

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS PUEBLA

Escuela de Ciencias

Departamento de Actuaría, Física y Matemáticas



**Impacto de las brechas de género en el trabajo no remunerado de los hogares en el
ahorro para el retiro en México**

Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores, presenta la estudiante

Andrea Delgado Lagunes

165579

Actuaría

Dr. Francisco García Castillo

San Andrés Cholula, Puebla.

Primavera 2023

Hoja de firmas

Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores presenta el estudiante

Andrea Delgado Lagunes con ID 165579

Director de Tesis



Dr. Francisco García Castillo

Presidente de Tesis



Dr. Miguel Ángel Reyes Cortés

Secretario de Tesis



Dr. Freddy Palma Mancilla

Índice

1. Introducción.....	1
2. Antecedentes.....	4
2.1 Trabajo remunerado y género.....	5
2.1.1 Mercado de trabajo y género	7
2.1.2 Transiciones laborales, familia y género	8
2.2 Uso del tiempo y género	9
2.2.1 Familia y división del trabajo en los hogares	11
2.2.2 Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.....	12
2.2.3 Seguridad social y trabajo no remunerado	13
2.3 Seguridad social y género.....	13
2.3.1 La seguridad social, antecedentes y perspectivas.....	16
2.3.2 La seguridad social, familias y género	18
2.3.3 Desarrollo de la seguridad social y el género en México	19
3. Preguntas de investigación	21
3.1 Problema de investigación	22
3.2 Objetivo general.....	23
3.3 Objetivos específicos	23
3.4 Hipótesis de trabajo	23
4. Estrategia metodológica	24
4.1 Datos	26
5. Resultados.....	29
6. Conclusiones.....	37
7. Referencias	44

1. Introducción

La seguridad social es la consecuencia del ser humano en estado de inseguridad, es el amparo de la población contra riesgos y contingencias sociales como lo son la enfermedad, accidentes, la maternidad, la vejez y la muerte, buscando el bienestar individual y la prosperidad de la sociedad (Nugent, 1997). Al crecer el sector de la población de la tercera edad, el enfoque hacia la contingencia de la vejez toma relevancia, pues es un sector vulnerable de la población que podría verse en la imposibilidad de subsistir por sus propios medios, pues depende del ahorro para el retiro que habrá realizado para tener una vejez digna.

La esperanza de vida — que se refiere al número promedio de años que se espera viva una persona — es mayor para las mujeres que para los hombres. Así, el envejecimiento poblacional tendrá cara de mujer. Según cifras de la OCDE (2021), para países miembros de dicha organización, la esperanza de vida a los 65 años durante el periodo 2015-2020 fue de 21.3 años para las mujeres, mientras que para los hombres se ubicó en 18.1 años. Por regiones la mayor diferencia de género será en América Latina y el Caribe, donde se pronostica que durante el periodo de 2025-2030 la esperanza de vida del hombre será 5.9 años menor a la de la mujer (ONU Mujeres, 2019).

Cabe mencionar que en México, el 51.2% de la población corresponde a mujeres, donde el 8.63% de dicho porcentaje lo representan las mujeres de 65 años en adelante (INEGI, 2021). Siendo 65 años la edad de jubilación modal, se espera que la mujer viva 13 años más después de su retiro, comparado con los 7 años que se espera que viva el hombre. (INEGI, 2020a). Por tanto, se cumple que la esperanza de vida de la mujer es mayor a la del

hombre. Estas diferencias de género plantean diversos retos en materia de planeación y desarrollo de programas y políticas que brinden atención a la creciente población de edad avanzada.

La presión en los sistemas de pensiones para soportar un aumento en la esperanza de vida de la población es una problemática de la agenda política que se ha convertido en objeto de estudio entre las diversas disciplinas académicas. De manera particular, la extensión que tendrán las bajas pensiones y la necesidad de los pensionados de recibir ayuda externa ha aumentado de una forma que no se habría considerado años atrás. Además, la mayor esperanza de vida femenina representa un factor más a considerar al analizar los sistemas de pensiones, siendo esta la razón por la cual los ahorros para el retiro de las mujeres deben ser suficientes para cubrir un mayor número de años. (INEGI, 2020a).

Así, surge la preocupación por analizar las condiciones de vida de las personas mayores. La seguridad económica en la vejez, de manera particular la seguridad de ingresos representa un objetivo fundamental. Por seguridad de ingresos, se denotan los ingresos ya sean obtenidos como salario o en forma de seguridad social, abarcando la garantía de recepción de ingresos tanto en la vida laboral como en la vejez al momento de jubilación (ILO, 2004).

Sin embargo, el riesgo de sufrir pobreza en la vejez se da a raíz de las desigualdades entre hombres y mujeres en etapas anteriores de su vida. Pues, la vida laboral de la mujer es corta e interrumpida debido a su rol en la dinámica familiar y su relevancia en el trabajo no

remunerado, por consecuencia la participación en el trabajo remunerado es menor. Esto resulta en menores capacidades de ahorro formal para el retiro (Vaca, 2018; CONSAR, 2018).

Esta investigación tiene dos objetivos principales. Primero, identificar las brechas de género en actividades domésticas y de cuidados no remuneradas en los hogares. Esto permitirá comprender de mejor manera la interacción entre dichas actividades no remuneradas y la participación en el mercado de trabajo de las mujeres. El segundo objetivo corresponde a la cuantificación de los impactos que las brechas en actividades no remuneradas tienen para el acceso e intensidad de participación en el ahorro formal para el retiro. Así, se busca poder conocer cómo se refleja la brecha de género en el acceso e intensidad de participación laboral de la mujer, pues deriva en carencias en los planes de pensiones y como consecuencia en el bienestar al llegar a la tercera edad.

El presente trabajo está estructurado como sigue. En primera instancia se encuentra el marco teórico conformado por una revisión de la literatura relevante en seguridad social, género y trabajo no remunerado. Posteriormente se encuentra definida la pregunta de investigación que se busca responder a lo largo de la investigación. Después se justifica la selección de variables y modelos utilizados, para después poder hacer un análisis de los resultados. Finalmente se resumen los hallazgos encontrados, para abrir camino a nuevos enfoques en la investigación del impacto que generan las brechas de género en el trabajo no remunerado y las implicaciones que conllevan en la seguridad social.

2. Antecedentes

A través de los años, los cambios sociales han transformado los roles de género, en particular, las mujeres se han enfrentado a un rezago en el mundo laboral por su rol doméstico dominante, en donde la maternidad, cuidados a personas de la tercera edad y tareas domésticas, consolidan una reducción en el tiempo que se podría dedicar a reclamar protagonismo en su independencia económica.

De acuerdo con Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson (2000), se identifican tres perspectivas teóricas sobre cómo se asigna el trabajo doméstico. La primera es la disponibilidad de tiempo, seguida por la relativa perspectiva de recursos, finalizando con la perspectiva de género. Ahora bien, se ha determinado que la primera perspectiva está ligada al tiempo disponible en el hogar, así como, a la falta de disponibilidad para el mundo laboral. En otras palabras, la persona que disponga de mayor tiempo disponible tras las actividades destinadas al mercado laboral sería quien lleve a cabo la mayor parte del trabajo doméstico. Ciertamente, el mercado valora más el trabajo masculino, ya que, los varones dedican mayor número de horas al trabajo remunerado, resultando en las mujeres realizando el mayor trabajo del hogar. Lo que da lugar a la siguiente perspectiva, que habla sobre los recursos relativos, donde se explica la relación de poder entre el hombre y la mujer. De nueva cuenta, debido a condiciones de mercado, los hombres podrían tener mejores recursos (ingresos) para negociar con las mujeres la realización de las actividades domésticas. En consecuencia, los ingresos se traducen en términos de poder en la dinámica familiar, lo que justifica el evitar las tareas domésticas. Así, las primeras dos perspectivas han sido fuertemente criticadas por perpetuar las desigualdades de género, esto ocasiona una desventaja para las mujeres en términos de

bienestar económico al designar su tiempo al trabajo no remunerado. Por último, la perspectiva de género explica el rol que juega la mujer en el hogar, al tener el rol de esposa y madre, el cual se encuentra íntimamente ligado a las expectativas de realizar las tareas del hogar, donde los resultados esperados son una casa limpia (Brines 1994; Robinson & Milkie 1998).

Con esto en mente, en 2015 varios miembros de la Organización de las Naciones Unidas, México incluido, adoptaron el compromiso de movilizar los medios necesarios para cumplir con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015). Dentro de sus objetivos, en el objetivo 5, llamado igualdad de género, se plantea no solo lograr la igualdad en el mercado laboral, dado que sistemáticamente se le niega a la mujer la oportunidad de un trabajo remunerado digno, sino que también destaca la existencia de una división desigual del trabajo no remunerado, la cual sigue siendo un obstáculo persistente en la vida laboral de la mujer, afectando negativamente sus ingresos y su oportunidad de poder ahorrar para su retiro. (PNUD, 2021). Este objetivo está enfocado en el empoderamiento femenino, pues busca mejorar la posición social y económica de la mujer. Sin embargo, para poder profundizar en este tema, es importante entender la manera en que el género interactúa con otras dimensiones.

2.1 Trabajo remunerado y género

La búsqueda de la independencia económica, personal y sociocultural de la mujer ha impulsado cambios sociales a través de las décadas, entre los hitos importantes de esta evolución de la mujer en su rol social cabe destacar el acceso a la educación (Vitoria-Gasteiz,

1995). De acuerdo con el INEGI (2020b), en México 60.6% de las mujeres de 3 a 29 años se encuentran en la escuela, además el 49.2% de las mujeres tienen una educación superior (que incluye estudios de profesional, maestría y doctorado).

Con esta preparación se le abre a la mujer las puertas a la demanda laboral que le posibilitan construirse una carrera. Para esto, los roles de género se deben ajustar a nuevas dinámicas donde el trabajo doméstico tiene que ser renegociado, no obstante, las normas sociales aún siguen dictando que el comportamiento y responsabilidades de crianza y tareas del hogar son exclusivamente de la mujer (McRae, 1993).

