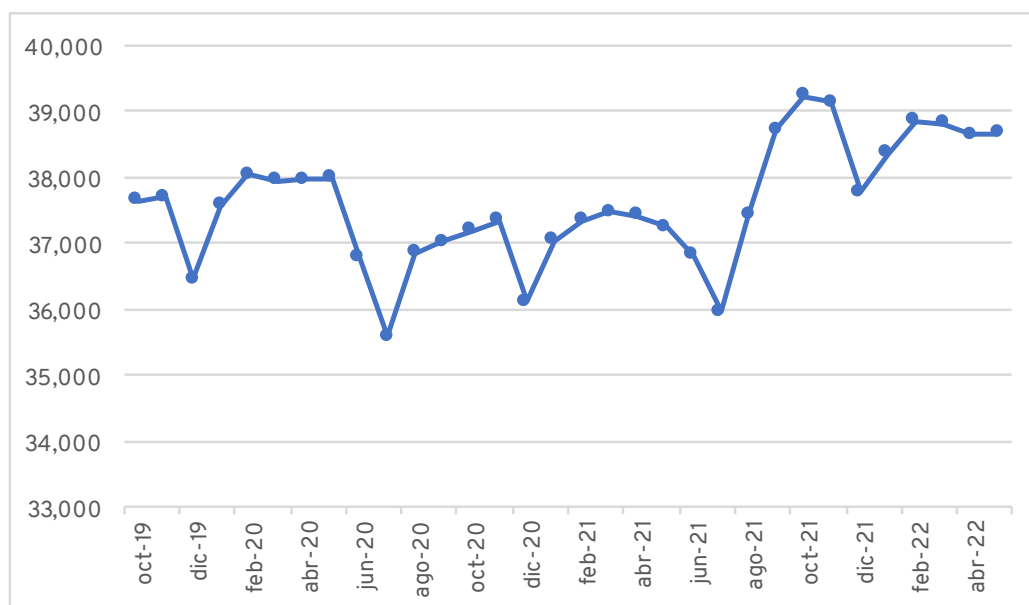


78 IMSS. 2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.23. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>

Corresponden a datos nacionales pues no hay desagregación a nivel de entidad federativa.

79 OIT. 2020. Nota técnica país: México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos.

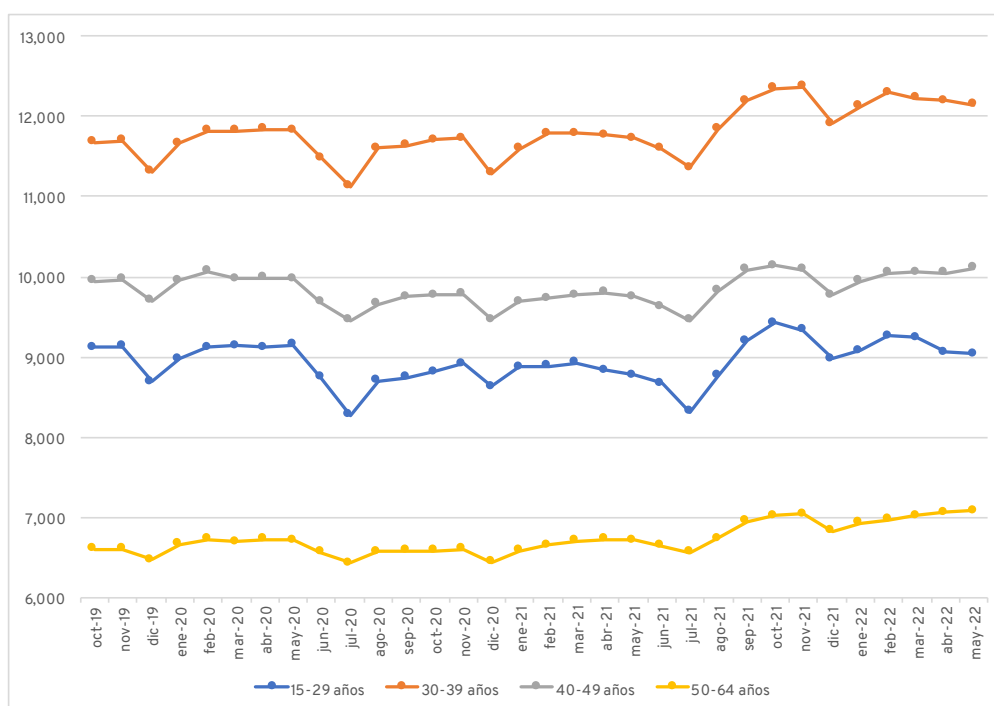
Gráfica 23. Puestos de trabajo de mujeres registradas en el sector servicios sociales y comunitarios en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

A diferencia de los demás sectores, el registro de empleo femenino por rangos de edad en los servicios sociales presenta tendencias similares, todos los rangos de edad se ven afectados con caídas en los mismos periodos.

Gráfica 24. Puestos de trabajo de mujeres registradas por rango de edad en el sector servicios sociales y comunitarios en el IMSS, Coahuila 2019-2022



Fuente: IMSS. Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/jlsosa/viz/IMSS_Sectores/SectorEconomico

En cuanto al riesgo de salud, el personal sanitario de Coahuila fue de los más tuvo riesgo en México. Según información de prensa retomando fuentes de la Secretaría de Salud de Coahuila,⁸⁰ hasta el 16 de diciembre de 2020 hubo 6 513 trabajadores de la salud contagiados de COVID-19, de los cuales 57 había fallecido a causa de la enfermedad. Para el 28 de diciembre de 2020, el Gobierno Federal informó que Coahuila era la sexta entidad federativa que más casos COVID-19 acumuló en su personal de salud durante 2020 y el doceavo en defunciones (con cerca de 75 según gráficos presentados).⁸¹

En general, en casi todo el mundo y en México, el personal sanitario fue el más afectado como grupo por contagios y defunciones. En México la mitad de las defunciones fueron de médicos y cerca de un 20 por ciento de enfermeras, pero casi la mitad de los contagios fueron de enfermeras, en comparación con un cuarto de los médicos y médicas. Otros trabajadores y trabajadoras de la salud tuvieron cerca de un tercio de los contagios y defunciones.⁸²

En cuanto al personal educativo, el Secretario de Educación de Coahuila informó a la prensa⁸³ que al cinco de enero de 2021 y desde el inicio de la pandemia se habían reportado 1 575 casos positivos de personal del sector educativo y 66 fallecidos, de los cuales, fueron maestros y maestras 1 005 de los contagiados y 65 de los fallecidos.

Además, las estadísticas del IMSS confirman que el sector de servicios sociales y comunitarios concentró a nivel nacional en 2020,⁸⁴ el mayor riesgo de trabajo por cada 100 trabajadores (6.3) y el mayor riesgo por enfermedades de trabajo por cada 10 000 (514.6), con respecto a todos los demás sectores. Sin embargo, el riesgo por accidentes de trabajo en este sector es mucho menor por cada 100 trabajadores (0.8) en comparación con el sector comercio, la construcción o los transportes y las comunicaciones (1.9), las industrias extractivas (1.6), y las industrias de la transformación (1.4).

Los servicios de gobierno también son clasificados de bajo riesgo de pérdida de empleo y así se verifica en la ENOE para Coahuila en la que a falta de datos del segundo trimestre de 2020 no solo no se constata pérdida de empleos sino un ligero aumento, aunque también aumentó la subocupación de forma importante para el tercer trimestre de 2020. Sin embargo, las estadísticas del IMSS muestran que, por grupo de actividad económica, según su clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, los servicios de administración pública y seguridad social fueron particular y mayoritariamente afectados por la COVID-19 y enfermedades respiratorias asociadas a la misma.⁸⁵

Por otra parte, considerando específicamente al grupo de las trabajadoras subordinadas y remuneradas de Coahuila, según la ENOE los sectores que presentaron bajo riesgo de pérdida de empleo y que no perdieron participación femenina entre el tercer trimestre de 2019 y el de 2020 y en cambio la aumentaron fueron los transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (+80 por ciento), y la agricultura (+68 por ciento). En el primer caso y a nivel nacional, el riesgo de trabajo por cada 100 trabajadores en 2020 fue de 2.4 y en el segundo de 1.7. El riesgo por enfermedades de trabajo por cada 10 000 trabajadores fue de 5.5 y 6.4, respectivamente.⁸⁶

80 Reyes. 2020. "Han muerto en Coahuila 57 trabajadores del sector salud a causa del coronavirus" en Vanguardia MX. Disponible en: <https://vanguardia.com.mx/coahuila/salttillo/han-muerto-en-coahuila-57-trabajadores-del-sector-salud-causa-del-coronavirus-ETVG3564033>

81 SS. 2020. COVID-19 México. Personal de Salud. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/638101/COVID-19_Personal_de_Salud_2020.12.28.pdf

82 SS. 2020. COVID-19 México. Personal de Salud...

83 El Heraldo de Saltillo. 2021. Ha cobrado Covid 66 vidas entre personal educativo. Disponible en: <https://www.elheraldo-desalttillo.mx/2021/01/07/ha-cobrado-covid-66-vidas-entre-personal-educativo>

84 No se encontraron datos específicos para Coahuila. IMSS. 2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.23. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>

85 Es importante resaltar que este dato puede tener sesgo dado que este sector ocupa la mayor afiliación y registro de este sector al IMSS. IMSS. 2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.25a. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>

86 IMSS. 2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.23.

► 4. Respuestas para una recuperación del empleo con enfoque de género

La pandemia de la COVID-19 ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica y el mercado laboral. En el momento inicial de esta crisis, la población enfrentó una reducción en la participación laboral, y, a pesar de que ha habido una recuperación gradual en la ocupación y en la participación laboral, existe también una tendencia en la que se agudizan las desigualdades entre el empleo femenino y masculino.

De esta forma, las raíces estructurales de la brecha de género en el mercado laboral que existían previo a la pandemia se han visto acentuadas; la combinación entre las brechas de participación y formalidad laboral, la marcada segregación ocupacional por género que existe tanto en el país como en el Estado de Coahuila, y la carga laboral doméstica desigual entre mujeres y hombres, son explicaciones importantes de los efectos perniciosos que por razón de género tuvo la crisis. Por lo mismo, para asegurar una recuperación laboral en el Estado de Coahuila con perspectiva de género, es necesario generar más y mejores oportunidades para las mujeres a través de una transición gradual que permita desarrollar iniciativas de corto, mediano y largo plazo que atiendan y acorten las brechas de género en el mercado laboral.

De acuerdo con la OIT, “la igualdad de género no constituye un fin en sí mismo, sino también es un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen: la reducción de la pobreza, el aumento de la productividad y producción total, así como un mayor poder de toma de decisiones y de negociación para las mujeres en el seno del hogar”.⁸⁷ En esta línea, las estrategias planteadas por la OIT para generar una ruta que reduzca las brechas de género en el mercado laboral y promueva la plena incorporación de las mujeres en el mercado debe de adoptar medidas interseccionales, esto es, que contemplen las distintas condiciones en la sociedad que contribuyen a reforzar situaciones de desventaja y que reproducen las desigualdades.⁸⁸

De igual forma, de acuerdo con la CEPAL,⁸⁹ es necesario seguir una estrategia de transversalización (*mainstreaming* en inglés), a través de procesos que valoren las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique (legislación, políticas o programas) a lo largo de todas las áreas y niveles, de forma que estos puedan beneficiarse de las estrategias para que no se perpetúe la desigualdad.

