



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Posgrado Integral en Ciencias Administrativas (PICA)

**“TECHOS DE CRISTAL, BRECHAS Y VIOLENCIAS: PARTICIPACIÓN
LABORAL FEMENINA EN MÉXICO (2013 - 2023)”**

Tesis para obtener el grado de
Maestra en Ciencias Administrativas

Alumna:

Karla Denisse Vazquez Casados

2231802094

karlardenissevazquez@gmail.com

ORCID: 0009-0008-9450-6999

Directora de tesis: Dra. Magnolia Miriam Sosa Castro

Jurado:

Presidente:

Dra. Magnolia Miriam Sosa Castro

Secretario:

Dra. María Luisa Saavedra García

Vocal:

Dra. Elizabeth Guadalupe Concha Ramírez

Vocal:

Mtra. María Yira Figueroa Olvera

Iztapalapa, Ciudad de México a 29 de mayo de 2025

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme fortaleza, guía y sabiduría a lo largo de este camino académico.

A mis padres, César y Leticia, quienes con su apoyo incondicional, amor y sacrificios han sido el pilar fundamental en mi vida. Su ejemplo de perseverancia y esfuerzo me ha motivado a seguir adelante y dar lo mejor de mí en cada paso de este proceso, este logro no sería posible sin su constante aliento y fe en mí.

A la Universidad Autónoma Metropolitana, por ofrecerme un espacio de formación académica de excelencia. Agradezco especialmente a los profesores y personal de la institución, cuyo conocimiento y dedicación contribuyeron a mi desarrollo profesional y personal durante esta etapa.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a mi asesora, la Dra. Miriam Sosa cuya orientación, paciencia y experiencia fueron esenciales para la realización de esta tesina. Su compromiso y su confianza en mi trabajo me impulsaron a mejorar continuamente, siendo una guía invaluable en cada etapa del proceso.

Este trabajo es un reflejo del apoyo incondicional, las enseñanzas y la constante motivación de amigos, compañeros y familiares.

Resumen

La presente investigación analiza la participación laboral femenina en México en el centrándose en un periodo del 2013-2023. Se aborda cómo la globalización económica ha transformado el mercado laboral, incluyendo el impacto de la liberalización económica en México y las desigualdades persistentes en América Latina. Asimismo, se examina la evolución histórica y actual de la participación laboral femenina en el país y se identifican fenómenos específicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, tales como los roles de género, la brecha salarial, el techo de cristal y la equidad laboral.

Además, por medio de datos cuantitativos y gráficos representativos, se analiza la evolución de la tasa de participación femenina en el trabajo en México, así como el ámbito de la educación y las capacidades por género. Finalmente, se examinan aspectos clave en cuestión del mercado laboral tales como las jornadas laborales, la informalidad y las dinámicas de violencia y discriminación de género, proporcionando una visión completa sobre los retos y progresos en materia de igualdad laboral.

Palabras clave

Mercado laboral, desigualdad de género, brecha salarial, techo de cristal, roles de género, participación laboral femenina.

Índice

Introducción.....	9
Planteamiento del problema.....	12
Objetivo general	14
Metodología.....	14
Capítulo 1. Marco teórico	15
1.1 Globalización.....	15
Ventajas y desventajas de la globalización.....	16
Globalización en los mercados laborales.....	17
1.2 Globalización económica y su impacto en el mercado de trabajo.....	18
1.3 Liberalización financiera.....	19
1.3.1 Liberalización económica en México y su impacto en el mercado laboral	21
1.4 Mercado laboral y desigualdad en América Latina.....	22
1.5 Evolución de la participación laboral femenina	26
1.6 Desarrollo de la participación laboral femenina en México	30
1.7 Conclusiones capitulares	34
Capítulo 2. Género desde la perspectiva económica y laboral.....	35
2.1 Economía de género.....	35
2.2 Economía feminista.....	36
2.3 Mujeres en el mercado laboral y fenómenos que se presentan	40
2.3.1 Roles de género y teorías que lo explican	40
2.3.2 Brecha salarial	43
2.3.3 Techo de cristal.....	44
2.3.4 Equidad laboral	46
2.4 Conclusiones capitulares	49
Capítulo 3. Análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano en los años 2013-2023.....	49
3.1 Mercado laboral en México	50
3.2 Educación y capacidades por género en México	59
3.3 Participación laboral de las mujeres en México	65
3.4 Conclusiones capitulares	72

Capítulo 4. Fenómenos en el mercado laboral femenino	73
4.1 Jornada laboral	74
4.2 Brecha Salarial.....	75
4.3 Informalidad	80
4.4 Techo de cristal.....	83
4.5 Violencia y discriminación en el mercado laboral femenino	88
4.6 Conclusiones capitulares	94
Conclusiones, recomendaciones y agenda para futuras investigaciones	95
Referencias	98

Índice de gráficas

Gráfica 1. Participación laboral femenina año 2017-2022	13
Gráfica 1.1 Tasa de participación laboral por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020.....	23
Gráfica 1.2 Tasa de desocupación por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020.....	24
Gráfica 1.3. Días de licencia por maternidad y paternidad en países seleccionados de América Latina. Año 2020.....	25
Gráfica 1.4 Tiempo de trabajo no remunerado por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020.....	26
Gráfica 1.5 América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2018 (En porcentajes).....	28
Gráfica 1.6 América Latina (18 países): tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años y más, por nivel educativo, 2017 (En porcentajes)	29
Gráfica 1.7 Tasas de participación laboral femenina en México, 1990 - 2018.....	31
Gráfica 1.8 Distribución de la población ocupada por nivel de ingreso, año 2022 (Porcentaje)	32
Gráfica 3.1 Población total en México 2013-2023	52
Gráfica 3.2 Población Económicamente Activa en México, según género, 2013-2023	53
Gráfica 3.3 Población ocupada en México, según género. Año 2013 al 2023.....	54
Gráfica 3.4 Población ocupada por sector de actividad, año 2013 al 2023	55
Gráfica 3.5 Población desocupada en México, según género. Año 2013 al 2023	56
Gráfica 3.6 Población desocupada según grupos de edad, año 2013 al 2023	57
Gráfica 3.7 Población que abandonó su empleo por matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, según sexo.....	59
Gráfica 3.8 Población ocupada en México por nivel de estudios (media superior y superior) año 2013 al 2023	61
Gráfica 3.9 Población con licenciatura en México, por grupo de edad y sexo, año 2010 y 2020	62
Gráfica 3.10 Población con posgrado en México, por grupo de edad y sexo, año 2010 y 2020	63
Gráfica 3.11 Distribución porcentual de la matrícula de licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio según sexo, año 2013 y 2022.....	64
Gráfica 3.12 Tasa de participación en la actividad económica por entidad federativa, año 2023	67
Gráfica 3.13 Población ocupada en México, según su posición y según sexo, año 2013 al 2023	68

Gráfica 3.14 Promedio de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más por grupos de edad según sexo, año 2023	69
Gráfica 3.15 Población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación principal según sexo, año 2013 y 2023	70
Gráfica 3.16 Población económicamente activa de 15 años y más por grado de urbanización según sexo	71
Gráfica 3.17 Tasa de participación en el trabajo no remunerado de la población de 15 años y más por grupos de edad según sexo, año 2013 y 2023	72
Gráfica 4.1 Población ocupada en México por duración de jornada de trabajo a la semana, según sexo, año 2023.....	75
Gráfica 4.2 Población ocupada en México por nivel de ingresos, según sexo, año 2023.	76
Gráfica 4.3 Ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada de 15 años y más según sexo, del año 2013 al 2023.....	77
Gráfica 4.4 Índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación, año 2013 y 2023	78
Gráfica 4.5 Evolución de la brecha de género en México del tercer trimestre de 2013 al tercer trimestre de 2022, por género.....	79
Gráfica 4.6 Brecha salarial de género (Porcentaje de los ingresos medios de los hombres, 2023)	80
Gráfica 4.7 Tasas de informalidad laboral en México, según género. Año 2013 al 2023..	82
Gráfica 4.8 Mujeres emprendedoras.....	83
Gráfica 4.9 Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección.....	84
Gráfica 4.10 Representación de mujeres en los consejos de administración en países miembros de la OCDE	85
Gráfica 4.11 Porcentaje de empresas por número de mujeres en los consejos	86
Gráfica 4.12 Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector.....	87
Gráfica 4.13 Representación de mujeres por nivel jerárquico 2022	88
Gráfica 4.14 Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por ámbito según año de la encuesta.....	90
Gráfica 4.15 Prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por tipo de violencia y año de la encuesta	91
Gráfica 4.16 Distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia a lo largo de la vida laboral según el año 2021	92
Gráfica 4.17 Porcentaje de mujeres asalariadas de 15 años y más por situación de discriminación laboral en el año 2021	93
Gráfica 4.18 Mujeres de 15 y más años que están de acuerdo con los roles de género según condición de violencia 2016	94

Índice de tablas

Tabla 1.1 Porcentaje de población ocupada según posición en la ocupación y sexo, México 2005 y 2015.....	31
Tabla 1.2 Representación de hombres y mujeres por nivel de jerarquía	33

Introducción

La participación laboral femenina no solo es un tema de justicia social, sino que, además, forma parte de un elemento fundamental para el desarrollo económico, sobre todo en un contexto globalizado y donde las relaciones económicas y sociales son constantemente redefinidas. La contribución de esta investigación no solo aporta un análisis crítico sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en México, sino que también proporciona una base sólida que ayuda a comprender cómo los cambios en el contexto global y local afectan a la igualdad de género y a la economía de crecimiento; dichos resultados pueden servir como insumo para que los gobiernos, las organizaciones o las empresas diseñen políticas o prácticas que sean inclusivas y promuevan un mayor nivel de participación laboral femenina.

La equidad de género en las empresas es una condición indispensable para el crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y el ámbito social, además supone una aportación importante al crecimiento económico y al desarrollo humano. Por lo tanto, generar oportunidades y garantizar la integración de las mexicanas en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad es crítico para el desarrollo del país (Banco Mundial, 2020).

A lo largo de la historia, las mujeres han conseguido una importante presencia dentro de la actividad laboral, pero la participación de ambos géneros no ha logrado ser equitativa, ni en porcentajes o cantidades, ni otro tipo de oportunidades. Esto permite reflexionar sobre la existencia dentro de la inequidad dentro del mercado laboral, la cual reúne diferentes problemáticas que podrían llegar a propiciar diferencias económicas, sociales, de superación personal y profesional entre ambos sexos.

De acuerdo con diversos estudios realizados por el Instituto Mexicano para la Competitividad, la mujer sigue encontrando estereotipos y barreras para su posicionamiento en el espacio del trabajo, el más conocido es la discriminación por género, seguido de la diferencia salarial y la inequidad en la participación en la dirección (IMCO, 2022).

Por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE-N), en agosto de 2022, la Población Económicamente Activa fue de 59.7 millones de personas de 15 años y más, lo que representó una tasa de participación de 60%. Al distinguir por sexo, la tasa de participación de los hombres fue 76.8 % y la de las mujeres, 45% (INEGI, 2022).

Respecto a lo anterior, el propósito de este estudio es realizar un análisis sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral en México, ahondar en cuáles son las principales barreras estructurales, sociales y culturales que limitan el acceso y desarrollo profesional de las mujeres, así como los factores que perpetúan estas desigualdades en el tiempo. Además, indagar y exponer la problemática del denominado “techo de cristal”, entendido como esa barrera invisible que impide el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo o a la toma de decisiones dentro de las organizaciones e identificar elementos culturales como lo son los estereotipos sociales o roles de género, que a pesar de no ser evidentes, son parte del núcleo de este problema. El objetivo no es solamente visibilizar estas barreras, sino también ofrecer un marco de comprensión que permita analizar cómo estos factores interactúan y se manifiestan en el contexto laboral mexicano.

El presente trabajo se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo se centra en los factores históricos que explican la participación laboral femenina, destacando el impacto de la globalización, la liberalización económica y la desigualdad de género, así como las transformaciones del mercado del trabajo en América Latina y de la evolución histórica de los desafíos y oportunidades para las mujeres en México.

El segundo capítulo, se enfoca sobre la economía de género y feminista, destacando como la existencia de roles y expectativas socialmente construidas impactan de manera desigual a hombres y mujeres en el mercado laboral. También, se explora la teoría acerca de los fenómenos a tratar, como la discriminación, la brecha salarial y el techo de cristal, que limitan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo; y se subraya la importancia de promover la equidad laboral y condiciones que impulsen el desarrollo integral de las mujeres.

En el capítulo tres se analiza la participación de las mujeres en el ámbito laboral en México en el periodo que va de 2013 a 2023, así como los avances y retos para la equidad y la inclusión de las mujeres en el empleo. A través de datos cuantitativos y estadísticos representativos, se examina la evolución de la tasa de participación femenina en el trabajo, así como el ámbito de la educación y las capacidades por género, para identificar factores educativos, como la deserción escolar y las barreras que enfrentan las mujeres en su inserción y progreso en el ámbito laboral.

Finalmente en el capítulo cuatro se analizan los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral en México, incluyendo la jornada laboral, la brecha salarial, la informalidad y el techo de cristal. Asimismo, se aborda el tema de la violencia y discriminación que persisten en muchos entornos laborales, limitando el acceso y desarrollo profesional de las mujeres.

Planteamiento del problema

En México, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido un tema de interés y preocupación debido a diversas barreras que limitan su pleno involucramiento. La brecha salarial, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la discriminación de género y los estereotipos tradicionales obstaculizan el acceso equitativo al empleo y el progreso en las carreras laborales de las mujeres. Las desigualdades de género son resultado de un reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos, especialmente a través de la práctica institucional (Barberá, Ramos y Candela, 2011).

El Banco Mundial (2020) menciona que la participación laboral de las mujeres en México fue tan solo de 45% en 2019, comparado con 77% para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales. Si las mujeres trabajaran a la misma tasa que lo hacen los hombres, el ingreso per cápita del país sería un 22% más alto¹. La baja tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado y en ámbito empresarial es una gran pérdida de productividad, lo que significa también una reducción en el Producto Interno Bruto (PIB)². En esta línea, se afirma que la participación de las mujeres en el mercado laboral es baja en relación con países comparables, con solo el 45% queda bajo el promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y de América Latina.

Por otro lado, Camarena y Saavedra, (2018) añaden que, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres, y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa. Lo anterior pone en evidencia que, a pesar de que se han conseguido progresos acerca de la igualdad de género, para las mujeres resulta difícil superar el techo de cristal.

¹ El ingreso per cápita es un indicador macroeconómico de productividad y desarrollo económico, usado para entregar una visión respecto al rendimiento de las condiciones económicas y sociales de un país, esto en consideración del crecimiento real y la fuerza laboral.

² Representa el valor monetario de todos los bienes y servicios finales generados en el país en un determinado periodo. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país.

Asimismo, la siguiente gráfica muestra cómo la participación laboral femenina se ha mantenido entre 40% y 45%. En contraste, la tasa de participación laboral masculina se ha mantenido en niveles superiores al 70%. De este modo, a pesar de la creciente población, la tasa de participación laboral de las mujeres no ha mostrado un incremento especialmente pronunciado.

Gráfica 1. Participación laboral femenina año 2017-2022

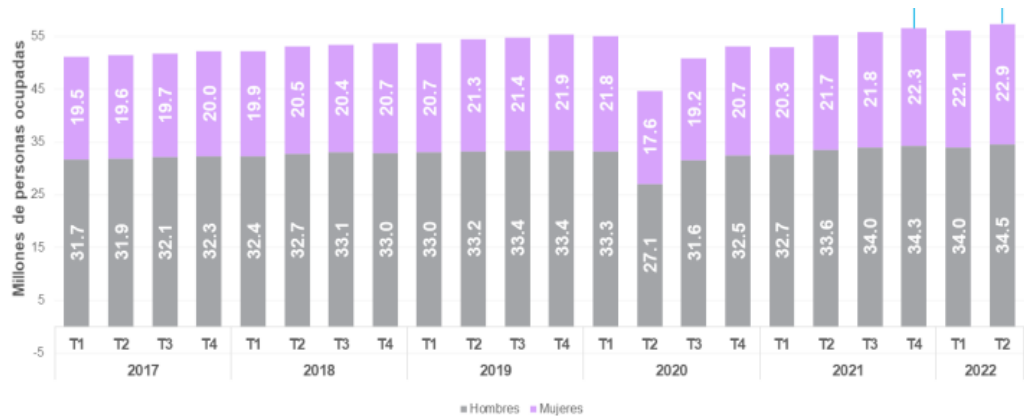


Ilustración 1. Elaborado por IMCO con datos de la ENOE-N y ETOE del INEGI.

De igual manera, en México, durante el año 2015 se comprobó que las mujeres ganaban 13% menos que los hombres, esto se debía a motivos discriminatorios, sin embargo, se argumenta que existe una menor discriminación si se cuenta con niveles educativos mayores, por ejemplo, en aquellas mujeres que estudian licenciatura o posgrado (Castro *et al.*, 2015).

Si bien es importante garantizar condiciones que propicien que las mujeres puedan participar del mercado laboral y accedan a los puestos directivos de los diferentes sectores económicos, también es muy importante garantizar que perciban ingresos y condiciones iguales a las que tienen los hombres en puestos equivalentes. Este fenómeno no solo repercute en la estabilidad económica de las mujeres, sino que, además, perpetúa estereotipos de género y desigualdades sociales.

En conjunto, todos estos factores crean una red de retos que afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral en México. Por eso, es fundamental abordar dichas barreras y crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo que promueva mayor participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano.

Objetivo general

Analizar la participación de las mujeres en el ámbito laboral mexicano en el periodo 2013-2023; así como, algunos fenómenos que se podrían presentar en dicho espacio: roles de género, brecha salarial, el techo de cristal, violencia y discriminación laboral.

Metodología

Se realiza un estudio cuantitativo mediante análisis estadístico, que implica la recolección y análisis de datos numéricos sobre la situación del mercado laboral de las mujeres mexicanas. De esta manera, se pueden recopilar datos de diversas fuentes como encuestas nacionales, informes gubernamentales y estadísticas laborales utilizando diversas fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), el Banco Mundial y otros; utilizando variables como género, nivel educativo, sector laboral y otros factores relevantes.

Posteriormente se realiza un análisis exploratorio para examinar las tendencias de las variables mencionadas e identificar la relación entre la participación laboral de las mujeres y factores como la brecha salarial, el techo de cristal y la discriminación de género. Por último, se comparan las cifras obtenidas con datos de años anteriores para identificar tendencias a lo largo del tiempo.

Capítulo 1. Marco teórico

La participación laboral de las mujeres ha sufrido cambios considerables en las últimas décadas, debido en gran medida por lo que han sido los cambios sociales, económicos y culturales en un mundo cada vez más globalizado. En este primer capítulo se estudian aquellos factores que han determinado la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, así como los obstáculos y retos a los que se enfrentan en un contexto marcado por la globalización, la liberalización económica y la desigualdad de género.

En primer lugar, se explora el concepto de globalización como un fenómeno que ha transformado las economías mundiales y las relaciones laborales, así como también se menciona cómo la globalización económica afecta el mercado de trabajo a partir de sus transformaciones en la estructura del trabajo, las condiciones y las oportunidades laborales.

Posteriormente, se analizan los cambios y factores del mercado laboral en América Latina y se menciona la evolución histórica de la participación laboral femenina a nivel global. Por último, se examina con mayor detalle el caso de México, identificando las particularidades de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como los retos que enfrentan en un contexto nacional influenciado por las tendencias globales.

1.1 Globalización

Según Coppelli, (2018) el período comprendido entre los años 1870 y 1940, es considerado como el nacimiento de la economía mundial moderna (Comín, 2011) acotando este primer ciclo moderno de la globalización, a lo que se le llama “la primera globalización”, situándola entre los años 1870 a 1914, caracterizado fundamentalmente por el nacimiento de un proceso de convergencia entre los Estados europeos, Japón y Estados Unidos, motivado principalmente por el desarrollo económico de estos países producto de la segunda industrialización. Junto a lo anterior, esta etapa se caracterizó por una gran movilidad de los capitales

y de la mano de obra, acompañada de un auge comercial basado en una importante reducción en los costos de transporte.

Esta etapa de globalización se vio interrumpida por la Primera Guerra Mundial (Cepal, 2002). Con posterioridad, y terminada la Segunda Guerra Mundial, se abre una oportunidad única para dar una nueva forma al sistema económico internacional.

El concepto de globalización se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros. El rápido crecimiento de las multinacionales promueve enérgicamente la internacionalización. Entre un cuarto y un tercio de la producción mundial está en manos de 20.000 multinacionales, que manejan el 70% del comercio mundial. Las multinacionales se han hecho indispensables, entre otras áreas, en la producción y distribución global, en la creación de empleo y en la difusión de tecnología (Held, 2000).

La globalización es un proceso que conlleva la progresiva interdependencia e interconexión de las naciones y regiones del mundo considerado desde diferentes ámbitos, como son el económico, el cultural, el tecnológico o el político. Se basa principalmente en un aprovechamiento global y en acuerdos estratégicos globales.

Ventajas y desventajas de la globalización

De acuerdo con González y Mascareñas (1999) la globalización mejorará la productividad y la calidad de vida, tanto a nivel individual como a nivel nacional. Esta perspectiva se sustenta en la idea de que economías interconectadas facilitarán una distribución más eficiente de las labores entre los Estados. Esto permitiría a las naciones con salarios bajos especializarse en actividades cruciales que requieren mano de obra, mientras que aquellas con salarios más altos podrían asignar a sus trabajadores a tareas más productivas, siguiendo el principio de la ventaja comparativa.

Mientras que una de las desventajas es la intensificación de la competencia proveniente de naciones con salarios más bajos, esto generará la pérdida de

empleo y ejercerá presión a la baja sobre los salarios en las naciones desarrolladas. Lo que conlleva una tendencia a la reducción de salarios, impuestos, riqueza y normativas ambientales, entre otros aspectos, con el fin de fortalecer la competitividad de la economía nacional. Además, los gobiernos se verán limitados en la formulación de políticas económicas autónomas, ya que deberán adaptarse a la escasa flexibilidad impuesta por el mercado global y el poder influyente del mercado financiero internacional.

Globalización en los mercados laborales

Asimismo, las naciones de América Latina están en proceso de integrarse al mercado global, adoptando enfoques diversos que generan resultados muy diversos. En respuesta a los desafíos de la globalización, los gobiernos de la región implementaron diversas medidas, entre las cuales se incluyen políticas de ajuste, apertura hacia el exterior y acuerdos comerciales internacionales. La apertura externa y la globalización configuran un nuevo escenario para las políticas de empleo, lo que se aprecia al observar la relación que se establece entre crecimiento económico y empleo (Montero y Morris, 2002).

El concepto de políticas activas de mercado laboral hace referencia a las acciones implementadas por los Estados nacionales con el objetivo de facilitar la adaptación mediante la eliminación de obstáculos a la movilidad laboral y el fortalecimiento de la capacidad de respuesta del mercado de trabajo. Por ejemplo Montero y Morris, (2002) señalan las siguientes:

- Políticas económicas de los 90: el momento en que se decide el ajuste, la capacidad política de llevarlo a cabo y sus principales resultados
- La evolución del mercado de trabajo: la reacción de ciertas variables críticas de cada mercado de trabajo frente a las políticas económicas aplicadas (participación laboral, desocupación, subocupación)
- El Estado y las relaciones laborales: las modalidades de intervención de los Gobiernos democráticos en el sistema de relaciones laborales, la legislación laboral.

- Las políticas de empleo: el tipo de políticas tanto activas como pasivas implementadas desde que se iniciara la apertura y la flexibilización del mercado de trabajo.

1.2 Globalización económica y su impacto en el mercado de trabajo

Para Barberá de la Torre (2012), la globalización económica es el resultado del deseo de los agentes económicos por ampliar actividades a lo largo del mundo mediante la libertad de movimientos de los factores, lo cual ha desembocado en una interdependencia entre los Estados de forma tal que las decisiones que se adoptan en uno, de una u otra forma, repercuten en otro.

La globalización económica, desde un punto de vista conceptual, ha sido un componente esencial de la noción unificadora y colaborativa de la comunidad internacional. Se manifiesta a través de la celebración, aceptación y confirmación de diversos acuerdos, tratados o protocolos que, de manera consistente, buscan fomentar el intercambio de factores productivos, la transferencia de tecnologías y la facilitación del comercio entre los participantes (Coppelli, 2018)

Siguiendo a Silva (2009) al desglosar la dimensión económica de la globalización en sus elementos más destacados, se pueden identificar los siguientes aspectos principales: comercio internacional (aumento de las transacciones comerciales entre países) flujos de inversión extranjera (mayor movilidad de capitales y empresas a nivel global) y la producción global (desarrollo de cadenas de suministro internacionales).

Estos aspectos han sido representados a través de los clásicos factores productivos, como son el movimiento internacional de mercancías, la prestación de servicios, la libre circulación de capitales, y el tránsito de la mano de obra. Requeijo (2012), por su parte, nos señala como principales rasgos que singularizan la globalización económica, el aumento de flujos comerciales, en especial los movimientos y flujos de capitales; las empresas multinacionales; la deslocalización productiva; las recurrentes crisis financieras; la competencia a escala mundial y la

disminución en la implementación de políticas nacionales, en detrimento de políticas económicas globales, desglosados a continuación:

- Deslocalización de empleos: Las empresas pueden trasladar la producción a países con costos laborales más bajos, lo que puede llevar a la pérdida de empleos en países desarrollados y a la creación de empleos en países en desarrollo.
- Competencia internacional: La globalización amplía el alcance de la competencia, lo que puede presionar los salarios y las condiciones laborales a la baja en ciertos sectores, mientras que impulsa la innovación y la especialización en otros.
- Mayor diversidad laboral: La globalización trae consigo una mayor diversidad en el lugar de trabajo, con empleados de diferentes países, culturas y antecedentes.
- Transformación de habilidades requeridas: Como habilidades técnicas, lingüísticas, interculturales y digitales para adaptarse a un entorno laboral cada vez más globalizado y tecnológico.

No obstante, una característica importante de esta globalización económica es su capacidad de incorporar no solo variables de tipo estrictamente económico, como se ha mencionado anteriormente, sino también otras variables de distinto orden, como por ejemplo la migración internacional y la movilidad transnacional de conocimientos y tecnología (Silva, 2009).

1.3 Liberalización financiera

Conforme a Velasco y Villanueva, (2020) durante las últimas décadas, las economías a nivel mundial han liberalizado el sector financiero debido a la tendencia hacia la internacionalización y la globalización con el objetivo de acelerar el ritmo de crecimiento económico. A este respecto Lee y Chou (2018) afirman que el uso intensivo de las herramientas técnicas y la globalización han traído cambios estructurales en las entidades financieras, modos de ahorro y de inversión lo cual

han permitido la apertura financiera. Todo esto ha permitido a los mercados contar con más recursos financieros y tecnológicos para poder crecer.

La liberalización del mercado financiero es clave para fomentar el ahorro interno y financiar la inversión. Según el modelo neoliberal, una política económica eficaz debe evitar la excesiva regulación estatal, que puede hacer que el mercado se vuelva ineficiente. Es decir, de acuerdo a los teóricos del neoliberalismo en el aspecto financiero, no es conveniente que un mercado se encuentre excesivamente regulado por parte del Estado, ya que esta situación provoca que dicho mercado se vuelva ineficiente y por consecuencia limite el crecimiento del ahorro y la intermediación bancaria eficiente por parte de la banca comercial (GIGAPP, 2017).

Continuando con Behrman, Birdsall y Székely, (2001) mencionan el efecto del proceso de liberalización comercial y/o financiera, y el entorno macroeconómico, sobre la pobreza o la desigualdad en América Latina u otras regiones del mundo, han utilizado índices, cómo el de liberalización del comercio que se identifica como el valor medio de aranceles y de la dispersión de esos aranceles. El índice denominado de liberalización de los mercados de capitales internacionales se define como la media de cuatro componentes (los controles en el sector de inversión extranjera, los límites y condiciones a la repatriación de beneficios, controles del crédito desde el exterior para las instituciones y para las personas nacionales y controles a los flujos de capital). El índice de reforma de mercados locales se resume en la media de los controles a los tipos de interés activos y pasivos y un índice de encaje legal.

La liberalización comercial y financiera puede tener un impacto en la desigualdad de ingresos en América Latina. Por un lado, la apertura comercial puede generar crecimiento económico y aumentar los ingresos en general, lo que podría reducir la desigualdad. Sin embargo, también puede beneficiar desproporcionadamente a los sectores más ricos de la sociedad y aumentar la brecha entre los ricos y los pobres si no se implementan políticas redistributivas adecuadas.

