

There are no translations available.

Circular 1710-2021

Transcribimos un resumen de noticias que se publican el día 09 de marzo del 2021 en diferentes diarios de nuestro país.

La iniciativa sobre outsourcing va antes de las elecciones, pero con cambios: STPS. (Guadalupe Ponce). La secretaria del Trabajo descartó que vayan a presentar una nueva iniciativa y sólo le harán cambios a la propuesta enviada al Congreso en noviembre pasado. La discusión de la iniciativa para regular la subcontratación laboral o outsourcing no se pospondrá hasta septiembre próximo, dijo recientemente la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa María Alcalde Luján, al contrario, la propuesta legislativa sufrirá solo algunos ajustes en las próximas semanas, con la finalidad de que sea aprobada por el Congreso lo antes posible. “Esperemos que eso pueda suceder en las próximas semanas y que el Congreso, en este caso la Cámara de Diputados, como cámara de origen pueda discutir y esperemos en su caso aprobar para que pase a la Cámara de Senadores y tener en las próximas semanas o par de meses la iniciativa aprobada”, informó la funcionaria en una conferencia de prensa en Baja California. Alcalde Luján señaló que no se presentará una nueva iniciativa y solo se le harán algunos ajustes, pues la intención del gobierno de López Obrador es discutir el tema antes de las elecciones, aunque exista la pretensión de que el análisis se vaya hasta el periodo ordinario de sesiones de la Cámara de Diputados que inicia en septiembre . **(El Contribuyente).**

Cerca de un millón de mexicanas se preparan para incursionar en el mundo laboral. (Bertha Becerra). Del reto de incorporar más mujeres al mercado laboral y de los ocho resultados en este rubro, presentó la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, en el encuentro virtual “Crecimiento Económico con Perspectiva de Género”. Así, señaló que 6 de cada 10 aprendices en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, son mujeres que ya suman 923 mil 683 a la fecha, las que se incluyen en el sector laboral. Se refirió a la nueva política de salarios mínimos y destacó que esto permitió que en 51% se haya

reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres. En cuanto a la Reforma Laboral, a la fecha 9 de cada 10 sindicatos con registro federal, ya adecuaron sus estatutos para establecer el principio de proporcionalidad de género y así, aumentar la participación de mujeres en las directivas sindicales. En cuanto a las trabajadoras del hogar, la titular de la STPS recordó la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el programa piloto para su incorporación al Seguro Social. Además, en este 2021 se instauró el salario mínimo profesional de \$154. Con estas acciones se eliminaron discriminaciones jurídicas e institucionales para beneficio de 2.3 millones de mujeres. Y en conjunto con el Instituto de las Mujeres (InMUJeres), la Procuraduría Federal de Defensa de los Trabajadores (Profedet) y de los centros de trabajo se trabajó en el Protocolo contra la Violencia Laboral. Y fue el 11 de enero de este 2021, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la reforma en materia de teletrabajo, uno de cuyos objetivos es que las personas concilien mejor la vida laboral y familiar. Luego se refirió a la instrumentación de la Guía para la Instalación y Funcionamiento de Salas de Lactancia en los centros de trabajo, para que las mujeres puedan ejercer este derecho . (Sol de México) <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/cerca-de-un-millon-mujeres-mexicanas-incursionar-mundo-laboral-empleos-trabajo-salario-minimo-6452446.html>

8M: Tomaría un SIGLO igualar el papel de la mujer en el mercado laboral, asegura Hacienda. Bajo las condiciones actuales, igualar la participación de las mujeres con la de los hombres en el mercado laboral tomaría hasta un siglo, estimó la Secretaría de Hacienda. El titular de la dependencia, Arturo Herrera, detalló que, actualmente, 76 por ciento de los hombres de 15 años y más ya trabajan, mientras que en el caso de las mujeres la cifra se reduce a 44 por ciento. “La participación de la mujer es bastante baja, si bien se ha incrementado en los últimos años, al ritmo que lo ha hecho es bastante lento”, dijo el subsecretario de Hacienda, Gabriel Yorio. “Hemos calculado que si quisiéramos que hubiera un 50 por ciento de participación de las mujeres en México, al ritmo que hemos avanzado, nos tomaría casi un cuarto de siglo y si quisiéramos igualar la participación de los hombres, nos tomaría un siglo”, expuso en el marco del foro “crecimiento económico con perspectiva de género”. Herrera destacó que, además del menor acceso al mercado laboral, las mujeres también padecen barreras para tomar puestos de liderazgo y una brecha de ingresos frente a los hombres de 16 por ciento, en promedio. Ellas también sufren actos de exclusión y discriminación que explican lo que pasa en el mercado laboral, como son la violencia. “Una de las cosas que se han probado es que las mujeres que tienen que realizar traslados largos de trabajo tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de acoso”, comentó el funcionario. Otros factores son prejuicios de género y discriminación implícita en las escuelas primarias, entre otros . (Heraldo de México) <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2021/3/8/8m-tomaria-un-siglo-igualar-el-papel-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-asegura-hacienda-267027.html>