Asimismo, dentro de las estrategias de transversalización destacan cinco elementos clave en la estrategia para reducir la brecha de género: ampliación del concepto de igualdad teniendo en cuenta la influencia de los roles de género en las formas de vida; incorporación de la perspectiva de género en la agenda política; promoción de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones; priorización de las políticas de igualdad; y motivación al cambio de las culturas organizativas e institucionales en pro de la igualdad.⁹⁰

Por otra parte, de acuerdo con las “Directrices para incluir una perspectiva de género en las políticas de empleo” desarrollada por la OIT, la transversalización de género no debe de estar contrapuesta a las estrategias de género específicas, en particular para aquellos lugares en donde existen fuertes barreras socioculturales para la participación de la mujer en la vida pública.⁹¹

87 OIT. 2009. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Manual de recursos de información. Página 4.

88 OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022.

89 CEPAL. 2017. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

90 Lombardo. 2003. El Mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. Derecho Comunitario.

91 OIT. 2009. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo.

Basándose en estos elementos clave, y en un balance entre una estrategia de transversalización y estrategias específicas que pueden ser implementadas por la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila (SETRA) en esta sección se identifican, en primer lugar, las políticas y medidas implementadas por el Gobierno del Estado de Coahuila para dar respuesta a la crisis de la pandemia de la COVID-19 analizándolas desde una perspectiva de género. En segundo lugar, se examinan opciones de política y arreglos institucionales en materia de empleo equitativos para ambos géneros que pueden ser tenidos en cuenta tanto para reforzar o mejorar la situación existente, como para utilizar en futuras crisis, distinguiendo entre el corto-mediano y largo plazo. Por último, se presentan recomendaciones sobre el marco de política para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y equitativas para las mujeres y los hombres.

4.1 Respuestas de política implementadas en el Estado de Coahuila

Desde el Gobierno del Estado y de acuerdo con su propia información⁹² y datos del CONEVAL⁹³ se implementaron las siguientes medidas de emergencia relacionadas con el empleo como respuesta a la crisis de la COVID-19:

► **Programa emergente de contingencia laboral para trabajadores formales de las micro, medianas y pequeñas empresas del sector restaurantero y hotelero:**

El programa inició el 13 de abril de 2020 y operó durante aproximadamente dos meses. Entregó becas de 3 000 pesos a 2 000 trabajadores formales de micro, medianas y pequeñas empresas del sector hotelero y restaurantero para la capacitación en línea en cursos para la mejora en la calidad del servicio y la atención al público de meseros, recepcionistas, hostess y personal del sector servicios. De acuerdo con información oficial, del total de expedientes recibidos el 60 por ciento fue del sector restaurantero, 30 por ciento del sector hotelero y diez por ciento del sector comercio y de servicios.⁹⁴

Esta medida estuvo fundamentalmente dirigida a sostener el empleo formal en sectores muy vulnerables por la crisis de la pandemia, sin embargo, su alcance fue muy limitado (cuatro o cinco por ciento de la población ocupada en restaurantes y servicios de alojamiento) y su diseño no consideraba influir en la brecha de participación y formalidad laboral, la segregación ocupacional o la distribución equitativa de la carga laboral doméstica. Aun así, hay que considerar que estos son sectores altamente feminizados.

► **Programa de impulso económico empresarial Coahuila (PIEEC):**

Dirigido a atender las necesidades de liquidez de las MiPyMES otorgando créditos a través de Nacional Financiera y de Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA). El programa contó con 400 millones de pesos con tasas preferenciales, capacitación gratuita para la integración de los expedientes y con montos de 100 mil a 3 millones de pesos para las empresas del sector agroindustrial y de 50 000 a 2.5 millones de pesos sin garantía hipotecaria para todos los demás sectores. Las cámaras y organizaciones empresariales fueron el enlace para informar los requisitos básicos de la integración del expediente. La Secretaría de Economía del Estado, por su parte, entregó la cédula de validación a las empresas interesadas.

► **Capacitaciones en Línea:**

Oferta gratuita de cursos en línea para empresas en temas como ahorro, planeación financiera, gastos, crédito y seguros.

92 Gobierno del Estado de Coahuila. 2022. Apoyos al sector productivo por COVID. Disponible en: <https://coahuila.gob.mx/apoyos-al-sector-productivo-por-covid>

93 CONEVAL. 2022. Acciones Estatales COVID. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Paginas/Acciones_Estatales_COVID.aspx

94 Gobierno del Estado de Coahuila. 2022. Apoyos al sector productivo por COVID.

► **Descuentos y diferimientos en impuestos estatales y municipales:**

- Diferimiento del Impuesto sobre Nómina de los meses de abril y mayo de 2020 a todas las empresas coahuilenses de menos de 30 trabajadores registrados al primer trimestre de 2020.
- Devolución del cien por ciento del impuesto sobre hospedaje al sector turístico del Estado.
- Suspensión de actos de fiscalización a contribuyentes estatales en abril y mayo de 2020.

► **Ventanilla de fomento a la microindustria:**

Apoyo gratuito a la microindustria en la constitución, modificación, inscripción del acta constitutiva o modificaciones ante el Registro Público de la Propiedad de empresas microindustriales.

► **Medidas de apoyo extraordinaria para trabajadores:**

- Distribución de 300 000 despensas alimenticias y 300 000 paquetes de limpieza para trabajadores.
- Licencia con goce de sueldo del primero al 31 de mayo de 2020 a empleados mayores de 60 años y trabajadores con problemas de hipertensión y diabetes, madres de familia con hijos menores de cinco años, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

► **Inversión en obra pública:**

Compromiso de inversión estatal en obra pública por 400 millones de pesos para la reactivación de la industria de la construcción.

En general, sin datos más específicos sobre el alcance y los resultados de estas iniciativas, no puede considerarse que estén sustentadas desde un enfoque de género ni que influya positivamente sobre la brecha de participación y formalidad laboral, la segregación ocupacional o la distribución equitativa de la carga laboral doméstica.

Además de las anteriores medidas de emergencia, para 2020 empezó a operar el Programa Estatal de Apoyo al Empleo (PEAE), cuyas reglas de operación para ese ejercicio fiscal se emitieron el 17 de abril de ese año, cuando la pandemia estaba en curso. El origen del programa no parece ser específicamente una respuesta a la pandemia, sino que obedece al cambio de condiciones y marchitamiento presupuestal del Programa Federal de Apoyo al Empleo (PAE) y al planteamiento del Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023 de promover la capacitación permanente de trabajadores y buscadores de empleo; además, en las reglas de operación de 2020 e incluso de 2021 no se hace ninguna referencia a la pandemia.

El PEAE funciona bajo dos modalidades, capacitación para la empleabilidad y fomento al autoempleo, otorgando en el primer caso cursos de capacitación de corto plazo a buscadores de empleo con un apoyo monetario en forma de beca y, en el segundo, otorgando apoyos en especie o monetarios para desarrollar una Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP) con un costo de 25 mil pesos por persona o hasta 125 000 pesos si la IOCP está constituida por cinco o más personas.

Durante las entrevistas llevadas a cabo con personal de la SETRA se opinó que el PAE ayudaba a la formalización y el 80 por ciento de beneficiarias eran mujeres incluyendo su modalidad de capacitación para el autoempleo y se lograba cubrir los 38 municipios del Estado. A lo largo de las entrevistas se explicó que “desde ese programa se capacitaba sobre cómo hacer un plan de negocios, una corrida financiera, cómo fijar el precio de su producto, cómo comercializarlo; pero hoy no hay forma de hacerlo”. Sin embargo, por recortes presupuestales a nivel federal, el Estado de Coahuila reemplazó al PAE con un programa estatal de empleo, el cual tiene un menor alcance: “si antes apoyaba a 3 000 mujeres con cursos de capacitación y con proyectos productivos, hoy a la mejor alcanzó a 300 mujeres con capacitación y alcanzó a dar 15 proyectos”.

En estas respuestas promovidas por el Gobierno del Estado, se puede asumir que ciertos grupos de mujeres se beneficiaron directa e indirectamente. Sin embargo, solo una de las políticas y estrategias mencionadas incorporó una medida que podría tener un corte con perspectiva de género, la que se refiriera las medidas de apoyo extraordinarias para trabajadores. Sin embargo, esta solo se mantuvo

activa durante el primer mes de confinamiento y a partir de eso, no se le dio seguimiento. Más allá de esta acción, el resto de las políticas enumeradas no incluyeron acciones concretas para proteger la situación económica y laboral de las mujeres a largo plazo o no abordaron la cuestión del cuidado no remunerado.

Este tipo de respuesta fue una constante en México y a lo largo de Latinoamérica y el Caribe (ALC). Según el Global Gender Response Tracker para ALC, del total de 399 medidas fiscales y económicas de protección social y de mercado laboral registradas en la región, solo el 15 por ciento abordaron la seguridad económica de las mujeres orientando las ayudas hacia sectores feminizados.⁹⁵ Asimismo, las políticas y acciones implementadas no atendieron explícitamente las disparidades que se generaron entre los años 2020 y 2022 en términos de ingreso, trabajo de cuidados no remunerado, informalidad laboral y acceso a la educación.

Ahora bien, en el esfuerzo tripartito para el sostenimiento del empleo hubo una estrategia que es calificada por la SETRA dentro de las entrevistas como la más importante y fue la constitución de comités regionales para la reapertura rápida y progresiva de la actividad económica, incluso desde los meses de alto contagio y con anticipación a la dinámica de reapertura a nivel nacional.

Los subcomités regionales funcionaron como una mesa de concertación semanal en las que se involucraron a empresarios, Secretaría de Salud, alcaldes y todos los que estuvieran en la toma de decisiones. Permitieron el restablecimiento más rápido de la actividad económica pues allí se decidía caso por caso qué actividad o empresa se podía reactivar y a través de la SETRA se emitía una carta de esencialidad con el visto bueno del protocolo sanitario de la Secretaría de Salud. Sin embargo, de nueva cuenta, esta estrategia no tomó en cuenta una reactivación de la economía desde una perspectiva de género.

También, desde las empresas o los sindicatos, se obtuvo información en entrevistas sobre la implementación de algunas medidas de mitigación del impacto de la crisis, entre ellas:

- Vigencia de espacios institucionales de colaboración entre la organización sindical, en este caso participaron la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Instituto Mexicano del Seguro Social, para revisar permanentemente (un jueves al mes) los temas relacionados a la salud de los trabajadores.
- La CTM Coahuila ha implementado capacitaciones a los delegados sindicales en equidad entre hombres y mujeres, prevención de la violencia de género y rutas de ayuda; estos programas también han sido desarrollados con el apoyo del Instituto de la Mujer Coahuilense.
- La CTM Coahuila abrió en 2019 la Universidad Laboral de México 4.0 (UNILAM) como una plataforma educativa en línea que responde a las necesidades específicas del sector productivo y a la vocación industrial de Coahuila y de México. Si bien, esta iniciativa comenzó a operar antes de la pandemia vinculada al Modelo Mexicano de Formación Dual y a la red que desarrolla el Sistema Nacional de Competencias y certificaciones laborales para los trabajadores y empleadores (CONOCER), puede convertirse para Coahuila en un mecanismo que aporte a la mayor cualificación y pertinencia técnica de los trabajadores incluso, más allá de los afiliados de la CTM.
- De acuerdo con algunas fuentes consultadas, en algunas grandes empresas transnacionales del sector manufacturero automotriz se implementaron algunos procesos con enfoque de perspectiva de género como, por ejemplo, guarderías en inmediaciones de sus plantas de producción, modificaciones en sus rutas de transportes para movilizar a sus trabajadoras de forma segura y a toda la plantilla con protocolos sanitarios que minimizaran la posibilidad de contagios masivos. Este tipo de medidas pueden generar una plataforma importante para que otras empresas de índole nacional comiencen a seguir prácticas similares a través de estrategias tripartitas.

95 ONU Mujeres y UNDP. 2020. COVID-19 GLOBAL GENDER RESPONSE TRACKER FACT SHEETS. Disponible en: <https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets>

Finalmente, aunque este documento se trata del nivel estatal de gobierno, se puede mencionar que desde los gobiernos municipales hubo algunos esfuerzos focalizados como el del Gobierno del municipio de Saltillo que implementó un programa de apoyo directo a los trabajadores como un complemento al ingreso en empresas en contingencia que estaban pagando un 40 o 50 por ciento de su sueldo y el complemento lo pagaba el municipio.⁹⁶

No todas las estrategias llevadas a cabo desde los sectores empresariales y de sindicatos tomaron en cuenta las diferentes experiencias que enfrentaron mujeres y hombres en el Estado, así como las necesidades que surgieron de estas diferencias. Sin embargo, en algunas de las estrategias compartidas sí se encuentran procesos importantes que comienzan a trazar una ruta de generación de empleo y reactivación de la economía con perspectiva de género que pueden ser retomadas por la agenda política a nivel estatal.

