



**Subsecretaría de
Igualdad de Género**

Secretaría de Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres



Diagnóstico de los Derechos Económicos de las Mujeres en Jalisco.

Subsecretaría de Igualdad de Género

muriel.salinas@jalisco.gob.mx

INTRODUCCIÓN

La labor de los Estados a favor de la igualdad de género se enmarca en el cuerpo jurídico elaborado por las Naciones Unidas en torno a los derechos, ampliamente abordados desde la perspectiva de los derechos civiles, jurídicos, sociales, económicos y culturales de las mujeres, y sobre todo a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, en lo que respecta al planteamiento de que la construcción de sociedades con igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que debe comprometer a la sociedad en su conjunto y que, desde el punto de vista de las políticas públicas, debe formar parte de todas las políticas estatales y no solo de ciertas líneas de trabajo sectoriales.

La instalación de la noción de igualdad entre mujeres y hombres como una responsabilidad del Estado se ha expresado a través de tres tipos de políticas:

- 1) de igualdad ante la ley,
- 2) de acción afirmativa y
- 3) de transversalización de género.

Si bien la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en su calidad de Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres, es la entidad responsable de coordinar la diversidad de medidas y acciones que abarcan todos los ámbitos de acción de los poderes locales del Estado en materia de transversalización de la PEG en los instrumentos de planeación, ello implica la participación activa de los distintos sectores y la definición por parte de éstos, de las prioridades y compromisos que adoptarán en sus políticas, algo que con frecuencia presenta diversas dificultades y resistencias.

En este orden de ideas, conviene tener muy claro que el objetivo es la igualdad y que la estrategia para alcanzarla es la transversalización de la perspectiva de género; ésta, a su vez tiene en las políticas públicas las herramientas para hacer posible que la igualdad se alcance, ya que el propósito es insertar la perspectiva de género en las políticas y convertirlas de esta manera en políticas de igualdad.

Sobre la base de lo dicho anteriormente es necesario comprender que el mandato de la transversalización de la PEG debe contemplar tres características básicas que conviene recordar por su carácter fundamental: se trata de un proceso estratégico, sistémico y participativo.

Simultáneamente debe ser visto en su carácter multidimensional, ya que en todas sus fases pueden ser descubiertas las dimensiones: política, ideológica o doctrinaria, normativa, ética, conceptual, técnica y administrativa. Pero, por otra parte, la transversalización de la PEG tendrá que penetrar progresivamente en la pluralidad de esferas de la realidad donde las desigualdades se hacen presentes y es necesario deslegitimarlas y transformarlas en relaciones de igualdad: lo político, lo económico, lo social, lo cultural, lo material y lo simbólico, lo colectivo, lo interpersonal y en las subjetividades.

Este documento de diagnóstico de *Derechos Sociales y Culturales de las Mujeres en Jalisco* tiene el objetivo de concentrar información estratégica sobre el marco jurídico, objetivos, diagnóstico, brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y las estrategias, proyectos, y programas institucionales que en materia social y cultural integran la política estatal de igualdad en Jalisco.

Lo anterior facilitará el trabajo en conjunto de la SISEMH con las dependencias y organismos que integran la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social del estado de Jalisco para dar seguimiento, monitoreo y en su caso acompañamiento en la implementación de los programas que propicien la igualdad entre mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO

En el Estado de Jalisco de acuerdo con el Instituto de Información, Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IIEG), para el segundo trimestre de 2019, había poco más de medio millón de mujeres ocupadas (525, 012), quienes representaban el 40.48% del total de la población ocupada de la entidad. En tanto que la participación de las mujeres en edad productiva, en el mercado laboral para el mismo periodo, fue de 47.23%, lo que significa una brecha de participación de -30.81 (diferencia respecto a la participación masculina estimada en 78.04 el mismo periodo) colocando a Jalisco por arriba del nivel nacional (44.886), incluso también en el nivel de la brecha de participación que fue de -32.187.