1.3.1 Liberalización económica en México y su impacto en el mercado laboral

Según Cruz (2009) menciona que es importante destacar que México inició su estrategia de liberalización financiera desde 1977, pero ésta se intensificó once años más tarde, en 1988. Así, en un periodo muy breve se implementó una serie de medidas de liberalización financiera tanto doméstica como externa. En este sentido, el punto de partida fue el anuncio y firma, en marzo y julio de 1989, respectivamente, del Plan Brady para refinanciar la deuda externa. Poco después, a partir de 1990, se adoptó una sucesión de medidas para liberalizar el mercado doméstico. Para dar seguridad a los inversionistas, la Ley de Grupos Financieros fue aprobada en julio de 1990. Esta ley permitía la propiedad mayoritaria del sector privado de los bancos mexicanos y marcó su proceso de privatización.

Como se puede notar, la liberalización financiera frecuentemente significa la disminución de normas reguladoras por parte de las instituciones financieras como bancos, fondos de inversión, compañías de seguros e intermediarios financieros. Esto puede incluir la flexibilización de requisitos de capital, regulaciones sobre tasas de interés, y normativas sobre fusiones y adquisiciones. Implica además permitir que las tasas de interés sean determinadas por el mercado en lugar de ser fijadas por el gobierno, dando como resultado una mayor eficiencia en la asignación de recursos financieros, pero también puede llevar a una mayor volatilidad en las tasas de interés y en los mercados financieros en general.

Las condiciones de precariedad laboral por reducción de ingresos económicos y flexibilidad laboral afectan especialmente a los grupos más vulnerables. En México ha repercutido en las mujeres, pues la táctica de inversión ha sido utilizar al país como plataforma para la exportación (Carrillo y Gomis, 2011).

Con la liberalización financiera puede aumentar la participación laboral femenina al crear oportunidades para iniciar y hacer crecer empresas al tener un acceso más amplio al crédito y otros servicios financieros, lo que les permite emprender negocios propios, además pueden surgir más oportunidades de empleo en diversos sectores y aumentar su independencia económica, lo que a su vez puede influir en

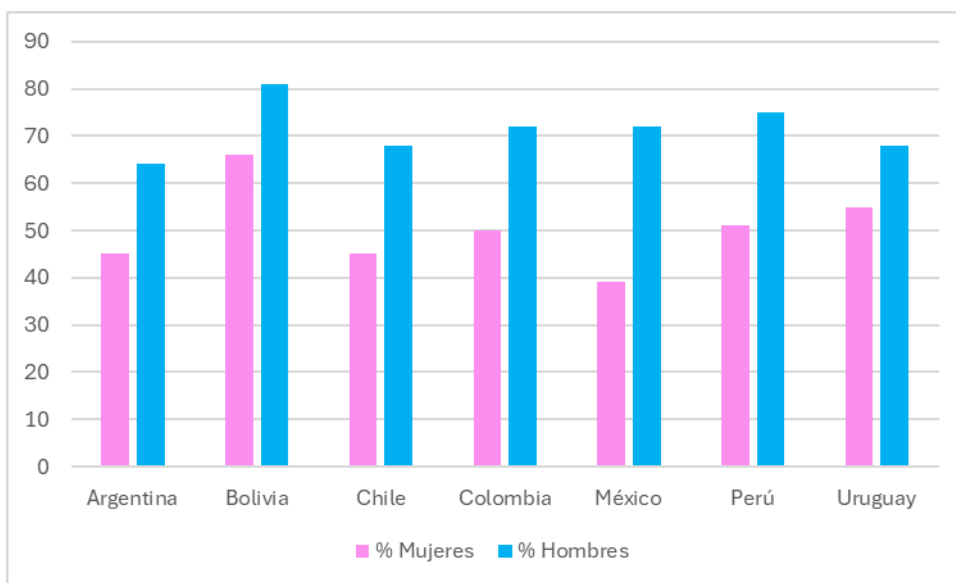
su participación laboral y su capacidad para tomar decisiones sobre el trabajo remunerado y el cuidado no remunerado. Sin embargo, también puede exponer a las mujeres a la volatilidad económica y a los ciclos financieros, lo que puede afectar negativamente su participación laboral si los empleos son menos estables o si hay recortes en tiempos de crisis económica.

1.4 Mercado laboral y desigualdad en América Latina

De acuerdo con Bedini, (2020) en numerosos países, se destaca una disparidad significativa en la participación laboral entre mujeres y hombres, según datos disponibles mostrados a continuación. A pesar del incremento en la participación femenina en el trabajo remunerado, esta tendencia no se refleja en un aumento proporcional de la participación masculina en tareas domésticas y cuidado no remunerado. Esta desigualdad en la distribución de responsabilidades crea una carga adicional para las mujeres, actuando como una barrera que limita su participación equitativa en el mercado laboral y el acceso a recursos económicos que promueven la autonomía.

La gráfica 1.1 muestra que en promedio la tasa de participación de las mujeres es del 51%, mientras que la de los varones es del 72%. La brecha de género promedio entre los diferentes países es del 21%, aunque se observan situaciones diversas: siendo la brecha de género de México la mayor con 32.7% y la de Uruguay la menor con 13.8%.

Gráfica 1.1 Tasa de participación laboral por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020

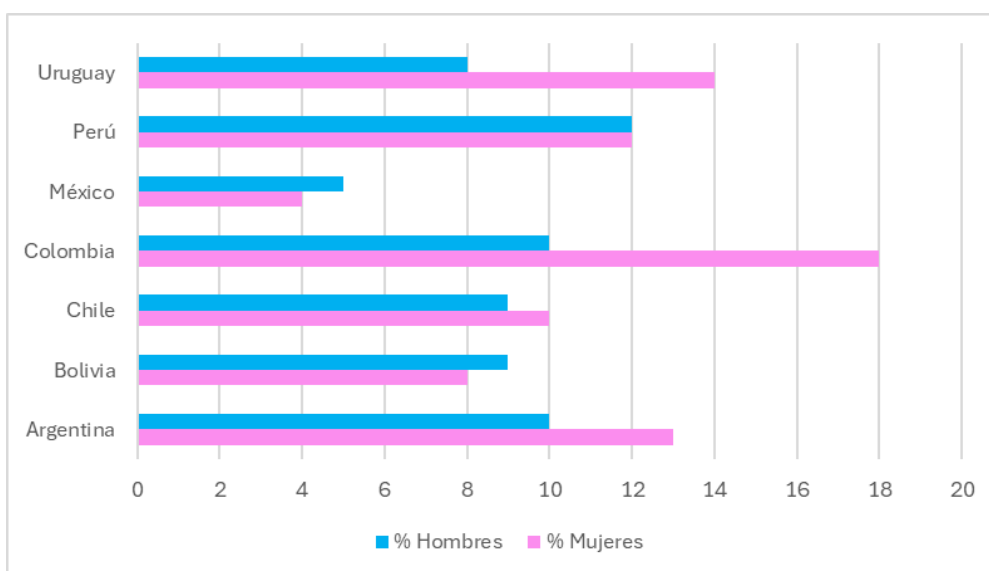


Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (tercer trimestre 2020), INE Bolivia (primer trimestre 2020), INE Chile (cuarto trimestre 2020), DANE (cuarto trimestre 2020), INEGI (tercer trimestre 2020), INEI (tercer trimestre 2020), INE (tercer trimestre 2020).

Conforme a la gráfica anterior Bolivia destaca por su temprana y extensa participación femenina en el ámbito laboral en comparación con otros países de la región. Según datos de ONU Mujeres, el 64.1% de las mujeres bolivianas se encuentran en empleos vulnerables, especialmente en zonas urbanas, duplicando el índice general de América Latina, que es del 30.5%. La principal razón de esta situación es la falta de acceso a la educación. Además, las mujeres bolivianas tienden a ocupar roles en sectores como la actividad agrícola, el servicio doméstico, trabajos de comercio y oficina, docencia y enfermería.

De igual manera la gráfica 1.2 muestra la tasa de desocupación promedio entre los diferentes países, en este caso es desfavorable para las mujeres con un 11.7% versus un 9.4% de los varones. Se estima que en la región, debido a la pandemia, se retrocedió 10 años, dado la gran cantidad de mujeres que pasaron a la inactividad.

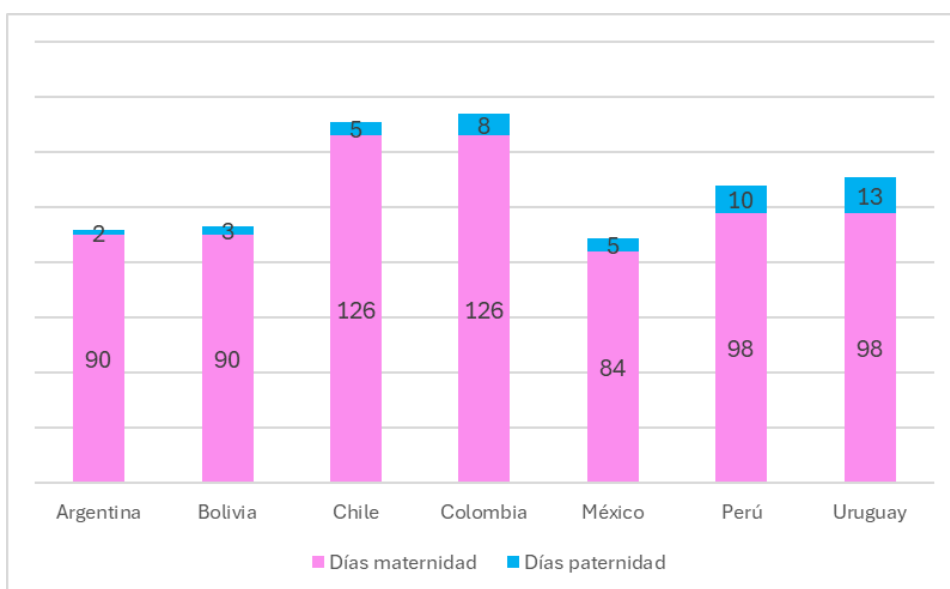
Gráfica 1.2 Tasa de desocupación por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (tercer trimestre 2020), INE Bolivia (segundo trimestre 2020), INE Chile (cuarto trimestre 2020), DANE (cuarto trimestre 2020), INEGI (tercer trimestre 2020), INEI (tercer trimestre 2020), INE (tercer trimestre 2020).

Por otro lado, la gráfica 1.3 expone que la licencia por maternidad es de 14 veces más tiempo que la licencia por paternidad en los diferentes países, quedando excluidos los varones de las tareas de cuidado. De esta forma, al no disponer de días para generar lazos con sus hijos/as, se refuerza la feminización de los cuidados.

Gráfica 1.3. Días de licencia por maternidad y paternidad en países seleccionados de América Latina. Año 2020

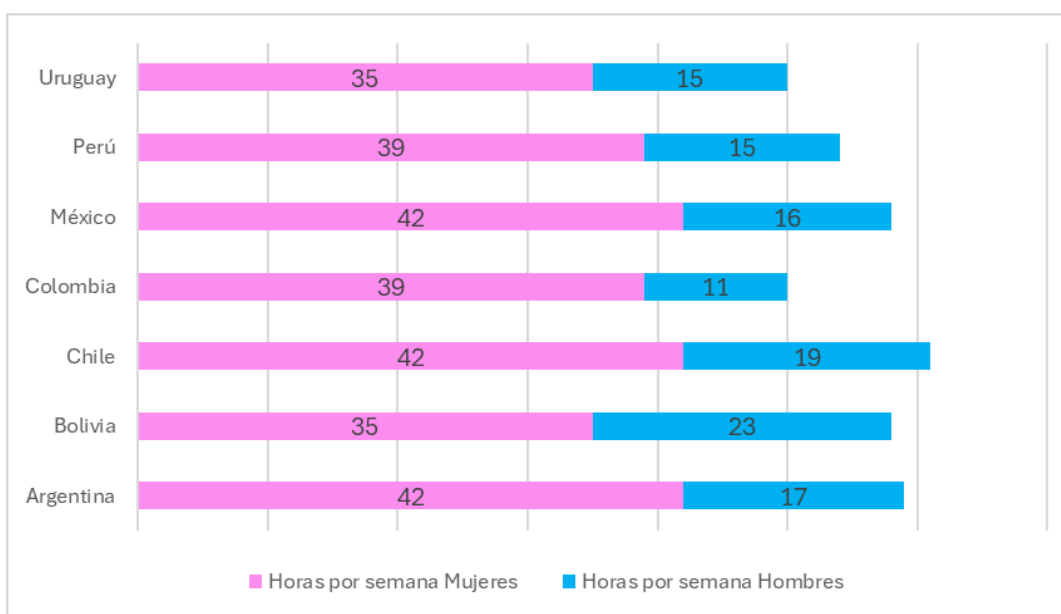


Fuente: Elaboración propia con datos de Ley 20744 de Contrato de Trabajo Argentina, Ley 13214 y Ley 19161 Bolivia, Código del Trabajo Chile, Ley 1822/2017 Colombia, Ley Federal del Trabajo México, Ley 30367 y Ley 30807 Perú, Leyes 19161 y 19121 Uruguay

De acuerdo con Segovia (2017) el tiempo de trabajo no remunerado se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica al trabajo para autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidados no remuneradas para el propio hogar o para apoyo a otros hogares.

Por último la gráfica 1.4 revela que en promedio las mujeres dedican 38 horas al trabajo no remunerado, mientras que los varones dedican 16 hrs, es decir 22 horas menos por semana. La relación entre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado y la participación en el mercado laboral se puede evidenciar estadísticamente en los diferentes países. México cuenta con la tasa de participación de mujeres más baja, a la vez que es el país donde más horas dedican las mujeres al trabajo no remunerado.

Gráfica 1.4 Tiempo de trabajo no remunerado por género en países seleccionados de América Latina. Año 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL. (2023). América Latina (16 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más, por sexo, según país, último período disponible

En todos los países de la región donde se cuenta con datos disponibles, el trabajo no remunerado de las mujeres supera considerablemente el tiempo dedicado por los hombres a estas mismas actividades. Esto indica que, a pesar del incremento en la participación laboral remunerada de las mujeres, no se ha observado un aumento equivalente en la participación de los hombres en las responsabilidades domésticas y en el cuidado no remunerado en los hogares.

Esta carga adicional de trabajo para las mujeres actúa como un obstáculo para su participación equitativa en el mercado laboral y para acceder a recursos económicos que les otorgarían mayor autonomía.

1.5 Evolución de la participación laboral femenina

Una de las primeras brechas existentes entre el hombre y la mujer en el mundo laboral es la posibilidad de participación y la decisión de hacerlo, mediada por aspectos como puede ser la creación de una familia, la educación, el contexto socioeconómico, institucional, tecnológico, así como las preferencias personales y los valores sociales.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Naciones Unidas, 1995) se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En dicha oportunidad se reafirmó el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad. Uno de los objetivos establecidos en dicha conferencia fue la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de sus respectivos países (Avolio y Di Laura, 2017)

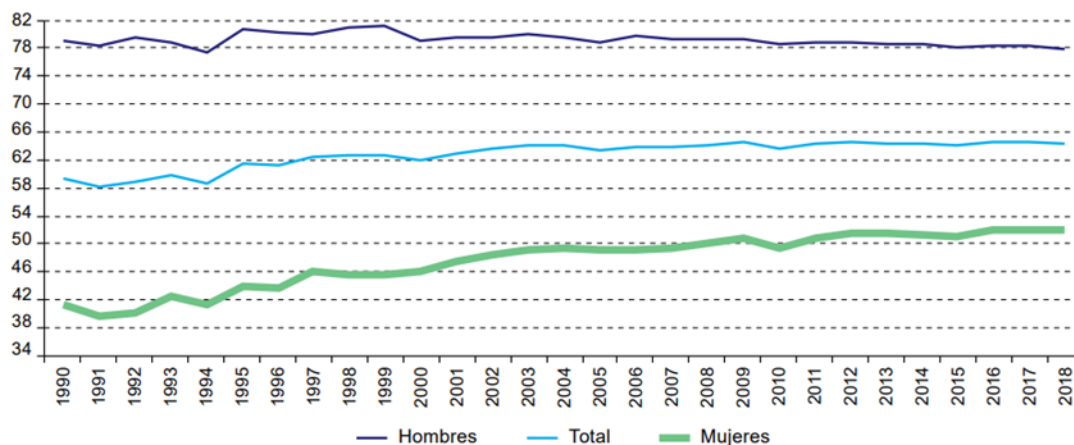
De igual forma, tal como se establece en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. La igualdad de acceso al mercado laboral no necesariamente implica que la tasa de participación sea igual, sino que las tasas bajas de participación laboral femenina sean el resultado de preferencias genuinas y no el reflejo de condicionamientos culturales, expresiones de poder desigual entre los miembros de los hogares, restricciones del mercado u otros factores limitantes (Marchionni et al., 2018).

La OIT señala que la tasa de participación femenina en 2014 fue del 50.3%, mientras que la de los hombres fue de 76.7%, lo que representa una brecha de alrededor de 26 puntos porcentuales (OIT, 2014), y de acuerdo con McKinsey (2015) a nivel mundial, se estima que, en un escenario de máximo potencial, en el que las mujeres tuvieran una participación laboral idéntica a la de los hombres, el producto interno bruto (PIB) anual del mundo se incrementaría en 28 billones de dólares hacia 2025; es decir, la economía mundial crecería un 26% en comparación con un escenario en que todo siguiera igual.

Según la CEPAL (2019) desde principios de los noventa hasta la actualidad, en la mayoría de los países de América Latina ha habido un aumento significativo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En efecto, la tasa de participación de las mujeres de 15 años o más en 18 países de la región aumentó 11 puntos porcentuales y pasó del 41% a principios de los noventa a cerca del 52% en promedio en 2018, cómo lo muestra la gráfica 1.5. Es importante considerar que los datos presentados corresponden a los promedios nacionales y que el promedio

urbano en la región siempre es más elevado que el rural, sobre todo por la invisibilización del trabajo de las mujeres rurales en las estadísticas oficiales.

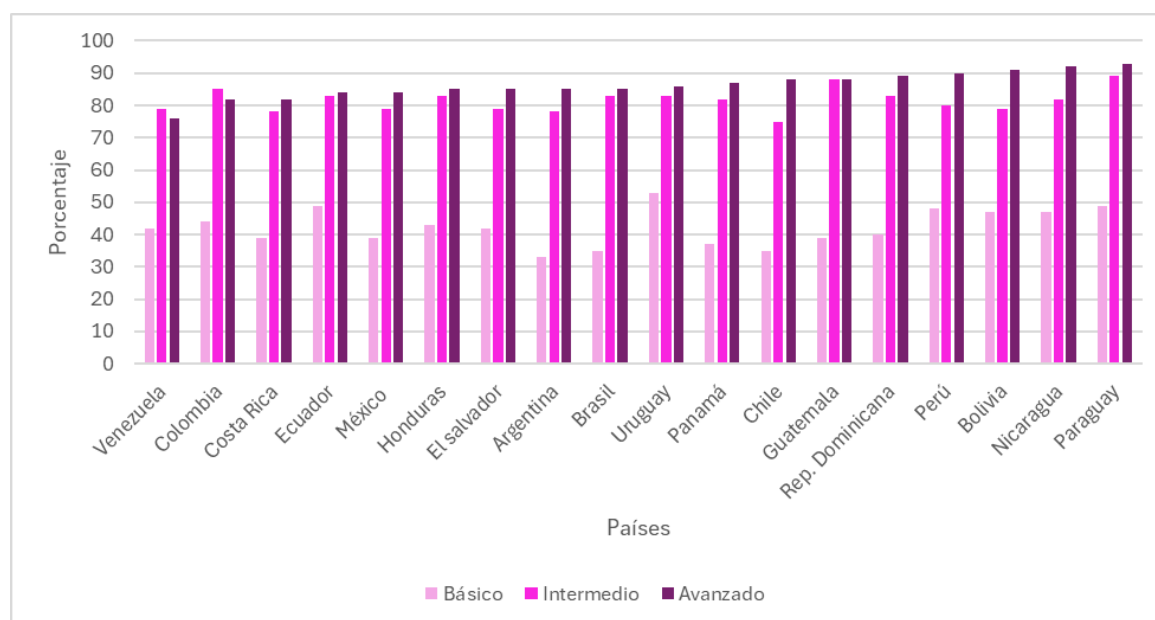
Gráfica 1.5 América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2018 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>. Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Se incluyen datos del Perú hasta 2017 y de la República Bolivariana de Venezuela hasta 2016.

Por otro lado, el mayor nivel educativo de las mujeres ha sido uno de los principales factores determinantes de este aumento de la inserción laboral, ya que la tasa de participación femenina se correlaciona positivamente con los años de estudio (Gasparini et al., 2015). En todos los países (con excepción de la República Bolivariana de Venezuela), la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo avanzado ha superado el 80% como se ilustra en la gráfica 1.6

Gráfica 1.6 América Latina (18 países): tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años y más, por nivel educativo, 2017 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de la CEPAL (2019) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>. Nota: Nivel educativo básico significa educación primaria completa y secundaria incompleta; intermedio significa secundaria completa y terciaria incompleta, y alto significa terciaria completa.

Sin embargo, siguen existiendo notables brechas entre países en cuanto a la cantidad de mujeres que forman parte del mercado laboral, conforme a la CEPAL (2019) los países donde la tasa de participación laboral es mayor son Perú (68.7 %), el Estado Plurinacional de Bolivia (63%), Nicaragua (61%) y Paraguay (59%); aquellos donde dicha tasa es menor son Guatemala (39%), México (43%) y Costa Rica (45%).

Avolio y Di Laura (2017) mencionan que a pesar de esta mayor participación laboral de las mujeres, su desempeño en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad es bajo comparado con el de los hombres. Si bien las estadísticas son escasas, de acuerdo con la información proporcionada por Grant Thornton (2016), el promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial en el mundo es del 24%. Regionalmente, Europa del Este ocupa el primer puesto (35%), seguida por África (27%), los países emergentes de la región de Asia y el Pacífico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%). En América

Latina, la participación de las mujeres en puestos directivos va desde un 23% en México a un 16% en Argentina. (Grant Thornton, 2015).

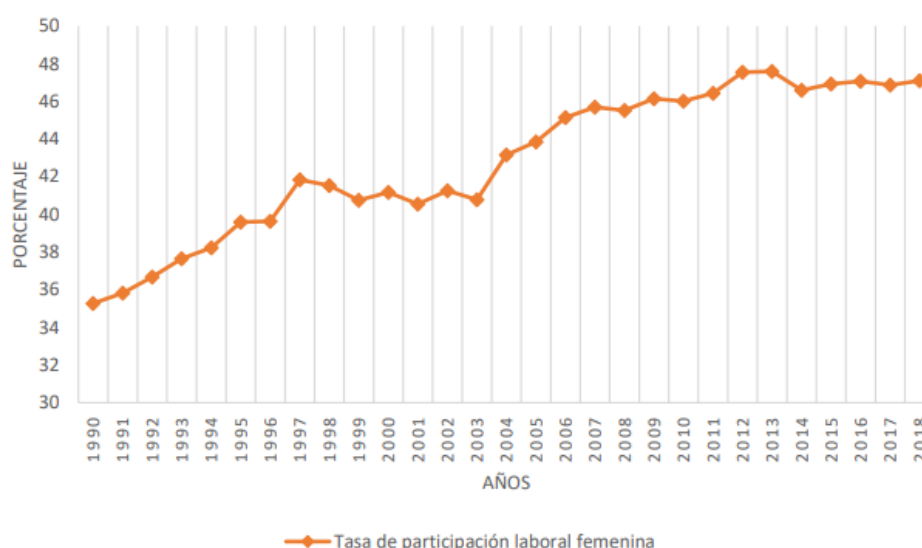
1.6 Desarrollo de la participación laboral femenina en México

Desde 1970, los mercados laborales en México han visto un aumento en la participación femenina, lo que ha impulsado estrategias para reducir la brecha de género. Las mujeres han comenzado a desempeñar roles clave en los ámbitos laboral y político, destacando la implementación de la paridad de género en el Poder Legislativo. Además, la Secretaría del Trabajo ha buscado dignificar el trabajo doméstico remunerado, creando un programa para las trabajadoras del hogar que les garantiza derechos como la afiliación al Seguro Social y otros beneficios (Cano, 2021).

Pacheco y Blanco (1998) mencionan que durante los años setenta y ochenta del siglo pasado, los grupos de edad con las tasas de participación más altas fueron diferentes para hombres y mujeres; los hombres generalmente se encontraban en el mercado laboral mientras estos tenían las edades más productivas y, para el caso de las mujeres eran las más jóvenes y solteras las que participaban en el mercado.

La gráfica 1.7 demuestra cómo, con el tiempo, ha habido un cambio, ya que las mujeres de mayor edad, casadas y con hijos, también comenzaron a integrarse al mercado laboral.

Gráfica 1.7 Tasas de participación laboral femenina en México, 1990 - 2018



Fuente: (Marín, 2020) con datos del banco mundial 2019

Nota: Tasa es igual al porcentaje de la población femenina de 15 a 64 años que está ocupada

De acuerdo datos de la ENOE, en la Tabla 1.1, se muestra la población ocupada según posición en la ocupación y sexo, para el primer trimestre de los años 2005 y 2015. En esta tabla se ve que en general la proporción de la población asalariada aumentó cuatro puntos porcentuales.

Tabla 1.1 Porcentaje de población ocupada según posición en la ocupación y sexo, México 2005 y 2015.

Posición en la ocupación	Primer trimestre del 2005			Primer trimestre del 2015		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total en millones	41.4	26.6	14.8	49.8	31	18.8
Asalariados	64.5	63.9	65.5	68.1	68.1	68.1
Empleadores	4.8	6.4	2	4.4	5.8	2.1
Trabajadores por cuenta propia	23.7	24.4	22.3	22.5	22.6	22.3
Trabajadores no remunerados	7	5.3	10.1	5	3.5	7.4

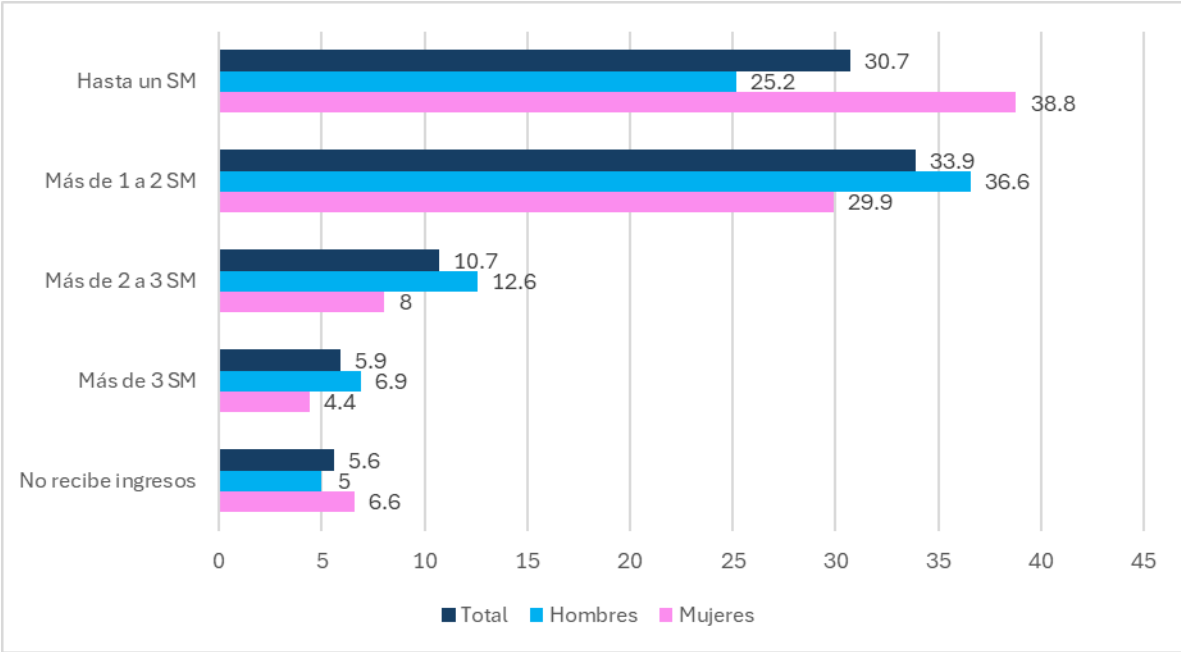
Tabla 1. Elaboración propia con datos de Barrera, M. y Gutiérrez, H. (2017).