4.2 Identificación de opciones de política en materia de empleo con perspectiva de género

La OIT ha promovido la conformación de marcos integrados de políticas de empleo con perspectiva de género que incluyen medidas en ámbitos como: 1) políticas y medidas de estímulo macroeconómicas; 2) políticas sectoriales; 3) apoyo a los ingresos para los trabajadores y los hogares; 4) políticas activas del mercado de trabajo y servicios públicos de empleo; 5) desarrollo de las competencias; y 6) instituciones fortalecidas del mercado de trabajo y respeto de los derechos en el trabajo.⁹⁷ En ese sentido, la “Herramienta de política” de ONU Mujeres y OIT (2020) identificó medidas para una recuperación intensiva en empleo con perspectiva de género, por ámbito y por tipo de economía según país.

Además, en el contexto de la pandemia, la OIT elaboró el “Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19”⁹⁸ dirigido a los gobiernos de América Latina y el Caribe en el que definió cuatro pilares: “las políticas macroeconómicas y sectoriales (pilar 1); las políticas de empleo, ingresos y protección social (pilar 2); las dirigidas a proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo (pilar 3); y, por último, recurrir al diálogo social para encontrar soluciones (pilar 4)”.⁹⁹

Adicionalmente, también desde la OIT se ha promovido un marco conceptual en torno al trabajo decente y la transición justa hacia empleos verdes y se ha orientado sobre opciones de política y arreglos institucionales en materia de empleo que sean equitativos para hombres y mujeres y que consideren el corto y largo plazo. La pandemia reforzó y focalizó reflexiones en torno a la respuesta gubernamental con respecto a los retos en materia de empleo en general y el de las mujeres en particular.

Aunado a los marcos de referencia propuestos por la OIT, existen otra serie de documentos que se han presentado en la región para promover la participación laboral de las mujeres y reducir la brecha de género. En particular, los documentos que han surgido desde el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL son importantes referentes para el desarrollo de estrategias para la reducción de la brecha de género.¹⁰⁰

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se reflexiona sobre las prioridades de política en materia de empleo para el Estado de Coahuila en el corto y largo plazo, que incorporen la perspectiva de género, un enfoque de transición justa y promoción de empleos verdes y que reconozcan las brechas

96 No se obtuvieron datos específicos sobre el alcance y resultados de este tipo de programas.

97 OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género.

98 Se refiere al “Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19”. Nota de políticas. OIT.

99 OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022. Página 8.

100 CEPAL. 2022. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>

de participación y formalidad laboral, la marcada segregación ocupacional por género y la carga laboral doméstica desigual que soportan las mujeres.

► Respuestas prioritarias de política de corto plazo

La “Herramienta de política”¹⁰¹ desarrollada por ONU Mujeres y OIT, plantea cuatro tipos de respuestas de política de corto plazo que, si bien, fueron pensadas en el contexto de la crisis de la pandemia de la COVID-19, pueden ser adaptadas a situaciones de crisis futuras de diferentes dimensiones que afecten particularmente el empleo de las personas.

Estos cuatro tipos de respuestas de políticas a corto plazo son:

- **Mejorar la seguridad y fortalecer los derechos de los trabajadores esenciales, y de otros trabajadores que trabajan o regresan al trabajo.**
- **Continuar con los programas de conservación de los empleos y de apoyo a los ingresos, pero de una manera más específica.**
- **Garantizar la sensibilización sobre las cuestiones de género en la formulación y aplicación de políticas activas del mercado de trabajo.**
- **Proporcionar atención de la infancia adecuada y asequible, y garantizar la utilización segura del transporte público.**

Estos propósitos conciben que “las medidas a corto plazo no deberían tratarse simplemente como trabajo de ambulancia, sino más bien concebirse como pilares centrales hacia caminos equitativos en lo relativo a la igualdad de género con miras a la transformación estructural y la generación de empleos decentes a largo plazo”.¹⁰²

En el caso del Estado de Coahuila y considerando su contexto socioeconómico, la estructura de su economía y las características de su mercado laboral descritos con anterioridad, se pueden identificar las siguientes prioridades de política de corto plazo en situaciones de crisis como la vivida con la pandemia de la COVID-19, con perspectiva de género. Estas prioridades resultan de las experiencias y buenas prácticas identificadas por la propia OIT¹⁰³ y otras recopilaciones.¹⁰⁴



101 OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Página 21.

102 OIT y Naciones Unidas 2021. Página 21.

103 OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022.

104 Consultoría para la OIT México: Estudio de análisis del impacto de la COVID19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del Estado de Coahuila. Proyecto RBSA: “Recuperación del empleo frente al COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa”. Producto 3.

Cuadro 17.

Prioridades de opciones de política identificadas a corto plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Los programas y proyectos estatales de apoyos monetarios o en especie existentes y de carácter temporal, deben contar con lineamientos o documentos normativos actualizados, con enfoque adaptativo y de género que brinden certeza a su operación y posibiliten la medición de resultados y rendición de cuentas. El enfoque adaptativo refiere a que puedan ser expandibles en las crisis tanto vertical (aumentar el monto de los apoyos o la duración de estos) como horizontalmente (aumentar número de beneficiarios), flexibles para modificar condiciones o eliminar condicionalidades en contexto de crisis y capaces de regresar a su forma original tras la emergencia. Tanto los programas y proyectos existentes adaptados como los creados con carácter temporal para responder a crisis, deberían privilegiar estrategias de focalización de la población en mayor estado de vulnerabilidad y las mujeres, Los programas y proyectos existentes pueden apoyar el sostenimiento de un ingreso o condiciones de bienestar mínimas para los trabajadores afectados por una crisis con la disminución súbita de sus ingresos laborales o la pérdida o sostenimiento de su empleo.	En el contexto de la crisis de la COVID-19, se implementó: El PEA que cuenta con Reglas de Operación, fue una respuesta a la desaparición del PAE federal, pero con una menor capacidad financiera, no tiene enfoque adaptativo y por lo mismo, no reaccionó de forma diferente ante la crisis. También se implementaron los programas de emergencia de Contingencia Laboral, el Programa de Impulso Económico Coahuila (PIEEC) y de distribución de despensas de alimentos No se identificó perspectiva de género en los programas mencionados. Al respecto hay grupos susceptibles de ser priorizados: jefas de hogar, mujeres en el sector informal, mujeres con MiPyMES y adultas mayores. Los programas o intervenciones de apoyo directo son la primera línea de respuesta del Estado, por lo que la experiencia de la pandemia debe servir para reflexionar sobre las lecciones aprendidas y consolidar decisiones que preparen al Estado para futuras actuaciones.	Programas de conservación de los empleos y de apoyo a los ingresos, de manera más específica
Existe un conjunto de medidas de sostenimiento del empleo formal de fácil implementación: ► Medidas fiscales temporales favorables a los sectores feminizados de la actividad económica ► Medidas de acceso al crédito o fondos reembolsables para sectores estratégicos, grupos de mujeres o emprendedoras ► Medidas de apoyo a la comercialización de emprendimientos dirigidos por mujeres.	En Coahuila hubo medidas fiscales (ISN e impuesto hotelero) y se implementó el programa PIEEC. Además, desde antes de la pandemia han existido iniciativas de la sociedad civil con el apoyo estatal o propiamente estatales para promover la comercialización de productos de emprendedores en ferias itinerantes. Las medidas deben adaptarse al contexto y necesidades socioeconómicas de Coahuila, así como a las competencias y capacidades del Estado.	Programas de conservación de los empleos y de apoyo a los ingresos, de manera más específica. Sensibilización de género en la formulación y aplicación de políticas activas del mercado de trabajo.

Prioridades de opciones de política identificadas a corto plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Medidas para el sostenimiento del empleo de sectores con mayor riesgo: ► Licencias con goce de sueldo para trabajadores vulnerables y madres jefa de hogar ► Extensión o flexibilización de seguro de desempleo ► Apoyo a trabajadores independientes o informales, priorizando la asistencia a puestos de trabajos femeninos y/o sectores feminizados.	Se implementó la licencia pagada para empleados mayores de 60 años y vulnerables por salud. El Estado cuenta con un programa como el PEAIE que podría fortalecer su atención a los trabajadores informales y madres jefa de hogar	
Medidas de condiciones dignas para el empleo en situaciones extraordinarias como modificaciones o reducción temporal de la jornada laboral con protección a las mujeres y grupos vulnerables, flexibilidad en las cargas de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo.	Se acogieron directrices nacionales sobre horarios de trabajo, higiene y distanciamiento social.	Seguridad y derechos de los trabajadores esenciales, y de otros trabajadores que trabajan o regresan al trabajo. Medidas que garantizan la seguridad del sector informal, ya que es el más desprotegido del Estado.
Políticas de cuidados durante crisis: ► Sostenimiento de espacios y redes de cuidados de la infancia, adultos mayores y personas con discapacidad ► Servicios o licencias para cuidar ► Campañas de comunicación sobre los cuidados y sobre los derechos de las trabajadoras domésticas.	No se identificaron medidas específicas al respecto. Se requiere una política pública del cuidado de carácter estatal. Existe infraestructura pública de guarderías, capacidad de empresas grandes asociadas a la industria automotriz y de manufacturas para ofrecer políticas internas de cuidado para las trabajadoras con la mediación y promoción del gobierno.	Atención a la infancia adecuada y asequible y utilización segura del transporte público.

Respuestas prioritarias de política con visión de largo plazo

La “Herramienta de política”¹⁰⁵ desarrollada por ONU Mujeres y OIT, también plantea cinco tipos de respuestas de política de largo plazo que dadas las crisis y su inevitable recurrencia pueden servir para promover una transición justa hacia una economía medioambientalmente sostenible, generadora de empleo y equitativa para las mujeres y los hombres.

Estos cinco tipos de respuestas de largo plazo son:

- Necesidad de seguir prestando apoyo fiscal considerable.
- Transformar las estructuras de producción para lograr los objetivos del trabajo decente y de la igualdad de género.

105 Consultoría para la OIT México. Página 25.

- Invertir en servicios de cuidado.
- Perturbación de los patrones tradicionales de género del trabajo.
- Aprovechar los avances tecnológicos para promover el trabajo decente y la igualdad de género.

En el caso del Estado de Coahuila y considerando su contexto socioeconómico, la estructura de su economía y las características de su mercado laboral descritos con anterioridad, se pueden identificar las siguientes prioridades de política de largo plazo ante situaciones de crisis con perspectiva de género y enfoque de transición justa y promoción de empleos verdes. Estas prioridades resultan de las experiencias y buenas prácticas identificadas por la propia OIT¹⁰⁶ y otras recopilaciones:¹⁰⁷

Cuadro 18.

Prioridades de opciones de política identificadas a largo plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Fortalecer o mantener la agenda concertada en favor de la paz laboral, sin perjuicio de los derechos y aspiraciones de los trabajadores, por el trabajo decente y la productividad.	► El Pacto Coahuila¹⁰⁸ como expresión de diálogo social tripartito es una experiencia destacable. A partir de este, se ha constituido¹⁰⁹ el Consejo Tripartito para las relaciones laborales del Estado de Coahuila de Zaragoza. ► La SETRA ha anunciado la próxima implementación de un nuevo modelo de inspección laboral de los centros de trabajo. ► Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la paz laboral se ponen en cuestión los temas de democracia sindical y los sindicatos de protección.	Estructuras

106 OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022.

107 Consultoría para la OIT México: Estudio de análisis del impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del Estado de Coahuila. Proyecto RBSA: "Recuperación del empleo frente al COVID19 en Coahuila con un enfoque de transición justa". Producto 3.