Otro desafío que merece ser mencionado es el trabajo informal, los trabajadores que pertenecen a este sector no pagan impuestos ni contribuyen a la seguridad social. Así, otra de las limitantes que enfrenta la mujer, es su marcada representación en dicho sector, el cual se caracteriza por no cubrir prestaciones sociales y la falta de derechos laborales, donde aproximadamente 3 de cada 10 mujeres asalariadas trabajan en la informalidad de forma ilegal (INEGI, 2020c). Para las mujeres esta es una alternativa para conciliar su trabajo en el hogar. A modo de ejemplo, en el año 2016 en México, el 29% de la población femenina se encontraba en el sector informal y el 11% se encontraba en el sector doméstico mal remunerado (CEAMEG, 2016).

De esta manera a pesar de los avances para potenciar la seguridad económica de la población femenina, se requiere un cambio sistémico, tanto cultural, político y económico

para garantizar que la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre, en donde las condiciones propicien una sociedad donde ella no tenga que limitar su oferta de trabajo.

2.1.1 Mercado de trabajo y género

México cuenta con bajas tasas de participación femenina en la fuerza laboral, para mayo de 2020 esta tasa fue de 35.3 por ciento. Si bien, estas cifras figuran a las observadas en el país en la década de los años 90 hay que tomar en cuenta que estas cifras se sitúan en la emergencia sanitaria que afecto toda la economía. Además, para 2019 dicha participación fue de 45 por ciento frente a un 77 por ciento de fuerza laboral masculina, es decir, antes de la pandemia del COVID-19, en México ya se contaba con barreras que imposibilitan que la mujer se desarrolle en el campo laboral (INMUJERES,2020; Inchauste, et al., 2021).

Entre ellas cabe mencionar la brecha salarial, definida por la ONU Mujeres (2021) como el porcentaje de la diferencia salarial entre hombres y mujeres entre el salario de los hombres. De acuerdo con la OECD (2015) la brecha salarial de género en México fue del 54.5%.

Esta cifra se interpreta bajo los siguientes escenarios: las mujeres buscan un empleo de tiempo parcial, con menor paga salarial, o simplemente no persigan una carrera profesional para conciliar con sus deberes domésticos, pero si este no fuera el caso y si se buscara pertenecer a la fuerza laboral, las mujeres están subrepresentadas en los niveles de trabajo de altos mandos (OECD, 2012). Se estima que, si se superara la brecha de fuerza laboral y la brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, ellas experimentarían

un aumento en sus ingresos de hasta 94.5% (Staszewska & Daphne, 2015). Disminuyendo la probabilidad de que se enfrenten a la pobreza en la vejez.

2.1.2 Transiciones laborales, familia y género

Brines (1994) argumenta que en un matrimonio la cantidad y tipo de trabajo doméstico se reparte de acorde a sus roles de género, donde el ser madre y esposa es predominante para la mujer y así su densidad de cotización baja considerablemente al formar una familia. Por lo que, una vez que la mujer entra a la fuerza laboral, las familias nucleares, donde el sostén económico es el hombre, deben ser modificadas y, por consecuencia de estos cambios socioculturales, se requiere del Estado para apoyar en el cuidado infantil (Staab & Gerhard, 2009).

No obstante, la oferta institucional de estos servicios cuenta con una cobertura limitada y con heterogeneidad territorial por la falta de políticas públicas en este asunto. En México los principales proveedores de cuidado infantil son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría de Bienestar y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF). Esta oferta institucional se encuentra fragmentada y como consecuencia, sus programas, gestión y elegibilidad varían por institución y entidad federativa. Aunado a esto, la falta de confianza en dichos servicios es un factor determinante que imposibilita el ingreso laboral de la mujer y reforzando la idea de que la mujer está encargada de la crianza y cuidado de los hijos (Inchauste, et al., 2021).

Asimismo, la prestación de la licencia de maternidad por el IMSS es de hasta 84 días de descanso sin generar semanas cotizadas, donde se ofrece un subsidio del 100% de su último salario diario de cotización a partir de las 30 semanas cotizadas. Por otro lado las licencias parentales solo otorgan cinco días con goce de sueldo, reforzando el estereotipo de la baja corresponsabilidad del cuidado infantil del hombre (IMSS,2023; Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2017).

De esta forma, debido a las limitantes a las que se enfrentan las trabajadoras de segregación profesional con carreras interrumpidas en donde perciben menores retribuciones y consecuentemente cuentan con una menor intensidad de cotización, no da pie al ahorro de contribuciones voluntarias para el retiro (Molina, 2020).

2.2 Uso del tiempo y género

Como indicador de las jornadas de trabajo, se tiene el concepto de carga global de trabajo, donde se considera la carga combinada de la demanda del trabajo remunerado y no remunerado. Al modificar el concepto de trabajo incluyendo ambas cargas, se visibiliza el tiempo dedicado a todas las dimensiones de tareas domésticas (Scuro, 2011).

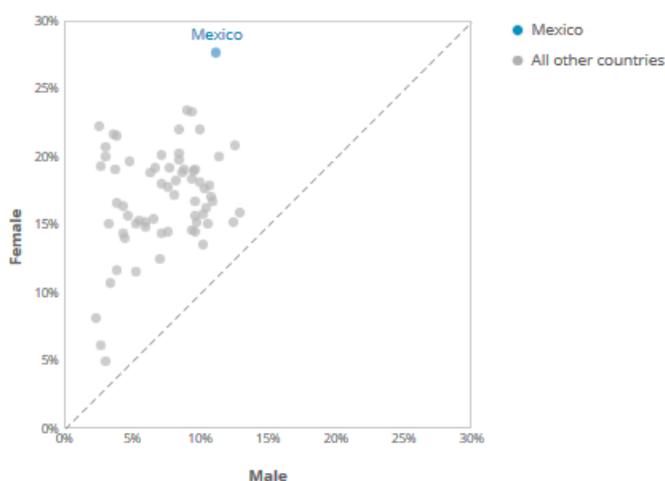
El trabajo no remunerado conlleva un costo de oportunidad, pues ese tiempo invertido en actividades necesarias para el buen funcionamiento del hogar como lo son la preparación de alimentos, limpieza y administración del hogar por nombrar algunas, podría ser invertido en actividades relacionadas con el mercado laboral.

La división del trabajo remunerado y no remunerado en el hogar evidencia en qué proporción se están generando ingresos o incluso si no existen tales, reforzando la percepción de que la mujer tiene una posición económica inferior en la sociedad, y así limitando su independencia económica (Sen, 1987).

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) alude al trabajo no remunerado como la pandemia invisible, pues dentro de la economía mexicana estima que para 2020 si el trabajo no remunerado fuera un sector sería del 28% del PIB, asimismo si las mujeres que se dedican al trabajo no remunerado se sumaran al mundo laboral para 2030, 8.2 millones de trabajadoras podrían aportar a crecer el PIB nacional un 15% (IMCO, 2020).

Como se puede observar en el gráfico siguiente, es relevante denotar la carga de trabajo no remunerado de las mexicanas frente al resto del mundo pues ellas dedican un 25% más de valor económico en estas labores que ellos (Banco Mundial, 2019).

Proportion of time spent on unpaid domestic and care work, by sex (% of 24 hour day)



Fuente: Banco Mundial (2019) con datos de División de Estadística de las Naciones Unidas.

Por otra parte, se puede recalcar la urgencia de la población mexicana de renegociar las actividades no remuneradas, pues aunque paulatinamente se ha incorporado a la mujer en el mercado laboral, este proceso no ha sido paralelo a la incorporación del hombre en el trabajo doméstico.

2.2.1 Familia y división del trabajo en los hogares

La repartición de tareas domésticas en el hogar se puede manifestar a través de la tesis de especialización de Becker (1965), modelo donde explica la asignación del tiempo. Considerando al hogar como una empresa que produce bienes adquiridos por los miembros del hogar en el mercado durante el tiempo. El tiempo del que disponen se puede utilizar de tres maneras distintas: en el mercado laboral para obtener ingresos que permitirán el acceso a bienes y servicios (trabajo remunerado), otra forma de invertir el tiempo sería en la producción doméstica (trabajo no remunerado) y la última forma en el consumo de bienes y servicios (consumo). Para saber de qué manera los miembros del hogar repartirán su tiempo Becker explica el principio de la ventaja comparativa, donde cada miembro dedicará su tiempo en las actividades que realice con menor costo de oportunidad. Subsiguientemente la brecha de género que existe en los mercados laborales es el incentivo más importante para que la persona con menor salario se dedique en mayor proporción a la producción doméstica.

La tendencia es avanzar hacia un estilo de vida balanceado en el aspecto tanto laboral como en el familiar, donde se debilite la tesis de la especialización. Pues esta tesis no considera la resiliencia de la mujer para conseguir recursos, donde cabe resaltar que, consecuentemente esto la empujará hacia el trabajo informal. A manera de ejemplo García

& Oliveira (1994) denotan que a raíz de la crisis económica que experimentó México a partir de 1982, se movilizó la oferta de mano de obra de la mujer en los sectores populares para subsanar gastos.

2.2.2 Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados

García & Pacheco (2000) sostienen que no siempre se cumple que a mayor pobreza, habrá más perceptores de ingreso por hogar, pues predominan las limitaciones impuestas por el mercado laboral y las sociodemográficas, además encontraron que la mujer es más propensa a trabajar si su cónyuge se encuentra sin ingresos, o si tiene un mayor nivel de escolaridad.

Incluso si la mujer tuviera intenciones de insertarse al mercado laboral, la necesidad de cuidado en México es significativa. Pues se indica que un 37% de los hogares tiene un infante de 0 a 6 años o una persona adulta de 60 años, quienes requieren de cuidados (Galindo, García & Rivera, 2015). Este es un factor determinante en inhibir a la mujer de la oferta laboral, esto por la sobrecarga que representa el cuidado combinado con su trabajo remunerado. El debate del rol sistémico del trabajo de cuidado visibiliza las carencias del trabajo no remunerado en el proceso de acumulación capitalista. Dando lugar al desarrollo del concepto de economía del cuidado, donde se engloban todas “las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven” (Rodríguez, 2015).

A pesar de que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha sido referente en la homogeneización de las Encuestas Nacionales de Uso de Tiempo (ENUT),

las cuales han ayudado a visibilizar las actividades diarias que realizan los diversos grupos poblacionales desde un enfoque cualitativo, es urgente la valoración adecuada del efecto restrictivo del trabajo no remunerado, la baja inserción laboral y la perpetuación de las brechas salariales para así evaluar las contribuciones de las actividades domésticas en el trabajo remunerado (García, 2019).