Sistema de cuidados podría sumar a 2.2 millones de mujeres al mercado laboral. (Blanca Juárez). La puesta en marcha de un sistema nacional de cuidados abriría la puerta para que al

menos 2.2 millones de mujeres puedan incorporarse al mercado laboral en México. Mientras la inversión sería equivalente a 1.16% del PIB, el crecimiento de la economía como resultado sería de 1.77%, estiman la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y ONU Mujeres. Nadine Gasman, presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), subrayó que un sistema de cuidados debe verse como una inversión y no como un gasto. “Redistribuir el trabajo de cuidados libera el tiempo de las mujeres y puede verse como un camino para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo”. Hacerlo, dijo, aumentaría en 3.9% la población ocupada respecto de la económicamente activa. Del total de horas que la población dedica al cuidado de otras personas, las mujeres asumen el 71%, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Eso les impide tener un empleo remunerado, o dedicarse más tiempo al que tienen y ganar más dinero. Entre 2019 y 2020, el tiempo que dedican las mujeres a los cuidados no remunerados subió de 19.4 a 25.7 horas semanales . (Economista) <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/sistema-de-cuidados-podria-sumar-a-2-2-millones-de-mujeres-al-mercado-laboral/2021/03/>

Sólo 23% de las multinacionales informan sobre prácticas de género: UNCTAD. (Roberto Morales). A nivel mundial, sólo 23% de las empresas multinacionales informan sobre prácticas de género, destacó la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). En general, indicó en un informe divulgado este lunes, los estándares internacionales de información son clave para generar un impacto positivo. Según la UNCTAD, entre las 100 empresas multinacionales más grandes, solo 23 informan actualmente sobre prácticas de género en sus redes mundiales. El Informe sobre las inversiones en el mundo 2020 de la UNCTAD encontró que alrededor de 70% de las 5,000 empresas multinacionales más grandes del mundo informan ahora sobre los avances en esta área. También la UNCTAD expuso que la regulación y la presión de los inversionistas han llevado a una mejor representación a nivel de directorio, pero no a niveles gerenciales. Además, la implementación de políticas de igualdad de género relacionadas con el trabajo flexible y el cuidado de los niños sigue siendo débil . (Economista) <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Solo-23-de-las-multinacionales-informan-sobre-practicas-de-genero-20210308-0060.html>

Mayor posibilidad de que una mujer renuncie a su trabajo por falta de apoyos: CEEF. (Rubén Migueles). Como resultado de la pandemia, millones de mujeres y hombres perdieron su empleo; sin embargo, son ellas las que se han visto obligadas a renunciar a su desarrollo profesional, pues tienen 1.5% más probabilidad es que los hombres, de pensar en frenar su carrera laboral o en abandonar la fuerza laboral. “La equidad de género en el trabajo, es ya un desafío, pero si un mayor porcentaje de la población femenina se siente obligada a dejar su empresa por falta de políticas de apoyo, terminaremos con menos mujeres en el liderazgo, y en camino de no ser ejemplo para otras profesionales en el futuro. Además, el progreso alcanzado en los últimos cinco años podría borrarse”, señaló Armando Leñero, presidente del Centro de Estudios del Empleo Formal (CEEFF). La mujer se siente imposibilitada para balancear los compromisos laborales y de vida personal, situación que no es nueva. “Lo preocupante es que,

ante el incremento en los niveles de ansiedad y la sobrecarga emocional para esta población, las mujeres estén viviendo el dilema de limitar su desarrollo, e incluso, elegir opciones laborales informales para cumplir responsabilidades en el hogar”, refirió Ivonne Vargas, asociada en el CEEF, para el capítulo Capital Humano. El escenario para las mujeres en México es de riesgo y de un importante retroceso en los avances conseguidos en materia de equidad de género, para el ámbito profesional. De acuerdo con estimaciones internacionales, hasta 2 millones de mujeres están considerando renunciar a su experiencia laboral, en buena medida, por el incremento en tareas domésticas, cuidado de los niños, y el hecho de estar sobre-ofertadas en las industrias con mayor impacto por la pandemia. Las madres tienen tres veces más posibilidades que los padres de ser responsables de las actividades en el hogar, y del cuidado de familiares enfermos bajo este fenómeno de salud, según datos del Informe Women in the Workplace 2020.