108 El Pacto Coahuila 2022 incluye dos objetivos: "Promover la estabilidad y paz laboral a través de la concertación y el diálogo social con los diversos factores de la producción, así como el sector académico y organizaciones sociales en un marco de legalidad, equidad, certeza jurídica y justicia social. y "Promover el diálogo social y la participación organizada de empleadores, trabajadores y sus organizaciones, en la transición hacia el nuevo modelo laboral, así como instrumentar de manera conjunta y coordinada mecanismos para eficientar la implementación de dicho modelo"

109 El Consejo Tripartito para las relaciones laborales del Estado de Coahuila de Zaragoza (CTRL-C) "es la instancia de seguimiento al Pacto Coahuila y el mecanismo permanente de diálogo social tripartito para la emisión de políticas públicas en materia de trabajo decente. Está integrado por representantes del gobierno, de las organizaciones de trabajadores y de los organismos empresariales". Un Acuerdo Ejecutivo que formaliza su actuación se publicó el 15 de julio de 2022 en el Periódico Oficial del Estado. Disponible en: <http://periodico.sfpcoahuila.gob.mx/ArchivosPO/56-SS-15-JUL-2022.pdf>

Prioridades de opciones de política identificadas a largo plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Capacitación permanente para mejorar las condiciones de empleabilidad e incrementar la participación laboral de las mujeres, a mediano y largo plazo: formación específica, desarrollo de habilidades digitales y competencias transversales, orientación profesional y desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo.	A pesar de que el nivel de estudio de las mujeres es similar a los hombres,¹¹⁰ A pesar de que el nivel de estudio de las mujeres es similar a los hombres, ellas participan mucho menos en el mercado de trabajo. La capacitación debe adaptarse a las necesidades laborales e industriales del Estado e involucrar un esfuerzo tripartito para que incida en la reducción de la brecha de participación y formalidad laboral entre hombres y mujeres y la segregación ocupación por género que caracteriza al mercado laboral del Estado. El teletrabajo o <i>Home office</i> es una realidad que parece tendrá un espacio mayor y permanente en las dinámicas del mundo del trabajo, por lo que se abre una oportunidad para que el nuevo modelo de inspección laboral que anuncia la SETRA, incluya mecanismos de verificación de las condiciones de trabajo decente bajo esta modalidad, el equilibrio de la carga laboral y el derecho al descanso para las personas que trabajan desde casa (en cumplimiento de la normatividad federal en la materia). En definitiva, es urgente y pertinente una discusión en el Estado sobre la aplicación de la regulación del teletrabajo.	Perturbación de los patrones tradicionales de género del trabajo.

110 Según la ENOE para el primer trimestre de 2022, el promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa fue de 11.55 para mujeres y diez punto ochenta y seis para hombres. La mediana de los años de escolaridad fue de 11 en ambos casos.

Prioridades de opciones de política identificadas a largo plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Políticas de supervisión al cumplimiento de la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo, especialmente centradas en equilibrar la carga laboral de las mujeres y el trabajo no remunerado en el hogar, el derecho al descanso y las condiciones de trabajo decentes.	El teletrabajo o <i>Home office</i> es una realidad que parece tendrá un espacio mayor y permanente en las dinámicas del mundo del trabajo, por lo que se abre una oportunidad para que el nuevo modelo de inspección laboral que anuncia la SETRA, incluya mecanismos de verificación de las condiciones de trabajo decente bajo esta modalidad, el equilibrio de la carga laboral y el derecho al descanso para las personas que trabajan desde casa (en cumplimiento de la normatividad federal en la materia). En definitiva, es urgente y pertinente una discusión en el Estado sobre la aplicación de la regulación del teletrabajo.	Avances tecnológicos para el trabajo decente y la igualdad de género.
Promover la inserción de mujeres en sectores masculinizados y en recuperación, incentivando así el incremento de su participación laboral en general.	La identificación de sectores con potencial de crecimiento de la fuerza laboral femenina es un reto para el Estado, donde la tasa de participación laboral de las mujeres sigue siendo baja. En la industria automotriz pueden promoverse mayores oportunidades de empleo para las mujeres.	A través de este tipo de acciones, se busca perturbar los patrones tradicionales de género del trabajo. Sin embargo, a partir de lo aprendido a lo largo del estudio, es importante que los trabajos que se generen dentro de los sectores efectivamente brinden oportunidades

Prioridades de opciones de política identificadas a largo plazo	Aplicación en Coahuila	Alineación con los tipos
Políticas de promoción e incentivos fiscales para las PyMES y trabajadores independientes con enfoque de género: ▶ Medidas de promoción y fiscales específicas para emprendimientos femeninos y mujeres empresarias. ▶ Acceso de las PyMES a las compras públicas acompañado de capacitación sobre licitaciones y contrataciones públicas. ▶ Créditos a las micro, pequeñas y medianas empresas con tasas de interés bajas y garantía de deudor por parte del Estado, tanto para microempresas formales como informales. ▶ Fondos no reembolsables para las PyMES afectadas por situaciones de emergencia o desastre.	Tanto en Coahuila como en México y en América Latina, las PyMES sostienen la mayor parte del empleo y son estratégicas para lograr los propósitos del empleo decente. Sostener de forma permanente el apoyo en las PyMES con perspectiva de género es central y debe dejar de ser un punto accesorio de la política económica estatal y nacional.	Apoyo fiscal considerable. Estructuras de producción con trabajo decente e igualdad de género.
Inversión continuada en servicios de cuidado: Política estatal de cuidados. Es un aspecto vital para lograr cambios en los patrones de género del mercado de trabajo. Una política de cuidados fortalecida facilita la inserción de las mujeres con hijos en el campo laboral, sabiendo que sus hijos van a ser atendidos integralmente y disminuyendo las labores del hogar no remuneradas que recaen en su mayoría en la mujer.	Es un pendiente la construcción de una política estatal de cuidados.	Invertir en servicios de cuidado.

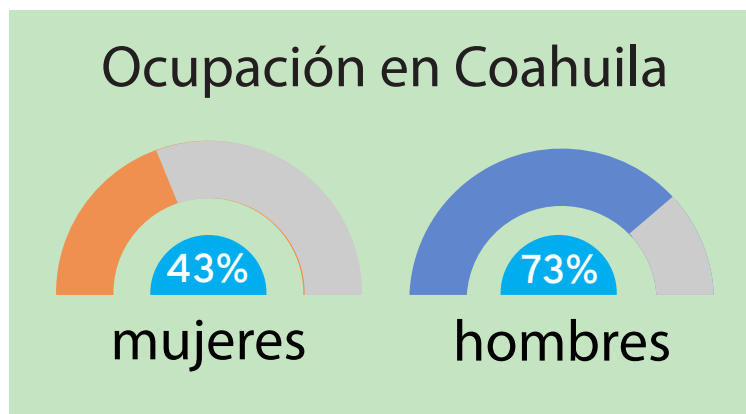
► 5. Principales hallazgos y conclusiones

A pesar de la recuperación de empleos que ha tenido el Estado de Coahuila en el periodo reciente, la crisis asociada a la pandemia afectó con mayor fuerza a las mujeres, poniendo en evidencia las barreras a las cuales ya se enfrentaban previamente y que han generado una mayor disparidad en los últimos años. Para las mujeres, las afectaciones se pueden considerar particularmente más graves pues es un grupo poblacional que presenta mayores desigualdades estructurales en el mercado laboral.

La mayor pérdida relativa de empleos femeninos en el Estado en el contexto de la pandemia puede ser explicado por cuatro razones: i) las mujeres están concentradas en empleos que fueron afectados por la pandemia como son la industria manufacturera, los servicios de restaurante y alojamiento y servicios diversos; ii) la participación de las mujeres en sectores clave para la economía de Coahuila, como el manufacturero, está limitada por ser considerados de índole masculino por la fuerza que se necesita y por estereotipos de género o requieren especialización en carreras CTIM; iii) un porcentaje importante de mujeres se dedica a actividades del sector informal y el porcentaje aumentó para disminuir las consecuencias económicas negativas que produjo la COVID-19; y iv) existe una discriminación hacia las mujeres en edad reproductiva, y limitadas oportunidades para que las mujeres que son madres puedan combinar la vida laboral con la personal.

En todo caso, los datos muestran que ha existido una recuperación del número de empleos y los sectores en los últimos trimestres de 2021. Actualmente, los indicadores de empleo se mantienen con tendencias similares a las presentadas previo a la llegada de la pandemia: la mayoría de las mujeres trabaja en la industria manufacturera, en las actividades de comercio y en restaurantes y alojamientos y servicios sociales. Además, en su mayoría trabajan en micro (33 por ciento) y pequeños (20 por ciento) negocios.

A continuación, se presentan los principales hallazgos para comprender el impacto en el empleo de la crisis de la COVID-19 en función del género en el Estado de Coahuila, así como para tener un panorama más amplio sobre algunas de las prácticas que continúan reforzando los roles de género desiguales.

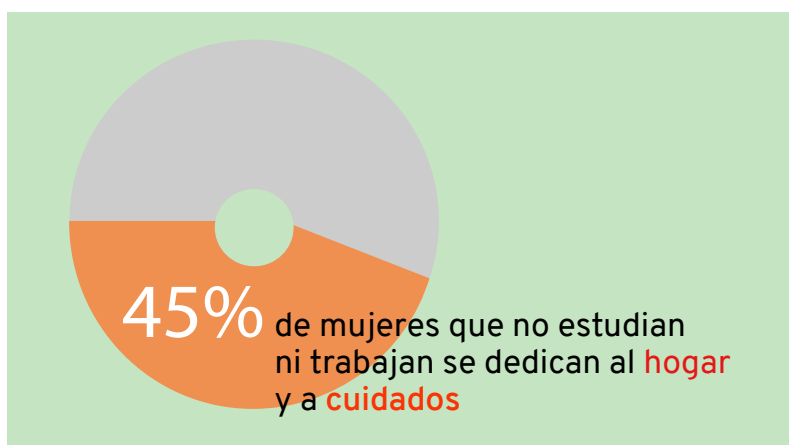


Como es el caso en todo el país, en el Estado de Coahuila la fuerza laboral se sigue concentrando principalmente en hombres, en 2022, el 73 por ciento de los hombres se encuentran económicamente activos y ocupados, mientras que, en el caso de las mujeres, solo el 43 por ciento. Durante la pandemia (entre los terceros trimestres de 2019 y 2020), la participación femenina disminuyó en tres puntos porcentuales de 45,5 a 42,5 por ciento. Sin embargo, se muestra una recuperación entre 2021 y 2022.

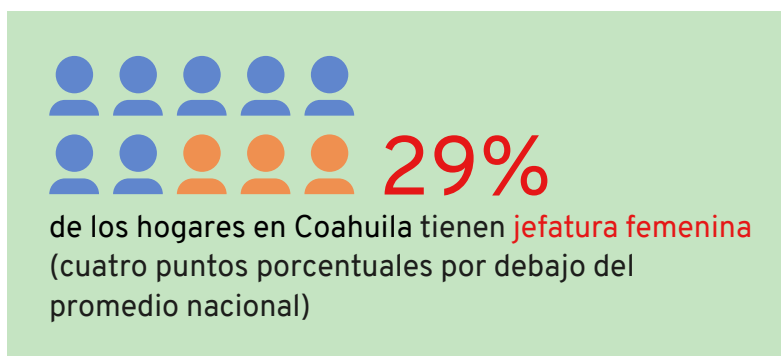
De esta participación laboral, las mujeres se encuentran concentradas principalmente en el sector terciario -70 por ciento (en comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, servicios sociales y servicios diversos)-, y en el sector secundario -25 por ciento (principalmente en la industria manufacturera). Es importante destacar que estos índices se han mantenido relativamente estables a pesar de la pandemia. Por otra parte, a pesar de que existe una fuerte participación de mujeres en el sector manufacturero,

este sigue siendo un sector dispar por la falta de formación técnica profesional y educación formal por parte de las mujeres en áreas de CTIM.

Al prestar atención a la PEA desocupada de mujeres, se ve una concentración marcada en los grupos etarios de 15 a 29 años (55 por ciento en el tercer trimestre de 2019 y 60 por ciento en el tercer trimestre de 2021), y existe un crecimiento especialmente sostenido en el grupo de 25 a 29 años. Estos grupos enfrentan mayor vulnerabilidad al experimentar una mayor discriminación laboral (en particular durante el embarazo) y por los roles asignados de cuidado de la infancia. Dentro de este grupo etario se encuentran las personas jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan que, para 2018, representaban el nueve por ciento de los hombres y el 27 por ciento de las mujeres. De este porcentaje de mujeres, el 45 por ciento se encontraba en esta situación por dedicarse a tareas del hogar o de cuidado.