2.2.3 Seguridad social y trabajo no remunerado

En 1995 la Organización de las Naciones Unidas celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, donde se concretó un nuevo enfoque en las políticas públicas, el mandato de la transversalidad con la finalidad de que la perspectiva de género este integrada en las legislaciones, en México la entidad encargada de la transversalización del derecho a la seguridad social es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual firmó un convenio con el IMSS en 2016 donde se compromete a aumentar plazas en guarderías y facilitar la tramitación del subsidio por maternidad (Huertas, et al., 2016).

2.3 Seguridad social y género

En México los servicios de salud, pensiones y riesgos laborales están conformados por un sistema de protección social administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), principalmente.

Siendo el IMSS la institución de seguridad social con más derechohabientes en México, es relevante mencionar los dos tipos de regímenes en los que se encuentran los

derechohabientes: el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El artículo 11 de la ley del Seguro Social, establece que dentro del régimen obligatorio se cuenta con cinco ramos que se financian por contribuciones del trabajador, patrón y el Estado. Estos ramos son: riesgo de trabajo, seguro de enfermedades y maternidad, seguro de invalidez y vida, retiro por cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales (SCJN, 2007).

Así, el IMSS ofrece pensiones donde se asegura brindar un ingreso recurrente en la vejez, el cual se espera que sea estable para promover el bienestar en la tercera edad. El monto esperado se calcula considerando factores como lo son: edad, género, años de cotización y el salario promedio. Otro elemento importante es el saldo en la AFORE (siglas que corresponden a Administradora de Fondos para el Retiro), el cual es un fondo de inversión privado creado en 1997 con la intención de reemplazar el antiguo sistema de pensiones del régimen de 1973 (PENSIONISSSTE, 2020) .

En el esquema del sistema de pensiones en México encontramos cuatro pilares. El pilar cero, que corresponde al no contributivo, es la pensión básica con financiamiento público; posteriormente se tiene el pilar uno, conocido como pensión de beneficio definido o de reparto, y es donde se encuentra la Ley del Seguro Social de 1973. A continuación, se define el pilar número dos, en el que se sitúa la Ley del Seguro Social de 1997, el sistema vigente de México, denominado pensión de contribución definida o pensión de capitalización individual. Este es el pilar donde los fondos acumulados en el AFORE son invertidos en distintos instrumentos financieros con la finalidad de generar rendimientos y que junto con los ahorros del trabajador constituirán los beneficios de la pensión. Por último el tercer pilar

representa los distintos tipos de ahorro voluntario, como son las cuentas individuales para el retiro o los planes personales de instituciones financieras (Villareal y Macías, 2020).

De esta manera las pensiones individuales quedan definidas en función de la densidad de cotización¹, el nivel salarial y las contribuciones voluntarias depositadas en la cuenta individual para incrementar el monto de jubilación. Al contar con al menos 750 semanas de cotización tiene derecho a servicios de salud y con al menos 1,000 semanas derecho a una pensión a partir de los 65 años (Correa, et al., 2021).

A todos los trabajadores que empezaron a cotizar después del 1 de julio de 1997, se les aplica la reforma de dicho año, la cual conlleva grandes diferencias comparada con el régimen del 73, a modo de ejemplo se puede remarcar que para el régimen del 73 son necesarias 500 semanas cotizadas, tener un mayor número de semanas se cuentan como excedente. Por otro lado, una reforma reciente redujo el número de semanas requeridas de cotización en el régimen del 97 a 750 semanas en 2020, no obstante, este número empezó a aumentar en 2022 por 25 semanas hasta llegar a 1,000 semanas de cotización en 2031. Nolasco (2022) afirma, que no es la mejor reforma, pues las pensiones de contribución definida son hasta 50% menores que las pensiones de beneficio definido.

Ahora bien, estas pensiones son menores para las mujeres. En 2017 la población femenina de 65 y más años pensionada con el régimen del IMSS de 1997 que ganaba hasta

¹ La CONSAR define la densidad de cotización como la proporción de tiempo que el trabajador cotiza al sistema de pensiones durante su vida laboral.

un salario mínimo mensualmente era de 47.6% frente a un 36.8% en los hombres, evidenciando la poca cobertura que ofrece la pensión derivada de contribuciones. Asimismo, el 99.8% de los hombres cuentan con una pensión de forma directa, en cambio, solo el 52.9% de las mujeres cuentan con este beneficio, el resto corresponde a pensiones derivadas (Ramírez, et al., 2020). Poniendo en evidencia que su acceso a pensiones es principalmente de forma indirecta debido a su poca participación laboral.

2.3.1 La seguridad social, antecedentes y perspectivas

El sistema de beneficios definidos que propone la reforma de 1973 cayó en desuso debido a que sus fundamentos quedaron obsoletos ante la inminente transición demográfica, fenómeno poblacional en el cual la población envejece haciendo insostenible al sistema de pensiones pues se recalca la necesidad de reducir la carga fiscal del sistema financiero (Villagómez & Hernández, 2009).

Anteriormente el régimen del 73 pagaba en proporción al salario base de cotización (SBC) por los últimos 10 años de cotización, no obstante James, Cox & Wong (2003) estiman que esta proporción del SBC varió de manera negativa, de un 13% para trabajadores con altos ingresos hasta un 80% para los trabajadores de ingresos bajos. De manera contraria el incremento de excedente una vez cumplidas las 500 semanas de cotización varió positivamente con un SBC de 56% por año.

Las cuentas administradas por AFORES, producto de las reformas de 1995, se definieron por contribuciones de un porcentaje salarial fijo, llamado cuota fija, la cual

asciende al 6.5% del SBC. Desglosando este porcentaje el 0.225% es aportado por el gobierno, 14.15% por el patrón y el porcentaje restante de 1.125 por el trabajador. Con estas aportaciones se puede obtener un retiro programado, rentas vitalicias o pensión garantizada (OECD, 2011).

Sin embargo, el 9 de diciembre de 2020 se aprobó una reforma a la Ley del Seguro Social, dando lugar a un periodo de transición que inició el 1 de enero de 2021. De acuerdo con la reforma, se incrementó a 15% del SBC el porcentaje de las aportaciones correspondientes al patrón (Banxico, 2021).

La reforma vigente al sistema de pensiones de los trabajadores otorgada por el IMSS fue aprobada en 1995, año en el cual México enfrentaba una crisis económica y financiera. En el año de 1994 el peso se había devaluado y el ahorro externo, altamente volátil era uno de los causantes, por ende, se propuso como objetivo principal la promoción del ahorro interno como fuente de financiamiento. Esta reforma significó la transición hacia un sistema de capitalización total basado en cuentas individuales (Villagómez y Hernández, 2009).

A lo largo de la vida laboral, las personas afiliadas al IMSS generan rendimientos sobre la inversión en su cuenta de AFORE, aquí aplica el principio del ahorro, pues para conseguir mayores rendimientos y no resultar afectado por minusvalías, el dinero debe de estar invertido por un mayor tiempo. A estos rendimientos se le deben descontar las comisiones por los servicios prestados por las AFORES (SURA, 2022).

Una vez alcanzada la edad de retiro, se recibe una pensión donde el monto depende del saldo acumulado en la cuenta del AFORE. Este monto se actualiza anualmente de acuerdo con la inflación (PENSIONISSSTE, 2022). A pesar de los esfuerzos del régimen del 97, de acuerdo con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) el monto pensionario que acumula la mujer podría ser de hasta 43% menor que el de un hombre, por lo que aún se deben evitar condiciones de elegibilidad y las acotadas trayectorias salariales (CONSAR, 2018).

2.3.2 La seguridad social, familias y género

Un sistema de pensiones tiene dos propósitos principales: garantizar la sustentabilidad del sistema para las generaciones futuras y aminorar los cambios de ingresos durante la vida laboral y la vejez. De esta forma en los distintos planes de jubilación tienen dos prioridades: determinar las contribuciones, (montos que se invierten en activos) o el aseguramiento de los beneficios, (los cuales se suelen establecer como un porcentaje del salario que percibía el trabajador). Estos montos suelen ser insuficientes pues dependen de factores como lo son rendimientos y la mortalidad de los pensionados (Pérez & Hernández, 2012).

Para estudiar a un régimen de bienestar desde una perspectiva de género, se debe analizar si es un esquema de seguridad social basado en un modelo dual de hombre/proveedor y mujer/cuidadora, como estipula Campillo (2005), evaluando el “nivel de provisiones de servicios sociales y de la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo de las mujeres casadas”. Pues el derecho a la seguridad de la mujer no es como derechohabiente, sino como beneficiaria de los beneficios que goza el hombre.

Por lo tanto, a diferencia de los países desarrollados, en América Latina el bienestar descansa en gran medida en las redes sociales de apoyo, como lo son las familias. Por su parte los regímenes europeos de bienestar están cubiertos por un Estado consolidado y un mercado formal. Además, en América Latina se cuenta con esquemas de seguridad social segmentados y altamente excluyentes, esto se explica por sus mercados laborales insuficientes y precarios, y la gran desigualdad en la distribución de recursos. Así, los mecanismos de protección social resultan insuficientes para cubrir a la población ante contingencias sociales (Martínez, 2008).

2.3.3 Desarrollo de la seguridad social y el género en México

El régimen de bienestar en México se ha desplazado a una combinación del Estado y la prestación privada de servicios donde la provisión de beneficios sociales es segmentada (Marcel, 2008; Martínez, 2005). Sobre las reformas estructurales de 1995, el IMSS representa un sistema de capitalización individual, donde sustituye al sistema público y de reparto. De esta manera, la relevancia de las contribuciones individuales en el sistema de pensiones ha ocasionado una mayor dependencia de las mujeres hacia las pensiones no contributivas (Salvador, 2007).