Tabla 1. Tasa de participación económica

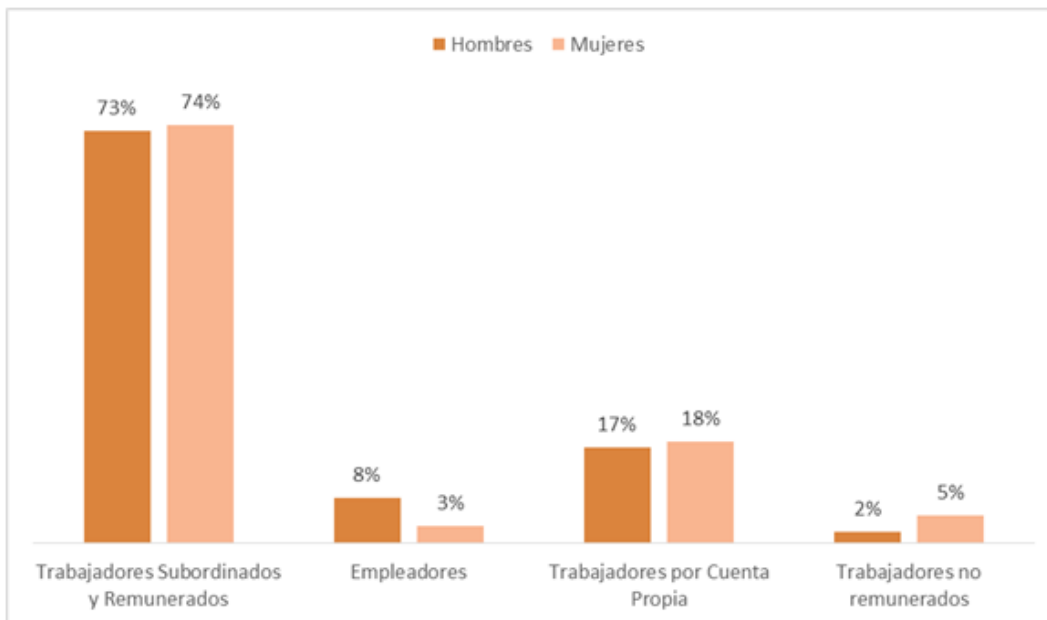
	Población femenina	Población masculina	Brecha
Nacional	44.886	77.073	-32.187
Jalisco	47.235	78.042	-30.807

Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Al profundizar el perfil ocupacional destaca que las mujeres se encuentran en condiciones de ocupación notablemente más precarias que los hombres de la entidad. En la población ocupada, hay una ligera diferencia de género en la principal posición ocupacional “Trabajadores subordinados y remunerados” (74% femenina contra 73% masculina), al igual que en el “trabajo por cuenta propia” (18% femenino frente al 17% masculino). Sin embargo, en los dos campos minoritarios, aunque importantes por su naturaleza, si se tienen importantes Brechas de género.

Por un lado, proporcionalmente, hay una diferencia de más del doble de “empleadores” hombres (8%) respecto a mujeres (3%), mientras que la relación se invierte en cuanto a “trabajadoras no remuneradas” (5% de las mujeres contra sólo 2% de los hombres). Como se puede apreciar, para 2019, hay más trabajadoras no remuneradas que empleadoras en el Estado de Jalisco.

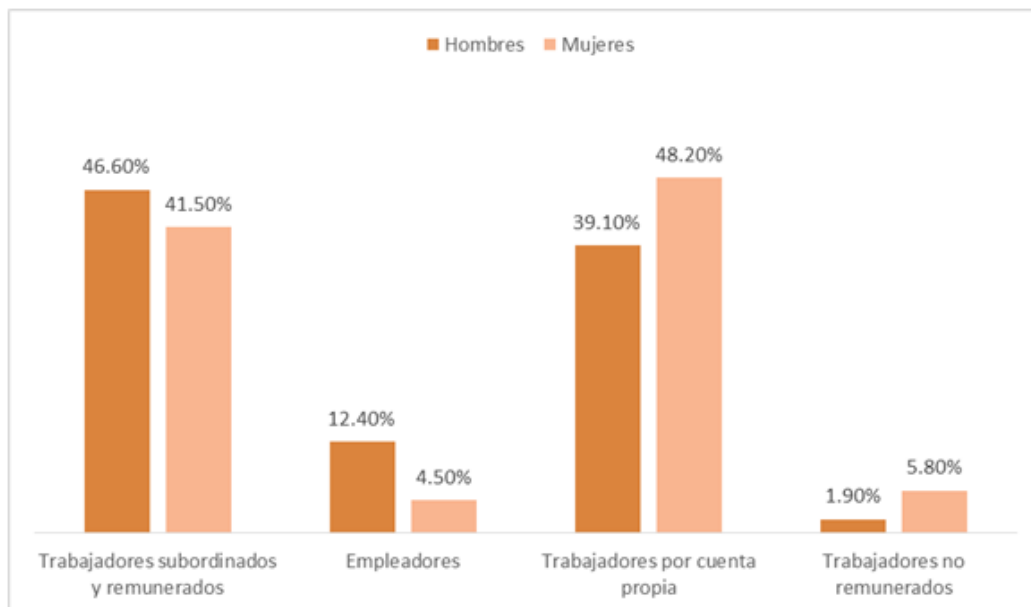
Gráfica 1. Ocupación de la población



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Las diferencias en la posición ocupacional, empero, se hacen notorias para la población subocupada. En este grupo casi la mitad de mujeres subocupadas, 48.2%, se encuentran laborando “por cuenta propia”, siendo la principal posición en que se ocupan, mientras que los hombres se encuentran posicionados como “trabajadores subordinados y remunerados” representando el 46.6%.