Según IMCO (2022) los sectores donde las mujeres aportaron más de la mitad de la población ocupada fueron los servicios de salud, los educativos, los de hospedaje

y preparación de alimentos y el comercio al por menor. Además, las mujeres representaron entre 36% y 49% de la población ocupada en servicios financieros, corporativos, servicios profesionales, actividades gubernamentales, manufacturas, servicios inmobiliarios, información en medios masivos y servicios de apoyo a los negocios. Por otro lado, el comercio al por mayor, la generación y distribución de electricidad, gas y agua, las actividades agropecuarias, la minería, los transportes, correos y almacenamiento, y la construcción, las mujeres representaron menos del 30% de la población ocupada. Sin embargo, la mayor presencia de las mujeres en ciertas actividades económicas no garantiza mejores condiciones laborales en comparación con sus pares hombres.

Aunque las mujeres perciben menores ingresos en todos los tipos de ocupación, las brechas más amplias suelen registrarse en aquellos con mayor presencia de mujeres. En la gráfica 1.8 se muestra el número de salarios mínimos recibidos de acuerdo con el sexo.

Gráfica 1.8 Distribución de la población ocupada por nivel de ingreso, año 2022 (Porcentaje)



Fuente: INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE).

Por otro lado, de acuerdo con la publicación Women Matter de McKinsey México, en la tabla 1.2 Indica que la presencia de mujeres en la jerarquía corporativa disminuye a medida que los cargos son más altos. Por ejemplo, mientras que en los niveles iniciales el 37% de los empleados son mujeres, en el Comité Ejecutivo esta proporción se reduce al 8%.

Tabla 1.2 Representación de hombres y mujeres por nivel de jerarquía

	Representación por nivel de jerarquía	
	Hombres	Mujeres
Nivel de entrada	63%	37%
Gerentes y administrativos	65%	35%
Gerentes senior y directores	75%	25%
Vicepresidente	81%	19%
Vicepresidente senior	84%	16%
Comité ejecutivo	90%	10%
Director ejecutivo (CEO)	92%	8%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI

De este modo, la participación de las mujeres en el mercado laboral en México ha ido en aumento en los años recientes, lo que significa cambios profundos en la sociedad y la economía del país. Pese a los desafíos persistentes, como es la desigualdad de género y la brecha salarial, las mujeres desempeñan un papel fundamental en diversos sectores económicos, desde la agricultura hasta los servicios interviniendo en el crecimiento económico y en el desarrollo social del país.

Asimismo, las políticas gubernamentales dirigidas a promover la igualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres han sido fundamentales para avanzar hacia una mayor inclusión y equidad en el mercado laboral. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar una participación plena y equitativa de las mujeres en el mercado laboral mexicano.

1.7 Conclusiones capitulares

La globalización económica, ha traído consigo una serie de cambios importantes en el mercado laboral. Este fenómeno se manifiesta en un incremento del comercio internacional, una mayor movilidad de capitales y empresas, así como el desarrollo de cadenas de suministro internacionales. Sin embargo, este proceso también ha dado lugar a la deslocalización de empleos, donde las empresas trasladan la producción a países con costos laborales más bajos, generando una competencia internacional que puede afectar negativamente los salarios y condiciones laborales en algunos sectores.

El objetivo de este capítulo es señalar que una consecuencia importante de la globalización económica es la brecha de género en el mercado laboral e identificar la evolución de la participación laboral femenina. Aunque se ha observado un aumento en la participación laboral de las mujeres, persisten desigualdades relevantes en términos de acceso a puestos de alta dirección y condiciones laborales equitativas. Esta disparidad se ve influenciada por una distribución desigual de responsabilidades domésticas y culturales, así como por barreras institucionales, económicas y estructurales, las cuales se abordan en el siguiente capítulo.

La equidad de género en el trabajo no es solo una cuestión de justicia social; es también una necesidad para alcanzar un crecimiento económico sostenible y un aumento de la prosperidad global. Existen estudios que subrayan que reducir la brecha de género en el trabajo podría llevar a un incremento del PIB a nivel mundial. Ahora bien, para conseguir la equidad de género se requieren políticas y programas específicos que favorezcan la igualdad de oportunidades y eliminen los obstáculos a los que las mujeres se enfrentan en el mercado de trabajo.

En México, se han implementado diversas estrategias para abordar estas brechas de género, como la paridad de género en el ámbito legislativo y programas destinados a dignificar el trabajo doméstico remunerado. Estas iniciativas buscan promover la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral y

garantizar que tengan acceso a las mismas oportunidades y derechos que los hombres.

Capítulo 2. Género desde la perspectiva económica y laboral

La inclusión de la perspectiva de género en los estudios económicos y laborales ha permitido una mejor comprensión de cómo se determinan la distribución de recursos, las oportunidades y el poder en el ámbito laboral. En este capítulo se presenta la economía de género y cómo los roles y las expectativas de género determinan la asignación de los recursos y las decisiones económicas, con particular atención a la forma en que estos factores influyen de forma desiguales en hombres y mujeres en el ámbito del trabajo. También se aborda la economía feminista, que desafía las premisas tradicionales de la teoría económica al cuestionar la invisibilidad del trabajo reproductivo y las desigualdades inherentes al sistema económico predominante.

En la segunda parte se analizan diversos fenómenos que afectan a las mujeres en el mercado laboral, como la discriminación de género y la segregación ocupacional. Se aborda la cuestión de la brecha salarial de género, reflejando claramente las desigualdades estructurales que persisten en las organizaciones, y se examina el concepto del techo de cristal que limita a las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Finalmente, se menciona la importancia de la igualdad en el trabajo, no sólo en términos de igualdad de oportunidades, sino también en términos de crear condiciones que permitan a las mujeres desarrollarse plenamente en el mundo laboral.

2.1 Economía de género

La economía del género de acuerdo con Orozco (2005) se caracteriza por buscar la inclusión de las mujeres como sujeto y objeto de estudio de los discursos androcéntricos preexistentes sin cuestionarlos. Tanto la economía del género como la economía feminista se rebelan frente a una estructura que sitúa a las mujeres en los márgenes de la economía y que consolida una imagen de la relación de las mujeres con el sistema económico de ausencia histórica..

La existencia de género es un enfoque dentro de una economía que analiza las relaciones económicas a partir de una perspectiva de género. En la práctica esto significa hacer un análisis de cómo las estructuras económicas, las políticas, las prácticas tienen efectos diferenciados sobre hombres y mujeres; cómo a su vez las normas de género y las desigualdades de poder comportan efectos diferenciados como resultados de la práctica económica.

Según Serret (2008) la perspectiva de género puede entenderse como un punto de vista, a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o económica), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino. En lugar de tratar a todos por igual, la equidad de género reconoce y aborda las desigualdades históricas y sociales que han dado lugar a discriminaciones sistemáticas y estructurales contra las mujeres y otros grupos marginados.

Un indicador importante para medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales y económicas es la atención que recibe o no recibe en los planes nacionales de desarrollo económico y de trabajo. La inclusión de objetivos relacionados con la equidad de género en los planes nacionales suele surgir tras intensas negociaciones a niveles políticos superiores. No obstante, el establecimiento de estos objetivos no garantiza automáticamente la ejecución de acciones afirmativas para asegurar su cumplimiento. (Daaren, 2001).

2.2 Economía feminista

La economía feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas (Rodríguez, 2015).

Esquivel (2016) menciona que la economía feminista se encuentra en el cruce fértil y a la vez complejo entre feminismo y economía, con el objetivo de “diferenciar” la

situación de mujeres y hombres o proponer para ellas políticas que “corrijan” los impactos de género del funcionamiento económico.

Asimismo, se identifica al feminismo como un movimiento social, político, cultural, filosófico y económico que afirma a las mujeres, principalmente, como sujetas de derechos; y como una de las políticas de identidad que pretende desarmar las construcciones sociales de género que asocian a las mujeres únicamente con la sensibilidad, la intuición, la conexión con la naturaleza, el hogar y la sumisión, y a los hombres, con el rigor lógico, la objetividad, el mercado, la esfera pública y el poder (Esquivel, 2016).

De acuerdo con Rodríguez (2015) este concepto se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica. En este sentido, la economía feminista es un programa académico pero también político.

Por lo tanto, Pérez (2005) argumenta que, en el ámbito económico, las mujeres enfrentan una exclusión que niega su papel como agentes activos y las desvincula de la ciudadanía económica. Esta exclusión se basa en una estricta distinción entre lo económico y lo no económico, donde solo el trabajo remunerado y la producción de valores de cambio son considerados actividades económicas. En contraste, otras labores, como el trabajo no remunerado, quedan relegadas al ámbito social y son invisibilizadas dentro de la economía formal.

En relación con lo mencionado anteriormente, la economía feminista realiza una extensa aportación al análisis de la participación económica femenina, especialmente al identificar los mecanismos de discriminación presentes en el mercado laboral. En este sentido, ha explicado los determinantes de la menor y peor participación laboral de las mujeres, de la existencia de brechas³ de género en los ingresos laborales, de procesos de segregación de género horizontal (por rama de

³ La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia de salario entre ambos géneros, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Contreras y Rodríguez, 2021).

actividad) y vertical (por jerarquía de las ocupaciones), de concentración de las mujeres en diferentes espacios de precariedad laboral y desprotección social (Rodríguez, 2015). A continuación se definirán dichos conceptos.

De igual modo, según la hipótesis de capital humano (Becker, 1975) el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. Según dicha hipótesis una persona que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación.

Además Pasquale y Atucha, (2003) mencionan que existen cuatro tipos de discriminación: salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano. La discriminación salarial explica que las diferencias de ingresos no se deben a la existencia de diferencias de productividad. Según la discriminación en el empleo, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo, mientras que la discriminación ocupacional se da cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente calificadas, por lo que la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación. La discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad.

Por otra parte Wainerman (1996) señala que la hipótesis de la segregación parte de un hecho empírico. Es decir, mujeres y varones con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes, y cuando coinciden en un mismo sector, ocupan distintas posiciones: las mujeres las más bajas; los varones las más altas. Al primer caso se le denomina segregación horizontal, y al segundo, segregación vertical.

Por tal razón, el trabajo de Anker (1998) ponía en evidencia que la segregación ocupacional por sexo es común a todos los países del mundo y que ésta podía explicarse con base en tres teorías: capital humano (las mujeres están menos

cualificadas que los hombres para ciertas ocupaciones), segmentación del mercado de trabajo (lo que hace que se reduzcan los salarios en las ocupaciones feminizadas) y una explicación más compleja basada en la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Asimismo Barberá et al. (2011) menciona que la segregación del mercado laboral hace referencia a la representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento.

La segregación horizontal (Anker, 1998) hace referencia a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Principalmente, a nivel europeo, las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio, 2008).

López y Morón (2017) se refieren a la segregación vertical como la distribución desigual de mujeres y hombres a lo largo de la jerarquía ocupacional, donde las mujeres suelen tener una presencia limitada en los niveles superiores. En este contexto, el término “techo de cristal” es una metáfora que se suele aplicar a las mujeres y que representa una barrera invisible que impide a un determinado grupo demográfico ascender más allá de cierto nivel jerárquico, por muy invisible que se exprese, en realidad es un obstáculo difícil de superar. Este concepto fue acuñado por Marilyn Loden durante un discurso en 1978 (Domínguez, 2023).

Por otra parte, el concepto de precariedad laboral tiende a asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral, un lugar donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen (Martínez et al., 2019) y consiste en un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y su trayectoria laboral, lo que supone

un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en la estabilidad del empleo como en la calidad de las condiciones de trabajo (Cano, 1998).

2.3 Mujeres en el mercado laboral y fenómenos que se presentan

2.3.1 Roles de género y teorías que lo explican

El empleo femenino ha contribuido a que las mujeres aumenten sus grados de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal, todo lo cual ha tensionado roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en el ámbito de la producción y la reproducción, respectivamente (Godoy y Mladinic, 2009).

Rodríguez y Castro, (2014) añaden que, a partir de las últimas décadas del siglo XX, las cuestiones de género han tomado un papel central en las discusiones políticas, económicas y académicas de México. Desde el campo de la ciencia económica, diversas áreas han centrado su atención en explicar los fenómenos que involucran las desigualdades entre mujeres y hombres, por ejemplo: el acceso a servicios, el goce de derechos, la igualdad de oportunidades, el empoderamiento político, la discriminación por género, entre muchos otros.

Tradicionalmente, las mujeres en México se habían dedicado casi exclusivamente a las actividades domésticas no remuneradas, pero a partir de los años ochenta las tasas de participación económica femenina a nivel mundial han aumentado considerablemente, tal como lo han documentado diferentes investigaciones, entre las cuales se encuentra (Pacheco y Blanco, 1998; García y Oliveira, 1994). La decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral se deriva de distintas situaciones o por diferentes argumentos, siendo el más común, desde el punto de vista económico, el aumento del ingreso del hogar.

De acuerdo con Rubio (2008) la segregación del mercado laboral hace referencia a la representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones, es decir, trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que

presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento. Además, la delimitación y diferenciación de los roles de género y sus funciones van tendiendo cada vez más a su flexibilización, produciéndose cambios en la noción de lo masculino y lo femenino.

Conforme al Instituto Jalisciense de las Mujeres (2004) el rol se entiende como las prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino. Desde pequeños se induce a las criaturas a ajustarse a situaciones socialmente estructuradas, que les dictan desde la forma de vestir, hasta la aplicación social del comportamiento sexual y afectivo. También existen diferencias de rol respecto a etnia y a edad, otras referidas a la división sexual del trabajo y a las formas de expresar sentimientos o construir relaciones.

Asimismo, los roles de género son actividades que se delegan de acuerdo con la categoría de lo que es propio para lo femenino o masculino, estos están contruidos con base en las características que diferencian el ser mujer u hombre, y sus conductas, de esta manera, estos roles han sido definidos a lo largo de la historia y han pasado de generación en generación (Rodríguez y Castro, 2014).

Por su parte, Macía et al. (2008), identificaron como características estereotípicamente femeninas: debilidad, dependencia, sensibilidad, y los roles de las mujeres estaban sobre todo vinculadas con las emociones, la intuición y la reproducción; además, el tiempo vinculado con el trabajo no es definido, pues no tiene principio ni fin (carece de horarios), su labor no tiene valor social, y tampoco valor de uso, razón por la cual no está integrado en las estadísticas relativas a la economía de los hogares; sus espacios son invisibles, cerrados y aislados de las relaciones sociales, pues están circunscritos al mundo doméstico. Los estereotipos masculinos, en cambio, estaban relacionados con la fuerza, la independencia y la objetividad; sus roles definidos por la decisión y la razón, así como por la producción; su tiempo de trabajo es definido, y goza de un valor social mayor que el de las mujeres, tiene valor de uso, valor económico, y produce bienes y servicios; su dominio se encuentra en el espacio público, es visible y abierto, y se desenvuelve en un espacio de poder social.

Los roles de género pueden dificultar la participación de la mujer en el mercado laboral al suponer la asignación de un número mayor de responsabilidades, las cuales implican un mayor consumo del tiempo y de esfuerzo. Un ejemplo de dicha repartición es la división sexual del trabajo; es decir, la atención del hogar y el cuidado de otros miembros de la familia son asumidas por las mujeres. De acuerdo con Lobo (2018) la división sexual del trabajo consiste en el reparto de tareas diferenciado entre hombres y mujeres, es sobre todo, una relación de poder. Las mujeres se han dedicado históricamente al trabajo doméstico no remunerado, de ahí su menor tasa de actividad laboral.

La división sexual del trabajo estructura las relaciones de género en todas las sociedades y establece una división naturalizada de las áreas reproductivas asignada a las mujeres, y de las productivas a los hombres. El trabajo no remunerado realizado para la reproducción social y las tareas del cuidado adquieren la categoría de no trabajo y son marginados como objeto de estudio por la economía (Carrasco, 2001).

Sumado a los roles asignados por la sociedad, se crean diferentes estereotipos en función del género. Estas ideas, compartidas por sociedades y comunidades, determinan cómo deben comportarse hombres y mujeres según creencias y normas sociales, independientemente de sus capacidades. Los estereotipos de género se han convertido en un hecho social tan fuerte que la gente piensa que es natural. Sin embargo, mujeres y hombres son dos grupos con muchas similitudes y algunas diferencias. Dando como ejemplo características de estereotipos masculinos: racionales, ambiciosos, fuertes, líderes, agresivos, por el contrario de estereotipos femeninos que son: emocionales, débiles, maternales, dependientes y sensibles (Instituto Jalisciense de Mujeres, 2004).

Por otro lado, la teoría de la segmentación laboral (Doeringer y Piore, 1971; Barron y Norris, 1991) considera que cuando la mujer es vista por los empleadores como fuerza laboral secundaria (de baja calificación, alta rotación y poco interesada en recibir capacitación), es proclive a obtener empleos escasamente atractivos, de bajo salario, lo que desmotiva la participación laboral. Por su parte, la perspectiva que

enfatisa el papel tradicional y social de los roles de género propone que éstos hacen la diferencia en el comportamiento laboral entre hombres y mujeres (Serret, 2008); resultado de ello es que, por norma cultural y socialmente aceptada, la mujer generalmente asume un papel subordinado, dedicando gran parte del tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, limitando así sus posibilidades para trabajar fuera del hogar.

2.3.2 Brecha salarial

Zuñiga, (2019) expresa que la finalidad del indicador “brecha salarial por género” es comparar el ingreso promedio de hombres y mujeres asalariados. En ese sentido, el porcentaje que arroja este indicador tiene por objeto evidenciar la distancia entre el ingreso promedio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres.

En los últimos años, la OIT ha volcado sus esfuerzos en medir la brecha salarial ajustada, tomando como criterios delimitantes, la educación, la edad, el tipo de la jornada de trabajo y el sector en el que los trabajadores prestan servicios, y ha concluido no solo que la educación no explica de manera significativa las diferencias salariales entre hombres y mujeres, sino que una gran parte de la brecha salarial sigue sin poder ser explicada en consideraciones objetivas (OIT, 2019).

Aunado a esto, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió declarar al 18 de septiembre Día Internacional de la Igualdad Salarial; instauró este día con el fin de alcanzar el quinto objetivo de desarrollo sostenible: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas para el año 2030. Algunas de sus metas son: El derecho a recibir el mismo salario por un trabajo con el mismo valor; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles (García, 2021).

CEPAL (2021) menciona algunas causas o factores que explican las diferencias de salario entre mujeres y hombres, por ejemplo, el empleo a tiempo parcial, por

honorarios, autoemplearse o emprender, puesto que en muchas ocasiones las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias. Además las mujeres a menudo negocian sus salarios menos que los hombres, ya sea debido a la falta de confianza, la percepción de que la negociación es inapropiada o el temor a ser penalizadas por hacerlo.

Asimismo Araújo (2015) menciona que uno de los principales determinantes de la desigualdad salarial está relacionado con las disparidades educacionales entre los que conforman la fuerza de trabajo. De esta manera, parte de la brecha salarial por género debe ser explicada por los diferenciales productivos de la población (escolaridad y experiencia), mientras que la otra parte se debe a factores discriminatorios.

Marchionni *et al.* (2019) añaden que, considerando que las mujeres tienden a estar con más frecuencia en el segmento inferior de la distribución salarial, las políticas destinadas a apoyar a ese segmento, tales como el salario mínimo y el fomento a las negociaciones colectivas de trabajo, podrían reducir la brecha salarial de género. La evidencia empírica disponible sugiere que las regulaciones salariales contribuyen a acortar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

2.3.3 Techo de cristal

Dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado techo de cristal, este es un término empleado desde finales de los años setenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Camarena y Saavedra 2018).

En 1978 Marilyn Loden usó este término por primera vez durante una mesa redonda sobre las aspiraciones de las mujeres (Urdiales, 2021). En su intervención, Loden describió cómo, pese a tener las habilidades necesarias, muchas mujeres enfrentaban barreras invisibles para ascender profesionalmente: “Creo que existe un techo de cristal que limita nuestro avance, que no tiene nada que ver con nuestras habilidades” (Loden, citada en BBC News, 2017).

Aunado a esto, la teoría de la congruencia de rol planteada por Eagly (1987) indica que existe una discriminación hacia mujeres en el camino por ocupar cargos directivos; muchas de las expectativas compartidas explican la conducta de las personas en base a su sexo socialmente identificado, es decir, expresan roles de género. Dichos roles contienen normas descriptivas, expectativas consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres y normas prescriptivas, conductas deseables o admiradas de cada sexo, por lo tanto el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder va a variar en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino (García y López, 2006).

Por tanto, las características que se asocian habitualmente al rol de líder (como poder, autoridad, logro, y competición) también se asocian más frecuentemente al rol de género masculino que al femenino. De este modo, se favorece la percepción de congruencia entre el rol de género masculino y el rol de líder, y la percepción de incongruencia entre el rol de género femenino y el rol de líder (Eagly, 2005).

Siendo así que la mayoría de los investigadores que examinan este aspecto señalan la presencia de varios factores sociales y personales que obstaculizan el acceso de las mujeres a cargos directivos (Palacín, *et al.* 2010) entre ellos, destacan:

- La formación. Durante años, las mujeres han encaminado su formación hacia ocupaciones tradicionales como la enseñanza, la salud o la administración, mientras que, por ejemplo, el campo de las ciencias aplicadas ha sido considerado casi exclusivo de hombres (Watson, *et al.*, 2002).
- La cultura. Desde los inicios de la investigación sobre dirección, los estudios han mostrado que son las características consideradas masculinas las que normalmente se exigen en los puestos de responsabilidad, siendo las mujeres las que a menudo intentan adaptarse a los entornos de trabajo y a las expectativas creadas por los hombres (Pleck, 1977; Morrison y Von Glinow, 1990).

- Factores organizativos. El hecho de que la dirección en las organizaciones se asocie con la masculinidad afecta a políticas de personal tales como la selección y promoción de recursos humanos así como a las redes informales existentes dentro de las organizaciones. Schmitt y Schneider (1983) plantean que muchos directivos y empresarios están poco dispuestos a contratar a mujeres al considerar que éstas no son lo suficientemente “duras” como para moverse en los puestos de más alto nivel y exigencia.
- Las responsabilidades familiares. Las mujeres poseen cargas familiares que les quitan gran cantidad de tiempo para invertir en completar su formación teórica (Kovailainen, 1990). En este sentido, añadido a los factores anteriores, se encuentra la dificultad exclusiva para las mujeres de combinar su trabajo con el compromiso al matrimonio y a la familia (Hultin, 2003).

Por otra parte, Grimaldo (2022) menciona que el concepto de piso o suelo pegajoso fue acuñado por Catherine Berheide, doctora en Sociología, en un informe para el Centre for Women in Government, elaborado en 1992. El término de suelo pegajoso se concentra en los mecanismos que aplican a las mujeres para mantenerlas en los puestos jerárquicos bajos y medios; mujeres que quedan ancladas a trabajos más precarios, y en la mayoría de los casos ligados a los ámbitos tradicionalmente asignados como propios: trabajos domésticos, de reproducción y cuidado (empleada del hogar, enfermería, cocinera, profesora, entre otras actividades).

2.3.4 Equidad laboral

Respecto de la equidad, Olvera y Arellano, (2015) hacen mención que ha sido definida en muchos casos en un contexto de relación o de intercambio. De acuerdo con Cook y Hegtvedt (1983) por ejemplo, la equidad se define como la equivalencia de la razón insumo/resultado para todas las partes involucradas en un intercambio dado. Otros autores definen la equidad vinculándola directamente con el principio de igualdad, por ejemplo Duclos, (2006) define este concepto como: individuos que son iguales en todos los aspectos relevantes deben ser tratados igual.

De esta manera, Groce (2024) menciona que la equidad laboral se refiere a la idea de proporcionar a las personas igualdad de oportunidades laborales y un trato justo en el trabajo, sin importar género, raza, etnia, orientación sexual, discapacidades u otras características personales.

Asimismo, González, (2004, p.1) menciona que el mundo de una empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquecen mutuamente.

Históricamente, en las empresas predominaba la presencia de hombres, lo que generaba entornos laborales marcados por la competencia intensa, individualismo y burocracia. Actualmente, podemos imaginar un ambiente de trabajo distinto, más equilibrado al combinar las habilidades de hombres y mujeres. Para lograrlo, las organizaciones deben liderar la promoción de la equidad laboral, garantizando igualdad de oportunidades en acceso, desarrollo y crecimiento profesional, además de eliminar obstáculos que dificulten este objetivo (González, 2004).

De igual forma, en el contexto de la teoría de la discriminación estadística los trabajos de Edmund Phelps (1972), reflejan que en una situación de competencia y de información imperfectas si los empleadores no conocen la productividad de los demandantes de empleo, pueden servirse del origen étnico o del género como “filtro” partiendo de la idea de que un candidato presenta la productividad media de su grupo. De este modo, los resultados aparecerán, desde un punto de vista económico, como estadísticamente discriminatorios incluso aunque sean “racionales” (Roselló, 2016).

Por otro lado, la declaración de principios sobre la igualdad refleja el consenso moral entre profesionales de la equidad y los derechos humanos, basado en conceptos y jurisprudencia desarrollados en contextos internacionales, regionales y nacionales;

indicando la no discriminación como principio fundante de la protección de todos los derechos (COPRED, s.f.)

Roselló (2016) define la discriminación como una diferencia de trato en el acceso a un recurso escaso sobre la base de un criterio no legal. Es una desigualdad de tratamiento entre dos personas, pero no es una desigualdad de situación. Por ejemplo, en el ámbito del mercado de trabajo hay discriminación cuando una empresa se reserva las mismas condiciones (salarios, acceso al empleo, formación, promoción, etc.), para dos empleados cuyas características productivas son idénticas (experiencias, títulos, aptitudes) y cuyas características no productivas son diferentes (edad, sexo, origen). Una discriminación constituye un delito castigado por la Ley.

De esta forma, una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (Horbath y Gracia, 2014).

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país y, en la mayoría de los casos, podría verse representada en los siguientes indicadores: a) acceso a la educación, y formación profesional; b) acceso al empleo y la ocupación; c) acceso a los servicios de colocación, así como a la promoción profesional y la seguridad del empleo; d) acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales (Horbath y Gracia, 2014).

2.4 Conclusiones capitulares

En conclusión, el análisis de la economía de género y la economía feminista ha permitido comprender las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. Aunque las estructuras económicas tradicionales parecen ser imparciales, en realidad favorecen a los hombres y crean barreras para que las mujeres accedan a los mismos recursos, oportunidades y poder en el trabajo. A pesar de que no se hacen explícitamente para discriminar, las políticas y sistemas actuales no tienen en cuenta las desigualdades de género, lo que hace que las mujeres sigan enfrentando obstáculos como salarios más bajos, menos acceso a puestos de liderazgo y menor valoración de su trabajo.

Asimismo, la persistencia de fenómenos como la brecha salarial y el denominado techo de cristal reflejan las limitaciones impuestas por los roles de género, los cuales continúan influyendo en la asignación de roles y expectativas dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, es importante fomentar la equidad laboral, que implique no sólo la eliminación de barreras visibles, sino también la creación de condiciones que favorezcan un desarrollo profesional pleno y justo para las mujeres. Las propuestas de la economía feminista surgen como un reto necesario para reestructurar las políticas laborales y económicas, reconociendo el trabajo reproductivo, cuestionando las estructuras de poder existentes y abogando por un sistema más inclusivo.

Capítulo 3. Análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano en los años 2013-2023

En los últimos años, las desigualdades de género en la participación laboral en México son evidentes y continúan presentes en el terreno laboral, a pesar de que se registran avances en varios países tanto en la equidad como en las políticas de inclusión. Sin embargo, se evidencian diversos cambios, que presentan signos de mayor incorporación de las mujeres a las actividades económicas y productivas.

Este capítulo analiza la participación laboral de las mujeres en México durante el periodo 2013-2023, así como los avances y desafíos que enfrentan en el mercado laboral. A través de datos cuantitativos y gráficos representativos, se examina la evolución de la tasa de participación femenina en el empleo, identificando los factores que han limitado o impulsado su crecimiento. Además, se analiza el aspecto de la educación y capacidades por género, identificando factores educativos, como la deserción escolar y las barreras específicas que enfrentan las mujeres en su inserción y progreso en el ámbito laboral.

