



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO  
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
ÁREA ACADÉMICA DE SOCIOLOGÍA Y DEMOGRAFÍA  
DOCTORADO EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN**

---

---

**TESIS:**

**Brechas de género en el empleo asalariado en México:  
Un análisis socio demográfico (2010 y 2022)**

**Para obtener el grado de  
Doctora en Estudios de Población**

**Presenta  
Mtra. Emma López Bautista**

**Directora de Tesis  
Dra. Angélica Elizabeth Reyna Bernal**

**Co-director de Tesis:  
Dr. Tomas Serrano Avilés**

Pachuca, Hidalgo, México a 28 de enero del 2026



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

School of Social Sciences and Humanities

Área Académica de Sociología y Demografía

Department of Sociology and Demography

04/febrero/2026

Asunto: Autorización de impresión

**Mtra. Ojuky del Rocío Islas Maldonado**  
**Directora de Administración Escolar**  
**Presente.**

El Comité Tutorial de la tesis titulada "**Brechas de género en el empleo asalariado en México: Un análisis socio demográfico (2010 y 2022)**", realizada por la sustentante Emma López Bautista con número de cuenta 216007 perteneciente al programa de **Doctorado en Estudios de Población**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

#### AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Por lo que la sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

Atentamente

"Amor, Orden y Progreso"

Pachuca de Soto, Hidalgo a 04 de febrero de 2026

El Comité Tutorial

  
Dra. Angélica Elizabeth Reyna  
Bernal  
Directora de tesis

  
Dr. Tomás Serrano Avilés  
Codirector de tesis

  
Dr. Asael Ortiz Lazcano  
Miembro del comité

  
Dr. Sergio Gaxiola Robles  
Linares  
Miembro del comité

  
Dra. Sonia Bass Zavala  
Miembro del comité

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n, Colonia  
San Cayetano, Pachuca de Soto, Hidalgo, México;  
C.P. 42084  
Teléfono: 771 71 7 20 00 Ext. 41025  
jaasd\_jcshu@uah.edu.mx

"Amor, Orden y Progreso"



2025



uah.edu.mx

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), actual Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), por el apoyo brindado durante estos tres años y medio, el cual permitió el desarrollo de esta investigación, así mismo nos permite a nosotros como jóvenes estudiantes a continuar formándonos en las ciencias, lo cual tiene un gran impacto en nuestra persona y desarrollo profesional.*

*Al programa académico del Doctorado en Estudios de Población y Demografía, el cual me brindó un panorama más amplio de las problemáticas de nuestra sociedad desde una perspectiva distinta, gracias por el apoyo brindado en la gestión de las salidas a congresos internacionales, por los nuevos aprendizajes y las experiencias académicas.*

*A la Dra. Elsa Ortiz, coordinadora del programa en Estudios de población, por su apoyo y atención durante todo el proceso de culminación.*

*A la Dra. Angélica E. Reyna Bernal que como Directora de tesis desde el comienzo del doctorado me brindó su apoyo y atención, me dio la confianza y siempre me motivó, gracias por la dirección de esta tesis y sobre todo por tomar en cuenta cada opinión y propuesta de mi parte, gracias por el tiempo brindado y su acompañamiento para la culminación de esta tesis.*

*Al Dr. Tomás Serrano Avilés que como co-director me brindó su apoyo en este tiempo, con su asesoría y acompañamiento me permitió introducir aspectos desde mi formación como politóloga que para mí eran importantes para la mirada de esta investigación.*

*Al Dr. Asael Ortiz Lazcano, le agradezco el asesoramiento y las observaciones brindadas hacia mi trabajo, lo cual permitió el fortalecimiento del presente estudio.*

*A la Dra. Sonia Bass, por los comentarios y observaciones en cada coloquio, por su amabilidad y gentileza que me permitió darle mayor profundidad a esta investigación.*

*Al Dr. Sergio Gaxiola*, gracias por su acompañamiento y asesoramiento, por su tiempo y disposición.

*A mis sinodales y docentes del Doctorado en Estudios de Población* quienes me brindaron durante este tiempo sus conocimientos, les agradezco infinitamente sus enseñanzas.

A mí Amiga *Verenice Baños*, gracias por tu amistad incondicional, tu y yo conocemos lo complicado y desafiante que ha sido este camino y tenerte a mi lado durante todo este proceso ha sido un soporte invaluable.

*Al Dr. Raúl Rodarte García*, gracias por introducirme al mundo de la academia y la investigación, por los consejos, el apoyo y la guía durante cada una de mis etapas académicas.

## DEDICATORIA

*A mi amada Hija,*  
eres el motor  
más grande de mi existir  
Todo es por ti y para ti,  
Gracias por ser luz en mi vida.

*A mi madre,*  
Gracias por ser mi ejemplo,  
Gracias por ser guía,  
Gracias por impulsarme en mis proyectos,  
Gracias por enseñarme a enfrentar los retos de la vida  
Con valentía, perseverancia e ímpetu.

## **RESUMEN**

La presente tesis doctoral, titulada “**Brechas de género en el empleo asalariado en México: Un análisis sociodemográfico (2010 y 2022)**”, examina la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral mexicano, centrándose específicamente en el empleo asalariado entre hombres y mujeres. El estudio se enmarca en un contexto de transformaciones sociodemográficas ocurridas entre 2010 y 2022, periodo marcado por crisis económicas y cambios en las políticas públicas que han impactado de manera diferenciada a hombres y mujeres.