El antiguo sistema favorecía en medida de los últimos años cotizados, por tanto, debido a la inflación y el crecimiento real de los salarios, una mujer que trabajó a temprana edad antes de tener hijos tendrá una pensión basada en salarios bajos comparados con el salario que ganaría a edades de 60 a 65 años. Por el contrario, en el régimen actual las contribuciones tempranas agregan más al valor presente de los beneficios vitalicios ya que el

interés compuesto excede la tasa de crecimiento de los salarios. Las razones de beneficios vitalicios aumentan para las mujeres casadas en el nuevo sistema, pues son receptoras no solo de transferencias públicas netas, sino también de privadas dentro del hogar vía pensiones conjuntas. El beneficio público redistributivo es de particular importancia para las mujeres pues ellas perciben menores ingresos vitalicios (James, et al., 2014).

Por su parte, la reforma de 1995 enfrenta diversos problemas como lo son baja cobertura, bajo nivel de eficiencia, aumento del empleo informal y nula consideración a los efectos diferenciados por razones de género (Pautassi, 2002). Desde luego, en un contexto de envejecimiento poblacional, las pensiones son fundamentales para asegurar el bienestar en al llegar a la edad de retiro.

En otras palabras, el mercado laboral debe complementarse con sistemas de protección social, pues la desigualdad laboral no es la única causante de las brechas de género en el ahorro para el retiro, al plan pensionario de la Ley del Seguro Social de 1997 le hace falta tener una perspectiva de género, ya que a pesar de que se cuenta con un sistema conformado por el principio de igualdad, no se tiene en cuenta la “doble jornada” como la nombra Molina (2020), refiriéndose a la carga reproductiva y productiva, donde establece que es imposible pretender que un sistema público sea neutro al instituir una red de seguridad social para las trabajadoras y aunque concurren a políticas de mercado es precisa la conciliación de vida laboral y personal para que paulatinamente se pueda cerrar la brecha que existe en las pensiones.

Para garantizar que las leyes promuevan la igualdad de la mujer se podrían tomar medidas que estimulen la inserción de la mujer al mercado laboral, como lo son: implementar un mayor número de servicios de cuidado, mejorar las licencias de maternidad mediante el financiamiento público e incluso potenciar la oferta de servicios de transporte ofreciendo un mejor acceso (Macías & Medina, 2022).

3. Preguntas de investigación

Con la literatura del capítulo anterior se definió el funcionamiento de la reforma de la Ley del Seguro Social de 1997, describiendo el sistema de capitalización individual que depende de los ahorros personales y el rendimiento de las AFORES para garantizar una vida digna en la vejez. De igual forma, se señaló el cómo se distribuye la carga global de trabajo, donde la mujer tiene un rol predominante en el trabajo no remunerado, lo que limita su capacidad de ahorro para el retiro. Además, se identificaron brechas de género que imposibilitan a la mujer a una completa inserción a la demanda laboral, como lo es la brecha salarial, la carencia de oportunidades educativas y la escasez de servicios para el cuidado infantil que sean asequibles y accesibles.

En este contexto, el ámbito actuarial juega un papel fundamental en el sistema de pensiones, pues es el responsable de crear planes financieros sostenibles. De esta forma, se debe poder garantizar una pensión solvente y vitalicia, donde se cumplan los compromisos de pago a largo plazo. Para esto, se evalúan diversos factores demográficos, como lo son el cálculo de la esperanza de vida y las tendencias poblacionales. La identificación de una próxima transición demográfica hacia una población envejecida denota la relevancia de un

sistema pensionario donde los niveles de contribuciones y beneficios garanticen su solvencia y proporcionen remuneraciones adecuadas para los trabajadores. Esto con una perspectiva de género hacia el sector femenino de la población pues, debido a su mayor esperanza de vida, su pensión vitalicia dura más tiempo, pero a causa de su baja densidad de cotización, tendrá un monto menor e insuficiente para poder gozar de independencia económica y, por ende, bienestar en la vejez.

3.1 Problema de investigación

Como resultado de la reforma al Sistema de Pensiones de 1997, se tiene un sistema de capitalización basado en cuentas individuales, donde la remuneración que ofrece el salario y por ende el tiempo dedicado a la oferta laboral, son factores que determinan la posibilidad del ahorro para el retiro. Un reto predominante para los sistemas pensionarios es lograr la adecuada equidad de género, donde la gran interrogante es identificar los factores que causan la baja densidad de cotización de la mujer.

En particular, la mujer enfrenta dificultades para alcanzar altas tasas de remplazo en el Sistema Pensionario, pues su relevancia en el trabajo no remunerado le impide cumplir con el requisito de 1,000 semanas de cotización requeridas para obtener una pensión. Además, tanto las contribuciones voluntarias encaminadas al ahorro personal y los rendimientos en las cuentas de AFORE son menores debido a las acotadas trayectorias laborales, las cuales se ven determinadas por las demandas de actividades no remuneradas en los hogares.

3.2 Objetivo general

El presente trabajo tiene como objetivo principal el identificar las brechas de género en actividades domésticas y de cuidados no remuneradas en los hogares, con la finalidad de conocer su impacto en los patrones de inserción laboral de hombres y mujeres, que resultan en diferencias en el acceso e intensidad de participación en los sistemas de ahorro para el retiro.

3.3 Objetivos específicos

Concretamente, los objetivos específicos que se plantean en esta tesis se enlistan a continuación:

- Medir brechas de participación en trabajo no remunerado de los hogares por sexo.
- Medir el impacto que tienen las brechas en trabajo no remunerado en la participación de las mujeres en actividades remuneradas.
- Estimar el impacto de las brechas mencionadas en el ahorro para el retiro de la población femenina.

3.4 Hipótesis de trabajo

Como sostiene la revisión de la literatura, existen barreras que imposibilitan la equidad de género, de manera particular la mujer experimenta tanto en el trabajo no remunerado, como en el mercado laboral, una brecha de género visible. Una consecuencia de los retos que enfrentan las mexicanas son los bajos ingresos económicos en la vejez debido a que dependen de la trayectoria laboral.

De esta manera se espera que la brecha de género persista debido al rol tradicional de la población femenina en el ámbito familiar, donde la mayor parte del tiempo está destinado a trabajos no remunerados que no generan derechos pensionarios. Se espera observar una distribución desbalanceada entre el trabajo remunerado y todas las diversas actividades que se engloban en actividades domésticas y de cuidado, donde el trabajo no remunerado sea predominante para la mujer. Por su parte, se prevén resultados inversos para el hombre, es decir, teniendo una distribución del tiempo con mayor relevancia en la oferta laboral. Ambos resultados serán las bases para determinar la diferencia que existe en el ahorro para el retiro entre géneros.

4. Estrategia metodológica

Como instrumento para el análisis demográfico, se elaboraron tablas de mortalidad para hombre y mujer, las cuales permiten analizar la mortalidad de la población en un periodo de tiempo y cohorte determinada. La importancia de esta herramienta radica en la información que proporciona sobre mortalidad y esperanza de vida. Por tanto, su relevancia para la planificación de políticas públicas relacionadas al envejecimiento poblacional. Concretamente, esta herramienta actuarial sirve para determinar el tiempo que se espera que viva una persona y por ende espera recibir una pensión vitalicia, conocer las tendencias de mortalidad sirve para calcular las contribuciones necesarias para cubrir los costos que conlleva la jubilación.

Las tablas de mortalidad se encuentran basadas en las funciones biométricas, las cuales se detallarán a continuación (Instituto Nacional de Estadística, 2009):

- Población, $P_{x,x+n}$: se registra la población viva en ese momento para cada grupo de edad.
- Muertes, $D_{x,x+n}$: denomina, para cada grupo de edad el número de personas que mueren en ese año.
- Tasa específica de mortalidad, m_x : muestra el número de individuos de la cohorte que fallecen a la edad x , donde mide la incidencia del fenómeno en cada generación.
- Promedio de años vividos en el último año de vida x , a_x : equivale al tiempo promedio vivido en el año x por los individuos de la cohorte que mueren a edad x .
- Función de probabilidad de muerte, q_x : corresponde a la probabilidad asociada a que un individuo perteneciente a la cohorte que sobrevive hasta la edad x , muera a dicha edad.
- Función de sobrevivientes, l_x : constituye el número de individuos de la cohorte inicial que llegaron con vida a la edad x . Esta es una función decreciente.
- Función de defunciones, d_x : representa el número de defunciones de la cohorte entre las edades x y $x + n$. De aquí se deduce que $d_x = l_x - l_{x+1}$. Para este análisis se usaron grupos de edad por lo que la función de defunciones se denota ${}_n d_x$, donde n representa el número de años del grupo de edad.
- Población estacionaria a edad x , L_x : se define como el tiempo (en años) total vivido por la cohorte con edad x .
- Función de tiempo vivido entre x y los grupos de edad siguientes, T_x : Esta función está comprendida por el tiempo que le falta vivir a la cohorte. Por lo que va desde x hasta su extinción.

- Esperanza de vida a edad x , e_x : Es el número de años que se espera que un individuo perteneciente a la cohorte le restan por vivir. Su valor se obtiene de la razón del tiempo total que le resta por vivir a la cohorte de edad x entre el número de sobrevivientes a dicha edad.

Con la finalidad de poder medir la forma en que las personas distribuyen el tiempo de acuerdo con el género, se implementó un método tradicional que consiste en estimar la expectativa de vida activa. Este es un concepto de las tablas de vida activa. Se aplica para proporcionar información del promedio de años que se espera que pertenezca al mundo laboral la población económicamente activa² (PEA). Para este método es necesario tener tablas de mortalidad de la PEA, de esta manera, las tablas de mortalidad sirven para tener un modelo probabilístico presentado por cohortes y su participación en la demanda laboral. (Partida, 2019). Con esta información se podrá contrastar el uso de tiempo entre la población general y la población integrada en la fuerza laboral, su fórmula es como sigue:

$$\alpha_x = \frac{\text{Población integrada a la fuerza laboral para edades } x \text{ y } x + 5}{\text{Población entre las edades } x \text{ y } x + 5}$$

4.1 Datos

Para el presente análisis se requirió conocer cómo se distribuye el tiempo de la población en actividades tanto remuneradas, como no remuneradas. Esta información estadística fue proporcionada gracias a la Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (ENUT). Para esta

² Conjunto de personas que se encuentran en edad laboral y forman parte de la población activa de un país. Esto representa la cantidad de personas que se han integrado a la fuerza laboral.

investigación se analizó la información del año 2014 y 2019, siendo esta la encuesta más reciente. Esta información permite contrastar las diferencias observadas en 5 años.