3.1 Mercado laboral en México

La participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano es de las más bajas en América Latina, un hecho influenciado por factores sociales y culturales que limitan su incorporación a las actividades económicas aunado a la falta de políticas públicas. La participación laboral de las mujeres ha aumentado recientemente hasta llegar a un máximo de 46.5% al cierre del cuarto trimestre de 2023, un avance si se considera que en 2005 el porcentaje era de 40.9%. No obstante, es una de las menores tasas de participación respecto al promedio de 53.3% que se tiene en América Latina, y muy por debajo del 76.4% de los hombres (Gutiérrez, 2024).

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023) se muestran los siguientes datos, la población económicamente activa (PEA) fue de 60.7 millones de personas, lo que implicó una tasa de participación de 59.9%; al distinguir por sexo, la tasa de participación de los hombres fue de 75.2% y la de mujeres, de 46.3%. La población no económicamente activa fue de 40.7 millones de personas, 472 mil personas más que en el último mes de 2022.

De la PEA, 59.1 millones de personas estuvieron ocupadas (97.4%); al distinguir por sexo, la ocupación de hombres fue de 34.9 millones: 568 mil más respecto al último mes de 2022. La ocupación de mujeres fue de 24.3 millones, es decir, 628 mil más que en el mismo periodo de comparación. La población desocupada fue de 1.6 millones de personas y la tasa de desocupación (TD) de 2.6% de la PEA.

Del total de personas ocupadas, 41.4 millones (70%) operaron como trabajadoras o trabajadores subordinados y remunerados; 12.9 millones (21.7%) trabajaron de manera independiente; 2.8 millones (4.8%) fueron patrones o empleadores y 2.1 millones de personas (3.5%) se desempeñaron en negocios o en las parcelas familiares, es decir, contribuyeron de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria.

Del total de la población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: los servicios concentraron 25.8 millones de personas (43.6% del total); el comercio 11.5 millones (19.5%); la industria manufacturera 10.1 millones (17.1%); las actividades agropecuarias 6.2 millones (10.5%); la construcción 4.7 millones (7.9%) y otras actividades económicas que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas 412 mil (0.7%). Por su parte, 379 mil personas (0.6%) no especificaron su actividad.

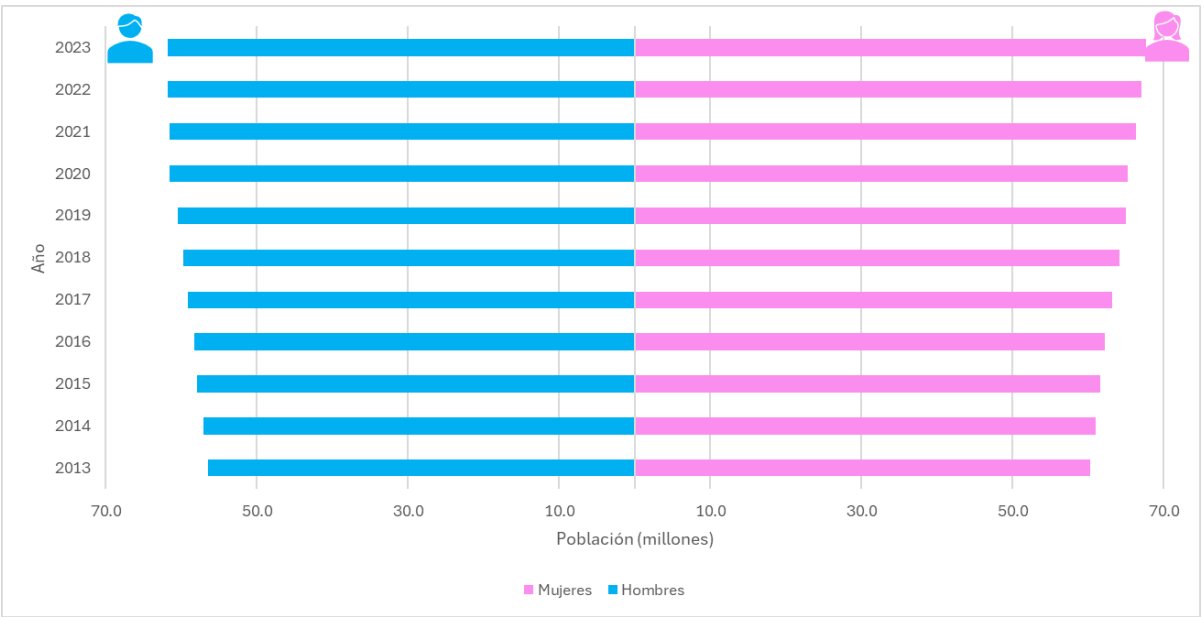
Continuando con la información de la ENOE para 2023 muestra que la población subocupada fue de 4.5 millones de personas; la tasa de subocupación fue de 7.6% de la población ocupada. Al distinguir por sexo, en el mes de referencia, la tasa correspondiente en los hombres fue de 8.1% y en las mujeres, de 6.9%.

Asimismo en 2023, la población ocupada en la informalidad laboral fue de 31.7 millones de personas; al distinguir por sexo, la tasa de informalidad laboral en los hombres fue de 52.9% y en las mujeres de 54.6 %.

Entre 2021 y 2022 la informalidad fue mayor entre las mujeres, quienes ocuparon 7 de cada 10 de los nuevos puestos informales durante ese periodo, mientras que sólo 4 de cada 10 trabajos formales generados fueron femeninos.

La gráfica 3.1 muestra la población total de hombres y mujeres en México desde 2013 hasta 2023. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la población total en 2013 fue de 116.8 millones de personas de las cuales 56.5 son hombres y 60.2 son mujeres; para el año 2023 la población aumentó a 129.6 millones de personas de las cuales 61.8 son hombres y 67.7 son mujeres.

Gráfica 3.1 Población total en México 2013-2023

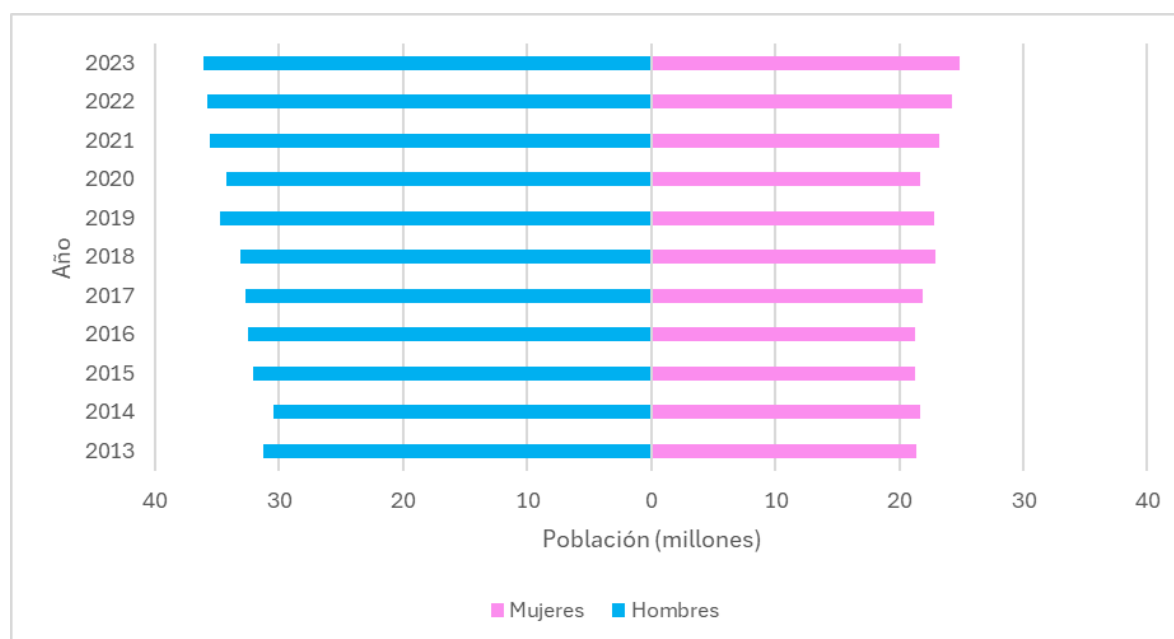


Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

La Población Económicamente Activa (PEA) se refiere a todas las personas de una determinada edad (generalmente de 15 años y más) que, durante un período de referencia específico, están disponibles para trabajar y buscan activamente empleo, es un indicador importante ya que proporciona información sobre la cantidad de personas que participan en el mercado laboral y/o están disponibles para trabajar.

De acuerdo con la siguiente gráfica 3.2 la Población Económicamente Activa (PEA) durante el año 2013 cuenta con 52.7 millones de personas (31.3 millones de hombres y 21.4 millones de mujeres) y para el año 2023 es de 61 millones de personas (36.1 millones de hombres y 24.9 millones de mujeres). Se observa que la PEA ha crecido de manera notable en la última década, con un incremento total del 15.8%. Aunque en la actualidad los hombres continúan con mayor participación en la PEA, es notorio que la brecha entre de hombres y mujeres está disminuyendo, lo que podría reflejar un aumento en la participación femenina en el mercado laboral y una tendencia hacia una mayor igualdad de género

Gráfica 3.2 Población Económicamente Activa en México, según género, 2013-2023

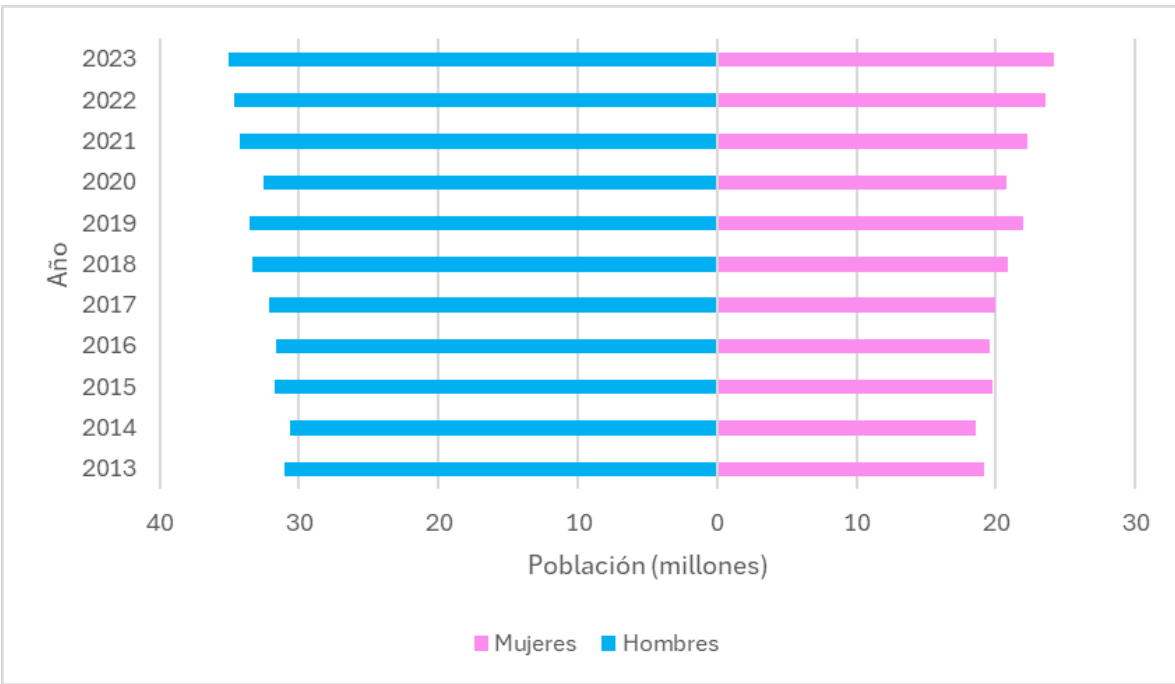


Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Del mismo modo, la Población Ocupada se refiere al segmento de la población que está empleada, es decir, es decir, las personas que están trabajando en periodo en específico. Comprende a todas aquellas personas que desempeñan algún tipo de trabajo, ya sea en el sector formal o en el sector informal, y también a aquellas que trabajan en su propio negocio.

En la gráfica 3.3 se muestra que la población ocupada en hombres ha aumentado de 31 millones en 2013 a 35.1 millones en 2023; es decir, la tasa de crecimiento en la Población Ocupada masculina es del 12.9% a lo largo de los diez años. Asimismo la población ocupada en mujeres ha aumentado de 19.2 millones en 2013 a 24.2 millones en 2023; en este caso la tasa de crecimiento es del 26%, lo que indica un aumento más notorio en la participación laboral femenina en comparación con los hombres. Aunque la Población Ocupada masculina es mayor en términos absolutos, la tasa de crecimiento de la ocupación femenina es mayor, lo que refleja un importante avance.

Gráfica 3.3 Población ocupada en México, según género. Año 2013 al 2023

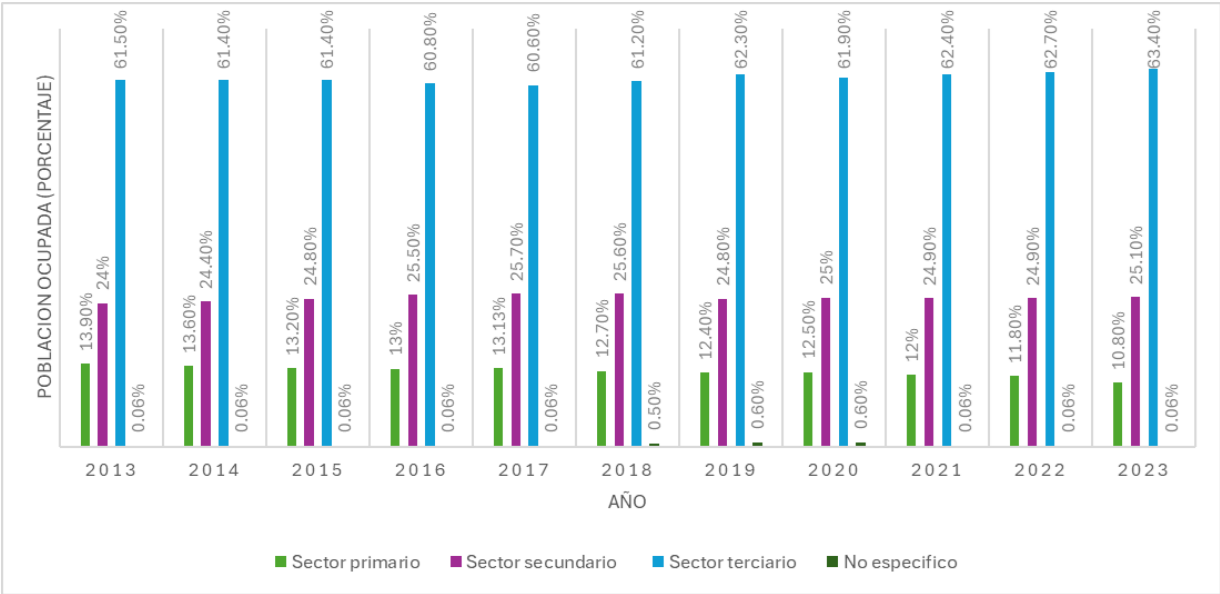


Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

La gráfica 3.4 muestra datos sobre la distribución de la población ocupada por sector de actividad económica desde 2013 hasta 2023. Los sectores considerados son el primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca), secundario (industria extractiva, industria manufacturera y construcción), y terciario (comercio, restaurantes, servicios de alojamiento, transportes, servicios diversos), además de una categoría para aquellos no especificados.

Para el sector primario existe una tendencia descendente de la población ocupada, pasando del 13.90% en 2013 al 10.80% en 2023. Por otra parte, la proporción de la población ocupada en el sector secundario ha sido relativamente estable, fluctuando ligeramente entre el 24% y el 25.70% a lo largo del período; esta estabilidad en el sector secundario sugiere que la industria y la manufactura mantienen una participación constante en la economía, sin cambios relevantes en la proporción de empleo. Asimismo, en el sector terciario se muestra una tendencia creciente, incrementando su participación del 61.50% en 2013 al 63.40% en 2023. Este sector ha absorbido una mayor proporción de la población ocupada con el tiempo.

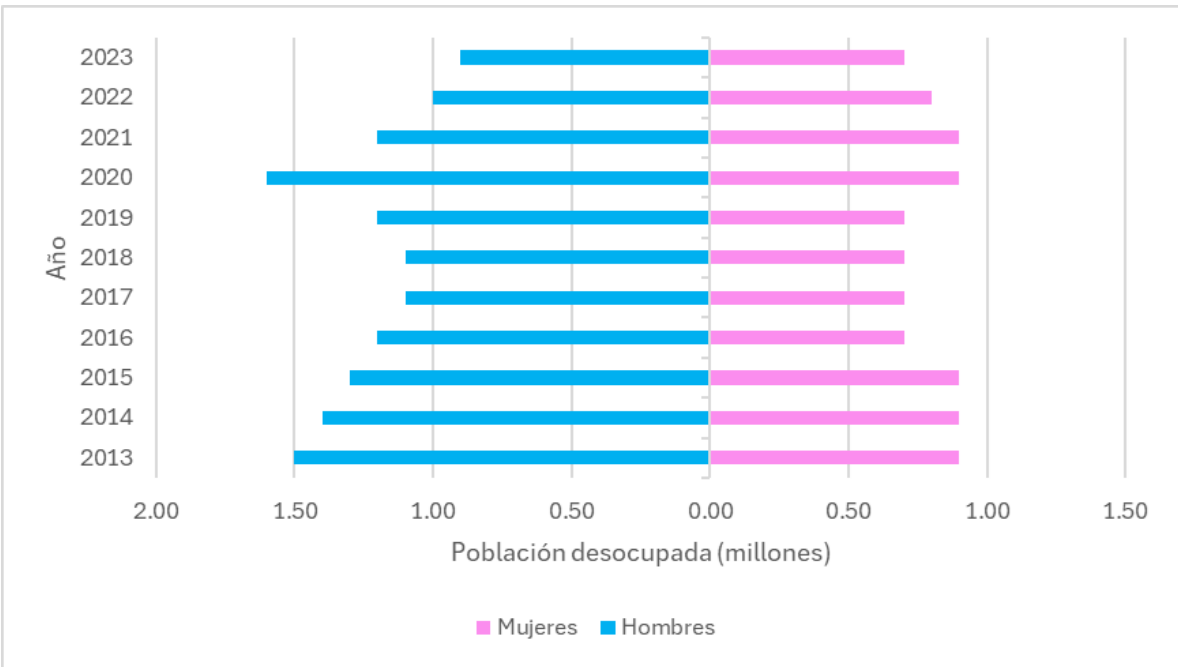
Gráfica 3.4 Población ocupada por sector de actividad, año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

La población desocupada se refiere a todas las personas en edad de trabajar que no tienen empleo pero que están disponibles y buscan activamente trabajo. De acuerdo con la gráfica 3.5 del año 2013 a 2019, la población desocupada muestra una tendencia descendente, pasando de 2.4 a 1.9 millones de personas. En 2020, hay un incremento relevante pasando a 2.5 millones, posiblemente debido a los efectos de la pandemia de COVID-19. Posteriormente del año 2020, la tendencia vuelve a descender, llegando a 1.6 millones de personas en 2023. Además podemos observar que en todos los años el desempleo masculino es consistentemente más alto que el femenino.

Gráfica 3.5 Población desocupada en México, según género. Año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

La gráfica 3.6 muestra la población desocupada en México segmentada por grupos de edad. De 15-19 años: Este grupo presenta una tendencia decreciente en los últimos años, la elevada desocupación entre este grupo puede ser explicada por la poca experiencia profesional y las escasas oportunidades para jóvenes en el mercado de trabajo.

De 20 a 29 años: Este grupo tiene la mayor tasa de desocupación, alcanzando un pico en 2020 con 930,215 personas y mostrando una disminución general hasta 677,139 en 2023. Los jóvenes tienden a experimentar una mayor inestabilidad laboral debido a las condiciones de trabajo precarias, y empleos temporales o a medio tiempo.

De 30 a 39 años: Este grupo también muestra una disminución, la desocupación en este grupo puede estar influenciada por cambios en la estructura del mercado laboral y la demanda de habilidades especializadas.

De 40 a 49 años: Se observa una reducción en la desocupación de 330,593 en 2013 a 199,196 en 2023. Este grupo suele ser afectado por cambios en la tecnología y la reestructuración de industrias.

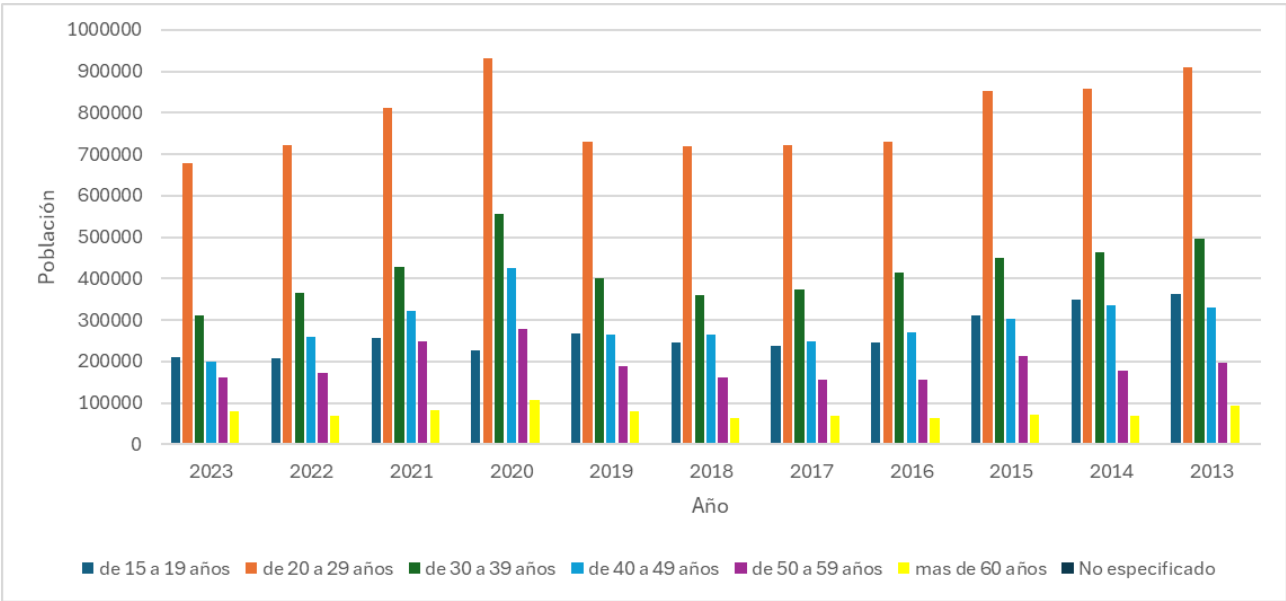
De 50 a 59 años: Muestra fluctuaciones, la desocupación en este grupo puede reflejar desafíos en la reintegración al mercado laboral.

Más de 60 años: Este grupo tiene la menor tasa de desocupación, debido a jubilaciones y las decisiones de retiro.

No Especificado: Los datos no especificados son mínimos, con variaciones pequeñas a lo largo de los años.

Debido a la pandemia de COVID-19 en el año 2020 se muestra un incremento en la desocupación, está relacionado con la economía y el mercado laboral; la pandemia resultó en cierres temporales y permanentes de empresas, si bien algunas industrias pudieron adaptarse al trabajo remoto, muchas otras empresas enfrentaron desafíos debido a la falta de recursos tecnológicos.

Gráfica 3.6 Población desocupada según grupos de edad, año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

De acuerdo con los motivos de abandono de empleo se presenta información sobre las razones por las cuales las personas dejaron su último empleo, clasificándolas de la siguiente manera: conflictos laborales, condiciones laborales, discriminación o acoso, jubilación, matrimonio, embarazo y responsabilidades familiares. En este caso, la gráfica 3.7 muestra los datos de personas que dejaron sus empleos en México debido a matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, desglosados por género y año. A lo largo de todos los años, las mujeres abandonaron el empleo en mayor proporción que los hombres debido a estos motivos. Esto puede indicar que las responsabilidades familiares y los roles tradicionales de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral.

La mayor participación de las mujeres en estos datos refleja la carga desigual de las responsabilidades familiares y la influencia de los roles de género. Las mujeres pueden estar dejando sus trabajos para asumir tareas de cuidado o debido a dificultades para balancear el trabajo y la familia. Cabe mencionar que la notable reducción en 2021 para ambos géneros puede estar relacionada con la pandemia, que alteró las estructuras laborales y las decisiones de empleo, especialmente en el ámbito familiar.

Grafica 3.7 Población que abandonó su empleo por matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, según sexo.



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

3.2 Educación y capacidades por género en México

La educación es un derecho humano fundamental y esencial en el desarrollo de las personas ya que proporciona los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en diversos contextos. Por esta razón, la educación es vital para la autonomía y el empoderamiento, actuando como una fuerza transformadora que promueve el cambio económico, social y político en la sociedad (INMUJERES, 2024).

La igualdad de género es una prioridad mundial para la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). Además, la UNESCO cree en el poder transformador de la educación para crear un mundo más justo, próspero e inclusivo para todos; es por esta razón que promueve la igualdad de género en todo el sistema educativo, incluyendo la participación en la educación (acceso), dentro de la educación (contenido, contexto y prácticas de enseñanza y aprendizaje) y mediante la educación (resultados del aprendizaje, oportunidades para la vida y el trabajo). Sin embargo, las mujeres constituyen casi dos tercios de los 765 millones de adultos que no saben leer ni escribir. Factores como la pobreza,

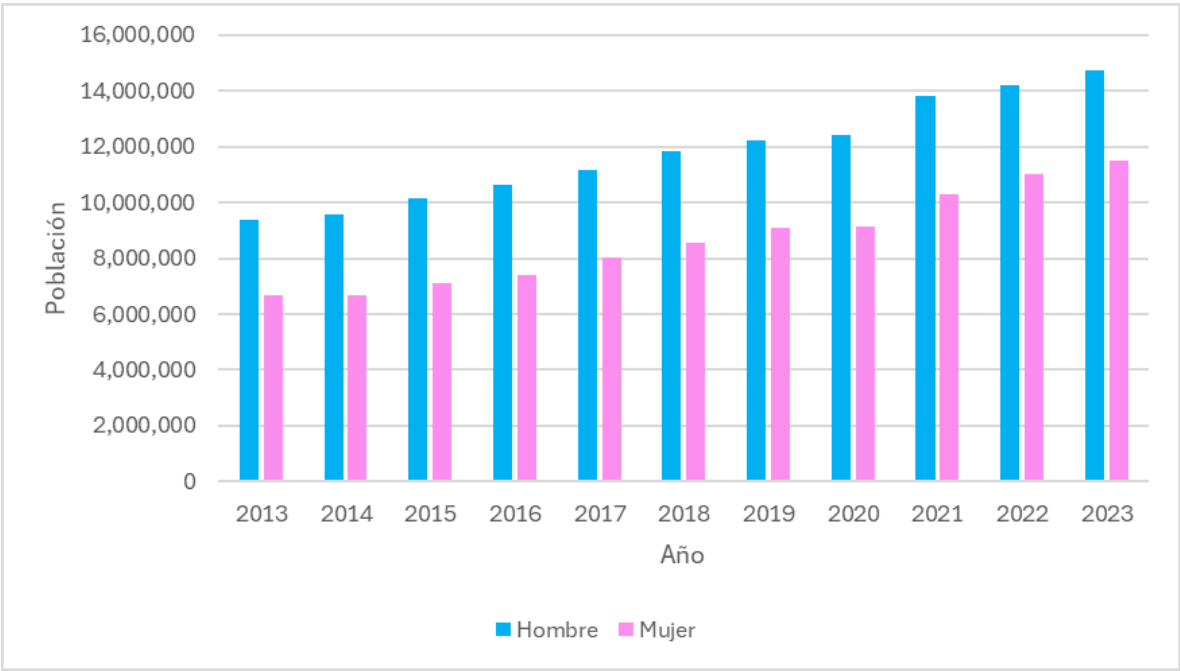
el aislamiento geográfico, la pertenencia a minorías, la discapacidad, los matrimonios y embarazos precoces, la violencia de género y las actitudes tradicionales sobre el rol de género son obstáculos que aún dificultan el acceso y la participación en el ámbito de la educación (UNESCO, 2024).

Según Castro (2023) entre 2019 y 2022, aproximadamente medio millón de mujeres y un millón de hombres abandonaron la escuela, lo que representa el 3.4% y el 5.2% de la matrícula total de cada sexo, respectivamente. Aunque algunas razones para dejar la escuela son comunes para ambos sexos, como reprobar materias, existen diferencias significativas. Para 2 de cada 5 mujeres, factores como la falta de recursos, el matrimonio o el embarazo son limitantes para continuar sus estudios. En cambio, un tercio de los hombres menciona la necesidad de trabajar o la falta de aptitudes como los principales motivos para abandonar la escuela.