(Universal). <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/mayor-posibilidad-de-que-una-mujer-renuncie-su-trabajo-por-falta-de-apoyos-ceef>

Mujeres enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral: Coneval. (Rubén Migueles). Las mujeres en México enfrentan múltiples situaciones de discriminación y exclusión en el mercado de trabajo que se derivan de la construcción sociocultural del género, lo que se traduce en mayores desventajas tanto para su inserción, como durante sus trayectorias laborales, revela un análisis elaborado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). De acuerdo con el Informe sobre Pobreza y Género 2008-2018, en el mercado laboral se observaron seis aspectos que constituyen desigualdades para las mujeres que se agudizan en contextos de pobreza: -La participación económica es más extendida en los hombres. -Los niveles salariales son bajos para ambos sexos, pero en ellas son aún menores. -El trabajo sin remuneración es más frecuente en las trabajadoras. -Los porcentajes del trabajo de tiempo parcial son más elevados en las mujeres. -La exclusión de los sistemas contributivos de seguridad social es más alta en las trabajadoras. También lee: Obligada a la prostitución, condenada como “Zeta”. Por lo que se refiere a la segregación laboral, el 63.8% de los hombres se ocupó en trabajos masculinizados y que representan remuneraciones más altas. El 34.7% de las mujeres se desempeñó en trabajos feminizados y que registran un salario promedio más bajo. Por otra parte, los especialistas del Coneval identificaron en el mercado de trabajo dos aspectos en los que no se observan brechas significativas entre hombres y mujeres; no obstante, expresan la precariedad laboral que permea a la población trabajadora: I. La falta de un contrato laboral: en ausencia de condiciones de pobreza alcanza a alrededor del 40% de los trabajadores y trabajadoras, y en situación de pobreza este porcentaje pasa a aproximadamente 80%. II. La falta de seguridad social otorgada en el empleo afecta a alrededor del 60% de la población empleada que no se encuentra en situación de pobreza, y aproximadamente al 95% en situación de pobreza. Asimismo, se advierte que la brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación económica descendió 8.1 puntos porcentuales entre 2008 y 2018, aun así, la brecha persiste, misma que se acentúa en situación de pobreza. La tasa de participación de las mujeres en este último año a nivel nacional se ubicó en 52% y en los hombres fue de 83%.

(Universal) <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/mujeres-enfrentan-discriminacion-y-exclusion-en-el->

mercado-laboral-coneval

En 2020, más de un millón de mujeres se quedaron sin empleo: Concanaco. (Eduardo de la Rosa). La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur), indicó que, durante 2020 con la pandemia del coronavirus, más de un millón de mujeres dejaron o perdieron su trabajo, lo que significó una disminución de 5.2 por ciento de la población de mujeres ocupadas en México. El presidente del organismo, José Manuel López Campos, señaló que el papel que tienen las mujeres empresarias en todos los sectores productivos del país es muy importante, porque contribuyen a la dinámica económica de México. "Por el distanciamiento social, implementado por la pandemia del covid-19, las trabajadoras independientes del sector terciario resultaron afectadas. Más de un millón de mujeres dejaron o perdieron su trabajo durante 2020, lo que significó una disminución del 5.2 por ciento en la cifra de empleo de mujeres", refirió. Indicó que, en esfuerzo coordinado con mujeres, la Confederación impulsa programas de beneficio que impactan de manera positiva a la sociedad en general, y reconoció que se debe a la sensibilidad con que ellas miran las perspectivas económicas, políticas y sociales. "Todavía hay mucho por avanzar hacia las metas que nos lleven a tener una sociedad incluyente y equitativa, donde las mujeres estén seguras, y sus ideas, acciones y esfuerzos sean parte del cambio para un México más justo, más seguro, más próspero y con igualdad de oportunidades para todos", concluyó en un comunicado. (Milenio) <https://www.milenio.com/negocios/concanaco-mas-de-un-millon-de-mujeres-se-quedaron-sin-empleo-en-2020>