Gráfica 2. Población subocupada



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

El que las mujeres se encuentren subocupadas “por cuenta propia”, más que apegarse a una situación de ser realmente “emprendedora”, en los hechos, tiende a implicar una ocupación precaria, bajo distintos esquemas de subcontratación y *outsourcing*, sin acceso a condiciones de ocupación estable, contrato, prestaciones, o negociación y contratación colectiva.

La subocupación femenina concentrada en el trabajo “por cuenta propia” expresa también una barrera social, por motivos de género para que las mujeres se integren plenamente a la vida económica remunerada de la entidad.

Por otro lado, aunque en términos absolutos los indicadores son menores, hay casi tres veces más empleadores hombres (12.4 %) que mujeres (4.5 %); mientras que, inversamente, hay prácticamente tres veces más mujeres que trabajan sin remuneración económica (5.8 %) que hombres (1.9 %).

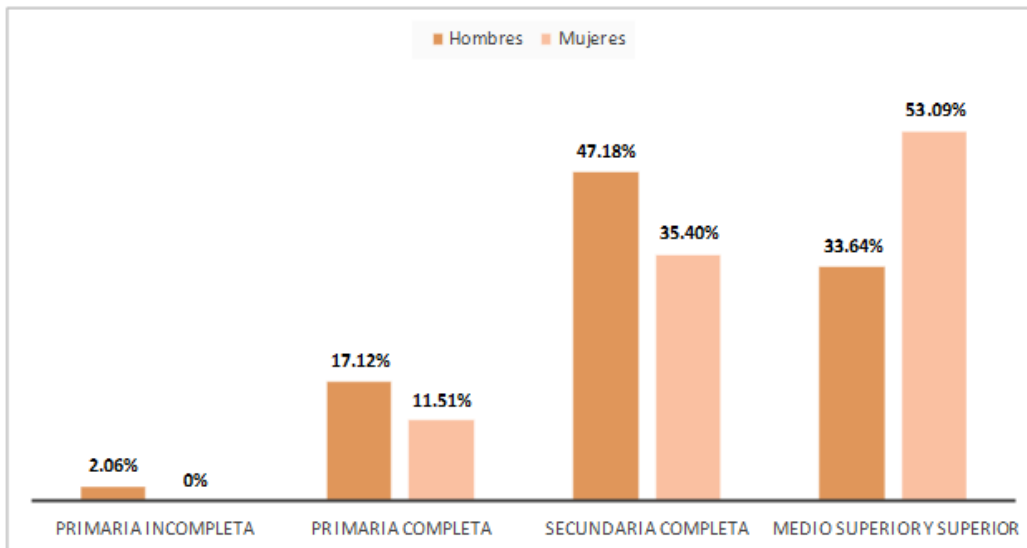
En cuanto al desempleo, en términos globales hay una Brecha de Género inversa para los hombres con referencia a la tasa de desocupación general (3.13 para hombres contra 2.73 para mujeres); sin embargo, para las mujeres con respecto a sí mismas, se detecta un área de oportunidad importante para establecer condiciones de desarrollo económico general, con derechos y sostenible, y es que la mitad de las mujeres en desocupación abierta cuentan con un mayor nivel de educación media superior y superior (53.09 %) lo que contrasta enormemente con los hombres desempleados con la misma calificación (33.64 %).

Aunque las mujeres hacen un gran esfuerzo por concluir sus estudios, no se ven correspondidas por la absorción que demandan los mercados laborales, por lo tanto, esto es un reflejo de que la política educativa y la política laboral no se comunican desde una perspectiva de igualdad de género.

Es importante hacer énfasis en que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el periodo referido (segundo trimestre de 2019) publica que existen *cero* mujeres desocupadas con primaria incompleta, lo que hablaría, no de alguna forma de “pleno empleo femenino sin educación básica” (no hay otros indicadores que puedan sustentar tal postulado), sino de una exclusión, incluso de la condición de Económicamente Activa de las mujeres sin estudios básicos de la entidad.