Una característica por destacar de la ENUT es que está basada en una metodología probabilística que permite hacer inferencias sobre toda la población. Esta herramienta fue de gran utilidad para poder medir las brechas de género en las cargas de trabajo global y la permanencia de los roles de género en la producción doméstica. Con la finalidad de identificar las variaciones de uso de tiempo dependiendo del género se consideraron las siguientes siete categorías:

- Actividades personales: Tiempo asignado al autocuidado, descanso y arreglo personal.
- Trabajo remunerado: Actividades relacionadas a la fuerza laboral, la capacitación necesaria y tiempo de traslado.
- Estudio: Actividades educativas incluyendo tareas y tiempo de traslado.
- Deberes del hogar: Actividades varias como son la recolección de materias primas, remodelación y reparación de la vivienda, preparación de alimentos, pago de servicios, aseo del hogar y de la vestimenta.
- Cuidados: Atención y cuidado a personas dependientes (niños, adultos mayores o personas con alguna discapacidad).
- Esparcimiento y actividades sociales: Actividades culturales, recreativas, deportivas, y convivencia social.
- Otras: Aquí se consideran actividades como lo son celebraciones religiosas, fiestas o el uso de medios de comunicación y redes sociales.

La ENUT presenta sus resultados por género con la población de a partir de los 12 años, sin embargo, para la presente investigación se utilizó la información estadística desde los 15 años. Puesto que es la edad para ser considerado como persona económicamente activa. De esta manera se pudo estimar la proporción de tiempo que utiliza cada grupo de edad por género con la fórmula siguiente:

$${}_5\alpha_x^i = \frac{\text{Tiempo en grupo de actividades } i \text{ entre las edades } x \text{ y } x + 5}{\text{Tiempo total entre las edades } x \text{ y } x + 5}$$

Una vez que se obtuvieron las proporciones de cada grupo de actividades, se estimaron los persona-años vividos entre las edades x y $x + n$ en cada actividad como sigue:

$${}_5L_x^i = {}_5\alpha_x^i \times {}_5L_x$$

Dado los valores de ${}_5L_x$ y la tasa de participación entre las edades x y $x + 5$ representada por ${}_5\alpha_x^i$ se obtiene el número de sobrevivientes. Una vez obtenidos estos valores, se calculó la esperanza de vida en cada actividad para la población activa, de entre 15 a 64 años mediante la siguiente fórmula:

$$e_{15:50}^i = \frac{\sum_{k=3}^{12} {}_5L_{5k}^i}{l_{15}}$$

Dentro de estas estimaciones solo se consideró para quienes reportaron tiempo en la actividad, eliminando a aquellos que no participaron en las diversas categorías.

5. Resultados

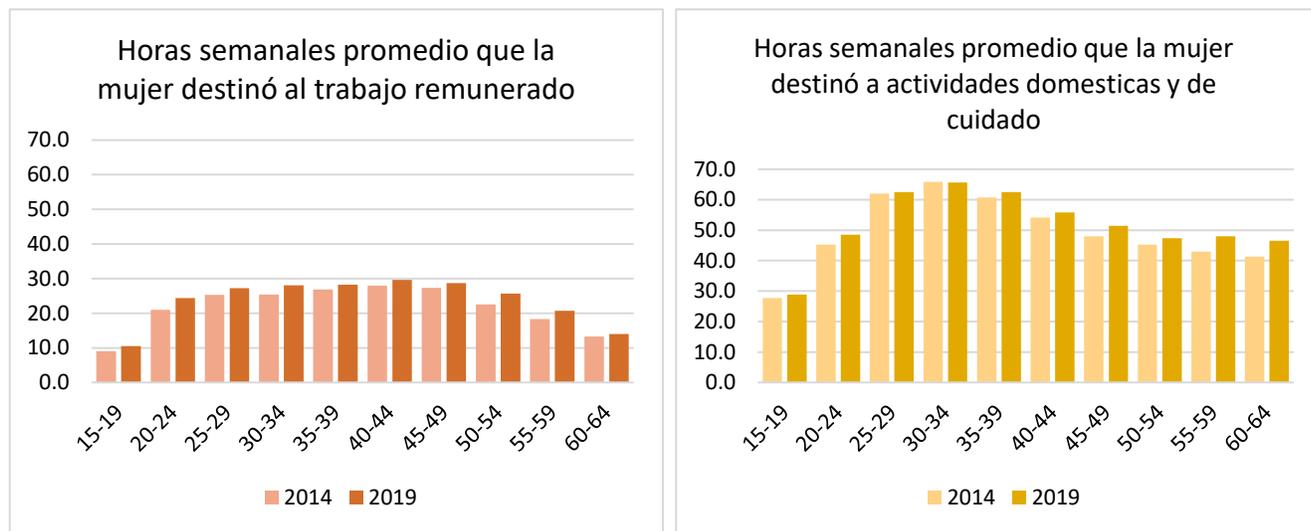
En las gráficas 1a y 1b se puede visualizar cómo se dividió el tiempo promedio de la mujer y el hombre de 15 a 64 años, entre trabajo laboral y en actividades domésticas y de cuidado por semana para los años 2014 y 2019. En el caso de la mujer, se observa un aumento de horas dedicadas al trabajo remunerado, no obstante, las horas dedicadas al trabajo no remunerado se mantienen e incluso aumentan al llegar a los grupos de edad de 35 años en adelante. Por su parte, las gráficas de los hombres se encuentran invertidas, mostrando el rol dominante que tienen en trabajo remunerado y a su vez, su poca participación en el trabajo no remunerado.

Asimismo, el máximo de horas que el varón destinó al trabajo remunerado es de alrededor de 56.5 horas semanales y 21.1 horas semanales dedicadas al hogar y cuidados. En cuanto a la mujer, dedicó cerca de 28.8 horas semanales al mercado laboral y 65.8 horas a la semana en trabajo no remunerado. Sumando ambas cantidades por género demuestra la mayor carga global femenina.

Enfocándonos en los resultados obtenidos para 2019, se observa que el grupo de edad de 40-44 años es cuando la mujer dedica más horas promedio a la fuerza laboral con 29.6 horas semanales. Este resultado es contrastante con las horas que dedica al trabajo no remunerado, donde la mayoría de las horas promedio son 65.68 horas semanales entre los 30-34 años. El mínimo de horas en esta clasificación es de 28.9 horas semanales entre los 15-19 años, cabe resaltar la cercanía de este valor al máximo de horas en el trabajo

remunerado. Así podemos visibilizar la agenda desbalanceada de la mujer donde el trabajo no remunerado predomina en su día a día.

Gráfica 1a



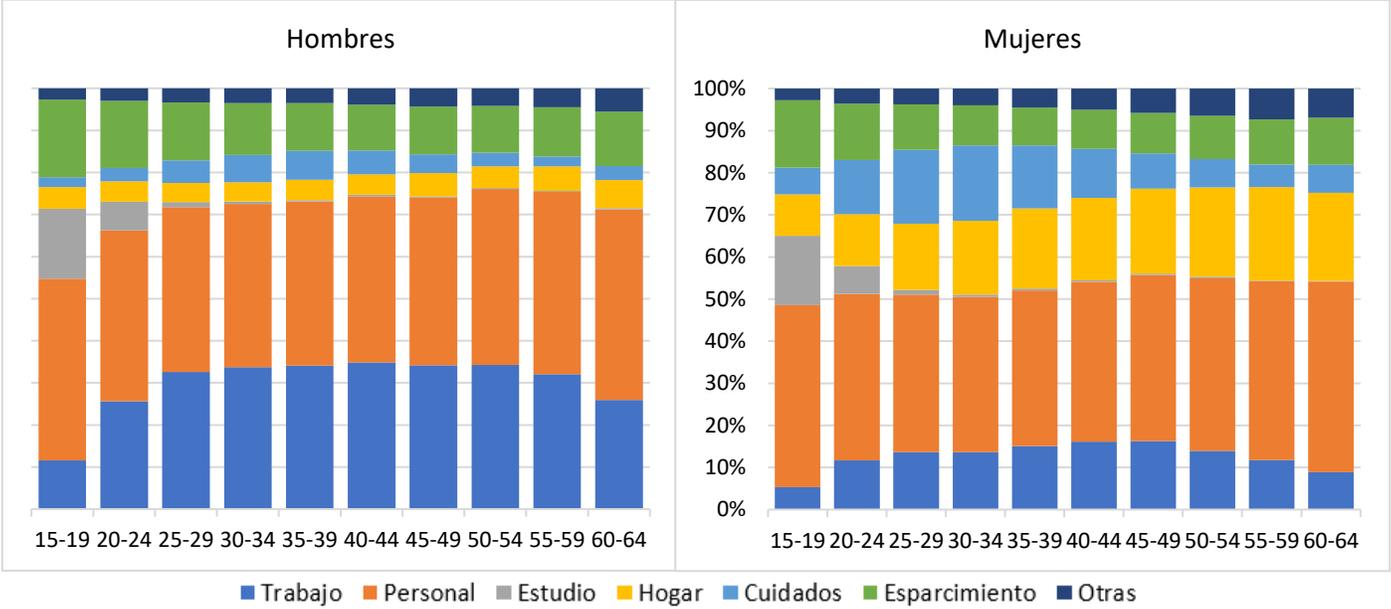
Gráfica 1b



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2014, 2019.

Posteriormente la gráfica 2 muestra la forma en que los mexicanos distribuyeron su tiempo en 2014. Se encuentran divididas por género con la finalidad de contrastar la forma en que se distribuye el tiempo en las distintas categorías. Se observa que entre hombres y mujeres distribuyen su tiempo de manera similar en las actividades personales, de estudio y la categoría de otras. No obstante, surgen diferencias en las demás categorías: trabajo remunerado, tareas del hogar, cuidado y esparcimiento. Estas diferencias se observan en todos los grupos de edad. Cabe resaltar que la categoría de cuidados concentra la mayor diferencia entre los 20 y los 39 años. El máximo de horas semanales promedio dedicadas al trabajo remunerado en los hombres equivale a 56.5 en el grupo de edad de 30 a 34 años, frente a 28 horas semanales en el grupo de edad de 40-44 años de su contraparte femenina.