Sin embargo, un artículo publicado en INMUJERES (2024) menciona que en la actualidad las oportunidades de acceso a la educación para las mujeres han aumentado en comparación con generaciones pasadas. Este progreso se atribuye a tres principales causas: 1) la implementación de políticas centradas en expandir y mejorar la calidad educativa; 2) las acciones con perspectiva de género que disminuyeron las desigualdades para que las niñas no abandonaran la escuela; y, 3) las transformaciones sociales, culturales y laborales de las últimas décadas. En general, las mujeres tienden a encontrar más beneficioso continuar con su educación, mientras que los hombres ven como una opción más favorable incorporarse al mercado laboral.

La gráfica 3.8 proporciona información sobre la población ocupada en México con nivel de estudios media superior y superior, desglosada por año y género. El número de hombres ocupados ha aumentado de 9 millones en 2013 a 14 millones en 2023. Asimismo, la ocupación femenina también ha crecido, de 6 millones en 2013 a 11 millones en 2023.

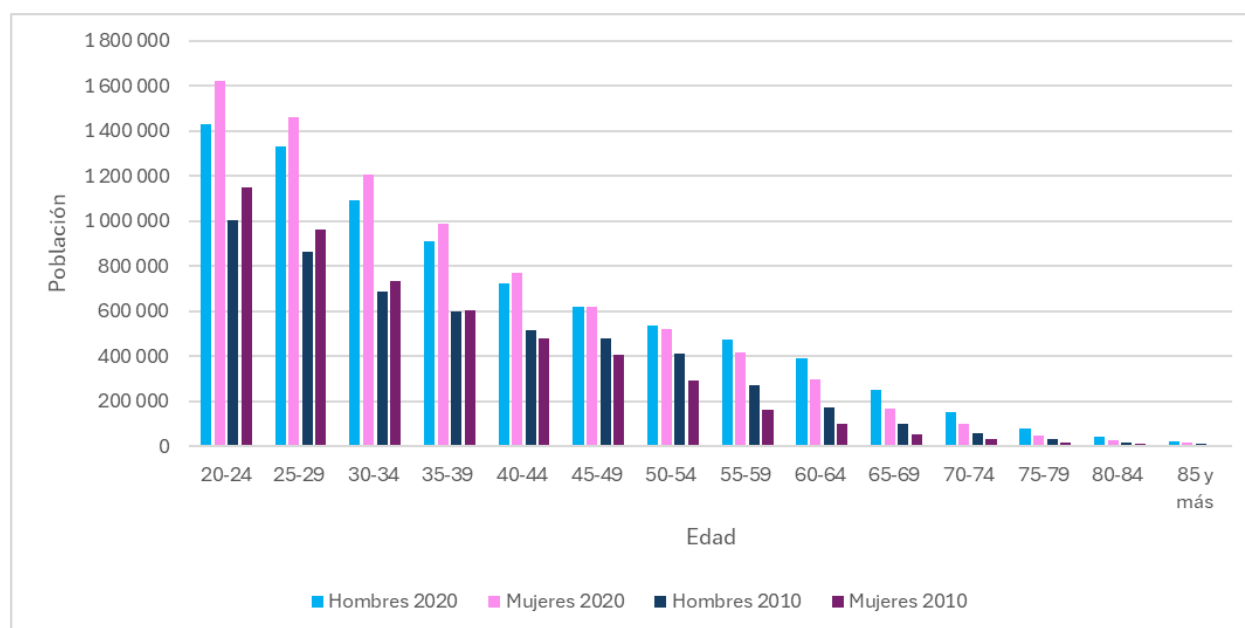
Gráfica 3.8 Población ocupada en México por nivel de estudios (media superior y superior) año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del INEGI, la gráfica 3.9 presenta datos sobre la población con licenciatura por grupos de edad y sexo para los años 2010 y 2020. La tasa de escolaridad en la población mexicana ha aumentado con el tiempo, especialmente en los grupos más jóvenes (20-34 años), reflejando un mayor acceso a la educación superior en la última década. Se muestra además que las mujeres superan en número a los hombres en casi todos los grupos de edad para el año 2020, lo que podría indicar un cambio en las dinámicas sociales y culturales que han promovido la educación femenina.

Gráfica 3.9 Población con licenciatura en México, por grupo de edad y sexo, año 2010 y 2020



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

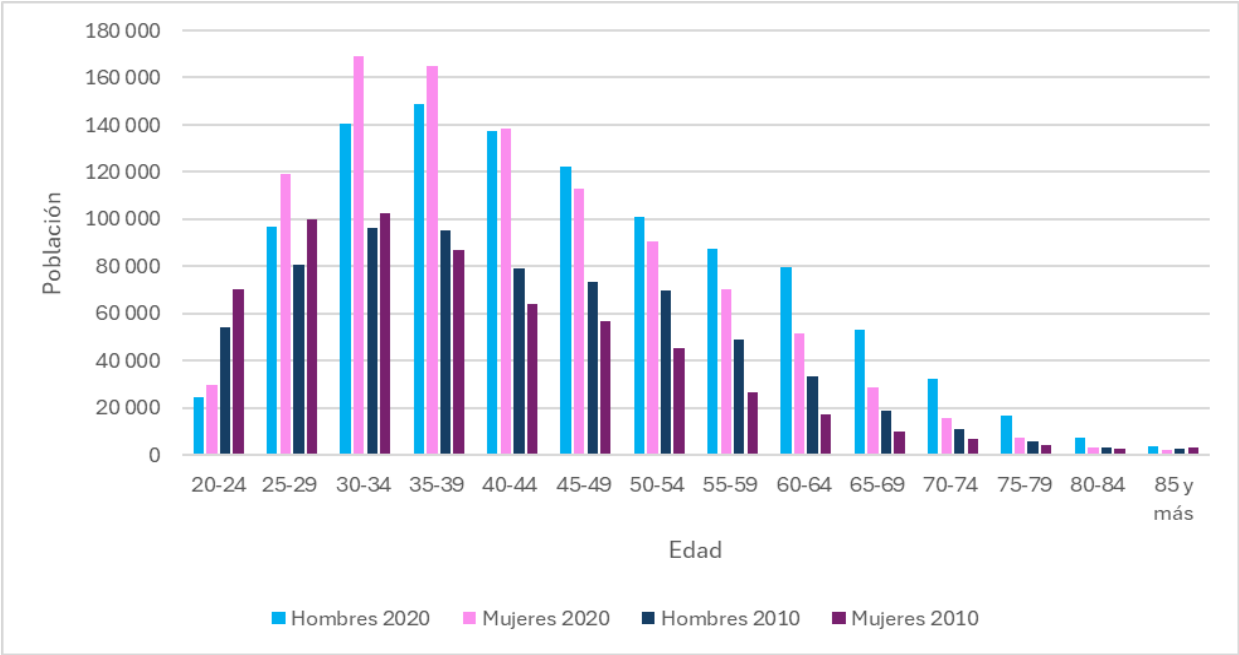
Asimismo, la siguiente gráfica 3.10 muestra datos sobre la población escolaridad de posgrado por grupos de edad y sexo para los años 2010 y 2020.

Para el año 2020, las mujeres superan a los hombres en casi todos los grupos de edad hasta los 44 años, esto indica que las mujeres jóvenes han accedido y completado programas de posgrado en mayor proporción que los hombres en estos rangos de edad, puesto que están más inclinadas a seguir estudios adicionales o a participar en programas educativos debido a sus prioridades y aspiraciones profesionales. Pero, a partir del grupo de 45 años y en adelante, las mujeres van siendo superadas por los hombres a nivel de escolaridad de posgrado. Es posible que más hombres en este grupo de edad estén en una posición en la que buscan mejorar su perfil profesional mediante estudios de posgrado, mientras que las mujeres pueden estar enfrentando otros desafíos como responsabilidades familiares o profesionales que limitan su participación en estos programas, esto debido a normas culturales que promueven roles de género tradicionales, donde las

mujeres asumen responsabilidades domésticas y familiares en lugar de seguir carreras académicas o profesionales avanzadas.

Al comparar los datos de 2020 con los del 2010, se observa que, del mismo modo, las mujeres de los grupos más jóvenes tienden a ser superiores a los hombres y que en el 2010 la mayor tendencia va siendo a partir del grupo de los 35 años en adelante. Esto indica que, con el tiempo, la brecha de género en la educación superior se ha reducido, existiendo una mayor equidad en las oportunidades y el acceso a la educación que permite que las mujeres con mayor edad tengan la oportunidad de acceder a un posgrado en la actualidad.

Grafica 3.10 Población con posgrado en México, por grupo de edad y sexo, año 2010 y 2020



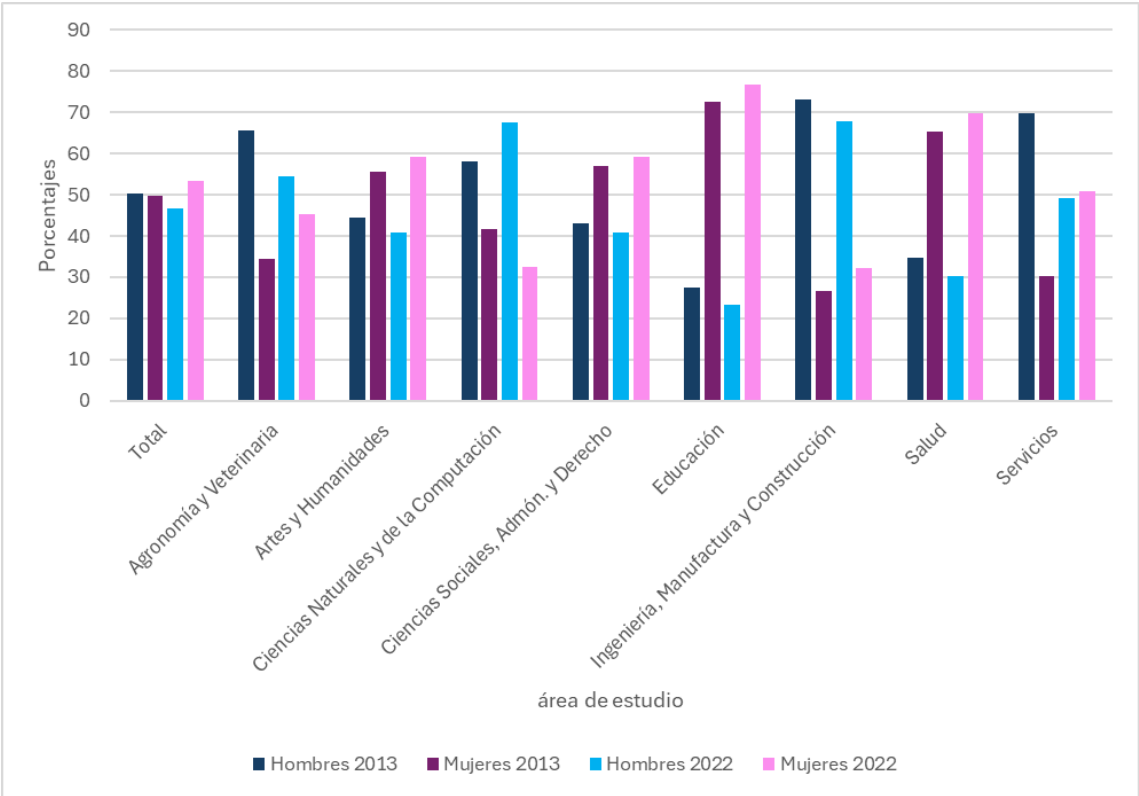
Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Por otra parte, a pesar de los avances logrados, todavía existen ciertas desigualdades en las elecciones de carrera entre hombres y mujeres. Las mujeres suelen elegir campos relacionados con el cuidado y la asistencia, como la educación, la salud (especialmente enfermería), las ciencias sociales y las humanidades; en contraste, los hombres predominan en áreas como tecnologías de

la información, comunicación e ingenierías. Es importante resaltar que las profesiones en estos últimos campos tienden a ofrecer salarios más altos en comparación con las opciones elegidas por las mujeres. Aunque el acceso a la educación ha mejorado, la igualdad de condiciones aún no se refleja completamente en las oportunidades económicas del mercado laboral (INMUJERES, 2024).

La gráfica 3.11 muestra que en el año 2013, la matrícula estaba casi equilibrada entre hombres (50.34%) y mujeres (49.66%) y para el año 2022, las mujeres superan ligeramente a los hombres con un 53.23% frente a un 46.77%. De igual manera, en la mayoría de las áreas de estudio, ha habido un aumento en la proporción de mujeres matriculadas. Aunque se observa también que las mujeres siguen manteniendo una fuerte presencia en Educación y Salud, mientras que los hombres siguen predominando en Ingeniería, Manufactura y Construcción.

Gráfica 3.11 Distribución porcentual de la matrícula de licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio según sexo, año 2013 y 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de Inmujeres (2024). Cálculos con base en ANUIES. Anuario Estadístico. Licenciatura Universitaria y Tecnológica.

3.3 Participación laboral de las mujeres en México

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Naciones Unidas, 1995) se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En dicha oportunidad se reafirmó el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad; uno de los objetivos establecidos en dicha conferencia fue la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de sus respectivos países (Avolio y Di Laura, 2017).

Asimismo, Verick (2014) menciona que la participación femenina en el mercado laboral difiere entre países, reflejando variaciones en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles educativos y la disponibilidad de servicios de cuidado infantil.

En 2018, la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más en 18 países de América Latina fue de 52.7% en promedio. A pesar del importante crecimiento de este indicador en las últimas décadas en todos los países de la región, aún persisten grandes brechas entre ellos. Los países donde la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más es mayor son el Perú (68.7%), el Estado Plurinacional de Bolivia (63%), Nicaragua (61.4%) y el Paraguay (59.4%); aquellos donde dicha tasa es menor son Guatemala (39.2%), México (43.5%) y Costa Rica (45.1%). Una explicación de esta diferencia en la participación laboral femenina se relaciona con el nivel de desarrollo económico de los países (CEPAL y OIT, 2019).

Una de las primeras brechas que hay entre hombres y mujeres en el mercado laboral está en la oportunidad de participar en él y en la decisión de hacerlo o, en general, de trabajar en el hogar. La igualdad de acceso al mercado laboral no necesariamente implica que la tasa de participación sea igual; sino que las bajas tasas de participación laboral femenina sean el resultado de preferencias genuinas, y no por influencias culturales, desequilibrios de poder dentro de los hogares,

restricciones del mercado u otros factores limitantes (Marchioni Gasparini y Edo, 2018).

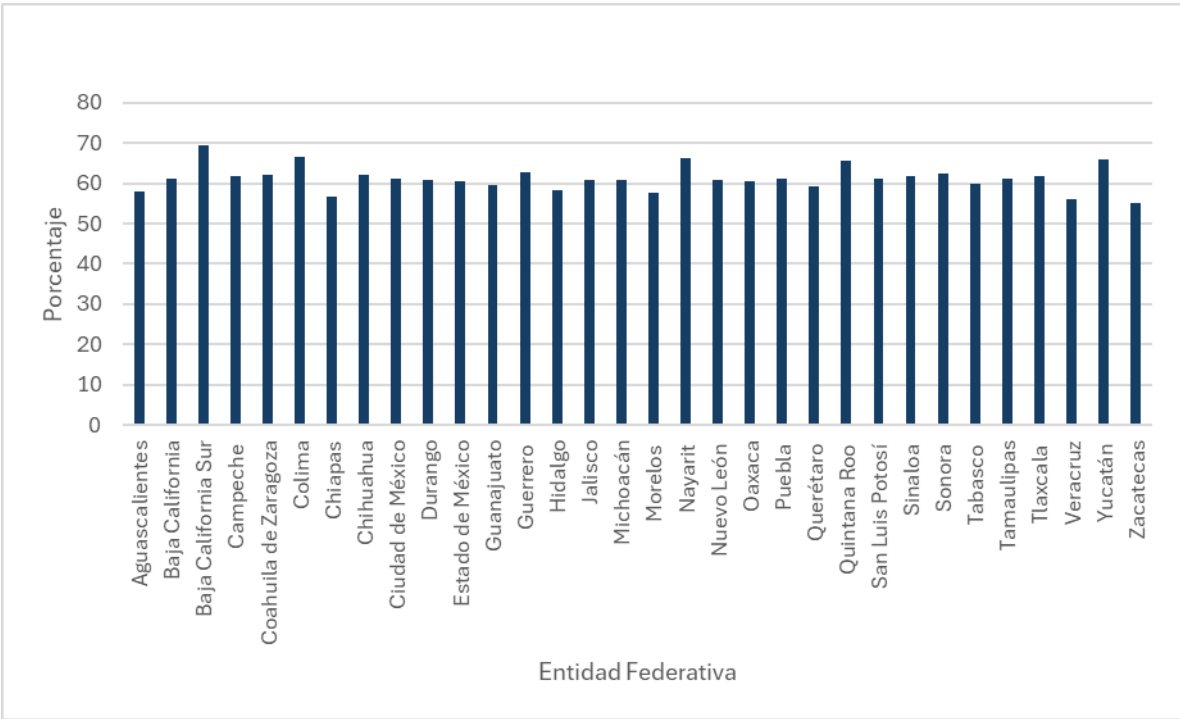
De igual manera, según McKinsey (2015) en el sentido económico, la mayor participación laboral de las mujeres se relaciona con más crecimiento, reducción en la desigualdad de los ingresos y aumento de la resiliencia económica. En algunos ejercicios a nivel mundial, se estima que, en un escenario de “máximo potencial”, en el que las mujeres tuviesen una participación laboral idéntica a la de los hombres, el producto interno bruto (PIB) anual del mundo se incrementaría en 28 billones de dólares hacia 2025; es decir, la economía mundial crecería un 26% en comparación con un escenario en que todo siguiera igual. Por lo tanto, fomentar el empleo femenino impactaría directamente en el crecimiento económico, beneficiando no solo a las mujeres, sino también a sus familias, al aumentar los ingresos y mejorar la estabilidad financiera.

Por otro lado, según el INEGI, la tasa de participación económica (PEA) de México fue de 60.5% en el cuarto trimestre de 2023. La tasa de participación económica de un estado refleja el porcentaje de la población en edad de trabajar que está activa en el mercado laboral (ya sea trabajando o buscando trabajo).

Cómo se muestra en la gráfica 3.12 las entidades federativas que presentaron las mayores tasas de participación en la actividad económica (cociente entre la PEA y la población de 15 años y más) fueron: Baja California Sur (69.5 %), Colima (66.6 %), Nayarit (66.3 %), Yucatán (65.8 %), Quintana Roo (65.7 %), Sonora (62.4 %) y Chihuahua (62.2 %).

Estados con economías diversificadas o con fuerte presencia de sectores clave como el turismo y la industria tienden a tener tasas de participación económica más altas, como es el caso de los estados mencionados. Por otra parte, entidades con tasas de participación económica más bajas, como Zacatecas (55%) y Veracruz (55.9%), podrían estar enfrentando desafíos en términos de oportunidades laborales, migración de trabajadores a otras regiones o países, o una mayor dependencia en la economía informal (Banco de México, 2016).

Gráfica 3.12 Tasa de participación en la actividad económica por entidad federativa, año 2023



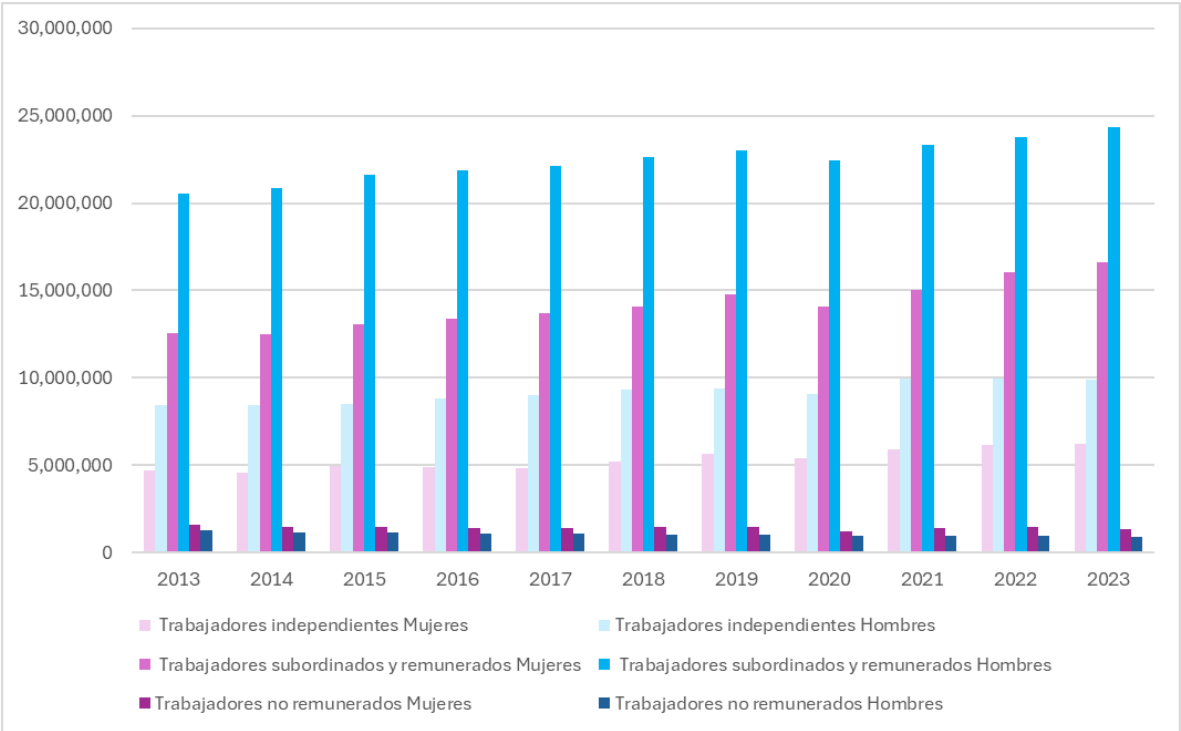
Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Ahora bien, se definen los siguientes conceptos para comprender las diversas formas de participación laboral y las dinámicas que impactan a los trabajadores en distintos contextos económicos. Según el INEGI, los trabajadores no remunerados son aquellas personas que realizan actividades productivas sin recibir un salario o compensación económica a cambio; el trabajo no remunerado incluye tareas como el cuidado de niños o ancianos, labores domésticas, y apoyo en negocios familiares. Los trabajadores independientes son personas que trabajan por cuenta propia y no están bajo la dependencia de un empleador. Mientras que los trabajadores subordinados y remunerados son individuos que están empleados bajo la dirección de un empleador, y que reciben un salario por su trabajo, incluye a empleados en empresas privadas, funcionarios públicos, obreros, etc.

Según la gráfica 3.13 se observa un crecimiento notable en la participación de las mujeres en el mercado laboral, tanto en trabajos independientes como subordinados y remunerados, lo cual refleja un cambio positivo hacia la equidad de

género en el empleo. Sin embargo, a lo largo de los años, las mujeres han representado una mayor proporción de trabajadores no remunerados en comparación con los hombres, es decir, que ellas siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, lo que puede limitar sus oportunidades de empleo remunerado y desarrollo profesional.

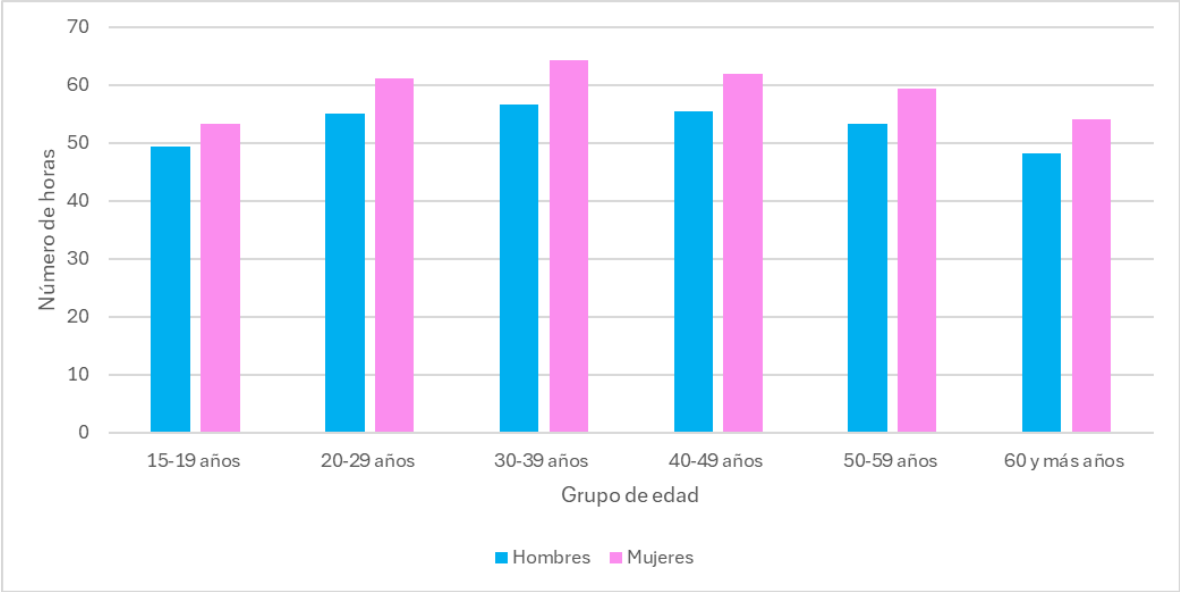
Gráfica 3.13 Población ocupada en México, según su posición y según sexo, año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Por otra parte, la gráfica 3.14 indica el promedio de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado; en el grupo de edad de 30-39 años se muestra la mayor diferencia en horas de trabajo entre hombres y mujeres, las mujeres en esta etapa suelen asumir una gran parte de las responsabilidades domésticas y familiares, además de sus trabajos remunerados, lo que podría explicar la diferencia. Sin embargo, en todos los grupos de edad, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo notable, manteniéndose la tendencia de mayor carga de trabajo total para las mujeres. Esta distribución desigual del tiempo podría influir en la participación laboral y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres.

Gráfica 3.14 Promedio de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más por grupos de edad según sexo, año 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Además, la gráfica 3.15 muestra la población ocupada en diferentes grupos de ocupación, desglosada por género (hombres y mujeres) en los años 2013 y 2023; las diferencias más notables por género se observan de la siguiente manera:

Para el caso de oficinistas, las mujeres siguen superando a los hombres en esta categoría, y ambas poblaciones han crecido en estos diez años. Para los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte los hombres siguen siendo mayoría. Sobre los trabajadores industriales, los hombres predominan de manera abrumadora, aunque también hay un crecimiento notable en la ocupación femenina.

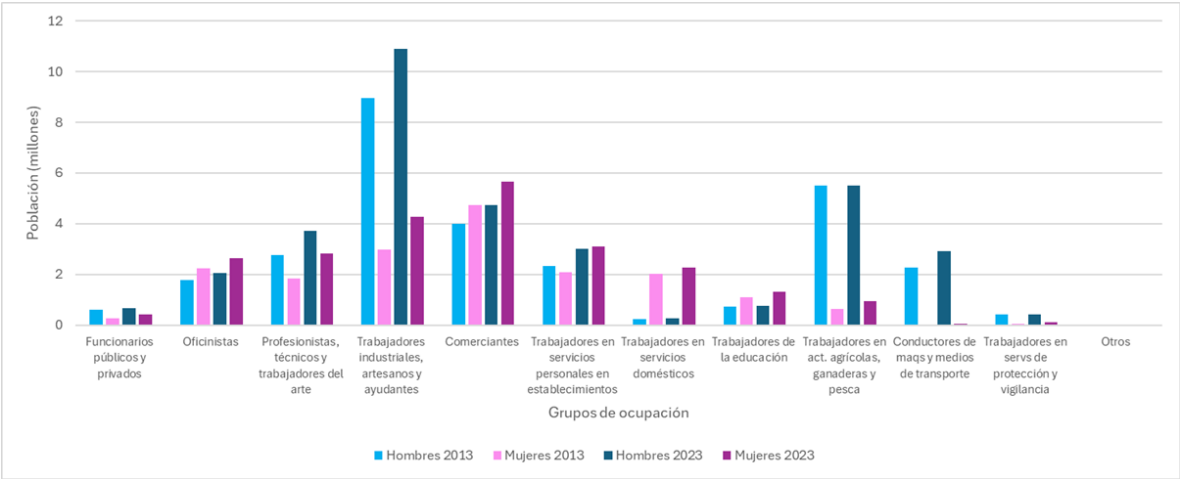
Acerca de los comerciantes, las mujeres son mayoría tanto en 2013 como en 2023, este grupo es uno de los pocos donde las mujeres superan consistentemente a los hombres en número y esta tendencia podría estar relacionada con la creciente participación de las mujeres en el comercio minorista y en negocios propios, así como en actividades de ventas y mercados informales.