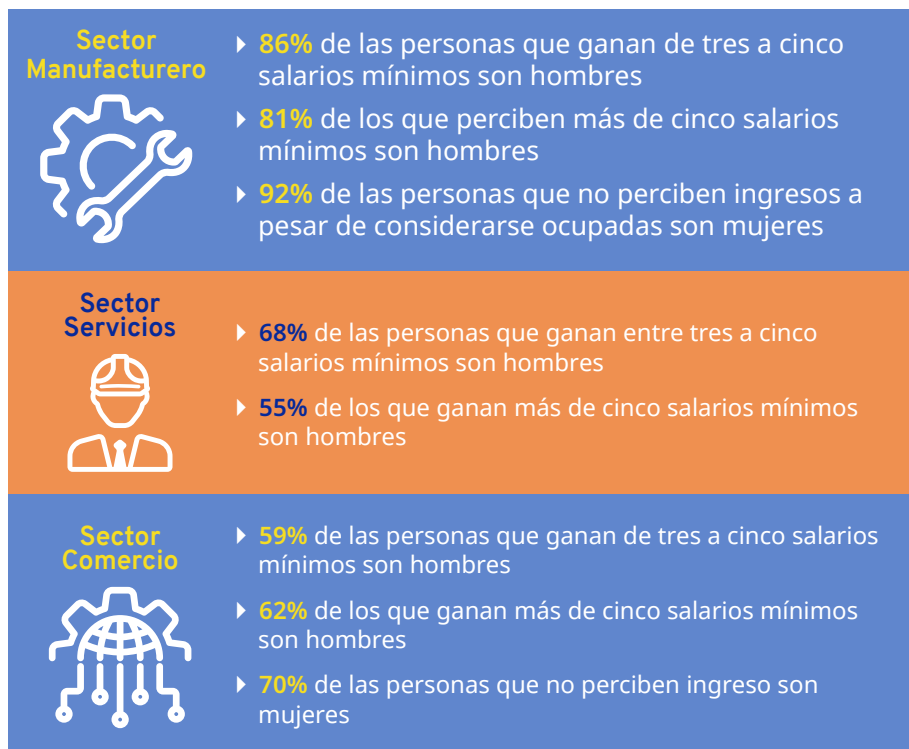
De la misma forma, la tasa de informalidad laboral así como los niveles de subocupación se suman a las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres. Las mujeres en el Estado presentan una mayor tasa de informalidad laboral, así como una mayor tasa de ocupación en el sector informal -40 por ciento de las mujeres del total de la población femenina ocupada tienen una ocupación informal-. Y, en cuanto a la subocupación, esta incrementó entre el tercer trimestre de 2020 y el primero de 2022 de 62 800 a 63 800 (el 35 por ciento de las mujeres subocupadas llevan trabajos por cuenta propia en el sector comercio y de servicios).



De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del (INEGI 2020), el 29 por ciento de los hogares en Coahuila tenían jefatura femenina (cifra que se encuentra cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio nacional). Esta cifra cobra particular importancia durante los años de confinamiento y cierre de escuelas que tuvo el Estado (marzo 2020 a enero 2022), dada la carga desigual de trabajo de cuidados.

Relacionado con esto, es importante resaltar que siete de cada diez horas de trabajo no remunerado de los hogares son realizadas por mujeres (ENUT 2019). En 2019, el promedio de horas semanales que dedicaron las mujeres al trabajo no remunerado de los hogares fue de 64.4, mientras que los hombres dedicaron un promedio de 26.3 horas. Estas cifras sirven como un indicador sobre la carga de trabajo adicional que se generó en las mujeres en general y en las jefas del hogar en particular, que se encuentran al cuidado de integrantes del hogar, entre ellos las y los hijos menores o que asumen las cargas de los trabajos de limpieza de la vivienda, de la ropa y el calzado o de la preparación de alimentos dentro del hogar propio (entre otras actividades) o realizan trabajo no remunerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario.

Un sector que es históricamente vulnerable, y que fue particularmente impactado por la pandemia de la COVID-19 son las trabajadoras domésticas remuneradas, las cuales forman en mayor medida parte del sector informal, pero se registran en ciertos números en el sector formal. Para este sector, en el tercer trimestre de 2020 hubo un descenso en el número de mujeres ocupadas como trabajadoras domésticas remuneradas y, a pesar de los incrementos que se dieron entre el 2020 y 2021, sigue presentando un importante descenso en el 2022.



A nivel ingresos se resaltan aún más las disparidades laborales que persisten en el Estado de Coahuila. De acuerdo con la ENOE, la mayoría de las mujeres ganan menos de dos salarios mínimos. Esta cifra incrementó del 57 por ciento en el tercer trimestre de 2019 a 74 por ciento en primero de 2022. Asimismo, hubo una reducción en los ingresos de las mujeres: de dos a tres salarios mínimos -43 por ciento, de tres a cinco salarios mínimos -44 por ciento y más de cinco salarios mínimos -54 por ciento. Por otra parte, el número de mujeres ocupadas que no perciben ingreso aumentó 11 por ciento. De este grupo en particular, de cada diez personas de la población ocupada que no perciben ingresos, siete son mujeres, y en primer trimestre de 2022, este número incrementó a siete y medio. A pesar de que en el caso de los hombres se dieron cambios similares en los niveles de ingreso, es importante resaltar que estos siguen estando por encima de aquellos percibidos por las mujeres.

Disparidades de ingreso desde una perspectiva interseccional

- ▶ Hay casi 10 000 pesos de diferencia entre el ingreso promedio trimestral de los hombres y el de las mujeres.
- ▶ Para las mujeres de 40 a 49 años y las de 60 años o más, esta diferencia es de más de 12 000 pesos.
- ▶ Las mujeres de habla indígena perciben el 52 por ciento del salario de un hombre de la misma identidad étnica.
- ▶ El nivel de escolaridad sigue generando una amplia brecha entre hombres y mujeres: a mayor nivel escolar, los hombres continúan percibiendo una cifra mucho mayor que las mujeres.
- ▶ El número de hijos también es un factor que afecta el ingreso de las mujeres. A mayor número de hijos, las mujeres perciben un menor ingreso que su contraparte masculina. Cabe recalcar que también a mayor número de hijos, las mujeres tienen menor posibilidad de ingresar y permanecer en el mercado laboral.

Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. INEGI.

Con respecto al riesgo presentado por grupos de trabajadores durante la pandemia y con base en los indicadores del IMSS, sucedió una afectación generalizada en el empleo formal, siendo el punto más crítico en junio de 2020.

Los sectores que presentaron más alto riesgo de pérdida de empleo en 2020 fueron los servicios de restaurantes y servicios de alojamiento, la industria manufacturera, el comercio y los servicios profesionales, financieros y corporativos. Los sectores de servicios de salud y educación tienen un bajo riesgo de pérdida de empleos, aunque sus caídas del empleo parecen seguir a las olas de la COVID-19 que se han dado en México.

Los servicios de gobierno mostraron bajo riesgo de pérdida de empleo e incluso tuvieron incrementos, al igual que las comunicaciones y transportes, el correo y el almacenamiento, y la agricultura. Aunque estos son sectores de baja participación femenina.

Conclusiones generales

Las mujeres ocupan puestos de trabajo más precarios en el Estado, tanto antes como en los años posteriores al confinamiento y la crisis causada por la COVID-19. A pesar de tener un índice elevado de participación en la fuerza de trabajo en comparación con el resto del país -la tasa de participación económica femenina al tercer trimestre de 2021 era 45,5 por ciento vs. 44,2 por ciento a nivel nacional (ENOE); los puestos que ocupan las mujeres siguen presentando una menor posibilidad de crecimiento, un menor ingreso y un mayor índice de informalidad, lo cual se traduce en un menor acceso a prestaciones laborales como lo son la seguridad social y el acceso a guarderías y a servicios de cuidados.

Por otro lado, las políticas públicas de emergencia relacionadas con el empleo como respuesta a la crisis de la COVID-19 y que fueron identificadas dentro del documento, no contemplaron de forma integral una perspectiva de género que proveyera una plataforma para contrarrestar los impactos que tuvieron las restricciones de la pandemia para las mujeres.

A continuación, se presentan las conclusiones divididas en cuatro subtemas identificados que contribuyen a la desigualdad laboral en el Estado de Coahuila.

1. Carga de cuidados

A pesar de que el cuidado es un elemento central del bienestar humano, las tareas que se integran a este concepto han sido socialmente repartidas de forma desigual, cayendo esta responsabilidad primordialmente en las mujeres.¹¹¹ Esta distribución inequitativa e injusta es un factor de reproducción de desigualdades laborales, económicas, y de participación que pone en desventaja a estas y que, como hemos señalado anteriormente, se evidenció y fortaleció como resultado de la pandemia por la COVID-19.

Al respecto, se hace evidente que los datos de horas de trabajo no remunerado muestran como persisten los roles de género, los cuales son fuertemente asignados y hacen que las mujeres sean las principales responsables de las tareas de cuidado al interior de sus hogares, dando pocas posibilidades para poder ocupar puestos laborales.

Por otro lado, no existe una cultura de la paternidad que fomente la participación de los hombres en el trabajo al interior de los hogares y genere una repartición más equitativa del trabajo. Adicionalmente, los servicios de cuidado para hijas e hijos se concentran en los centros más urbanizados, lo que limita la probabilidad de que las mujeres de zonas rurales se unan a la economía

Además, el cierre de escuelas y guarderías como consecuencia de la COVID-19, puso en evidencia la fuerte tendencia de los roles socialmente impuestos de cuidados y quehaceres domésticos.

2. Cultura empresarial

Como muestra la diferencia de ingresos percibidos por mujeres y hombres en el Estado de Coahuila, existe una tendencia que minimiza el trabajo de las mujeres y que fomenta una contratación en trabajos de menor remuneración.

Asimismo, sigue existiendo una tendencia de pagar un menor salario a las mujeres que tienen el mismo nivel de escolaridad que los hombres.

Los ingresos se vieron fuertemente afectados durante la pandemia tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, la desigualdad salarial que ya existía para las mujeres las colocó en una peor situación económica.

Muchas de las políticas al interior de las empresas como a nivel gobierno, siguen ubicando la carga en las mujeres: por ejemplo, se sigue fomentando el servicio de guarderías para las madres en lugar de tener un enfoque mixto.

3. Condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres

Las mujeres siguen teniendo un alto índice de participación en el sector informal y dependen más de su participación en unidades económicas de menor tamaño. Además, dada la difícil conciliación entre el trabajo doméstico y de cuidados y el ámbito laboral, muchas veces requieren de generar micro y pequeños emprendimientos, en la mayoría de los casos informales, para poder obtener o complementar su ingreso. Sin embargo, estos negocios, en su gran mayoría, no cuentan con las condiciones de financiamiento, estructuración o sostenibilidad, o generan ingresos muy bajos y mayor precarización.

Las mujeres mantienen una menor participación en aquellos trabajos que requieren un mayor nivel de especialización técnica y profesional, y aunque el nivel de escolaridad y acceso a la educación media y superior de estas se ha incrementado sostenidamente, aún no se refleja en una participación igualitaria en el mundo del trabajo; especialmente, en sectores importantes y de alta especialización, como los asociados a la industria automotriz.

Asimismo, en cuanto a la posición en la ocupación el número de mujeres empresarias es mucho menor que el de hombres, en todos los tamaños de unidad económica pero, especialmente, en empresas medianas y grandes.

¹¹¹ Dentro de las actividades referidas a los cuidados están todas aquellas que son indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, y que brindan los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. ELA y UNICEF. 2021. Los cuidados en la agenda sindical. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/informes/cuidados-agenda-sindical>

En general, las mujeres continúan desempeñando roles y asignaciones considerados como adecuados para ellas, ocasionando una segregación del empleo donde mujeres y hombres se distribuyen de manera desigual entre las ocupaciones.