La inclusión de mujeres no debe ser una moda o un mero discurso: CCE. El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) afirmó que la inclusión de mujeres y la diversidad en el país no debe ser manejada como un discurso o una moda, sino que se debe actuar mediante una convicción y trabajar para fomentar estas dos herramientas de participación de las mujeres en la economía. El organismo que dirige Carlos Salazar Lomelín, indicó que, en materia de participación laboral y económica de las mujeres en México, existe un rezago muy importante, ya que el país se encuentra en los últimos lugares de países desarrollados, al ser comparados con el resto de América Latina. "Para el CCE, la inclusión y la diversidad son una convicción. No son un mero discurso ni una moda. Tenemos muy claro que sólo si logramos incluir a todos en la vida social, democrática, laboral y económica del país, podremos avanzar hacia un mejor futuro", aseveró. Ante esto, destacó que han hecho de este tema una agenda prioritaria, donde trabajan para sensibilizar a la comunidad empresarial, y definir acciones concretas para la inclusión laboral y económica de las mujeres. "El año pasado anunciamos los principios de dimensión social del empresariado; en abril pasado se instaló la agenda de género y en agosto instalamos la comisión de inclusión y diversidad del CCE, presidida por Laura Tamayo, de Bayer", recordó. Agregó que firmaron la adhesión del CCE y los 12 organismos miembro a la iniciativa He For She de ONU Mujeres, con 6 compromisos: promover mayor participación de las mujeres dentro de los organismos empresariales; integrar grupos de trabajo y agendas de inclusión; crear conciencia sobre la igualdad de género; promover el uso y adhesión a las herramientas de autodiagnóstico; generar acciones para la eliminación de la violencia de

género en lugares de trabajo y apoyar mejores políticas corporativas de inclusión de género
. (Milennio)

<https://www.milenio.com/negocios/cce-inclusion-mujeres-moda-mero-discurso>

Afecta escasez de guarderías participación laboral. (Jorge Cano). La razón más importante de la baja tasa de participación laboral de las mujeres en México es la falta de guarderías y su poca confiabilidad, según un estudio del Banco Mundial (BM). "La barrera más importante a la participación laboral es la necesidad de proveer cuidados infantiles. Esto no es sorpresa porque la provisión de cuidados de los niños cae sobre las mujeres mexicanas y es la principal razón para dejar de trabajar", aseguró Gabriela Inchauste, economista líder de pobreza del Banco Mundial. Según el estudio "La Participación Laboral de la Mujer en México", el 44 por ciento de las mujeres con baja calificación laboral y el 27 por ciento de las mujeres con alta calificación laboral que abandonan su trabajo; lo hacen para cuidar a sus hijos. Además, el 41 por ciento de las mujeres poco calificadas y el 32 por ciento de las altas calificadas manifiestan que han decidido no trabajar por la poca confiabilidad del sistema de cuidados infantil del País. Según Inchauste, las mujeres dedican más del doble de tiempo en las actividades domésticas y el cuidado que los hombres, por lo que la pandemia ha agravado la carga de trabajo de las mujeres y ha hecho que muchas abandonen sus trabajos. Antes de la pandemia, la participación laboral de las mujeres era de tan sólo 45 por ciento en 2019, comparado con 77 por ciento para los hombres, es decir menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar participaban en el mercado laboral. Luego de 2020, refirió, 1.6 millones de mujeres abandonaron el mercado laboral, reduciendo la participación laboral a tan sólo 41 por ciento de las mujeres en edad de trabajar. Uno de los factores que más favorecería la participación laboral, sería la implementación de un sistema de cuidados infantiles para todas las mujeres, aseguró Aylin Isik-Dikmelik, economista de práctica de protección social y trabajo del BM. De acuerdo con el organismo, un incremento de un centro de atención infantil por cada mil niños, aumenta la participación laboral de las mujeres entre 2.4 a 2.7 puntos porcentuales.