La problemática de exclusión, por razones de género, de la vida económico-pública se hace aún más patente si, en vez de analizar la desocupación formal se toma en cuenta la tasa de ocupación parcial y desocupación la cual es notoriamente mayor (se sitúa en 9.12 %) que la masculina (de apenas 5.44 %). Es decir, el problema no es una dinámica de exclusión absoluta, sino de imposibilidad de una plena incorporación al mercado laboral.

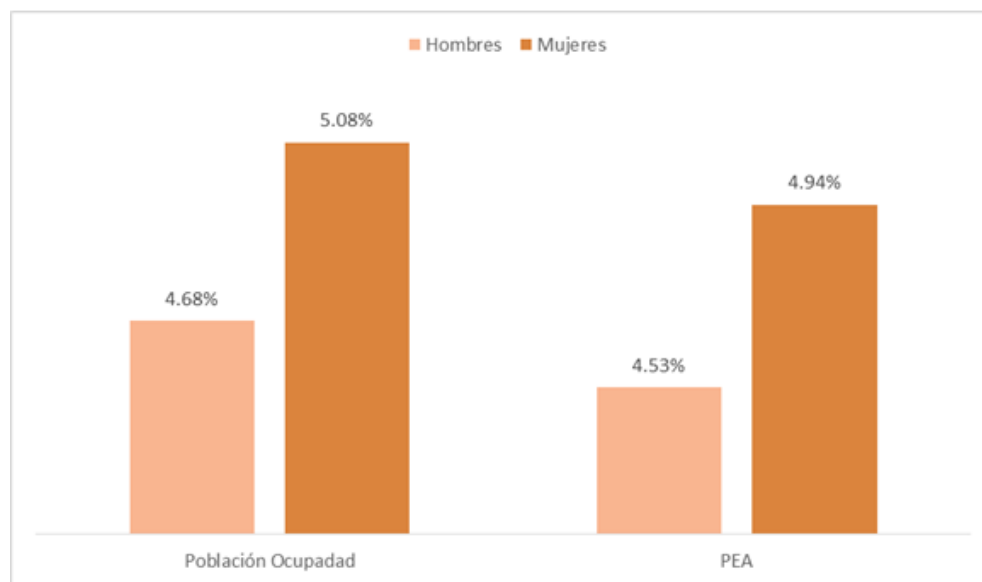
Gráfica 3. Desocupación como proporción del total de la población desocupada



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

En el segundo trimestre de 2019, se reportaron 75,515 mujeres en condición de subocupación en Jalisco, quienes representaban el 4.94 % de la población económicamente activa y, en consecuencia, el 5.08 % de la población ocupada. Proporciones que muestran una ligera, pero negativa Brecha para las mujeres en relación a los hombres, un 0.4 mayor respecto a la población ocupada y 0.41 para la PEA.

Gráfica 4. Población subocupada como proporción de la población ocupada total y de la PEA