4. Grupos vulnerables

Las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años son un grupo vulnerable por los roles socialmente impuestos y prejuicios que existen en su contra cuando están en edad reproductiva. Lo anterior, aunado a la falta de flexibilidad de horarios laborales, falta de disponibilidad y cercanía de guarderías y jardines de niños con horarios extendidos, y ausencia de políticas de género al interior de las empresas, dificulta la inserción laboral de este grupo de edad; el cual, concentra la desocupación de la PEA y tuvo mayor impacto en las reducciones de empleo en el periodo de pandemia.

Las personas migrantes, trabajadoras domésticas e informales, son grupos con tendencia a enfrentar un mayor número de vulnerabilidades asociadas a interseccionalidades de género y de origen racial o étnico, a la falta de política pública enfocada en la seguridad y calidad laboral de estos grupos, así como por la ausencia completa de prestaciones (en particular, servicios de seguridad social y acceso a guarderías). Asimismo, es importante resaltar que este grupo también sufre más que ningún otro y de manera amplia violencia y acoso en el mundo del trabajo.¹¹²

Además, las mujeres en general y las mujeres de Coahuila en particular enfrentan brechas en el acceso a agua entubada, posesión de una computadora y acceso a internet fijo, a pesar de que el Estado cuenta con una infraestructura bien establecida de servicios básicos.

► 6. Recomendaciones sobre el marco de política para promover una transición a economías intensivas en empleo, centradas en los cuidados y equitativas para las mujeres y los hombres

La generación de oportunidades de empleo debe estar en el centro de la estrategia de desarrollo y la promoción de la igualdad de género resulta esencial para lograr una recuperación con bases más sólidas. Mejorar el acceso y las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral va más allá de un tema de inclusión social, también es una oportunidad para el crecimiento sostenido de la economía.

Generar más y mejores oportunidades laborales para las mujeres implica una transición gradual que permita pasar de políticas de emergencia o mitigación, hacia iniciativas que ayuden a establecer trayectorias laborales prósperas y sostenibles y que atiendan las brechas de género en el mercado laboral.

En esta sección, se abordan recomendaciones de política específicas y concretas para el Estado de Coahuila, partiendo del análisis previo de respuestas prioritarias, así como de los principales hallazgos y conclusiones que detectan las desigualdades que contribuyen a la brecha laboral. Las recomendaciones se dividen en cinco categorías: 1) carga de cuidados y seguridad para las mujeres; 2) cambios en la cultura empresarial; 3) condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres; 4) grupos especialmente vulnerables; y 5) transición justa y verde. Esta subdivisión busca generar recomendaciones que atienden la brecha de género desde diferentes ámbitos de oportunidad para desarrollar soluciones innovadoras que promuevan tanto la participación de las mujeres, como su progreso en empleos de calidad.

112 OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022. Sobre el impacto de la pandemia en el sector laboral en América Latina, en sectores económicos altamente feminizados como, por ejemplo, el de trabajo doméstico, donde la presencia femenina es del 90 por ciento y la tasa de informalidad supera el 70 por ciento, la pérdida de empleos en todo Latinoamérica fue del 20,2 por ciento y la recuperación apenas del uno punto siete por ciento (OIT 2021e).

6.1 Carga de cuidados y seguridad para las mujeres

Para poder generar políticas de cuidado efectivas, es necesario identificar y promover un rol activo en todos los actores que conforman la alianza tripartita en el Estado. Entre ellas, organizaciones del trabajo tanto empresariales como sindicales pueden cumplir una tarea sustantiva para que las medidas permitan mejorar la conciliación entre el trabajo y las familias, así como incentivando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por otro lado, el gobierno debe de actuar para generar incentivos, apoyos, y financiamientos que fortalezcan las redes de cuidado.

► Creación de centros de cuidado (guarderías, kinders, primeros niveles de primaria) y de transporte seguro como un esfuerzo tripartito.

Las medidas de cuidado en las empresas deben seguir siendo impulsadas como parte de la normalidad laboral en todas ellas, pero especialmente en las más grandes que tienen mayor capacidad de generar soluciones robustas al respecto. Por ejemplo, de acuerdo con entrevistas realizadas, existe alta rotación de mujeres en la industria manufacturera (automotriz especialmente) porque cuando los niños transitan de la guardería al jardín de niños, ya no hay posibilidad de estos espacios de cuidado y ahí muchas de las que podían acceder a la guardería, dejan el trabajo. Del mismo modo, se da esta situación en las mujeres que trabajan en el sector informal ya que al no tener seguridad social, no acceden al servicio de guardería.

Por otra parte, la seguridad de las mujeres es un tema de primer orden en la agenda pública. El mundo del trabajo sigue siendo un escenario predominante masculino a pesar de los avances. Ofrecer seguridad a las mujeres tanto en el espacio de trabajo como en el espacio público y en el transporte que las conduce al trabajo, es primordial en una sociedad.

De acuerdo con la evidencia detectada en otros países, el acceso a medidas de cuidado gratuitas o accesibles pueden ayudar a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Intervenciones tales como los vouchers, programas gratuitos de preescolar, y programas gratuitos después de las escuelas han sido efectivos para aumentar la inclusión laboral de las mujeres.¹¹³

Recomendación: En las empresas grandes con operarias, incentivar guarderías que incluyan el uso del transporte de las empresas para que las mujeres puedan llevar a sus hijos. Asimismo, desarrollar mecanismos y procesos que permitan que las mujeres que trabajan en el sector informal y los hombres también puedan acceder al sistema de guarderías como prestación.

Recomendación: Mantener a largo plazo, a través de mecanismos jurídicos o administrativos que la sostengan, la estrategia de “espacios seguros para trabajar” que se ha venido trabajando con organizaciones de la sociedad civil y ONU Mujeres en el Estado de Coahuila. Así como el desarrollo del programa de inspección al transporte de personal que ha anunciado la SETRA.

Recomendación: Estudiar la posibilidad de espacios institucionales donde se ofrezcan servicios para los cuidadores y sus personas a cargo dentro de un radio de proximidad. Existen experiencias internacionales¹¹⁴ que a nivel de gobiernos locales apoyan en la reorganización de los servicios de cuidado en el área para liberar la carga de cuidado (de niños y personas mayores), y también llegan a ofrecer servicios educativos para la finalización de estudios y capacitaciones, y apoyo para la inscripción de menores en escuelas públicas.

113 *Innovations for Poverty Action*. 2021. *SUPPORTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOR IN THE COVID-19 CRISIS AND BEYOND*. Disponible en: https://www.poverty-action.org/sites/default/files/publications/EPSPD-WWES-Work_2022.04.11.pdf

114 Gobierno de Bogotá. 2021. Beneficiados con Manzanas de Cuidado. Disponible en: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/sistema-distrital-de-cuidado-beneficiados-con-manzanas-del-cuidado>

► Cambios a nivel normativo

► Permiso de paternidad

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo establece que es obligación del empleador otorgar a los trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un menor.¹¹⁵ En el Estado de Coahuila, desde mediados de 2021, esta licencia se amplió a diez días hábiles para padres que sean servidores públicos, prorrogables cinco días más si la hija o hijo presenta alguna complicación clínica.

Los permisos de paternidad fomentan la corresponsabilidad en el cuidado de niñas y niños desde el inicio de su vida, promoviendo una distribución más equitativa del trabajo al interior del hogar, y permitiendo que las mujeres tengan mayor tiempo disponible para participar en actividades productivas o de descanso. Sin embargo, en Coahuila, y según fue señalado en las entrevistas llevadas a cabo con representantes sindicales y empresariales, este tipo de permisos de paternidad son usados pocas veces porque son percibidos como una acción que va en contra de los roles sociales preestablecidos.

Recomendación: Desarrollar campañas a nivel estatal que promuevan el permiso de paternidad como un derecho de la familia y un primer paso para generar un vínculo importante en el núcleo familiar. Generar incentivos a nivel tripartito para que haya un mayor uso del permiso de paternidad en el Estado.

6.2 Cambios en la cultura empresarial

Así como es importante generar cambios a nivel normativo para poder ir perturbando los patrones tradicionales de género en el trabajo y las estructuras que mantienen la brecha de género, es importante provocar cambios en la cultura empresarial para asegurar la integración de mujeres en puestos laborales seguros, igualitarios y con posibilidad de crecimiento. En este ámbito en particular, es de vital importancia el diálogo tripartito, el cual permitirá generar cambios en aquellos roles femeninos y masculinos que se asumen como normales y que refuerzan la brecha de género en el Estado.

► Utilizar buenas prácticas para el avance de medidas igualitarias en todos los sectores

La importancia económica de la industria automotriz y su alto nivel de formalización y sindicalización, entre otras características deseables, sirven como referencias de buenas prácticas que pueden permear a otros sectores y a la cultura empresarial del Estado. Si bien, no se pueden trasladar tan fácilmente a todo el ámbito laboral, y su expansión depende de una cantidad de factores difícilmente controlables que exceden cualquier competencia institucional, no debe desdeñarse el impacto pedagógico que puede tener su recopilación sistemática y su difusión pública en el mediano y largo plazo.

Recomendación: Desde la SETRA, el Instituto Coahuilense de las Mujeres y otras instituciones, puede establecerse una estrategia coordinada de difusión periódica de buenas prácticas de los diferentes sectores empresariales como estrategia pedagógica que apoye la sensibilización sobre el trabajo decente con perspectiva de género.

► Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Esta norma es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras, y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Actualmente solo el cero

¹¹⁵ SEGOB. 2021. Acuerdo mediante el cual se aprueba la modificación del permiso de paternidad. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

punto cero cinco por ciento de la población ocupada de Coahuila está cubierta por esta Norma.¹¹⁶ Su bajo nivel de implementación puede responder, tanto al desconocimiento como a la falta de un protocolo de acompañamiento.

Recomendación: Mayor impulso a la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, tanto con difusión de su existencia y ventajas, como con la generación o reforzamiento/actualización de un protocolo de acompañamiento para que más empresas e instituciones la apliquen, iniciando con las dependencias del Gobierno Estatal.

► Cambios normativos

► Regulación de las condiciones dignas para el teletrabajo (home office)

Las prácticas de trabajo remoto consolidadas durante la pandemia han generado nuevas posibilidades laborales que continuarán en los años venideros. Las prácticas de trabajo flexible pueden ampliar las opciones de participación laboral para las mujeres. Sin embargo, es importante que esta flexibilidad esté apoyada por prácticas que contribuyan a igualar las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, así como por reglamentaciones que garanticen se respeten los principios de conciliación de la vida laboral y familiar.

En enero de 2020 se hizo una reforma en materia laboral para regular el teletrabajo en México¹¹⁷ que estableció entre las obligaciones de las empresas, entre otras: proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo (equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros); asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribir las al régimen obligatorio de seguridad social; promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno y decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social; y observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

Además, el 15 de julio de 2022 se presentó el proyecto de “Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, que establece las medidas de prevención de riesgos que deben adoptarse en los lugares donde las personas trabajadoras lleven a cabo sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo, con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, cuando laboren en estas circunstancias al menos el 40 por ciento de su jornada laboral semanal.¹¹⁸

Recomendación: Dado que la normatividad anteriormente mencionada es aplicable al Estado de Coahuila, se recomienda que el modelo de inspección laboral de la SETRA se refuerce para garantizar su cumplimiento. Al tiempo que se da a conocer a los trabajadores los derechos que tienen en materia del *home office*.

116 IMCO. 2022. Estados con lupa de género.

117 STPS. 2021. Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico?idiom=es>

118 STPS. 2022. STPS publica proyecto de Norma Oficial Mexicana en materia de Teletrabajo. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-publica-proyecto-de-norma-oficial-mexicana-en-materia-de-teletrabajo?idiom=en>

► Nuevo modelo de inspección de los centros de trabajo

La SETRA ha manifestado su intención de implementar un nuevo modelo de inspección laboral que deberá alinearse con el modelo de inspección federal. En esa medida, el énfasis del nuevo modelo en el trabajo digno y decente es una oportunidad para ayudar a superar los rezagos históricos en la materia y los efectos negativos de la crisis de la pandemia en las condiciones de trabajo.