Sobre los trabajadores en servicios domésticos, este grupo sigue siendo dominado por mujeres, puesto que las normas y expectativas tradicionales de género asocian las tareas domésticas con las mujeres, además las mujeres, especialmente aquellas con bajos niveles de educación, a menudo tienen menos acceso a otras oportunidades laborales, por lo que recurren al trabajo doméstico como una fuente primaria de ingresos.

De igual manera para los trabajadores de la educación, las mujeres predominan en este grupo en roles como docentes y administrativas, especialmente en niveles básicos (como preescolar y primaria), dado que se asocia culturalmente con roles de cuidado y crianza, tradicionalmente asignados a mujeres.

Por lo tanto, la brecha de género sigue siendo notable en ciertos sectores, como la industria y el transporte, donde los hombres predominan, en contraste, las mujeres dominan en servicios domésticos, educación, y han superado a los hombres en el comercio.

Gráfica 3.15 Población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación principal según sexo, año 2013 y 2023

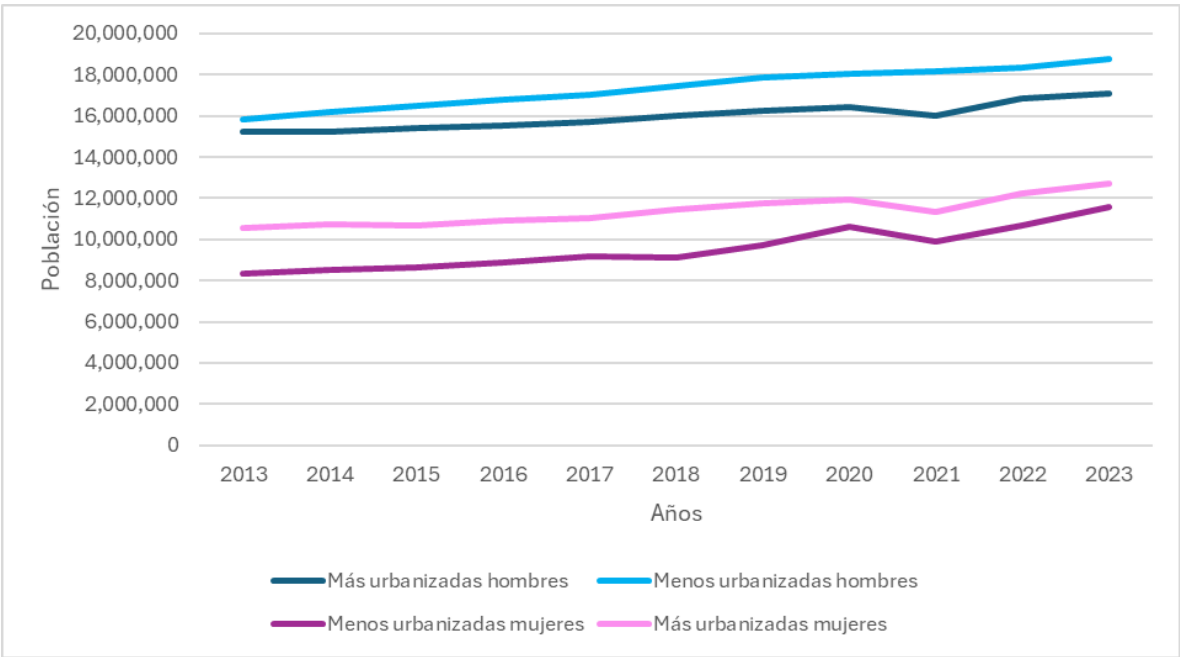


Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI

El grado de urbanización es un marco empleado para estandarizar la clasificación de asentamientos en función de la densidad de población y la superficie construida. La urbanización afecta directamente al acceso a los servicios, las oportunidades y

los bienes que mejoran el bienestar del ser humano (Morrish y Florio, 2023). En la gráfica 3.16 se observa la PEA de 15 años y más por grado de urbanización según sexo, donde las localidades menos urbanizadas muestran un mayor crecimiento en la PEA tanto para hombres como para mujeres en comparación con las localidades más urbanizadas. Esto puede reflejar una expansión de las oportunidades económicas o una mayor participación en la fuerza laboral en áreas menos urbanizadas.

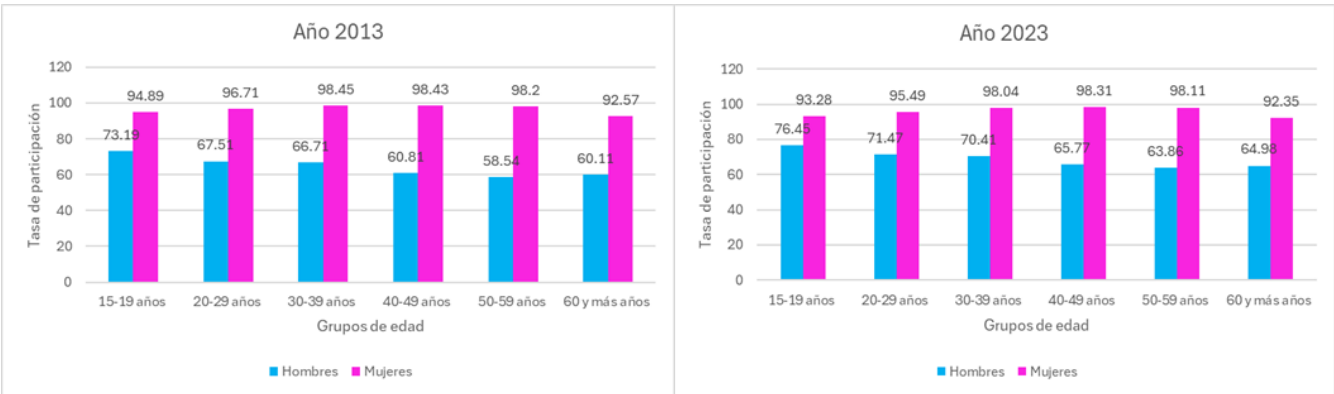
Gráfica 3.16 Población económicamente activa de 15 años y más por grado de urbanización según sexo



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

A continuación, en la gráfica 3.17 se muestra la tasa de participación en el trabajo no remunerado en los años 2013 y 2023; esta tasa es el porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo sin recibir un pago o ingreso a cambio, se desarrolla principalmente en el ámbito doméstico y de cuidados.

Gráfica 3.17 Tasa de participación en el trabajo no remunerado de la población de 15 años y más por grupos de edad según sexo, año 2013 y 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de Inmujeres, Cálculos con base en INEGI, ENOE.

Al comparar las gráficas de 2013 y 2023 se pueden identificar las diferencias en la participación en el trabajo no remunerado según género y edad; en el caso de las mujeres, la tasa de participación es bastante constante y alta en todos los grupos de edad, superando el 90% en todas las categorías; para los hombres, la participación en el trabajo no remunerado ha aumentado ligeramente en la mayoría de los grupos, por ejemplo, en el grupo de 15-19 años, la tasa subió de 73.19% en 2013 a 76.45% en 2023. Este aumento también se refleja en los otros grupos de edad.

La alta participación demuestra que a pesar de existir algunos esfuerzos hacia la igualdad de género, aún persiste una profunda desigualdad en la asignación del trabajo no remunerado entre varones y mujeres. No obstante, también se puede apreciar un ligero incremento en la implicación de los varones en el trabajo no remunerado, lo que podría denotar un cambio leve pero progresivo en la división del trabajo no remunerado que hace que los varones asuman un mayor peso en sus responsabilidades domésticas.

3.4 Conclusiones capitulares

En este capítulo, la educación sigue siendo un pilar esencial para la creación de una sociedad más justa y equitativa, tal como lo destaca la UNESCO al promover la

igualdad de género dentro del sistema educativo. Aunque el acceso de las mujeres a la educación ha mejorado en las últimas décadas, aún persisten obstáculos como la pobreza, los estereotipos de género y las responsabilidades familiares que limitan su participación. Las cifras muestran que, aunque la tasa de abandono escolar afecta a ambos géneros, las mujeres enfrentan desafíos específicos, como el matrimonio precoz y el embarazo.

Asimismo, se resalta el progreso en la participación laboral femenina en México, que ha crecido más rápidamente que la masculina entre 2013 y 2023, reflejando avances hacia la igualdad de género en el mercado laboral. Sin embargo, persisten desigualdades estructurales, como la sobrecarga de trabajo no remunerado asumida por las mujeres, a pesar de un leve aumento en la implicación masculina en estas tareas. Por otra parte, las bajas tasas de participación laboral femenina en algunos países de América Latina, incluida México, se asocian a influencias culturales, desequilibrios de poder y restricciones del mercado, subrayando la necesidad de seguir promoviendo políticas que equilibren estas disparidades y fomenten la igualdad en el acceso y las oportunidades laborales

Capítulo 4. Fenómenos en el mercado laboral femenino

En este último capítulo, se examina las determinantes que sufren las mujeres en el mercado laboral, comenzando con el aspecto sobre la jornada laboral, destacando que los hombres predominan en trabajos de tiempo completo y aquellos que requieren más horas de dedicación, mientras que las mujeres tienden a ocupar empleos de menos horas semanales, debido a sus responsabilidades en el trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar y los hijos. Además, se destaca la persistente brecha salarial, la informalidad laboral y las barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, así como la violencia de género, que sigue siendo un desafío en el entorno laboral, ya que las mujeres continúan enfrentando discriminación y agresiones debido a su condición de género, lo que resalta la necesidad urgente de una mayor equidad y protección en el entorno laboral.

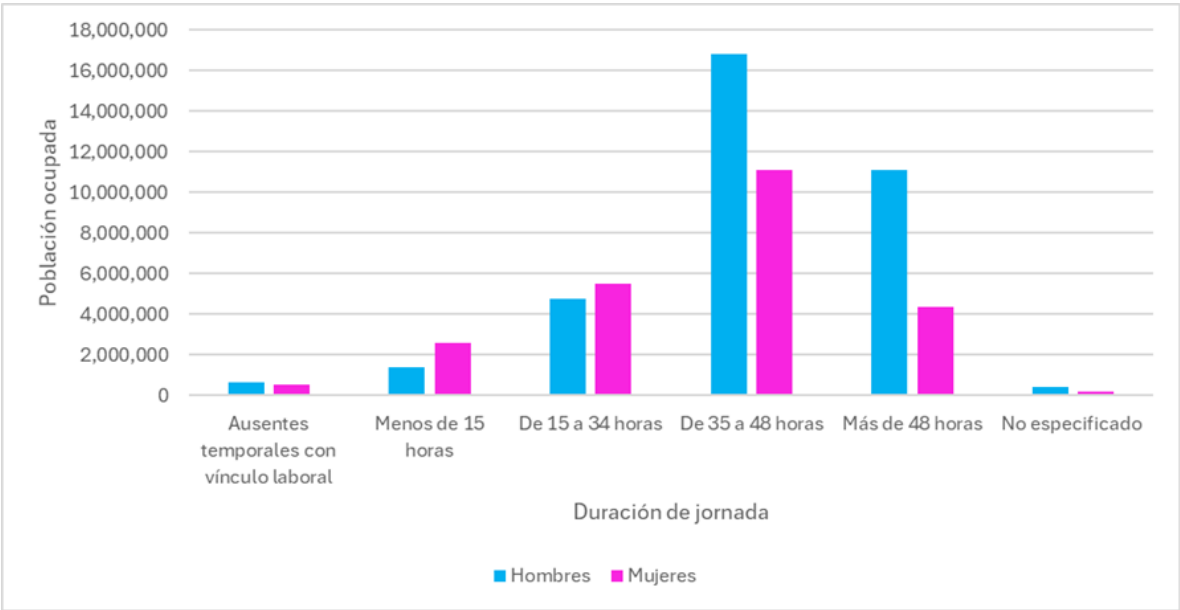
4.1 Jornada laboral

La Ley Federal del Trabajo establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo. En México, la jornada laboral máxima es de 48 horas semanales, es decir, 8 horas diarias (PROFEDET, 2018).

La gráfica 4.1 muestra datos acerca de la población ocupada por duración de jornada de trabajo; donde se expone que los hombres predominan en las jornadas de trabajo de 35 a 48 horas y en jornadas de más de 48 horas semanales. Esto refleja que los hombres tienden a tener mayor presencia en trabajos de tiempo completo y aquellos que requieren más horas de dedicación. En el caso de los trabajos con más de 48 horas a la semana, los hombres prácticamente triplican la participación de las mujeres. Este fenómeno puede estar asociado a que los hombres suelen tener menos responsabilidades en el trabajo no remunerado (como el cuidado de hijos o el hogar), lo que les permite dedicar más tiempo a actividades laborales remuneradas.

Las mujeres por otra parte tienden a tener mayor representación en trabajos de menos de 15 horas y de 15 a 34 horas semanales. Esta distribución podría reflejar la mayor necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales con el trabajo no remunerado, como el cuidado de niños, personas mayores o tareas domésticas. Esta distribución desigual tiene implicaciones importantes, como las brechas salariales y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.

Gráfica 4.1 Población ocupada en México por duración de jornada de trabajo a la semana, según sexo, año 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

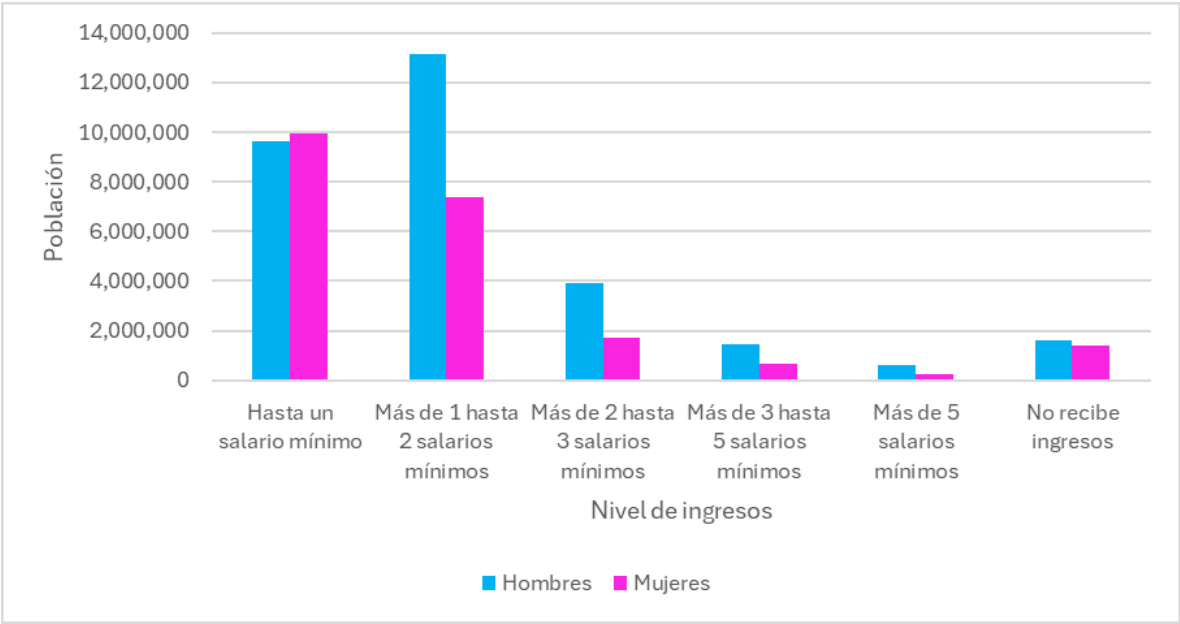
4.2 Brecha Salarial

La brecha salarial se refiere a la diferencia en los ingresos que reciben hombres y mujeres por realizar trabajos similares. En general, las mujeres ganan menos que los hombres, incluso cuando tienen el mismo nivel de experiencia, educación y ocupan posiciones equivalentes. Esta brecha es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, señala un informe de la OCDE; en su informe La Lucha por la Igualdad de Género, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que: “cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres” (CONAVIM, 2018).

La población ocupada por nivel de ingresos se refiere al conjunto de personas que tienen un empleo o realizan una actividad económica remunerada, agrupadas según la cantidad de dinero que perciben por su trabajo, estos niveles de ingresos suelen medirse en relación con salarios mínimos.

La gráfica 4.2 revela que la mayoría de las mujeres se encuentran en el nivel más bajo de ingresos (hasta un salario mínimo), superando ligeramente a los hombres en esta categoría. Puesto que los hombres dominan la categoría donde ganan entre 1 y 3 salarios mínimos, es decir, los hombres están más presentes en empleos que ofrecen una remuneración algo mayor que el salario mínimo.

Gráfica 4.2 Población ocupada en México por nivel de ingresos, según sexo, año 2023

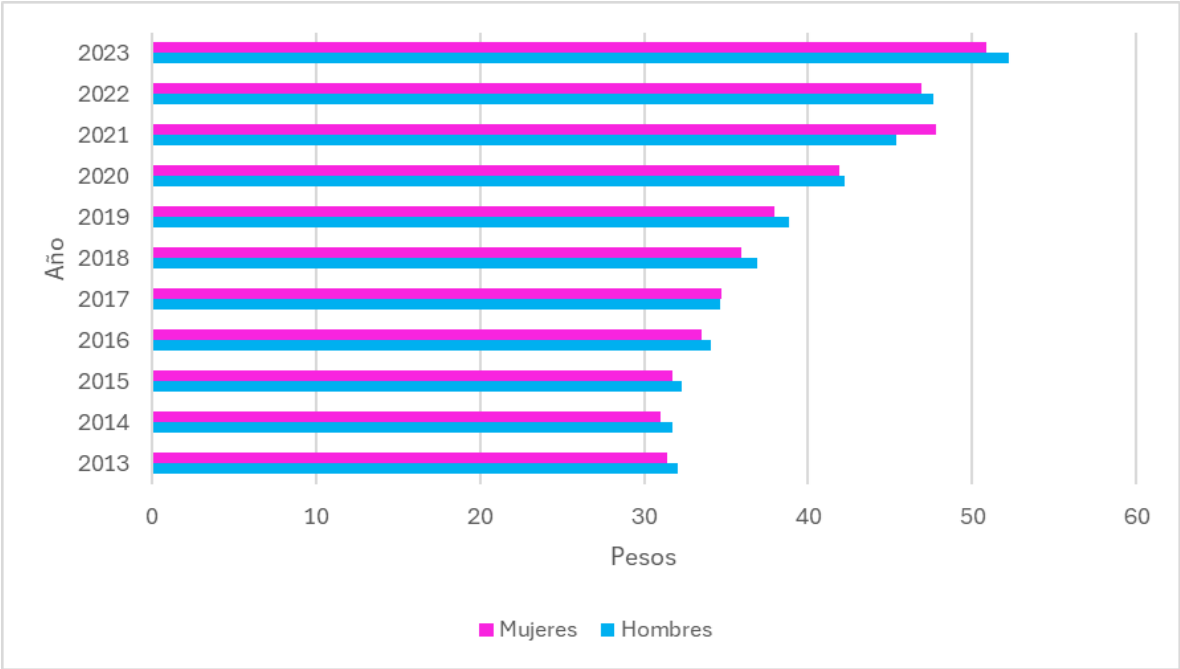


Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

Por consiguiente, al analizar los datos de la gráfica 4.3 se puede observar que, en la mayoría de los años entre 2013 y 2023, los hombres han ganado más dinero por hora que las mujeres. Para el año 2020, el ingreso de ambos sexos aumentó notablemente, probablemente debido a cambios en el mercado laboral durante la pandemia y para el año 2021, las mujeres lograron superar temporalmente a los hombres en ingreso promedio, lo que podría estar relacionado con la reconfiguración de sectores y empleos que afectaron de manera diferente a hombres y mujeres.

Por lo tanto, a lo largo de los años, ha habido una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres continúan ganando menos en promedio en 2023.

Gráfica 4.3 Ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada de 15 años y más según sexo, del año 2013 al 2023.



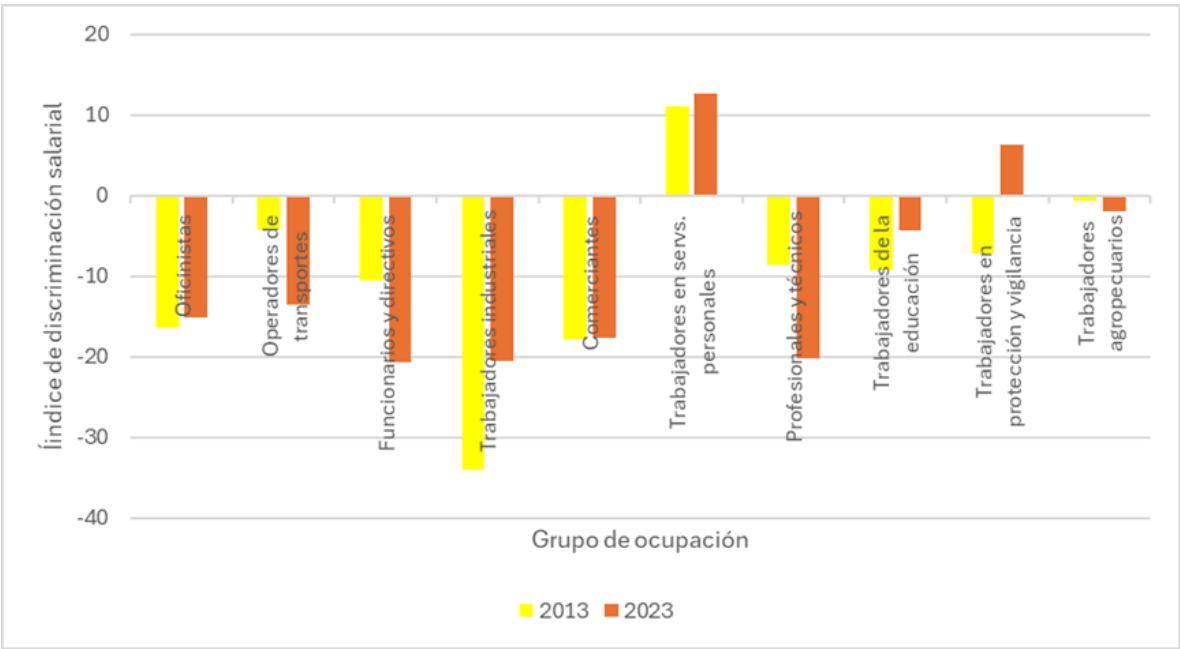
Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

De esta manera, la discriminación salarial permite ver la situación en la que las mujeres reciben un menor salario que los hombres, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada. El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar (INEGI, 2018).

A lo largo del periodo 2013 a 2023, la gráfica 4.4 muestra que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en los diferentes grupos de ocupación; por ejemplo, para 2023, para los funcionarios y los comerciantes, la remuneración de

las mujeres tendría que aumentarse 20.6% y 17.6% para alcanzar la igualdad salarial; por el contrario, para los trabajadores en servicios personales es el salario de los hombres el que tendría que incrementarse en 12.7% para lograr la igualdad con el de las mujeres.

Gráfica 4.4 Índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación, año 2013 y 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de Inmujeres, cálculos con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 a 2023.

A su vez, la gráfica 4.5 presenta la evolución de la brecha de género en México; y muestra que al finalizar el tercer trimestre de 2022 se registró una brecha salarial de aproximadamente 13 % en comparación con los hombres. Esto implica que, si un hombre en México recibe 100 pesos, una mujer en el mismo puesto obtiene 86 pesos. Durante el segundo trimestre de 2020, en plena pandemia de COVID-19, esta brecha se redujo al 8%, siendo el valor más bajo registrado en el período analizado.

Gráfica 4.5 Evolución de la brecha de género en México del tercer trimestre de 2013 al tercer trimestre de 2022, por género



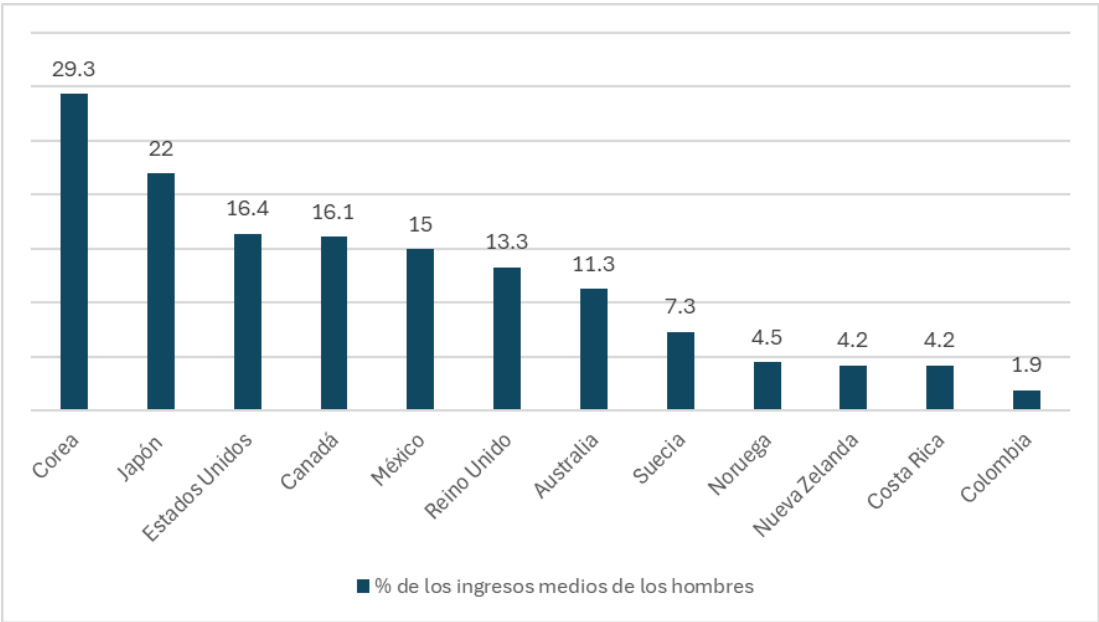
Fuente: Statista Research Department, 2024.

Si bien los datos ya mencionados proporcionan una visión específica de la desigualdad en los ingresos, es importante mencionar cómo estas disparidades se reflejan a nivel internacional. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que las mujeres tienden a trabajar en empleos de tiempo parcial, tienen menos probabilidades de llegar a puestos directivos, enfrentan más discriminación y perciben menores ingresos que los hombres (CONAVIM, 2018).

Por lo tanto, la brecha salarial de género es la diferencia entre los ingresos medios de los hombres y de las mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres. Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de

la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional, como es el caso en México, ilustrado en la gráfica 4.6.

Gráfica 4.6 Brecha salarial de género (Porcentaje de los ingresos medios de los hombres, 2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL (2023).

4.3 Informalidad

Otra deficiencia estructural en el mercado laboral mexicano es la informalidad. Esta situación incluye a trabajadores que no cuentan con un empleo formalmente reconocido ni con garantías de sus derechos laborales, como el acceso a una pensión, servicios de salud, cumplimiento de la jornada laboral, indemnización y vacaciones establecidas por la ley, entre otros beneficios. De esta manera, el emprendimiento se ha convertido en una opción laboral que se adapta a las necesidades de las mujeres.