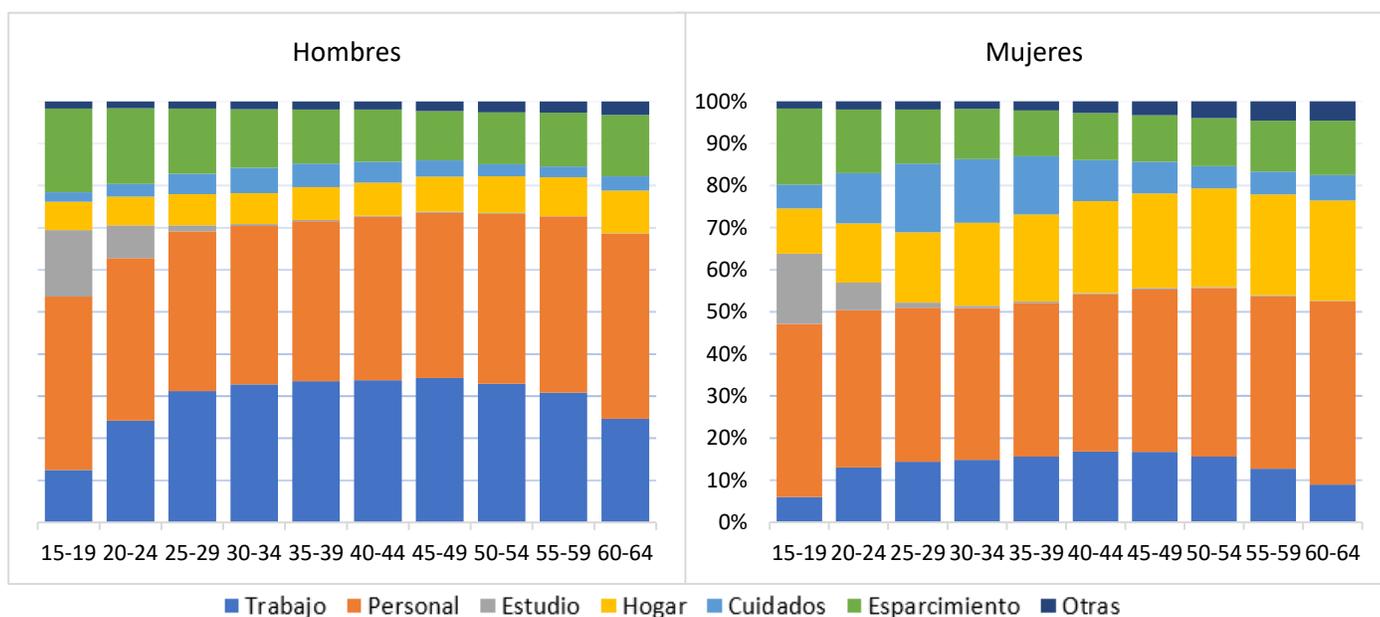
Gráfica 2 “Distribución del tiempo por grupo de edad según actividad, 2014”.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2014.

Para determinar si existió alguna modificación después de 5 años, en el gráfico 3 se presentan los resultados para la encuesta más actualizada al momento, la ENUT 2019. Concretamente, se muestra la distribución del tiempo por grupo de edad según actividad. A partir de este gráfico se puede observar que, el comportamiento en la distribución de tiempo es similar al año 2014. Para el hombre, el tiempo que promedia en el trabajo remunerado se mantiene prácticamente igual, con 47.7 horas semanales en 2019 y 47.6 horas semanales en 2014. Por el otro lado, en la mujer si hay un aumento de 2 horas en esta categoría a lo largo de cinco años, lo que podría dar pie a afirmar que la mujer se ha insertado paulatinamente a la fuerza laboral. Con esto en mente, se analizó el promedio de horas en el trabajo doméstico y de cuidado, pues son las categorías más relevantes en la mujer sin contar la de cuidados personales (pues es prácticamente igual para ambos géneros). Para la categoría de cuidados disminuye en promedio 1.6 horas, pero en tareas domésticas aumenta 4 horas promedio.

Gráfica 3 “Distribución del tiempo por grupo de edad según actividad, 2019”.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

En 2019, el hombre trabajó de forma remunerada en promedio 24 horas semanales más que la mujer. Por su parte, viéndolo desde la perspectiva de trabajo no remunerado, la mujer en promedio trabajó 26.3 horas semanales más que el hombre. Así, la carga global de trabajo de la mujer promedia 75.4 horas, donde el 68.5% de su tiempo lo dedica a labores que no generan ingresos, ni horas cotizadas y por ende tampoco beneficios de jubilación.

Con la excepción del tiempo dedicado al estudio, la Tabla 1 muestra diferencias estadísticamente significativas sobre el tiempo promedio asignado a cada grupo de actividades por género para la población económicamente activa. Adicionalmente, es evidente que las categorías de trabajo remunerado, tareas del hogar y cuidados son las que muestran las principales diferencias.

Tabla 1: Promedio de horas destinadas a actividades específicas por género, 15-64

Actividad	Hombre	d.e.	Mujer	d.e.
Personal	65.4	(0.1154)	68.0	(0.1256)
Estudio	5.9	(0.1432)	5.7	(0.1389)
Trabajo	46.9	(0.2617)	23.9	(0.2305)
Hogar	9.4	(0.1146)	29.9	(0.1907)
Cuidados	6.6	(0.1346)	18.1	(0.2904)
Esparcimiento	24.5	(0.1994)	22.9	(0.1885)
Otras	6.8	(0.0857)	8.4	(0.0946)

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

Para seguir con el análisis se estimó los años persona vividos en cada categoría de actividades y en la fuerza laboral. También se estimó la razón hombre-mujer entre la esperanza de vida dentro de cada categoría y su diferencia neta.

Los resultados de la Tabla 2 muestran la esperanza de vida temporal a los 15 años por actividad y fuerza de trabajo en 2019. Se muestra que la esperanza de vida temporal de la mujer es mayor que la del hombre (2.1 años). Las categorías que más resaltan con diferencias son trabajo remunerado, actividades domésticas y de cuidado. Se espera que la mujer pase 6.5 años en la fuerza laboral, que es menos de la mitad de los años que se esperan del hombre en esta misma categoría (13.4 años). No obstante, se pronostica que la mujer pasará más del doble que su contraparte masculina en tareas domésticas (9.5 años frente a 3.7 años) y cuidado (4.7 años frente a 1.8 años). Otro aspecto importante que muestra la tabla es la similitud de tiempo gastado en estudio entre hombres y mujeres.

Tabla 2: Esperanza de vida temporal a los 15 años por actividad y fuerza laboral, 2019

Actividad	Hombre	Mujer	Razón M/H	Diferencia M-H
Total	46.21	48.27	1.04	2.07
Personal	18.32	18.69	1.02	0.37
Estudio	1.32	1.33	1.01	0.01
Trabajo	13.39	6.52	0.47	-6.87
Hogar	3.68	9.47	2.58	5.8
Cuidados	1.84	4.72	2.57	2.89
Esparcimiento	6.69	6.17	0.92	-0.59
Otras	0.97	1.37	1.41	0.4
Fuerza laboral	37.18	22.89	0.61	-14.29

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

La tabla anterior se realizó considerando a toda la población, ahora bien, si únicamente se considera a la población que se encuentra en la fuerza laboral, se puede observar una reducción en las diferencias de las categorías entre hombres y mujeres, aunque siguen sin desaparecer. Sobre todo en el trabajo remunerado, actividades domésticas y de cuidado. En este contexto, la diferencia del tiempo que el hombre pasa en el mundo laboral

comparado al de la mujer, incrementa en 3.76 años, que es menor que cuando se considera toda la población como se hizo en la Tabla 2 (6.87 años). No obstante, la mujer pasará 6.5 años más que el hombre en actividades domésticas y de cuidado, sin el filtro aplicado la diferencia es de 8.7 años.

Tabla 3: Esperanza de vida temporal a los 15 años para aquellos en la fuerza laboral, 2019

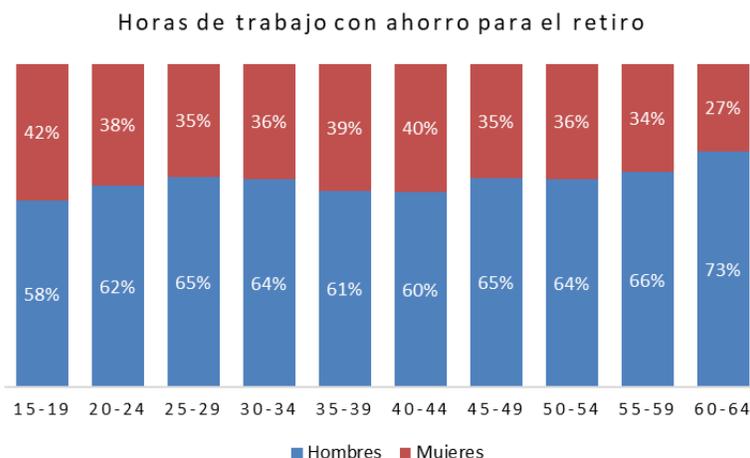
Actividad	Hombre	Mujer	Razón M/H	Diferencia M-H
Total	46.21	48.27	1.04	2.07
Personal	17.88	17.40	0.97	-0.47
Estudio	0.73	0.80	1.10	0.07
Trabajo	15.13	11.37	0.75	-3.76
Hogar	2.53	6.99	2.76	4.47
Cuidados	1.78	3.84	2.16	2.06
Esparcimiento	6.3	5.72	0.91	-0.58
Otras	1.86	2.13	1.15	0.27

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

Retomando el acceso a pensiones, este trabajo busca incluir los fondos de jubilación asociados a los trabajadores, los cuales se encuentran disponibles en los beneficios de empleo que proporciona la ENUT. Por lo que, considerando los 13.4 años que trabajará el hombre y los 6.5 años de la mujer, los hombres únicamente destinarán 4.9 años en trabajo con acceso a este beneficio, por otro lado, las mujeres destinarán 2.4 años en actividades laborales con acceso a beneficios de jubilación. Asumiendo un horario laboral estándar de 8 horas, 5 días a la semana y 52 semanas en el año, en promedio un hombre habrá trabajado 20.6 años y una mujer únicamente 10 años.

