¿Cuáles son los perfiles de las 93 mil mujeres que quieren, pero no pueden, trabajar en Nuevo León?

CONSEJO NUEVO LEÓN

Según la ENOE, **más de la mitad de las mujeres** no disponibles en Nuevo León que desean trabajar señalan los cuidados como el principal motivo por el que no están buscando trabajo.

Si pudiera trabajar... de **Consejo Nuevo León** caracteriza a las 92,992 mujeres que, a pesar de su deseo explícito de trabajar, enfrentan impedimentos ajenos a su voluntad.

Con ello, podemos **crear políticas públicas más focalizadas** para la inserción laboral de mujeres en Nuevo León.

La investigación encontró cuatro clústeres de mujeres estadísticamente significativos. Varían en edades, escolaridad, composición del hogar y motivaciones: **diferentes perfiles con distintos tipos de barreras.**

- **El primer perfil** en NL es de **mujeres jóvenes** y nivel de educación **con carrera técnica, profesional, maestría o doctorado** que intentan ingresar al mercado laboral por primera vez.
- **El segundo perfil: mujeres con experiencia laboral previa** y nivel de educación con carrera técnica, profesional, maestría o doctorado, pero **abandonaron la fuerza laboral por dedicarse a los cuidados.**
- **El tercer perfil: mujeres fuera de la metrópoli,** con menos oportunidades laborales y sin infraestructura cercana de cuidados.
- **El cuarto perfil: mujeres mayores viudas o pensionadas que abandonaron la fuerza laboral** y quisieran trabajar por realización personal.

Recomendaciones

1. **Para mujeres jóvenes con deseo de iniciar su primer trayectoria laboral**
   a. Esquemas de transición y formación dual: implementar programas de inserción inicial (como empleos de medio tiempo o becas de primer empleo) compatibles con sus horarios de estudio y responsabilidades de cuidado
   b. Acercamiento de servicios en centros educativos: proveer servicios de cuidado infantil directamente en preparatorias, escuelas técnicas y universidades
2. **Para mujeres profesionistas con trayectoria laboral remunerada y sobrecarga de cuidados**
   a. Desplegar servicios de relevo: implementar programas donde personal capacitado sustituya temporalmente a estas mujeres en tareas de cuidado contínuo
   b. Distintivo de empresa corresponsable: Fomentar incentivos a empresas que adopten trabajo remoto, flexibilidad de horarios, licencias de cuidados para familiares dependientes y esquemas de trabajo compartido
   c. Emprendimiento con servicios de cuidado simultáneos: Ofrecer microcréditos y mentorías con servicios de cuidados en el mismo lugar
3. **Para mujeres fuera de la AMM con trayectoria laboral por consolidar y sobrecarga de trabajo no remunerado**
   a. Acercamiento de infraestructura de cuidados en sus territorios
   b. Subsidios de transporte e integración de movilidad: con programas de traslados gratuitos programados
   c. Fomento al empleo y emprendimiento local: Financiar proyectos productivos locales
4. **Para mujeres pensionadas con trayectoria laboral remunerada previa y problemas de salud**
   a. Diseñar rutas de reinserción segmentadas: Profesionalizar y certificar en el sector de cuidados remunerados, lo que les permitirá generar ingresos en un sector con alta demanda.
   b. Transición parcial al retiro: Impulsar, en colaboración con el sector privado, opciones de empleo flexible o retorno gradual
   c. Programas de cuidado a la salud y apoyo institucional: vincular activamente con servicios de salud, terapias y pensiones ya existentes