Recomendación: El nuevo modelo de inspección laboral debe tener en cuenta la perspectiva de género para aportar, desde su competencia y alcance, a la reducción de las brechas de participación y formalización laboral, segregación ocupacional, y cargas laborales inequitativas entre mujeres y hombres que caracterizan el mercado laboral de Coahuila. Además, el modelo debe prestar particular atención a la implementación de las reformas federales recientes en materia de subcontratación y democracia sindical, y apoyar el desarrollo de la Reforma Laboral y su aplicación en Coahuila.

La reforma laboral aprobada el 1 de mayo del 2019 modificó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo un nuevo marco para las relaciones laborales y el desarrollo democrático de los sindicatos, instituyendo además un nuevo sistema de justicia laboral. Estos avances deben materializarse en el mundo del trabajo coahuilense con perspectiva de género y no discriminación y el gobierno estatal puede asumir un liderazgo estratégico con los actores del tripartismo para su implementación.

Recomendación: El Gobierno del Estado y la autoridad del trabajo deben velar por la adecuada aplicación de la reforma laboral para cumplir con sus objetivos a nivel local, en consonancia con la acción institucional a nivel federal.

6.3 Condiciones para el desarrollo laboral y empresarial de las mujeres

► Acceso a financiamiento

El acceso al financiamiento es clave para reducir el fracaso de las MIPyMES lideradas por mujeres.¹¹⁹ A pesar de que ya existen iniciativas de microfinanzas a nivel estatal, es importante combinar el financiamiento con la alfabetización financiera, el asesoramiento y la integración en los sistemas formales, para trazar un vínculo sostenible entre el sistema financiero, el micronegocio y el acceso a una seguridad social. Asimismo, es importante que este tipo de estrategias tomen en cuenta las realidades y experiencias de mujeres a cargo de micro y pequeños negocios y cómo estas se diferencian de las necesidades que tienen mujeres que lideran proyectos más grandes o con alto componente de innovación.

De acuerdo con estudios sobre el desarrollo de productos financieros para mujeres,¹²⁰ las principales barreras para el acceso de las mujeres a servicios financieros son los costos de transacción, la distancia a la sucursal bancaria, y procesos administrativos difíciles. Estudios realizados en otros países como Kenya,¹²¹ Nepal¹²² e India,¹²³ han encontrado que diseñar productos financieros que simplifiquen estos

119 BID. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/hacia-una-nueva-realidad-laboral-para-las-mujeres-soluciones-para-recuperar-el-empleo-femenino-en>

120 Karlan, D., Ratan, A. L., & Zinman, J. 2014. SAVINGS BY AND FOR THE POOR: A RESEARCH REVIEW AND AGENDA. REVIEW OF INCOME AND WEALTH, 60(1), 36-78.

121 Schaner, S. 2017. THE COST OF CONVENIENCE? TRANSACTION COST, BARGAINING POWER, AND SAVING ACCOUNT USE IN KENYA, JOURNAL OF HUMAN RESOURCES, 52(4), 919-945.

122 Prina, S. 2012. DO BASIC SAVINGS ACCOUNTS HELPS THE POOR TO SAVE? EVIDENCE FROM A FIELD EXPERIMENT IN NEPAL, Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University, Cleveland, OH.

123 Field, E., Pande, R., Rigol, N., Schaner, S., & Moore, C. T. 2016. ON HER ACCOUNT: CAN STRENGTHENING WOMEN'S FINANCIAL CONTROL BOOST FEMALE LABOR SUPPLY? Growth and labour markets in low income countries programme: Working. Paper, (32).

procesos y reduzcan los costos de transacción, pueden ser exitosos para una mayor inclusión financiera de las mujeres.

Recomendación: Impulsar el desarrollo de productos financieros diseñados para las mujeres que incluyan características como simplificación para su acceso y menores costos de transacción.

Recomendación: Buscar el acompañamiento de la federación y la iniciativa privada para potenciar las iniciativas existentes de microfinanzas a nivel estatal, fortaleciendo sus componentes de alfabetización financiera.

► Impulso al talento femenino

La inserción de mujeres en empleos productivos y como emprendedoras que lideren proyectos de impacto, requiere la ejecución de acciones innovadoras que desarrollen habilidades críticas para su inserción y retención en sectores de oportunidad y en un contexto globalizado. En el sector manufacturero, que es el de principal importancia en el Estado de Coahuila, la automatización de los procesos comienza a demandar habilidades avanzadas en carreras CTIM, y diferentes niveles de administración.

Tanto en el ámbito del emprendimiento empresarial como en el talento en la fuerza laboral, las mujeres continúan siendo minoría, concentrando su capital humano en aquellos campos con menores retornos, en gran medida por la necesidad de conciliar lo laboral con lo familiar. Así como es necesario generar cambios a nivel normativo y cultura empresarial, también es importante comenzar a impulsar a las mujeres para que comiencen a ocupar mayores espacios como emprendedoras así como en carreras de CTIM a lo largo del Estado.

Recomendación: Continuar con programas que integran a las mujeres a carreras CTIM como aquellos de capacitación para que más mujeres puedan obtener carreras técnicas especializadas en aquellos rubros de mayor demanda laboral.

Recomendación: Los programas de capacitación vocacional pueden incrementar el empleo e ingreso de las mujeres, especialmente si se implementan con programas de pasantías o asistencia en la búsqueda de trabajo.¹²⁴

Recomendación: Fortalecer las comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad para promover y supervisar las actividades de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos, a fin de elevar la productividad de las empresas, y distribuir los beneficios también a las personas trabajadoras.

► Fomento y apoyo a negocios liderados por mujeres emprendedoras

El gobierno del Estado de Coahuila ha promovido una serie de Ferias de Empleo enfocadas en mujeres, con el propósito de aumentar la participación laboral de las mismas, así como generar los vínculos entre las empresas y las trabajadoras potenciales con la mediación del sector público, para proporcionar las herramientas que les permitan integrarse a relaciones de negocio con estándares mínimos, con empresas nacionales e internacionales. Este tipo de estrategias junto con otros programas o iniciativas pueden tener un impacto positivo en el empoderamiento económico de las mujeres.

124 La evidencia muestra que los programas de pasantía pueden ayudar a las mujeres a obtener habilidades relevantes que les ayuden a hacer una transición del empleo por salario al autoempleo; aunque la evidencia aún no es concluyente sobre los efectos a largo plazo en el ingreso. Innovations for Poverty Action. 2021. FROM SCHOOL TO EMPLOYMENT: EFFECTIVE STRATEGIES TO SUPPORT WOMEN AND GIRLS THROUGH THE COVID-19 CRISIS AND BEYOND. Disponible en: https://www.poverty-action.org/sites/default/files/publications/SME-WWES-Skills_2022.01.20.pdf

Recomendación: Desarrollar proyectos que vinculen a MIPyMES con corporativos para que se vuelvan proveedoras de servicios o productos. (por ejemplo, a través de la proveeduría de uniformes, materiales, alimentos, etc.), aprovechando iniciativas ya existentes como las Ferias de Empleo.

6.4 Grupos vulnerables

► Mujeres jóvenes

Las mujeres jóvenes son el grupo con más alto nivel de desempleo en el país. De acuerdo con la ENADIS, 45 por ciento de las mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan, se encuentran en esa situación porque deben dedicarse a tareas del hogar o de cuidado.¹²⁵ El mayor acceso de este grupo al empleo es un elemento de suma importancia para el crecimiento económico.

Recomendación: Fomentar programas tales como ayuda en la búsqueda laboral y capacitación en habilidades blandas para mujeres jóvenes, priorizando el uso de tecnologías digitales.

► Mujeres migrantes y trabajadoras domésticas

La migración de mujeres también es causada por factores relacionados con desigualdades de género y discriminación, además de otros factores relacionados con la inseguridad y la violencia en sus países de origen, entre otros. Las opciones de trabajo que encuentran en los países de destino están limitadas, por lo general, a la división de trabajo por género ya que las mujeres migrantes trabajan usualmente en trabajos más precarios, inseguros e informales.¹²⁶

La crisis de la COVID-19 tuvo efectos negativos importantes en las personas migrantes en el mundo. Para aquellos trabajando, la pandemia significó la suspensión o terminación de sus empleos, la reducción de horas o pago o la no remuneración del trabajo ya realizado. Para las mujeres migrantes, la pandemia agravó su situación de vulnerabilidad, especialmente en cuanto al acceso a esquemas de seguridad social y de salud.

Por otro lado, existen más de 67 millones de personas trabajadoras domésticas en el mundo, la gran mayoría mujeres, 75 por ciento de las cuales trabajan en la informalidad y solamente diez por ciento tienen acceso a seguridad social. Para este grupo poblacional, la COVID-19 significó, en gran medida, la pérdida de empleo, ya sea por decisión propia de no acudir al lugar de trabajo, por solicitud de sus empleadores, o por adherirse a las reglas de aislamiento de sus países.¹²⁷

Recomendación: Fomentar la inclusión de las mujeres migrantes y trabajadoras domésticas en esquemas de protección social y realizar campañas informativas sobre sus derechos laborales.

► Trabajadoras informales

Recomendación: Desarrollar programas de incentivos fiscales para que las mujeres del sector informal, formalicen sus pequeños negocios y cuenten con una estructura de seguridad social.

125 INEGI. 2017. Encuesta Nacional Sobre Discriminación. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

126 OIT. 2021. COVID-19 AND WOMEN MIGRANT WORKERS: IMPACTS AND IMPLICATIONS. Disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/covid19-and-women.pdf>

127 OIT. 2020. BEYOND CONTAGION OR STARVATION: GIVING DOMESTIC WORKERS ANOTHER WAY FORWARD. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf

6.5 Cambios normativos

► Desarrollar un marco normativo innovador que atienda a los sectores más desprotegidos

Las personas trabajadoras informales constituyen uno de los grupos más afectados por las consecuencias económicas de la estrategia sanitaria para enfrentar la crisis provocada por la COVID-19. Dentro del sector informal, existen grupos que enfrentan una mayor vulnerabilidad por el tipo de servicio que ofrecen y por estereotipos y discriminación por parte de la población de forma generalizada (por ejemplo, trabajadoras domésticas y albañiles).

Como se ha señalado anteriormente, estos trabajadores presentan un conjunto de características que los hace particularmente vulnerables: se desempeñan en pequeñas unidades económicas, suelen trabajar sin contrato, no tienen acceso a los esquemas de seguridad social, poseen un bajo nivel de educación, y frecuentemente provienen de sectores rurales con mayores índices de marginación.

De acuerdo con un estudio del Banco Mundial (BM) sobre la inclusión a esquemas de protección laboral en la economía informal,¹²⁸ las intervenciones que incluyen impulsar programas de capacitación en habilidades, acceso a mercado, y acceso a servicios financieros, pueden tener impactos importantes en el ingreso, consumo y ahorro de las personas en el sector informal. Los programas pueden apoyar a las personas del sector a volverse más productivas y rentables a través de estas intervenciones.

Recomendación: Impulsar en los escenarios institucionales y de concertación de la política laboral prácticas de formalización que protejan a los sectores en la informalidad, en particular aquellos que son más vulnerables, para que en conjunto con los actores involucrados, incluyendo al nivel federal de gobierno, se avance hacia marcos normativos innovadores. En el ámbito local, la pronta constitución del Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales de Coahuila abre un escenario propicio para este tipo de propuestas.

Recomendación: Los programas y proyectos estatales de apoyos monetarios o en especie existentes y de carácter temporal, deben contar con lineamientos o documentos normativos actualizados, con enfoque adaptativo y de género, que brinden certeza a su operación y posibiliten la medición de resultados y rendición de cuentas.