Para poder indagar de manera más profunda en el ahorro para el retiro por género, se hicieron las gráficas 4 y 5. La gráfica 4 muestra la proporción en que la población de 15 a 64 años se dedica al trabajo con ahorro para el retiro. Donde predomina el hombre en todos los grupos de edad, con un aumento en el rango de edades de 60-64 años.

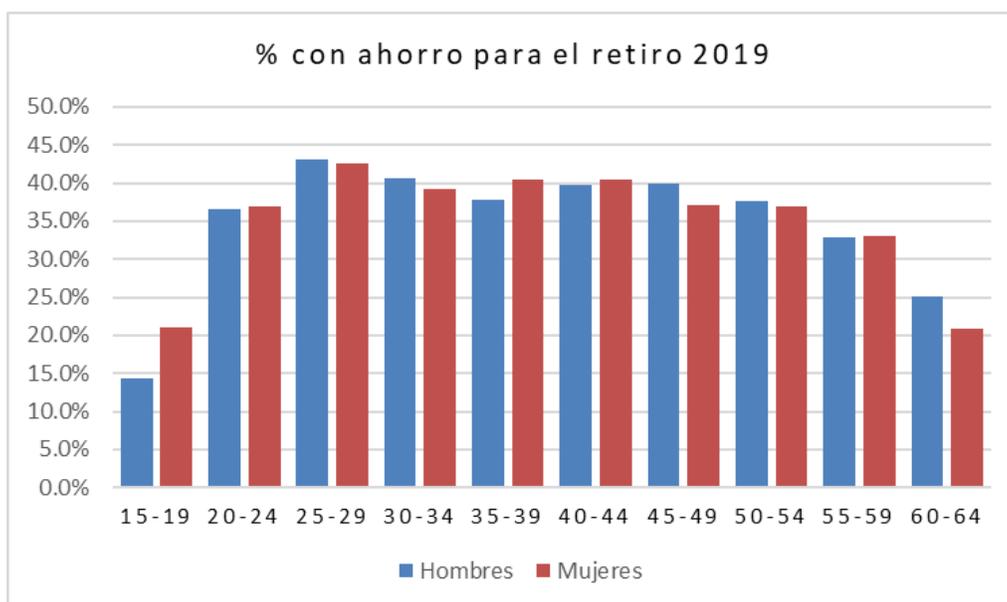
Gráfica 4



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

En la gráfica 5, se observa la proporción de horas destinadas al ahorro para el retiro con respecto al total de horas en la fuerza laboral para cada grupo de edad entre hombres y mujeres. Se observa una distribución más balanceada, donde la mujer tiene un mayor ahorro comparado con el hombre, al principio de su vida laboral (15 a 19 años) y a la mitad de ella (35 a 44 años).

Gráfica 5



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENUT 2019.

6. Conclusiones

En un inicio, en México las Ley del Seguro Social se basaba en un esquema de beneficio definido, donde su financiamiento dependía de la proporción entre jubilados y trabajadores activos. Este esquema no contaba con distinción de género, pues debido a la baja participación de la mujer en la fuerza laboral, al no alcanzar el número de semanas cotizadas requeridas para su pensión, sus contribuciones eran utilizadas para financiar a los trabajadores que sí cumplían los requerimientos. Además, el enfoque familista del sistema de pensiones se basaba en la imagen del hombre proveedor, dejando a las mujeres como dependientes de los beneficios pensionarios de sus esposos. Al tener una transición demográfica fue necesario reformar la ley hacia la Ley del Seguro Social de 1997. La presente investigación se centró en esta reforma que, al ser un esquema de contribución definida, se basa en las aportaciones administradas por las AFORES, donde, a diferencia de la ley de

1973, los recursos de la cuenta individual no son transferibles y el trabajador los usará para costear una pensión (CONSAR, 2018).

La Cámara de Diputados (2020) estima que el 56% de la población tendrá acceso a una pensión, de los cuales el 22% será con su cuenta de AFORE y 34% con la pensión garantizada. El 44% restante, que no cumple con los requerimientos de semanas de cotización, recibirá sus ahorros en una sola exhibición. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, el hombre, en promedio contribuirá 1,072 semanas y la mujer 522 semanas. La mujer no llega a las 1,000 semanas cotizadas que estipula la Ley. De aquí, la relevancia de los alcances que puede tener la investigación en reformas a las políticas públicas.

La literatura indicó que la mujer empezó a proclamar su lugar en el mundo laboral gracias a su participación en la educación, pues el tiempo que dedica la PEA en actividades relacionadas al estudio son similares (5.7 horas semanales promedio para la mujer y 5.9 horas semanales para el hombre). No obstante, se observó que no por tener un rol más importante en la educación, se traducirá en un aumento de horas en la fuerza laboral. Esto debido a que la mujer esta sobrerrepresentada en el trabajo no remunerado, principalmente en actividades referentes al hogar y de cuidado.

Al contrario, el hombre pasa en promedio la mayor parte de su tiempo en actividades concernientes al trabajo remunerado (excluyendo la categoría de actividades personales, la cual es similar entre ambos sexos). Se muestra que en promedio un hombre pasará en 46.9

horas en la actividad. Para su contraparte femenina se observa un promedio de 23.9 horas semanales. Este resultado es más de la mitad que el hombre, pero midiendo la participación de la mujer en el trabajo no remunerado, se encontró que la mujer promedia 48 horas en actividades domésticas y de cuidado, que es incluso un tiempo mayor al que el hombre pasa trabajando en el mercado laboral. Con la distinción de que este trabajo no aporta semanas de cotización que requiere el sistema de pensiones para jubilarse con la Reforma de 1997. La carga global de trabajo de la mujer considerando estas 3 categorías promedia 71.9 horas, por otro lado, la del hombre es de 62.9 horas. De esta forma se cumple el objetivo de medir la participación por sexo del trabajo no remunerado.

Una problemática que vislumbra la Reforma de la Ley del Seguro Social de 1997 es su baja cobertura, pues para tener derecho a una pensión se exigía un mínimo de 1,250 semanas cotizadas, para 2021 entró en vigor una reforma para alcanzar las 1,000 semanas en 2031 (CONSAR, 2018), pero este sigue siendo un número elevado de semana para la mujer, pues representa poco más de 19 años de estar cotizando en el sector formal. Debido a su poca representación en la fuerza laboral, las edades en las que la mujer dedica el mayor número de horas son de los 40 a 44 años, promediando 29.6 horas dedicadas al trabajo remunerado. De esta forma, las actividades no remuneradas afectan el incorporarse al trabajo formal y por eso el sistema de pensiones actualmente no es equitativo, pues no tiene una perspectiva de género donde se considere al trabajo de manera global.

Un intento de equilibrar la balanza en términos de género en las pensiones fue la Reforma de la Ley del Seguro Social del año 2022. Entre sus modificaciones se encuentra el

aumento paulatino a las contribuciones, que para 2030 será del 15%. El trabajador aporta 1.125%, el gobierno aportará una cuota social a aquellos trabajadores con ingresos de hasta 4 veces la UMA³ y el patrón hará las contribuciones a los trabajadores que ganan salarios altos. Aunado a esto hay otra modificación donde se redefine la pensión garantizada dependiendo de la edad, salario y semanas cotizadas. Esta es una alternativa para los trabajadores con menores ingresos (CONSAR, 2018).

Sin embargo, la estructura de la Ley del Seguro Social no toma en cuenta que las condiciones laborales en las que se desarrollan las mujeres no son las mismas que para el hombre, pues perduran las brechas salariales. Ellas tendrán una interrumpida carrera laboral, donde, los trabajos de tiempo medio o informales son la mejor alternativa para conciliar el tiempo dentro de su rol familiar e importancia en el trabajo no remunerado. Asimismo, la mujer mexicana tiene una mayor esperanza de vida, por consecuencia, su monto acumulado para el retiro es escaso. Ante esto, los resultados de la presente investigación señalarían que, si bien habría un mayor acceso a las pensiones para las mujeres, los beneficios alcanzados seguirán siendo menores a los de los varones, pues no se establece un mecanismo para balancear las cargas de actividades no remuneradas.

Un importante pilar de las pensiones de contribuciones definidas es fomentar el ahorro, pues la tasa de retorno aumenta gracias a las contribuciones voluntarias. También influye el tiempo en el que permanece el ahorro dentro de la cuenta del AFORE, pues podrán

³ La Unidad de Medida de Actualización (UMA), es el índice de referencia para determinar el pago de la cuantía básica, su valor diario para 2023 es de \$103.74.

generar más rendimientos. Con el objetivo de estimar el impacto en el ahorro, los resultados indican que la mayor proporción de ahorro de la mujer con respecto a las horas trabajadas es de 42.6% en el grupo de edad de 25-29 años. Incluso en promedio, a lo largo de su vida laboral la mujer dedica más horas laborales al ahorro (37.1% frente a 36.7% del hombre). Este resultado resalta que el ahorro no es suficiente para sobrellevar las condiciones laborales desiguales que enfrenta la mujer (INEGI, 2019).

Para satisfacer el objetivo de medir el impacto de las brechas de género no remuneradas en actividades remuneradas, en términos de años-persona vividos de las edades de 15 a 64 años, el hombre pasa el 29% de su esperanza de vida en actividades laborales, mientras que el porcentaje de la mujer es de 13.5%. Considerando la vida activa en la fuerza laboral entre las edades de la PEA, la esperanza de vida del hombre es de 46.2 años, para la mujer son 48.3 años. De estos años el hombre pasará 37.2 años en la fuerza laboral y la mujer 22.9 años. En proporción esto representa el 80.5% para el hombre y 47.4% para la mujer que es poco más de la mitad. Evidenciando que incluso las mujeres que pertenecen a la fuerza laboral encuentran brechas debido a el tiempo empleado en el trabajo no remunerado.

Con base en esto, se da respuesta al objetivo general de identificar las brechas de género, donde la persistencia de la doble jornada de la mujer y la imposibilidad de una completa inserción a la fuerza laboral evidencia la razón de su baja densidad de cotización. Afirmando que la brecha de género persiste incluso en un lapso de 5 años. Esto evidencia un sistema pensionario insuficiente en subsanar la desigualdad que enfrenta la mexicana en el

ámbito económico, dejándola desprotegida frente a la vejez y con la imposibilidad de mantener una calidad de vida digna.