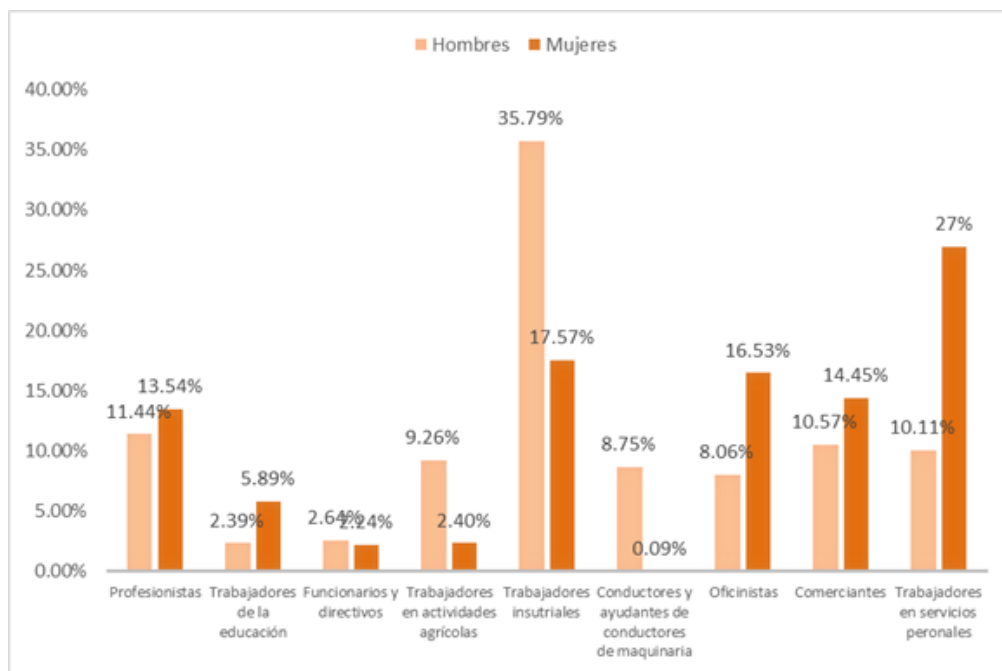


Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Por otro lado, es interesante remarcar dos elementos de ocupación general, en especial para quienes laboran como subordinadas y remuneradas. Primero, destaca que hay una Brecha positiva en la disposición de contrato escrito respecto a sus colegas hombres (59.98 % femenino contra 56.47 %), en consecuencia, seis de cada diez de las mujeres subordinadas se encuentran contratadas por escrito y tienen acceso a base, planta o indefinido, lo que es una variable importante para la estabilidad y el crecimiento en el empleo.

En segundo lugar, si se analizan los grupos de ocupación de la población subordinada, se revela un mercado laboral organizado según distintas discriminaciones por género. En Jalisco, 35 % de los trabajadores hombres subordinados laboran como “trabajadores industriales y artesanos y ayudantes”, 9.26 %, como “trabajadores agrícolas” y 8.75 % como “conductores” y actividades similares. Mientras que las mujeres se ocupan principalmente como “trabajadoras de servicios personales” (27 %), “oficinistas” (16.53 %), “comerciantes” (14.45 %) y “trabajadoras de la educación” (5.89 %). Mientras que como “profesionistas y técnicos” existe una ligera Brecha positiva para las mujeres (13.54 %) respecto a los hombres (11.44 %).

Gráfica 5. Población subordinada según sexo y grupos de ocupación



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

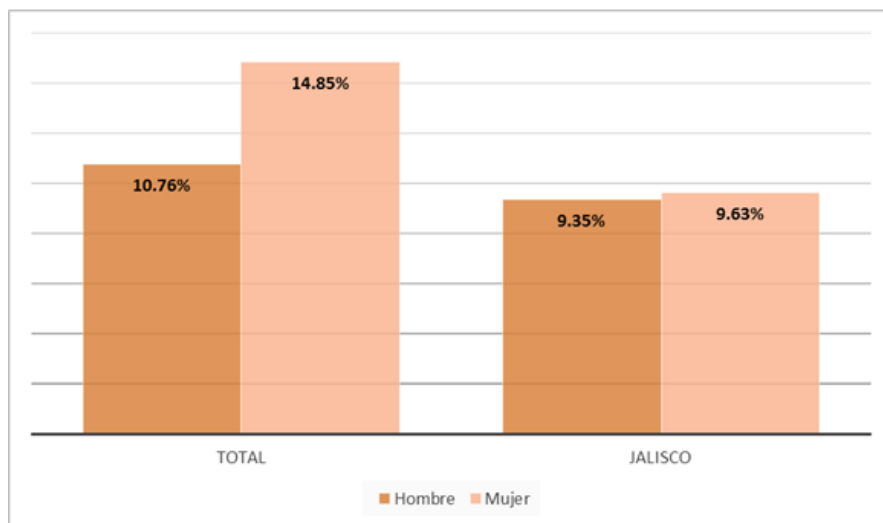
Por su parte, una de las dimensiones clave para hablar de garantía o no del Trabajo Decente en una sociedad dada, es, según la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), la garantía de acceso a la organización y contratación colectiva. En

este sentido, se detecta una brecha positiva, en el primer trimestre de 2019, para las mujeres en cuanto a afiliación sindical (9.63 % femenina contra un 9.35 % masculino).

Sin embargo, y a pesar de contar con una de las ciudades más industrializadas y grandes del país, la afiliación sindical en Jalisco es menor que para el resto de las entidades. A su vez, aunque una proporción mayor de mujeres, se encuentran sindicalizadas, en número absolutos, hay 56 mil sindicalistas hombres más que mujeres.

Es decir que, del total de la población sindicalizada en el estado, el 39 % son mujeres, lo que no se corresponde con una proporción similar de dirigentes, secretarías generales y otros puestos de representación sindical presididos por mujeres, un espacio todavía muy mayoritariamente masculino. La poca sindicalización y escasa representación femenina en la negociación colectiva son, estructuralmente, déficits importantes para garantizar condiciones de igualdad sustantiva, así como el propio diálogo social y, en consecuencia, garantizar el acceso al Trabajo Decente.

Gráfica 6. Afiliación Sindical por sexo. Nacional y Jalisco



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Primer trimestre 2019