De acuerdo con Tinoco (2014) el trabajo en condiciones de informalidad es un problema persistente en América Latina y el Caribe. Después de una década de crecimiento económico y reducción en las tasas de desempleo, aún hay 130 millones de personas ocupadas que tienen empleos informales, sin protección

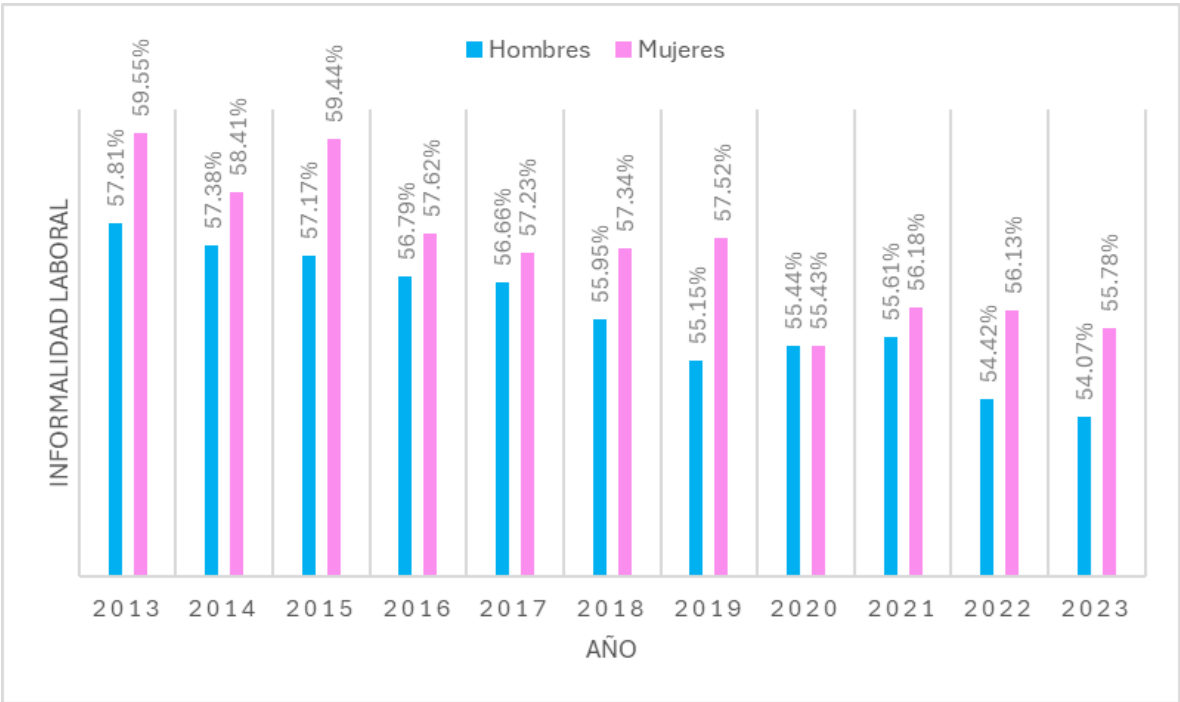
social ni derechos laborales. México presenta una alta y persistente incidencia de informalidad en el empleo que comprende aproximadamente a un 60% de los trabajadores del país.

La informalidad no solo impacta negativamente en la economía al generar precariedad laboral, marginación y desigualdades de ingresos, sino que también reduce la productividad general y, por ende, frena el crecimiento económico. También el disminuir la informalidad laboral es fundamental en los esfuerzos por disminuir la desigualdad y la exclusión social (Rodríguez, et al., 2016).

Las estadísticas de informalidad laboral han sido generadas por el INEGI bajo una perspectiva integral o ampliada, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). La tasa de informalidad laboral es un indicador que mide el porcentaje de trabajadores que están empleados en el sector informal, es decir, aquellos que no tienen acceso a los beneficios y prestaciones laborales formales, como seguridad social, y/o derechos laborales reconocidos por la ley.

En la gráfica 4.7 se expone que la tasa de informalidad laboral ha mostrado una tendencia general a la baja desde 2013, comenzando en 58.48% y descendiendo a 54.77% en 2023. En este caso, las mujeres tienen consistentemente tasas de informalidad laboral más altas que los hombres en todos los años considerados. Por otra parte, en el año 2020, las tasas de informalidad de hombres y mujeres se acercan considerablemente, un punto interesante que podría estar relacionado con las dinámicas del mercado laboral durante la pandemia de COVID-19.

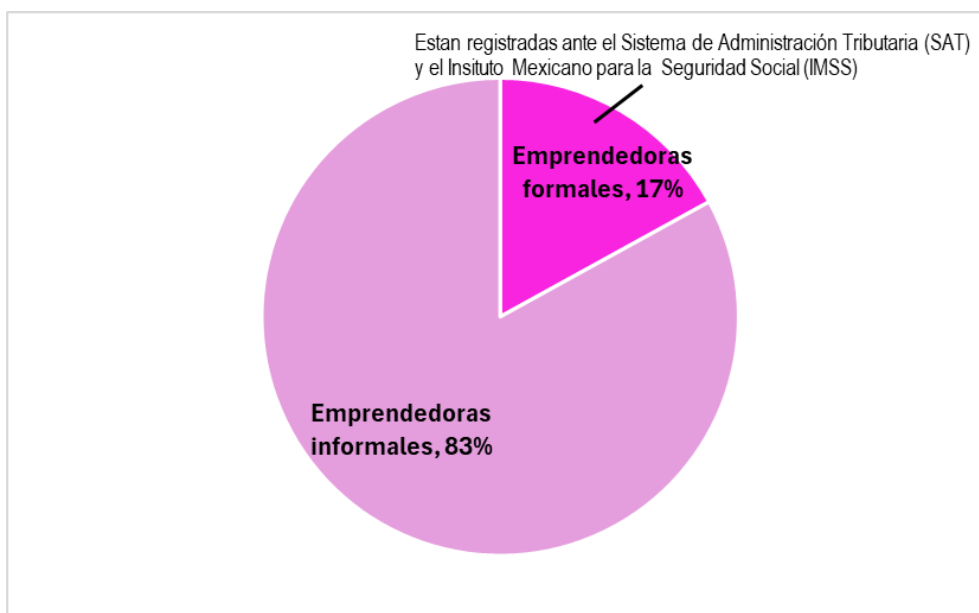
Gráfica 4.7 Tasas de informalidad laboral en México, según género. Año 2013 al 2023



Fuente. Elaboración propia con datos de INEGI.

En México, una de cada cuatro mujeres ocupadas tiene un negocio, es decir 5.9 millones de mujeres trabajan por cuenta propia o son empleadoras. De ellas, ocho de cada 10 lo hacen en la informalidad. Las emprendedoras en la formalidad tienen ingresos mensuales promedio 1.9 veces mayores que aquellas con un negocio en la informalidad (Chavez, *et al.*, 2022).

Gráfica 4.8 Mujeres emprendedoras



Nota: Emprendedoras son aquellas mujeres que trabajan por cuenta propia y empleadoras
Fuente: Elaboración propia con datos de IMCO 2022 y la ENOE del INEGI.

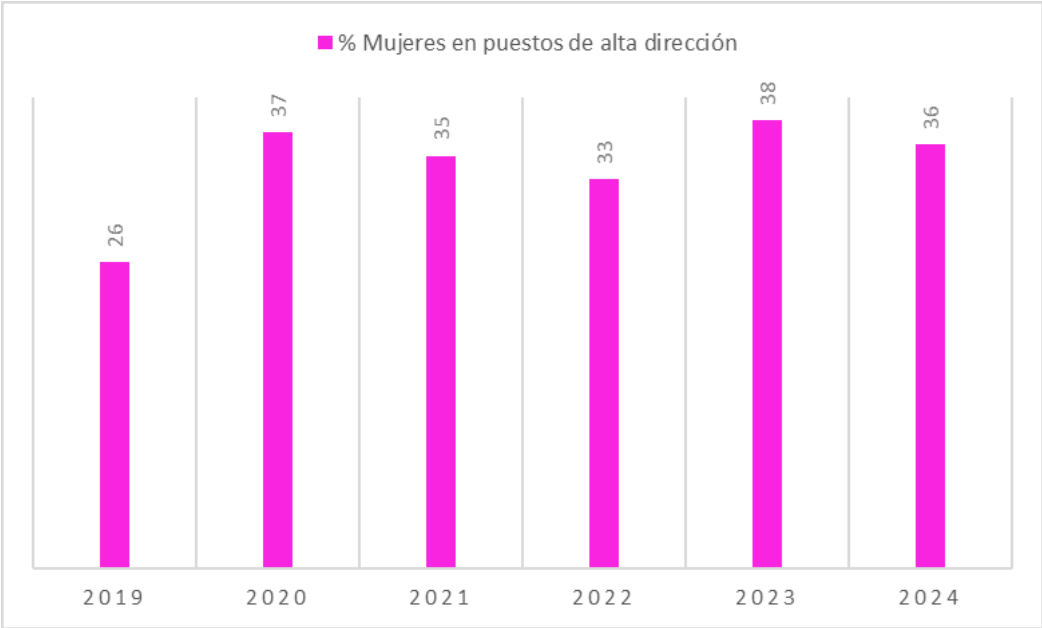
4.4 Techo de cristal

Además, es importante mencionar que en el debate sobre la igualdad de género, a menudo se menciona la importancia de superar el 'techo de cristal', un concepto que se refiere a las barreras invisibles que impiden que las mujeres accedan a puestos de liderazgo en sus organizaciones. Estas barreras incluyen prejuicios o estereotipos de género, ya sean conscientes o inconscientes, que imponen expectativas sobre las cualidades que las mujeres deben o no tener para ejercer roles de liderazgo (IMCO, 2023).

Cómo se muestra en la gráfica 4.9, el año 2024 fue un año perdido en la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo, ya que su participación en la alta dirección disminuyó al 36%, comparado con el 38% registrado el año anterior, según el estudio "Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad", realizado por Grant Thornton. Muchas empresas carecen de una estrategia efectiva para desarrollar el talento femenino y facilitar que sus colaboradoras alcancen posiciones directivas.

Además, no disponen de políticas definidas de diversidad e inclusión, lo que podría haber contribuido al retroceso en el número de mujeres en puestos de liderazgo.

Gráfica 4.9 Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección



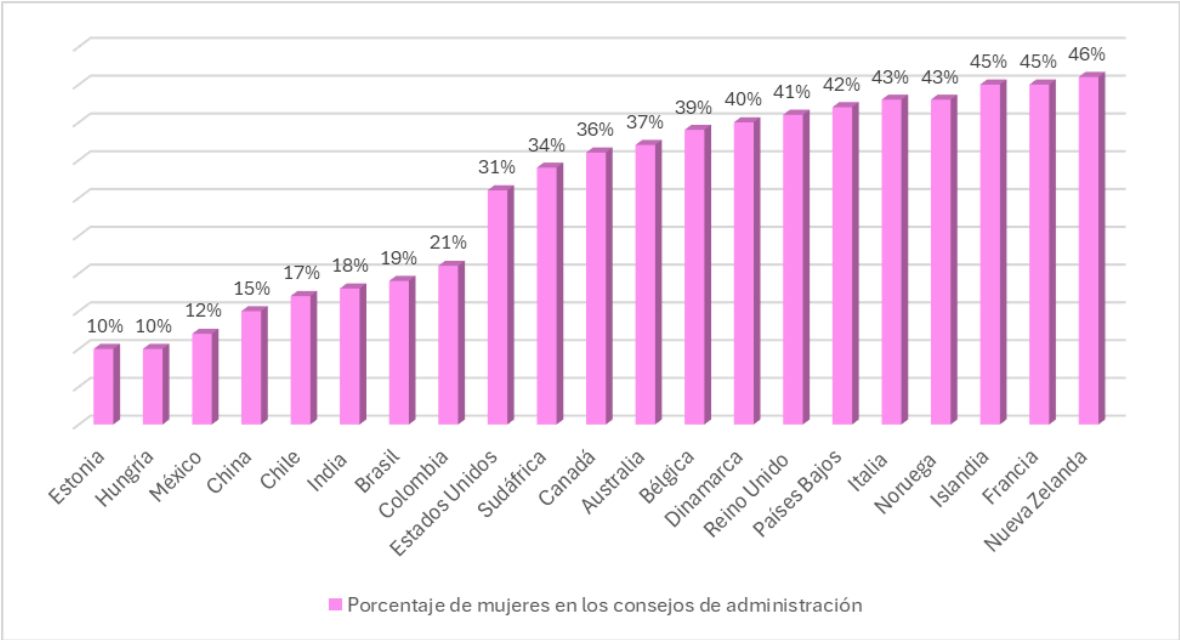
Fuente: Elaboración propia con base en Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad, Grant Thornton

Según un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en colaboración con Kiik Consultores, Grupo Coppel y Fundación Coppel, donde se analizó a 184 empresas cotizadas en la Bolsa Mexicana de Valores, los resultados muestran que en México el sector privado concentra ocho de cada 10 mujeres que tienen un empleo subordinado. Sin embargo, las mujeres están subrepresentadas en las empresas, especialmente en los puestos de mayor jerarquía. Aunque 43% de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, ellas ocupan solo 4% de las direcciones generales y 13% de los puestos dentro de un consejo de administración (IMCO, 2023).

Asimismo, la gráfica 4.10 muestra que México es el tercer país con menor presencia femenina en los consejos de administración, solo después de Estonia y Hungría (10%) de acuerdo con la OCDE (2022).

Para el año 2016 México tenía una participación de mujeres en los consejos de 7% y para el año 2022 pasó a 12%, lo que lo ubica como el país latinoamericano con la menor representación de mujeres en los consejos entre los miembros de la OCDE.

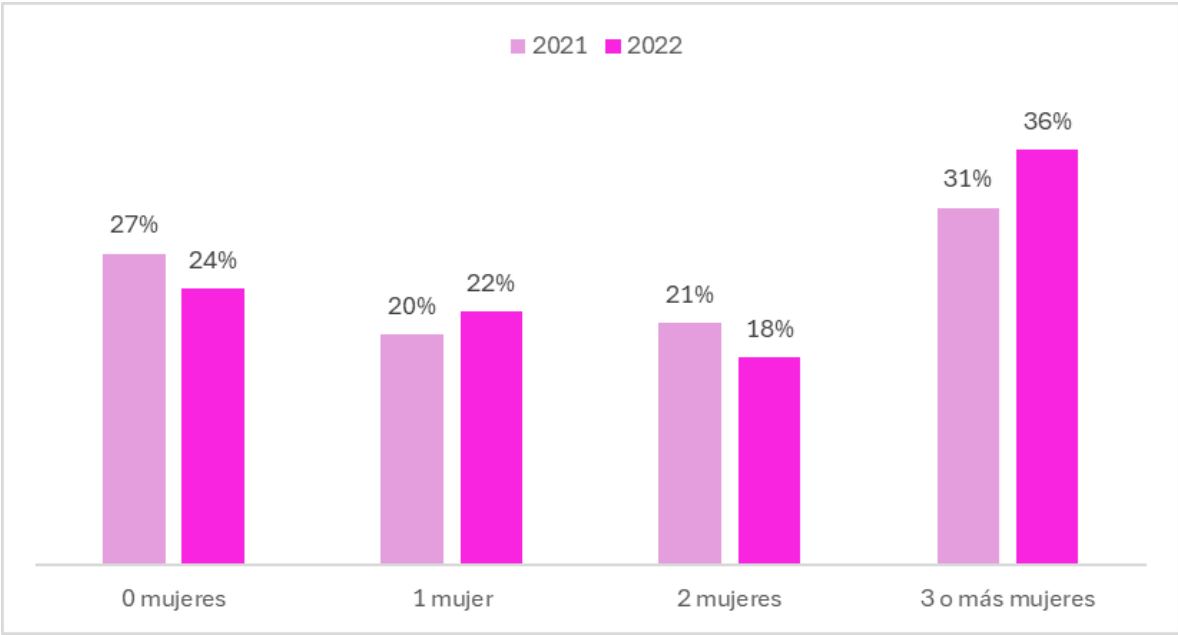
Gráfica 4.10 Representación de mujeres en los consejos de administración en países miembros de la OCDE



Nota: Se considera la información para las empresas listadas en el mercado de capitales para 46 países miembros y no miembros de la OCDE. Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE (2022).

En 2022, 11 empresas contaron con al menos 30% de mujeres en los consejos de administración, lo que equivale a 6% del total de compañías analizadas. Cuando hay por lo menos tres mujeres dentro de los consejos, la presencia femenina se normaliza, además de sentir que están ahí por su talento y no por su género. Sin embargo, 45 de las 184 empresas analizadas no cuentan con ninguna mujer en sus consejos. Es decir, 24% de las empresas que cotizan en las bolsas de valores mexicanas están compuestos solo por hombres, proporción tres puntos porcentuales menor que en 2021, representadas en la gráfica 4.11.

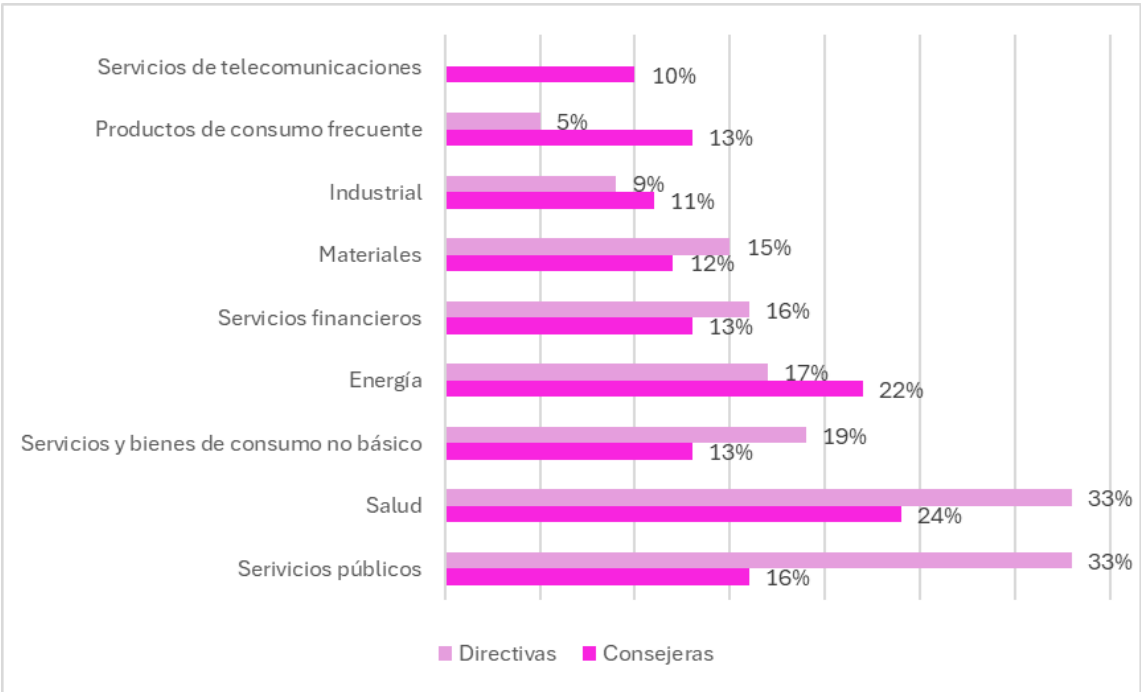
Gráfica 4.11 Porcentaje de empresas por número de mujeres en los consejos



Fuente: Elaboración propia con información de los reportes anuales de la CNBV (2022).

Por su parte, de acuerdo con los diferentes sectores mostrados en la gráfica 4.12 los sectores de salud y servicios públicos cuentan con la mayor participación femenina en direcciones relevantes, este último tiende a concentrar empresas gubernamentales. En promedio, en estos sectores una de cada tres direcciones relevantes es ocupada por una mujer. En contraste, en el sector de servicios de telecomunicaciones las mujeres no participan en estas posiciones directivas. En los consejos de administración ocurre algo similar: el sector de servicios públicos cuenta con la mayor participación femenina (24%), seguido de energía (22%) y salud (16%). El sector de telecomunicaciones tiene la participación más baja de mujeres en sus puestos de consejo (10%).

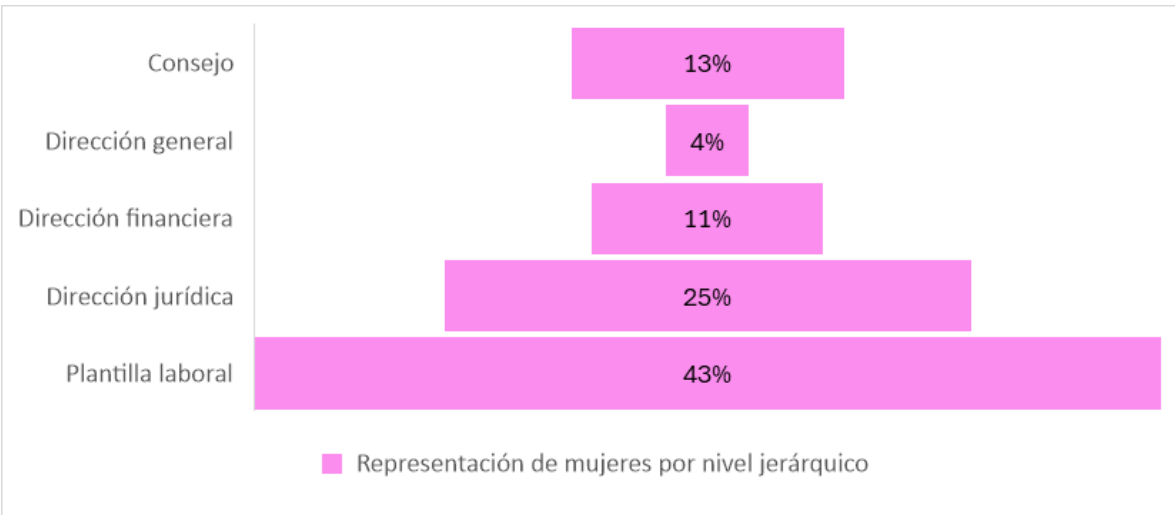
Gráfica 4.12 Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector



Fuente: Elaboración propia con información de los reportes anuales de la CNBV (2022).

Cómo se muestra en la gráfica 4.13, las mujeres están encontrando obstáculos que les impiden avanzar hacia los niveles más altos de liderazgo. A pesar de que constituyen 43% de la plantilla laboral, esta proporción disminuye a medida que aumenta el nivel jerárquico; 25% en dirección de áreas jurídicas, 11% en dirección de finanzas y solo 4% en las direcciones generales. Además, la presencia de mujeres en los puestos gerenciales disminuye hasta 32% después de la maternidad, mientras que en los puestos administrativos su participación aumenta en 44%.

Gráfica 4.13 Representación de mujeres por nivel jerárquico 2022



Nota: Se considera la información de las 184 empresas analizadas, sin embargo, para la plantilla laboral 64 empresas reportan esta información. Fuente: Elaboración propia con base en los reportes anuales y de sustentabilidad (2022).

La participación de mujeres en todos los niveles de las empresas, desde el personal hasta los consejos de administración, ha ido en aumento. Sin embargo, el progreso hacia la igualdad de género en el sector privado es lento, y a este ritmo, México tardaría tres décadas en lograr la paridad en los consejos de administración. Para que más mujeres accedan a estas posiciones, es crucial incrementar su presencia en niveles previos de liderazgo y fortalecer toda la estructura del talento femenino. Las empresas deben adaptarse para crear entornos más inclusivos, implementando políticas que atiendan las necesidades de las trabajadoras y, al mismo tiempo, consideren a los hombres, quienes cada vez más asumen un rol activo en el hogar y el cuidado de la familia (IMCO, 2023).

4.5 Violencia y discriminación en el mercado laboral femenino

La violencia de género en el entorno laboral es una realidad constante para las mujeres, únicamente por su condición de género. En México, la discriminación y el acoso laboral hacia las mujeres son prácticas comunes, presentes desde que solicitan un empleo hasta que lo consiguen. Para muchas empresas e instituciones, el hecho de ser mujer puede percibirse como un “inconveniente” debido a la

posibilidad de embarazo y a que, al ser madres, podrían representar un obstáculo para el empleador (Tenorio, 2023).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), en su artículo 10 define la violencia laboral como aquella que:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

La necesidad de enfrentar y prevenir la violencia laboral hacia las mujeres, además de proteger sus derechos laborales, se reflejó en dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012 (ONU, 2015):

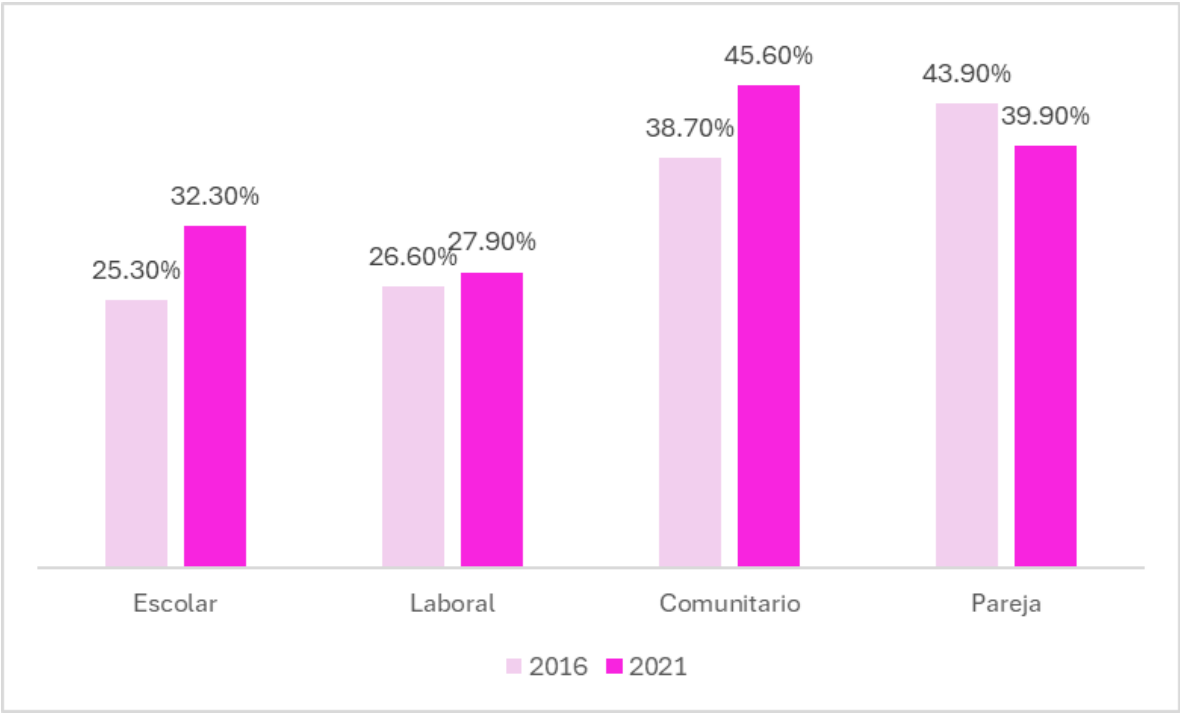
“Objetivo 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.”

“Objetivo 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.”

Con base en la Encuesta Nacional de Dinámica de las Relaciones Familiares (ENDIREH) (2021) que presenta datos primarios sobre violencia laboral en México, se muestran los resultados a continuación que ayudan a identificar patrones, tendencias y cambios en la dinámica familiar y laboral, así como la estructura familiar, roles de los miembros y asignación de recursos.

La gráfica 4.14 muestra la evolución en la prevalencia de violencia contra mujeres de 15 años o más en diferentes ámbitos (escolar, laboral, comunitario y de pareja) en los años 2016 y 2021; acerca de la violencia laboral se muestra una ligera alza, aunque el incremento es menos pronunciado que en otros ámbitos, la persistencia de violencia laboral sigue siendo un problema persistente. Este tipo de violencia puede incluir discriminación, acoso sexual, hostigamiento y condiciones de trabajo hostiles hacia las mujeres, afectando su desarrollo y permanencia en el empleo.

Gráfica 4.14 Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por ámbito según año de la encuesta

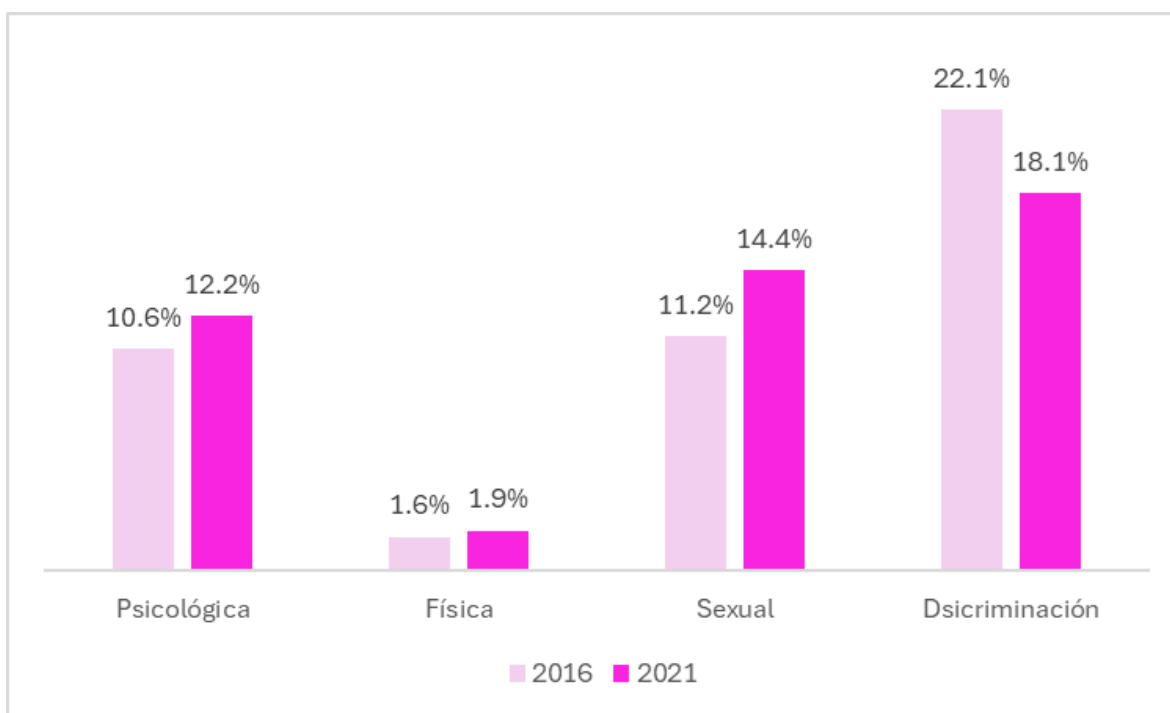


Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIREH 2021.