. (Reforma)

<https://www.reforma.com/afecta-escasez-de-guarderias-participacion-laboral/ar2139531?v=2>

Directivas del sector energético plantean retos rumbo a la paridad laboral. (Karol García). Por los altos requerimientos físicos que implica, que incluyen trabajo de campo constante en condiciones de riesgo ya sea en electricidad o hidrocarburos, el sector energético es uno de los que tradicionalmente tienen menor participación de mujeres. Lo anterior puede explicar la parte operativa, pero existe el reto de que en puestos directivos se logre una mayor inclusión prácticamente de uno a uno, de acuerdo con algunas directivas de empresas energéticas mexicanas de la Red de Mujeres en Energía Renovable (Redmeree). De acuerdo con Redmeree, existen pocos datos para la industria energética dentro de los países en vías de desarrollo en lo que respecta a paridad laboral, pero en países industrializados alrededor del 25% de la fuerza laboral se compone por mujeres. De ahí, 40% ocupan puestos de nivel junior hacia abajo y sólo 22% están en puestos gerenciales o de manager y en los niveles directivos o

de los consejos de las empresas o gobiernos sólo 16% son mujeres. Isabel Bazán Barojas, líder de proyectos fotovoltaicos en generación distribuida para Terra Energy, que tiene a su cargo al menos 10 proyectos de forma paralela que van desde 30 hasta 650 kilowatts instalados, uno de los mayores retos con que se encuentran las mujeres en el sector energético es la necesidad de demostrar que tenemos todas las capacidades y habilidades para llevar proyectos adelante con una mujer a la cabeza del proyecto que además es la cara ante el cliente y por tanto la última responsable del crecimiento y evolución de una empresa. Siempre poder demostrar la capacidad que tenemos, de qué estamos hechas, no es fácil, realmente estar en el sector es algo complicado pero también da muchas satisfacciones cuando somos capaces de demostrar que podemos terminar proyectos”, aseguró la ingeniera eléctrica con maestría en Sustentabilidad Energética, con 14 años en la industria.

(Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Directivas-del-sector-energetico-plantan-retos-rumbo-a-la-paridad-laboral-20210308-0083.html>

Cuenta corriente. (Alicia Salgado). Crecimiento con perspectiva de género. Los datos que han dado a conocer el Inegi y el Banco de México sobre la dispar recuperación del empleo entre hombres y mujeres tras la pandemia, provocan la reflexión de si la equidad laboral se resuelve con decretos. El dato es contundente: a diciembre de 2020 se había recuperado 81.3% de los empleos perdidos entre febrero y mayo para hombres, y 67.7% para mujeres, se destaca en el estudio. El dato es todavía más preocupante cuando se pregunta a las personas por qué dejaron el trabajo y dijeron que lo hicieron porque el cierre de guarderías y escuelas les ha obligado a realizar actividades domésticas y de enseñanza de sus hijos, y con más de 2 hijos. Propuesta: ¿y si toman en serio la reapertura de escuelas y guarderías? En este terreno, desde las diferentes estructuras del gobierno se presentó una serie de programas con perspectiva de género, unas enfocadas en el tema de violencia, con la secretaria de Gobernación, Olga Sánchez Cordero; otras, atendiendo los temas inseguridad y movilidad y, finalmente, la económica, encabezada por los secretarios de Hacienda, Arturo Herrera, y del Trabajo, Luisa María Alcalde. Ellos la llamaron “estrategia de crecimiento económico con perspectiva de género”, sume a Inmujeres, de Nadine Gasman, y la CEPAL, de Alicia Bárcena.

. (Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/alicia-salgado/crecimiento-con-perspectiva-de-genero/131642>

Gente detrás del dinero. (Mauricio Flores). Covid-19 y desigualdad de género. No es una efeméride el 8 de Marzo. Si se quiere tomar en serio la agenda de la equidad, se deben tomar en serio estudios como el desarrollado por la investigadora Blanca Velázquez Díaz, un testimonial promovido por la Red de Defensoras Laborales, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert. El documento recopila múltiples testimonios de distintas mujeres sobre su situación individual en el año de la pandemia, sus serias repercusiones contra los derechos laborales de mujeres trabajadoras, principalmente en las maquiladoras donde laboran casi tres millones de personas. Tome nota.

(Razón

<https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/mauricio-flores/treta-sudafricana-colada-in-sabi-426298>

No tires tu dinero. (David Páramo). REMATE PREOCUPANTE. Dicen que algunos con aspiraciones políticas están preocupados por la decisión de la SCJN de establecer el pago de pensiones en UMAS y no en veces salario mínimo. Hubo quienes anduvieron prometiendo a líderes sindicales que ellos se encargarían de un asunto en el que, en el mejor de los casos, ellos sólo tienen que ver transversalmente. Aseguran que el Presidente del país tiene claro que pagar pensiones en veces salarios mínimos beneficia más a los que tienen mayores percepciones y que se tienen que hacer algunos ajustes que beneficien a los de menores ingresos. (**Excélsior**) <https://www.dineroenimagen.com/david-paramo/mayores-fallas-de-seguridad/131640>

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”