6.6 Transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles

El cambio climático y sus impactos -degradación ambiental, pérdidas de ecosistemas y reducción de recursos naturales -han mostrado cómo las mujeres y las niñas se ven particularmente afectadas.¹²⁹ Esto se da como resultado de barreras sociales que existen para que las mujeres puedan participar equitativamente en los procesos de gobernanza de los recursos naturales y de procesos productivos. Por otro lado, a nivel laboral, las mujeres corren mayor riesgo de no poder acceder a las nuevas oportunidades laborales generadas por una transición verde, como resultado de los estereotipos de género que reducen sus oportunidades para incorporarse a los campos relacionados con CTIM, como ya se mencionó anteriormente.¹³⁰ Es por esto mismo que la igualdad de género debe de ser uno de los principios rectores en la transición justa y de empleos verdes. Por un lado, para reconocer los efectos variados que está teniendo el cambio climático en mujeres y hombres, y, por el otro, para desarrollar marcos efectivos y políticas

128 BM. 2021. SOCIAL PROTECTION FOR THE INFORMAL ECONOMY. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/946341635913066829/pdf/Social-Protection-for-the-Informal-Economy-Operational-Lessons-for-Developing-Countries-in-Africa-and-Beyond.pdf>

129 Terry. 2009. CLIMATE CHANGE AND GENDER JUSTICE. OXFAM, GB.

130 IndustriAll. 2022. IndustriALL pide una Transición Justa inclusiva y transformadora en materia de género. Disponible en: <https://www.industriall-union.org/es/industriall-pide-una-transicion-justa-inclusiva-y-transformadora-en-materia-de-genero>

sensibles al género con el fin de asegurar que estas transiciones no refuercen o reproduzcan patrones de abuso, y se comiencen a generar esquemas de mayor igualdad.

Reconociendo la fuerte dimensión de género de los desafíos ambientales y la necesidad de políticas de género específicas para promover resultados equitativos para todos y todas en la transición hacia una economía sostenible y baja en carbono, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la OIT proporcionan un marco de políticas y una herramienta práctica para ayudar a los países a gestionar la transición a una economía baja en carbono de una manera transformadora de género y ofrecen un marco para aprovechar el liderazgo y el poder de las mujeres como agentes de cambio en la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de la acción climática.



► Referencias

- BID. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/hacia-una-nueva-realidad-laboral-para-las-mujeres-soluciones-para-recuperar-el-empleo-femenino-en>
- BM. 2020. La participación laboral de la mujer en México. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>
- ___ 2021. SOCIAL PROTECTION FOR THE INFORMAL ECONOMY. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/946341635913066829/pdf/Social-Protection-for-the-Informal-Economy-Operational-Lessons-for-Developing-Countries-in-Africa-and-Beyond.pdf>
- CEFP. 2018. Caracterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México. Disponible en <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/presentaciones/2018/precefp0182018.pdf>
- CONEVAL. 2022. Acciones Estatales COVID. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Paginas/Acciones_Estatales_COVID.aspx
- CEPAL. 2017. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42250/1/S1700893_es.pdf
- ___2017. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- ___2022. Tiempo Total de Trabajo. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- ___2022. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>
- COPRED. 2021. Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>
- Data México. Secretaría de Economía. 2022. Estado de Coahuila. Data México. Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/geo/coahuila-de-zaragoza-co>
- Dávila Florez, A. Valdes Ibarra, M. 2020. México. Costos económicos del cierre de las actividades “no esenciales” por la pandemia Covid-19. Análisis multisectorial y regional con modelos SAM. Economía, Teoría y Práctica. Nueva Época, Número especial, diciembre 2020, Universidad Autónoma Metropolitana. pp. 15-44.
- ELA y UNICEF. 2021. Los cuidados en la agenda sindical. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/informes/cuidados-agenda-sindical>
- El Heraldo de Saltillo. 2021. “Ha cobrado Covid 66 vidas entre personal educativo.” Disponible en: <https://www.elheraldodesaltillo.mx/2021/01/07/ha-cobrado-covid-66-vidas-entre-personal-educativo/>
- Field, E., Pande, R., Rigol, N., Schaner, S., & Moore, C. T. 2016. ACCOUNT: CAN STRENGTHENING WOMEN’S FINANCIAL CONTROL BOOST FEMALE LABOR SUPPLY? *Growth and labour markes in low income countries programme: Working. Paper*, (32).
- Gobierno de Bogotá. 2021. Beneficiados con Manzanas de Cuidado. Disponible en: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/sistema-distrital-de-cuidado-beneficiados-con-manzanas-del-cuidado>

- Gobierno del Estado de Coahuila. 2022. Información de Coahuila. Disponible en: <https://coahuila.gob.mx/micro-sitios/index/datos-coahuila>
- ___2022. Apoyos al sector productivo por COVID. Disponible en: <https://coahuila.gob.mx/apoyos-al-sector-productivo-por-covid>
- ___2022. Apoyos al sector productivo por COVID.
- Hernández. El Economista. 2022. "Subocupación en México: 5.2 millones de personas necesitan un segundo trabajo". Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-subempleo-en-Mexico-20220405-0086.html>
- IMCO. 2020. Diagnóstico IMCO: Efectos de la COVID-19 en el mercado laboral mexicano. Disponible en: <https://imco.org.mx/los-efectos-del-covid-19-en-el-mercado-laboral-mexicano-se-visualizan-en-http-imco-org-mx-monitor-mercado-laboral/>
- ___2020. Diagnóstico IMCO: Mujer en la economía pos-covid. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/09/14092020_Mujer-en-la-economia%CC%81a-pos-covid_Documento.pdf
- ___2022. ¿Dónde están las científicas? Brechas de género en las carreras STEM. Disponible en: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Fichas-con-lupa-de-ge%CC%81nero.pdf>
- ___2022. Estados con lupa de género. Fichas con lupa de género. Disponible en: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Fichas-con-lupa-de-ge%CC%81nero.pdf>
- IMSS. 2020. Memoria estadística 2000-2020. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>
- ___2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.23. . Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>
- ___2020. Memoria estadística 2020. Capítulo VII. Salud en el trabajo. VII.25a. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>
- IndustriALL. 2022. IndustriALL pide una Transición Justa inclusiva y transformadora en materia de género. Disponible en: <https://www.industrialunion.org/es/industrial-pide-una-transicion-justa-inclusiva-y-transformadora-en-materia-de-genero>
- INEGI. 2017. Encuesta Nacional Sobre Discriminación. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf
- ___2019. Cómo se hace la ENOE: métodos y procedimientos. 2da. ed. México.
- ___2020. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Fuentes y metodologías, año base 2013. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/pibent/2013/doc/met_pibefa.pdf
- ___2020. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Fuentes y metodologías, año base 2013. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>
- ___2020. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=17&vr=6&in=2&tp=20&wr=1>
- ___2020. Mujeres y Hombres en México 2020. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf
- ___2021. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6988>

- INMUJERES. 2018. Desigualdad en cifras. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf
- ___ 2020. Las mujeres y el trabajo en el contexto de la pandemia en México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N12.pdf;
- ___ 2020. La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Efectos en el corto plazo de la pandemia COVID-19. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Folleto_Covid_19_Mercado_laboral_VoBo_171120.pdf
- Innovations for Poverty Action*. 2021. SUPPORTING WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOR FORCE IN THE COVID-19 CRISIS AND BEYOND Disponible en: https://www.poverty-action.org/sites/default/files/publications/EPSP-WWES-Work_2022.04.11.pdf
- ___ 2021. FROM SCHOOL TO EMPLOYMENT: EFFECTIVE STRATEGIES TO SUPPORT WOMEN AND GIRLS THROUGH THE COVID-19 CRISIS AND BEYOND. Disponible en: https://www.poverty-action.org/sites/default/files/publications/SME-WWES-Skills_2022.01.20.pdf
- Karlan, D., Ratan, A. L., & Zinman, J. 2014. SAVINGS BY AND FOR THE POOR: A RESEARCH REVIEW AND AGENDA. REVIEW OF INCOME AND WEALTH, 60(1), 36-78.
- Lombardo. 2003. El Mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. Derecho Comunitario.
- Mateo Díaz, Mercedes and Lourdes Rodriguez-Chamussy. 2016. CASHING IN ON EDUCATION WOMEN, CHILD-CARE, AND PROSPERITY IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. World Bank Group, IDB. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Cashing-in-on-Education-Women-Child-care-and-Prosperity-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>
- OCDE. 2019. Estudios Económicos de la OCDE México 2019. Hacia un crecimiento más fuerte e incluyente. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/483576/Estudios_Economicos_de_la_OCDE_Mexico_2019.pdf
- OIT. 2008. Manual de la red de género de la OIT. Sección 1. Convenio n°100 de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114188.pdf
- ___ 2009. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Manual de recursos de información. Página 4.
- ___ 2019. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
- ___ 2020. BEYOND CONTAGION OR STARVATION: GIVING DOMESTIC WORKERS ANOTHER FORWARD. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf
- ___ 2020. Panorama Laboral 2019 de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- ___ 2020. Nota técnica país: México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- ___ 2020. "Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19". Nota de políticas. OIT, mayo.

- ___ 2021. Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_768856.pdf
- ___ 2021. COVID-19 AND WOMEN MIGRANT WORKERS: IMPACTS AND IMPLICATIONS. Disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/covid19-and-women.pdf>
- ___ 2022. Estudio del análisis del impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del Estado de Coahuila.
- ___ 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota Técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022.
- ___ 2022. CINTERFOR. Disponible en: [https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20\(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos)
- ___ 2022. Estudio de análisis del impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo y condiciones económicas del Estado de Coahuila. Proyecto RBSA: "Recuperación del empleo frente al COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa" Producto 3.
- OIT y ONU Mujeres. 2021. Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_782875.pdf
- ONU Mujeres y OIT. Herramienta de política: Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género.
- ONU Mujeres. 2021. Avances y Retos legislativos en materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las mujeres en Iberoamérica. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/avances-y-retos-legislativos-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico>
- ___ 2022. Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. Disponible en: [https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\).](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021).)
- ONU Mujeres y UNDP. 2020. COVID-19 GLOBAL GENDER RESPONSE TRACKER FACT SHEETS. Disponible en: <https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets>
- ONU Mujeres UNPD. 2021. Los impactos de la COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latina-america/undp-rblac-CD19-PDS-Number25-onumujeres-ES.pdf>;
- Prina, S. 2012. DO BASIC SAVINGS ACCOUNTS HELP THE POOR TO SAVE? EVIDENCE FROM A FIELD EXPERIMENT IN NEPAL. *Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University, Cleveland, OH.*
- Rendón y Maldonado. 2004. "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", en *Economía Informa*, Número 324. Disponible en: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>
- Reyes. 2020. "Han muerto en Coahuila 57 trabajadores del sector salud a causa del coronavirus" en *Vanguardia MX*. Disponible en: <https://vanguardia.com.mx/coahuila/saltillo/han-muerto-en-coahuila-57-trabajadores-del-sector-salud-causa-del-coronavirus-ETVG3564033>
- Schaner, S. 2017. The cost of convenience? TRANSACTION COSTS, BARGAINING, AND SAVINGS ACCOUNT USE IN KENYA. *Journal of Human Resources*, 52(4), 919-945.

- STyFE. 2019. Trabajo Decente. Disponible en: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20del%20Programa%20de,y%20medios%20de%20vida%20sostenibles>
- STPS. 2021. Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico?idiom=es>
- ___ 2022. STPS publica proyecto de Norma Oficial Mexicana en materia de Teletrabajo. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-publica-proyecto-de-norma-oficial-mexicana-en-materia-de-teletrabajo?idiom=en>
- Secretaría de Salud. 2020. COVID-19 México. Personal de Salud. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/638101/COVID-19_Personal_de_Salud_2020.12.28.pdf
- SEGOB. 2020. Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590673&fecha=27/03/2020
- ___ 2021. Acuerdo mediante el cual se aprueba la modificación del permiso de paternidad. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0
- Terry, Geraldine. 2009. CLIMATE CHANGE AND GENDER JUSTICE. OXFAM, GB.
- WHO. 2020. WHO DIRECTOR-GENERAL'S OPENING REMARKS AT THE MEDIA BRIEFING ON COVID-19. Disponible en: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

► **Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org/mexico

Oficina de País de la OIT para
México y Cuba
Mariano Escobedo No. 218, Piso 2
Colonia Anáhuac
11320 Ciudad de México, México

T: +(5255) 5985 6896
E: mexico@ilo.org
www.ilo.org/mexico