El diseño de los sistemas de pensiones tiene la obligación de reducir las diferencias en los planes de jubilación causadas por la brecha de género. Algunos países de América Latina han implementado reformas de compensación a sus sistemas para asegurar que sus ciudadanas gocen de una seguridad social con perspectiva de género como lo es el caso de Uruguay donde se reconoce un año de cotización por cada hijo, o Chile que otorga un bono del 10% de 18 salarios mínimos por cada hijo (Altamirano, 2018).

El poder garantizar una vida digna a la tercera edad también requiere un esfuerzo social, donde las expectativas y roles que deben desempeñar las mujeres sean renegociados, donde existan condiciones que propicien que la mujer no sea el único recurso de cuidado para menores de edad, personas de la tercera edad y quienes presentan alguna discapacidad y son dependientes de su cuidador.

Una sugerencia para una futura línea de investigación es analizar con mayor detenimiento los resultados de la ENUT 2009, 2014, 2019 y la próxima de 2024, para conocer mejor los patrones temporales. Además, la ENUT de 2024 contendría los años de la emergencia sanitaria de COVID-19 y se espera que refleje cambios en el uso del tiempo, al modificarse la modalidad de trabajo y las dinámicas familiares, con la cuarentena, medida preventiva frente a la pandemia.

Esta investigación se hizo con un análisis centrado en proporciones, por lo que se puede explorar un modelo utilizando regresiones fraccionarias o beta para tener una perspectiva multivariada. A pesar de lo anterior, la aproximación actuarial que se empleó permite identificar las brechas de género en la distribución de tiempo y cómo esta brecha afecta la participación en el ahorro para el retiro. El uso de tablas de mortalidad, una herramienta fundamental en la práctica actuarial se ve beneficiada por la incorporación de información que permite analizar los años-persona vividos en diversas actividades. Así, aunque es una perspectiva sencilla, el poder explicativo de estas técnicas permite su fácil replicabilidad y uso para integrar esta y otras perspectivas en los cálculos actuariales.

7. Referencias

- Altamirano, Á. (2018). ¿Existe una brecha de género en las pensiones? Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/existe-una-brecha-de-genero-en-las-pensiones/>
- Banco Mundial. (2019). Gender Data Portal. Obtenido de Mexico: <https://genderdata.worldbank.org/countries/mexico>
- Banxico. (2021). *La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas*. Obtenido de <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes->
- Bianchi, S., et al. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228. <https://doi.org/10.2307/2675569>
- Becker, G. (1965): “A Theory of Allocation of Time”, *Economic Journal*, September 1965, pags. 493-517.
- Brines, J. (1994). "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home." *American Journal of Sociology* 100:652-88.
- Cámara de Diputados. (2020). Iniciativas del titular del poder ejecutivo federal con proyecto de decreto, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las leyes del seguro social, y de los sistemas de ahorro para el retiro (No. 5619-II)
- Campillo, I. (2005). *La ciudadanía social. Perspectivas y propuestas feministas*. Ponencia presentada en el VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración: Democracia y Buen Gobierno. Obtenido de webs.uvigo.es/pmayobre/pop/archi/profesorado/monica_lopez/campillo.pdf

- CEAMEG (2016): Mujeres y trabajos no convencionales en México. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Cámara de Diputados, LXIII Legislatura. México.
- CONSAR. (2018). La equidad de género en pensiones: desafíos y posibles soluciones. Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/prensa/nuevo-documento-de-trabajo-la-equidad-de-genero-en-pensiones-desafios-y-posibles-soluciones>
- Correa, A., García, M., Martínez, A., Martínez, C., & Sulmont, A. (2021). El sistema de protección social y laboral en México. México: PNUD.
- Galindo, L. M., García, G. y Rivera, P. (2015). El trabajo de cuidado en los hogares: ¿un trabajo sólo de mujeres? (Cuadernos de Trabajo, 59). Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/47856/ct59.pdf>
- García, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 34 (núm. 2).
- García, B., & Oliveira, O. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Centro de Estudios Sociológicos, México.
- García, B., & Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, vol. 15, núm. 1, enero-abril.
- Huertas, T., Cabezas, M., Torrents, J. & Fernández, E. (2016). La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. España: OISS.
- ILO. (2004). *Definitions: What we mean when we say "economic security"*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/definition.pdf>

- IMCO. (2020). La pandemia invisible: el trabajo no remunerado. Obtenido de <https://imco.org.mx/la-pandemia-invisible-el-trabajo-no-remunerado/>
- IMSS. (2023). Incapacidad por maternidad. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf>
- Inchauste, G., Isik-Dikmelik, A., Rodriguez, L., & Kiyomi. (2021). *La Participación Laboral de la Mujer en Mexico*. México: World Bank.
- INEGI. (2014). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/>
- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- INEGI. (2020a). Esperanza de vida al nacimiento por entidad federativa según sexo, serie anual de 2010 a 2021. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Mortalidad_Mortalidad_09_61312f04-e039-4659-8095-0ce2cd284415
- INEGI. (2020b). Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/mujer2020_Nal.pdf
- INEGI. (2020c). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INEGI. (2021). Censo de Población y Vivienda. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_Nal.pdf

- INMUJERES. (2020). La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Obtenido de Efectos en el corto plazo de la pandemia COVID-19: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Folleto_Covid_19_Mercado_laboral_VoBo_171120.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2009). *Tablas de mortalidad*. Obtenido de Metodología: https://www.ine.es/daco/daco42/mortalidad/metodo_9107.pdf
- James, E., Cox, A., & Wong, R. (2002) The Gender Impact of Pension Reform. *Journal of Pension Economics and Finance* 2, no. 2: 181-219.
- James, E., Cox, A., & Wong, R. (2014) El impacto de género de la reforma a la seguridad social en América Latina. *Journal Bienestar y política Social* 1, no. 1: 1-34
- Marcel, M. (2008). Regímenes de bienestar, políticas sociales y cohesión social en América Latina. Presentación realizada en la conferencia internacional “La cohesión social latinoamericana”. Obtenido de http://cieplan.cl/inicio/archivo_detalle.php?id_documento=166
- Macías, A., & Medina, C. (2022). Un sistema de pensiones sin perspectiva de género. Obtenido de <https://ciep.mx/uxWZ>
- Martínez, J. (2005). *La pieza que faltaba: uso del tiempo y regímenes de bienestar en América Latina*. Lima: Nueva Sociedad.
- Martínez, J. (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina. Mercado laboral, política social y familias*. Editorial UCR.
- McRae, S. (1993) Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities, *European Sociological Review*, vol 9, no 2, pp 125-37
- Molina, C. (2020). Brechas de género y sistema español de seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección. Madrid: Revista de género e igualdad.

- Nolasco, S. (2022). Pensiones por afore son hasta 50% menores a las del régimen del 73. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Pensiones-por-afore-son-hasta-50-menores-a-las-del-regimen-del-73-20220302-0004.html>
- Nugent, R. (1997). La seguridad social: su historia y sus fuentes. En *Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social* (págs. 603-622). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- OECD. (2011). *Pensions at a glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 countries*, OECD publishing.
- OECD. (2012). *Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar MÉXICO*, OECD publishing. Obtenido de <https://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf>
- OECD. (2015). *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante*, OECD publishing. Obtenido de <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- ONU Mujeres. (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020*. Nueva York: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- Pautassi, L. (2002). Legislación previsional y equidad de género en América Latina. Conferencia Económica para América Latina: Santiago de Chile. Obtenido de www.eclac.org
- Partida, V. (2019). Tabla de vida activa. Ciudad de México: El Colegio de México.
- PENSIONISSSTE. (2020). ¿Qué es una AFORE? Obtenido de <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/que-es-una-afore-245550?idiom=es>
- PENSIONISSSTE. (2022). Te explicamos el Régimen de la Ley de 1997 del IMSS. Obtenido de <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/te-explicamos-el-regimen-de-la-ley-de-1997-del-imss>
- Pérez, F., & Hernández, D. (2012). Clasificación de los planes de pensiones en México y países de la OECD. Estado de México: Facultad de Contaduría y Administración.
- PNUD. (2021). Objetivo 5: Igualdad de Género. Obtenido de <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Ramírez, B., Nava, P, Granados, I., Martínez, A., & Badillo, G. (2020). La desigual participación de las mujeres mexicanas en el acceso y en los beneficios de la seguridad social. *Revista latinoamericana de derecho social*, (30), 95-122. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.14073>
- Robinson, J, & Milkie, M. (1998). "Back to the Basics: Trends in and Role Determinants of Women's Attitudes towards Housework." *Journal of Marriage and the Family* 60:205-18
- Rodriguez, C. (2015) *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*; Fundación Foro Nueva Sociedad; Nueva Sociedad; 256; 3-2015; 1-15

- Salvador, S., (2007). Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. Red Internacional de Género y Comercio. Obtenido de <http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/estudiocomparativoredgenerocomercio.pdf>
- Scuro, L. (2011). La carga global de trabajo como insumo para la elaboración de políticas públicas de equidad. CEPAL.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>
- Sen, A. (1987). Gender and Cooperative Conflicts. Oxford University Press, 14-22.
- Staab, S., & Gerhard, Ro. (2009). Early Childhood Education and Care Policies in Latin America: For women, children, or both?. Staszewska, K., & Daphne, J. (2015). Close the gap! The cost of inequality in women's work. Actionaid, 2-11.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2007). La seguridad Social en México. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- SURA. (2022). ¿Qué es el Indicador de Rendimiento Neto de tu Afore? Obtenido de <https://afore.suramexico.com/afore/blog/indicador-de-rendimiento-neto-afore.html>
- Vaca, I. (2018). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. (CEPAL, Ed.) Asuntos de género.
- Villagómez, A., & Hernández, J. (2009). Impacto de la reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro. México: CIDE.
- Villareal, H., & Macías, A. (2020). El sistema de pensiones en México. Santiago: CEPAL.

Vitoria-Gasteiz. (1995). Transformaciones en el papel social de las mujeres. Instituto Vasco de la Mujer, 17-19. Obtenido de Análisis cualitativo en Euskadi.