Además, la gráfica 4.15 indica los diferentes tipos de violencia contra mujeres, los datos reflejan un aumento en casi todos los ámbitos entre el año 2016 y 2021. La violencia psicológica incluye actos de manipulación, insultos, humillaciones y amenazas, que afectan la salud emocional y mental de las mujeres. Mientras que la violencia sexual incluye acoso, abuso y agresión sexual, y su aumento indica un problema grave de seguridad para las mujeres. Por otro lado, la discriminación disminuyó del 22.1% al 18.1%; aunque esta reducción puede interpretarse como un

avance en el respeto a los derechos de las mujeres, la prevalencia sigue siendo alta.

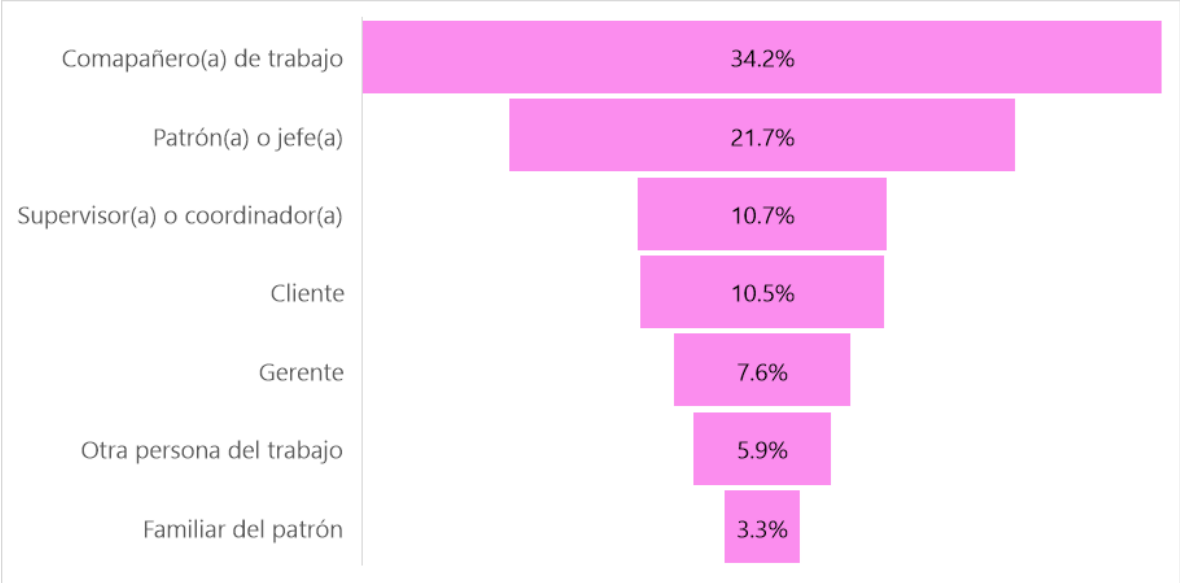
Gráfica 4.15 Prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por tipo de violencia y año de la encuesta



Nota: En discriminación a lo largo de la vida laboral se incluye a las mujeres que declararon haber experimentado alguna situación de discriminación en su trabajo durante los últimos 5 años. Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIREH 2021.

De igual manera en la gráfica 4.15 se presenta la distribución de personas agresoras señaladas por mujeres que han experimentado violencia en el ámbito laboral. La mayoría de estas agresiones provienen de compañeros de trabajo, patrones o personas en cargos de autoridad, además se refleja que una parte considerable de las agresiones proviene de personas en posiciones de autoridad, quienes, en teoría, deberían promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

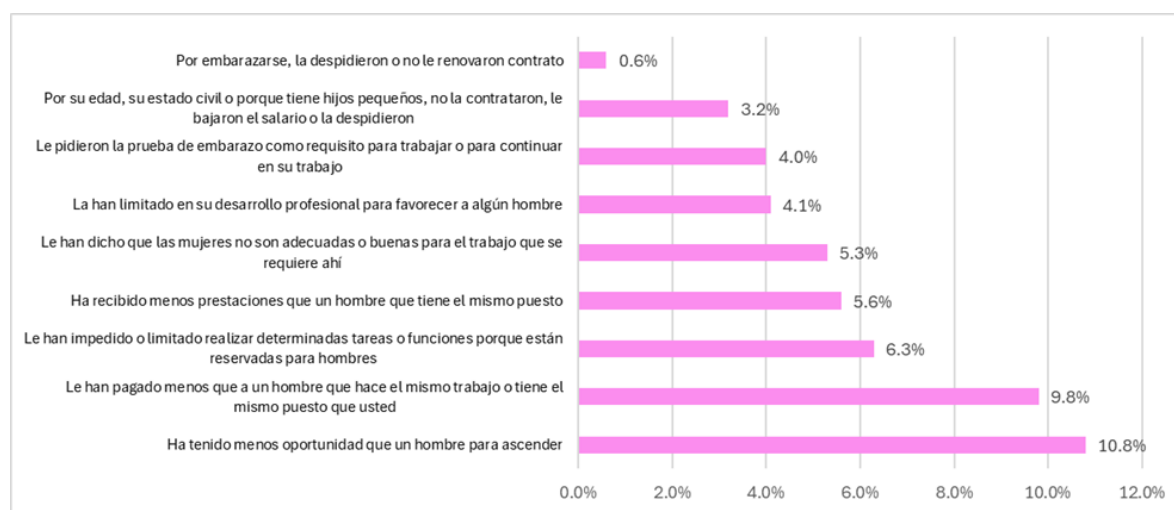
Gráfica 4.16 Distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia a lo largo de la vida laboral según el año 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIREH 2021.

En la gráfica 4.17 los datos reflejan las distintas formas en que las mujeres pueden ser tratadas de manera desigual en el entorno laboral en comparación con sus colegas hombres; desde desigualdades en ascensos y salarios hasta limitaciones en funciones y prestaciones, esta discriminación afecta su estabilidad laboral y desarrollo profesional.

Gráfica 4.17 Porcentaje de mujeres asalariadas de 15 años y más por situación de discriminación laboral en el año 2021

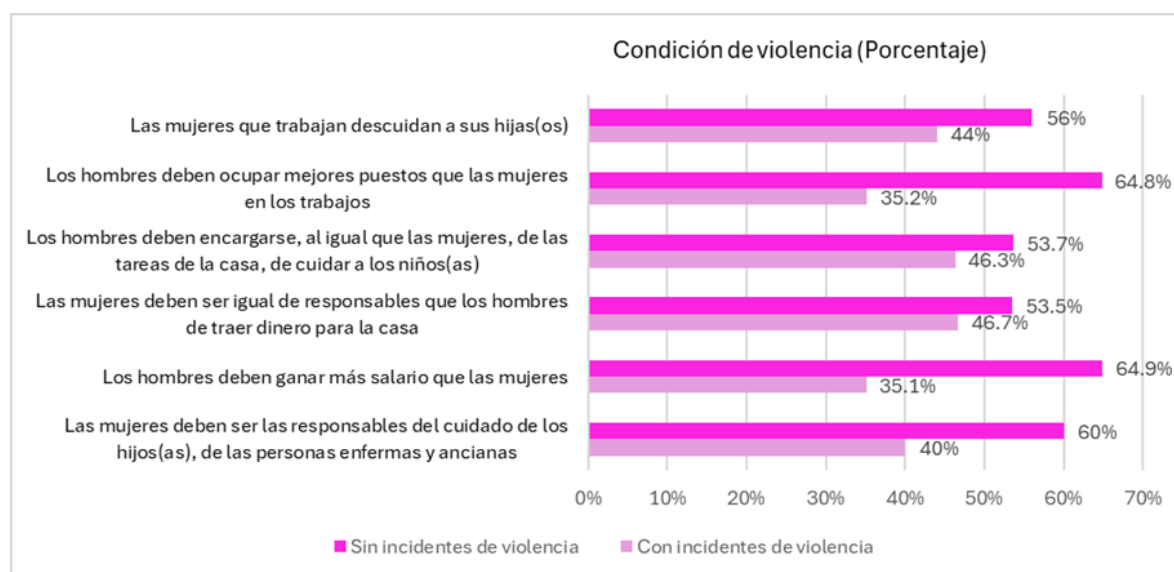


Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIREH 2021.

Los patrones culturales “dictan” cómo deberían ser y comportarse mujeres y hombres. Estos roles se transmiten en la crianza de niñas y niños, tanto en el ámbito familiar como en la escuela y otros espacios de socialización, e incluso se reflejan en el lenguaje que utilizamos. La gráfica 4.18 presenta los porcentajes de acuerdo con ciertos roles de género en relación con la condición de violencia laboral, dividiéndolos en dos grupos: aquellos con incidentes de violencia y aquellos sin incidentes.

En general, en contextos sin incidentes de violencia, hay una tendencia mayor a aceptar perspectivas tradicionales de género, como que los hombres deben ganar más, ocupar mejores puestos, y que las mujeres deben priorizar el cuidado de los hijos. En cambio, en contextos con incidentes de violencia, hay una menor proporción de acuerdo con estas creencias tradicionales de género; esto puede deberse a que ven estos roles de forma menos estricta, quizás por experiencias que cuestionan estas ideas tradicionales.

Gráfica 4.18 Mujeres de 15 y más años que están de acuerdo con los roles de género según condición de violencia 2016



Nota: La condición de violencia de género es con referencia a los últimos 12 meses al momento del levantamiento de la encuesta. Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIREH 2016.

4.6 Conclusiones capitulares

El análisis de la información presentada refleja una marcada desigualdad de género en el mercado laboral mexicano, evidenciada en diversos aspectos; en el caso de las jornadas laborales los hombres predominan triplicando la participación de las mujeres, este fenómeno está relacionado con la mayor carga de trabajo no remunerado que recae en las mujeres, por lo tanto las mujeres tienen una mayor representación en empleos de tiempo parcial. De igual manera, la brecha salarial persiste, con las mujeres ganando consistentemente menos que los hombres por trabajos equivalentes. Además, la mayoría de las mujeres se concentran en empleos con ingresos de hasta un salario mínimo, mientras que los hombres dominan categorías de ingresos más altos. Otro aspecto es que la informalidad sigue siendo un problema estructural, las mujeres enfrentan tasas de informalidad laboral más altas que los hombres, aunque la tendencia general muestra una ligera disminución. Finalmente, respecto a la discriminación laboral, no solo es una manifestación de desigualdad estructural, sino también una consecuencia directa

de los roles de género tradicionales que perpetúan dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres. En México, esta problemática atraviesa todos los niveles del mercado laboral, limitando las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, afectando su bienestar y reforzando estereotipos que dificultan la construcción de un entorno laboral igualitario. Además, estas expectativas refuerzan percepciones discriminatorias que ven a las mujeres como menos comprometidas o aptas para ciertos roles, particularmente aquellos relacionados con liderazgo o alta dirección, también enfrentan prejuicios que las consideran un riesgo para las empresas, especialmente por su capacidad de quedar embarazadas o asumir responsabilidades familiares. Es fundamental promover la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, reducir la informalidad laboral, garantizar la igualdad salarial, fomentar el acceso de mujeres a puestos de liderazgo y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.

Conclusiones, recomendaciones y agenda para futuras investigaciones

En los últimos años, se han observado algunos avances para las mujeres en el mercado laboral en México, debido a un aumento en la participación laboral durante el periodo de estudio. Una de las principales razones que ha llevado a las mujeres a salir de sus hogares para trabajar es la mejora del bienestar de sus hijos y el apoyo económico a sus familias. La participación de las mujeres en actividades económicas es notable tanto en áreas rurales como urbanas, y su aporte es crucial para el desarrollo del país, representando más de la mitad de la población. El debate sobre género que se desarrolla en México brinda una oportunidad importante para promover el cambio y convertir a nuestro país en uno más incluyente.

Sin embargo, a pesar de los avances en cuanto a equidad e inclusión, la participación laboral en México sigue marcada por desigualdades de género. Factores como la brecha salarial, el techo de cristal, la informalidad y la violencia de género en el trabajo siguen limitando las oportunidades equitativas y la creación de condiciones laborales dignas y seguras. Por lo tanto, las mujeres siguen siendo vulnerables debido a la percepción de su género como una desventaja profesional

en una sociedad machista, debido a los factores socioculturales arraigados en la sociedad, lo que limita la erradicación de estos problemas. Aunque existen leyes de protección, es necesario garantizar su cumplimiento para asegurar la equidad y promover la competencia laboral en igualdad de condiciones.

Por otra parte, a pesar de que muchas mujeres ingresan al mercado laboral y cuentan con un nivel educativo igual o superior al de los hombres, las posiciones de liderazgo y alta gerencia continúan siendo mayormente ocupadas por hombres. Según estudios del INEGI, el sector con mayor participación femenina es el sector servicios, que abarca actividades como comercio, educación, salud, comunicaciones y turismo.

Si bien, en México existen avances en la legislación que busca promover la igualdad de género en el trabajo, aún enfrenta grandes desafíos para eliminar la brecha salarial. Es necesario implementar políticas públicas más efectivas que no solo promuevan la igualdad salarial en teoría, sino que también aborden de manera más concreta las disparidades relacionadas con la maternidad, la carga del trabajo no remunerado y las barreras invisibles que las mujeres enfrentan para acceder a posiciones de liderazgo. Esta brecha salarial de género es un reflejo de una división desigual de los roles laborales, que está influenciada por normas sociales y culturales que asignan tareas domésticas y de cuidado principalmente a las mujeres. Esta división no solo limita la participación femenina en el mercado laboral formal, sino que también afecta la calidad de los empleos disponibles para ellas.

Por consiguiente, en el sector informal, el trabajo femenino es caracterizado por salarios y horarios flexibles, pero muchas mujeres que laboran en este sector no reciben prestaciones laborales, lo que genera una situación desfavorable para ellas. En algunos casos, las mujeres no perciben salario por su trabajo, ya que son familiares de los propietarios de los negocios o talleres donde laboran. Las actividades en este sector son diversas, siendo el comercio el área con mayor participación femenina dentro del ámbito informal.

Como sugerencia, se pueden identificar oportunidades para abordar estas problemáticas, como mejorar y fortalecer el marco legal para garantizar la calidad de los servicios y erradicar la discriminación; ampliar las alternativas para aumentar el acceso a los servicios de cuidado infantil, atendiendo o generando demanda y fomentando la participación laboral femenina; ofrecer programas de formación y actualización profesional que permitan a las mujeres mejorar sus habilidades y acceder a posiciones de mayor liderazgo, establecer protocolos claros de actuación ante casos de violencia laboral y garantizar que las mujeres puedan trabajar en ambientes seguros y respetuosos y es fundamental mejorar la calidad de la información disponible para poder detectar con precisión las brechas y áreas de mejora en el ámbito laboral.

Referencias

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).

Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.

Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL N° 122*

Banco Mundial. (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

Banco de México. (2016). *Un Análisis Empírico de la Tasa de Participación Laboral a Nivel Regional*. pp. 23-26

Barberá, T., et al. (2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995)

Barberá de la Torre, R. (2012). “*Globalización*”, en Malfeito, Jorge (Coord.), *Introducción a la economía mundial*. Madrid: Delta Publicaciones, pp. 467-489

Barrera, M. y Gutiérrez, H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 26(51), 2-19.

Barron, R. y Norris, G. (1991). “Sexual divisions and the dual labour market”, en Leonard D., Allen, S. (eds), *Sexual Divisions Revisited*, Palgrave Macmillan, London.

Bedini, P. (2020). Autonomía económica. <https://infogram.com/autonomia-economica-1h7g6k0ng7eqo2o?live>

Becker, G. (1975). *Economía laboral*. Human Capital, Nueva York, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, 2a. ed.

Behrman, et al. (2001). *Pobreza, desigualdad, y liberalización comercial y financiera en América Latina* (No. 449). Working Paper.

BBC News. (2017). *100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'*. <https://www.bbc.com/news/world-42026266>. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

Camarena, M., y Saavedra M. (2018). *El techo de cristal en México*. La ventana. Revista de estudios de género, pp. 312-347.

Cano, A. (2021). Un poco de historia: El trabajo de la mujer a través de los años. Federación Nacional de Sindicatos Independientes Boletín Informativo N° 109

Carrillo, J., y Gomis, R. (2011). Un estudio sobre prácticas de empleo en firmas multinacionales en México: Un primer mapeo. *Frontera norte*, 23(46), 35-60.

Castro, et al. (2015). *Discriminación salarial por género, en la industria*

Castro, M. (2023). *El abandono escolar también tiene género*. IMCO

CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

CEPAL (2023). *Panorama Social de América Latina 2020*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol-96565bc25e-var3=2023>

Cook, S, y Hegtvedt, K. (1983). "Distributive justice, equity and equality". *Annual Review of Sociology* 9: 217-241.

CONAVIM (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres). (2018). Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género.

Contreras, A., y Rodríguez J. (2021). La brecha salarial. Universidad de la Laguna.

Comín, F. (2011). *Historia económica mundial*. Madrid: Alianza Editorial.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (Cepal) (2002). *Globalización y desarrollo*. Santiago de Chile, p 17. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/2/S2002024_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *"Evolución y perspectivas de*

la participación laboral femenina en América Latina". Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21.

COPRED. (s.f.) Derecho a la igualdad y no discriminación. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a3/807/7c9/5a38077c94e45413195450.pdf>

Coppelli Ortiz, G. (2018). *La globalización económica del siglo XXI. Entre la mundialización y la desglobalización*. Estudios internacionales (Santiago), 50(191), 57-80.

Cruz, M. (2009). *Liberalización financiera y el sentimiento del mercado: el caso de la economía mexicana*. *EconoQuantum*, 5(2), 23-45.

Chavez, I. (et. al). (2022). *Datos con lupa de género*. IMCO. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Datos-ConLupaDeGe%CC%81nero-8M_IMCO.pdf

Daaren, L. (2001). *Enfoque de género en la política económica-laboral: El estado del arte en América Latina y el Caribe*. CEPAL.

Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass., Heath Lexington Books.

Domínguez, M. (2023). *Glass ceiling by Marilyn Loden*. Coachability Foundation. <https://www.coachabilityfoundation.org/post/glass-ceiling-by-marilyn-loden>

Duclos, J. (2006). "Equity and equality". Discussion Paper. Institute for the Study of Labor.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A. H. (2005). *Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter?* *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.

Esquivel, V. (2016). *La economía feminista en América Latina*. *Revista Nueva Sociedad* No 265

García R. y López E. (2006). *Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso*. *Revista latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.

García, F. (2021). Los roles de género en la brecha salarial. Instituto Mexicano para la Competitividad.

Gasparini, L. et al. (2015). "Characterizing female participation changes", Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

GIGAPP. 2017. *México: Liberalización de los mercados financieros en el neoliberalismo, 1989-2017*. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas

Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé* (Santiago), 18(2), 51-64.

González, S., y Mascareñas, J. (1999). *La globalización de los mercados financieros*. Noticias de la Unión Europea, 172(5), 15-35.

González, S. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Encuentro de empresarias de la Macaronesia, 1-25.

Grant Thornton. (2016). "Women in Business. Turning promise into Practice". http://www.grantthornton.global/globalassets/wib_turning_promise_into_practice.pdf

Grant Thornton. (2015). "En América Latina, las mujeres luchan por abrirse paso en el liderazgo empresarial". <http://www.grantthornton.com.pe/docs/notas-prensa/ibr-2015-women-in-business.pdf>.

Grimaldo, A. (2022). Piso pegajoso: la desventaja que mujeres tienen en el trabajo. Grupo Expansión. <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2022/04/13/que-es-el-piso-pegajoso-como-afecta-mujeres>

Groce, I. (2024). Equidad Laboral: Igualdad y la justicia en el trabajo. <https://www.buk.mx/blog/equidad-laboral-como-promover-igualdad-y-la-justicia-en-el-trabajo>

Gutiérrez, J. (2024). Integración femenina en el mercado laboral mexicano, de las más bajas en Latinoamérica. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/2024/03/07/economia/017n1eco>

Held, D. (2000). *La globalización*. Tercera vía o neoliberalismo, 141-155.

Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.

Hutil, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling?: Career consequence of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, vol. 30, nº 1, pp. 30-61

IMCO. (2022). *Faltan condiciones para incrementar la participación femenina en el mercado laboral*. El Instituto Mexicano para la Competitividad. <https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/>

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2023). *Mujeres en las empresas ¿Hemos avanzado?*. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf

INEGI. (2013). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Boletín de prensa núm. 60/14. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2014/enoe/enoe2014_02.pdf

INEGI. (2022). *INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf

INEGI. (2023). Subsistema de Información Demográfica y Social. inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados

INEGI. (2023). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Comunicado de prensa número 133/24. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf

INEGI. (2023). *INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_01.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Mujeres y hombres en México*. México : INEGI. 260 p.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México.

Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2004). *Mujeres y hombres, Qué tan diferentes somos?: manual de sensibilización en perspectiva de Género*. Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2024). Las mujeres y la educación en México. Año 10, Boletín N° 2. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BN2_2024_Vo_Bo.pdf

Inmujeres. (2022). *Distribución porcentual de la matrícula de licenciatura universitaria*. http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=28&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%C3%B3n%20porcentual&indicador2=8&original=1&fuente=08.pdf&IDNivel1=10&IDTema=2#temas-section

Kovailainen, A. (1990). How do male and female managers in banking view their work roles and their subordinates?. *Scandinavian Journal of Management*, vol. 6, pp. 143-159.

Lee y Chou, (2018). *Financial openness and market liquidity in emerging markets*. *Finance Research Letters*, 25, 124–130.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.]. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

López, E., y Morón, N. (2017). La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 28(74), 214-236.

Macía, O., Mensalvas, J. y Torralba, R. (2008). Roles de género y estereotipos. Fundación Esplai. <http://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-congrupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos/>

Marchionni, M., Gasparini L., y Edo M. (2018). *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

Martínez, K., Marroquín J., y Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.

Mesquita, R. y Quirino, R. (2016). Gender relations in engineering, Paper Proceedings of Advances in Women's Studies. Third International Conference on Advances in Women's Studies, pp. 95-99.

McKinsey. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*.

Montero, C., y Morris, P. (2002). *El impacto de la globalización en los mercados laborales: políticas de empleo en los países del Mercosur y Chile*. Friedrich Ebert Stiftung.

Morrish K., y Florio P. (2023). Clasificar las zonas según su grado de urbanización. <https://learn.arcgis.com/es/projects/classify-areas-by-degree-of-urbanization/#:~:text=El%20grado%20de%20urbanizaci%C3%B3n%20es,poblaci%C3%B3n%20y%20la%20superficie%20construida>.

Olvera, J. y Arellano, D. (2015). El concepto de equidades y sus contradicciones: la política social mexicana. *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 581-610.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2014). *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*, Ginebra

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*.

ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas, Asamblea General. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). "Un paso decisivo hacia la igualdad de género. Para un mejor futuro del trabajo para todos". Ginebra: OIT.

Orozco, A. (2005). Economía del género y economía feminista¿ Conciliación o ruptura?. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 10(24).

Ortiz, A. y Guzmán, C. (2017). *La presencia de las mujeres en posiciones directivas*. The Anáhuac journal, 17(2), 53-92. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902017000200053&lng=es&nrm=iso

Pacheco, E., y Blanco, M. (1998). *Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México*. Papeles de población, 4(15), 73-94.

Palacín, F. et al. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de estudios empresariales*. Segunda época, (1).

Partida, R. (2020). *Economía feminista el trabajo en el siglo XXI con perspectiva de género*. Asociación de Mujeres Académicas de la UdeG

Pasquale, E., y Atucha, A. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento económico*, (126), 23-33.

Pérez, A. (2005). Economía del género y economía feminista¿ Conciliación o ruptura?. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 10(24).

Pleck, J. (1977). The Work-Family Role system. *Social Problems*, vol. 24, pp. 417-427.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET). (2018). Jornadas de trabajo. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es#:~:text=La%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo,patr%C3%B3n%20para%20prestar%20su%20trabajo.&text=La%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20contiene%20otras%20normas%20relacionadas%20con,especificados%20en%20la%20tabla%20anterior>.

Requeijo, J. (2012). *Economía Mundial*. Madrid: McGraw Hill.

Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). *Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones*. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(46), pp. 655-686.

Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad* No 256.

Rodríguez, et al. (2016). Características y determinantes de la informalidad laboral en México. *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo: Cuadernos de Trabajo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez*, 6(35), 3-28.

Roselló, V. (2016). Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana. *Revista de treball, economia i societat*, (80).

Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere*. Mercat de treball. Barcelona / Fundació Surt.

Schmitt, N. y Schneider, B. (1983). Current issues in personnel selection. en K.M. Rowland y G.R., Ferris (Eds.). Research in personnel and Human Resource management, pp. 85-125.

Segovia, O. y Rico, M. (2017). ¿ Quién cuida en la ciudad?: aportes para políticas urbanas de igualdad.

Serret, E. (2008). Qué es y para qué es la perspectiva de género. IMO (Instituto de la Mujer Oaxaqueña).

Silva, C. (2009). "Globalización: Dimensiones y políticas públicas". *Hologramática* N° 10. Recuperado el 10 de julio de 2018 de http://www.cienciarred.com.ar/ra/usr/3/770/hologramatica_n10_vol1pp3_25.pdf

Tenorio, K. (2023). *Violencia de género en el ámbito laboral. discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres*. CESOP (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública).

Tinoco, E. (2014). El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo.

UNESCO. (2024). Qué debe saber acerca de la acción de la UNESCO para lograr avances en la educación y la igualdad de género. <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education/need-know#:~:text=La%20UNESCO%20promueve%20la%20igualdad,la%20vida%20y%20el%20trabajo>).

Urdiales, E. (2021). *Techos de Cristal, dilema contemporáneo para las organizaciones*. Revista A&H, (13), 97–119. <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/47>

Velasco, J. y Villanueva, M. (2020). Liberalización financiera, la apertura para el desarrollo económico. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Wainerman, C. (1996). "¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. Boletín Informativo Techint, núm. 285.

Watson, et al. (2002). Career Aspirations of Adolescent Girls: Effects of Achievement Level, Grade, and Single-Sex School Environment. Sex Roles, vol. 46, nº 9/10, pp. 323-335

Zuñiga, G. S. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Ius Et Veritas*, (59), 240-254.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00019

Matrícula: 2231802094

Techos de cristal, brechas y violencias: Participación laboral femenina en México (2013-2023).

En la Ciudad de México, se presentaron a las 13:00 horas del día 29 del mes de mayo del año 2025 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DRA. MAGNOLIA MIRIAM SOSA CASTRO
DRA. ELIZABETH GUADALUPE CONCHA RAMIREZ
MTRA. MARIA YIRA FIGUEROA OLVERA
DRA. MARIA LUISA SAAVEDRA GARCIA

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretaria la última, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DE: KARLA DENISSE VAZQUEZ CASADOS

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



KARLA DENISSE VAZQUEZ CASADOS
ALUMNA

REMSÓ
MTRA. ROSALBA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

DRA. SONIA PEREZ TOLEDO

PRESIDENTA

DRA. MAGNOLIA MIRIAM SOSA CASTRO

VOCAL

DRA. ELIZABETH GUADALUPE CONCHA
RAMIREZ

VOCAL

MTRA. MARIA YIRA FIGUEROA OLVERA

SECRETARIA

DRA. MARIA LUISA SAAVEDRA GARCIA