En cuanto a la metodología, se utilizaron las bases de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), a través de un análisis descriptivo y comparativo en dos momentos de tiempo, donde el propósito fue identificar cómo las variables sociodemográficas (edad, escolaridad, estado civil, presencia de hijos) y las características del mercado laboral influyen en la probabilidad de inserción laboral y en las condiciones de trabajo, permitiendo un contraste crítico de la realidad nacional.

En lo que respecta a los resultados se puede observar cómo las mujeres continúan enfrentando condiciones laborales más precarias y con menores salarios en comparación con los hombres, al igual que se identifica mayores niveles de vulnerabilidad y exclusión social en ciertos segmentos de la población, estos aspectos terminan siendo producto de una interacción compleja entre los factores demográficos-sociales, estructuras económicas y demanda de cierto tipo de habilidades que influyen de forma directa en las oportunidades laborales.

Finalmente se puede subrayar que las dinámicas demográficas no son meros telones de fondo, sino componentes activos que moldean y son moldeados por las desigualdades de género en el mercado laboral; por lo que el estudio, impera en la necesidad de que las instituciones reconozcan que las brechas de género no son casuales, sino producto de mecanismos sistemáticos y medibles que requieren intervenciones focalizadas y con una visión más integral de la población para el desmantelamiento de las desigualdades de género.

**Palabras clave: Brechas de género, condiciones laborales, políticas públicas, enfoque de género.**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<i>Planteamiento del problema</i> .....	2
<i>Preguntas de investigación</i> .....	7
<i>Objetivos de investigación</i> .....	9
<i>Justificación</i> .....	10
<b>Capítulo I. Fundamentos teóricos-conceptuales en la explicación de las Brechas de Género</b> .....	<b>15</b>
1.1 <i>Teorías de género</i> .....	16
1.2 <i>Género y las relaciones de poder</i> .....	24
1.3 <i>Teoría de la división sexual del trabajo</i> .....	28
1.4 <i>Teoría del capital humano</i> .....	36
1.5 <i>Teoría neo institucionalista</i> .....	39
1.6 <i>Una perspectiva integral de las Brechas de Género en el Mercado Laboral</i> .....	43
<b>Capítulo II. Estudios de la participación laboral y su exploración en las dimensiones de las desigualdades de género en el mercado laboral</b> .....	<b>48</b>
2.1 <i>Tipos de análisis del mercado laboral y las desigualdades de género</i> .....	49
2.2 <i>Estudios de la incorporación de la Mujer en los Mercados de Trabajo en España</i> .....	54
2.3 <i>Análisis del mercado de trabajo en América Latina</i> .....	59
2.4 <i>Estudios del mercado laboral en México</i> .....	65
2.5 <i>Estudios de población y su explicación de las brechas de género en el empleo</i> .....	69
<b>Capítulo III. Contexto social, político y económico en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres</b> .....	<b>75</b>
3.1 <i>La incorporación de la Mujer en el ámbito público</i> .....	76
3.2 <i>Transformaciones en las dinámicas de las familias y cambios demográficos</i> .....	84
3.3 <i>Transformaciones en el mercado laboral y cambios en la participación laboral femenina en México</i> .....	88
3.4 <i>Crisis y reestructuración del modelo económico y su impacto sobre el mercado laboral</i> .....	100
3.4.1 <i>Feminización del mercado de trabajo</i> .....	101
<b>Capítulo IV. Consideraciones Metodológicas</b> .....	<b>105</b>
4.1 <i>Fuente de Información Sociodemográfica</i> .....	106
4.2 <i>Delimitación de la Población Objetivo</i> .....	111
4.3 <i>Descripción de las variables de estudio</i> .....	114
4.4 <i>Propuesta Metodológica</i> .....	120
<b>Capítulo V. Características de la Población asalariada por sexo (2010 y 2022)</b> .....	<b>124</b>
5.1 <i>Características socio-demográficas de la población de 15 años y más en edad de trabajar</i> .....	125
5.2 <i>Evolución de los indicadores de participación laboral en México</i> .....	136
5.3 <i>Características de la población asalariada</i> .....	156
5.4 <i>Segregación ocupacional por razones de género</i> .....	163
5.5 <i>Brechas en las condiciones de empleabilidad entre 2010 y 2022</i> .....	168

5.6 Modelo de Regresión Logística Binaria .....	182
<b>Capítulo VI. La Persistencia de las brechas de género en las condiciones laborales y los desafíos en el diseño de Políticas Públicas efectivas .....</b>	<b>189</b>
6.1 Estimación de la Brecha de Género .....	190
6.2 La Brecha de género en las condiciones laborales .....	198
6.3 Políticas públicas en materia laboral y su influencia en el empleo .....	205
6.4 Indicadores con enfoque Género.....	210
6.5 Cambios en las condiciones de trabajo a través de los últimos tres sexenios de gobierno .....	215
6.6 Matriz de Marco Lógico (MML) para el fortalecimiento de los indicadores de género y las políticas de igualdad sustantiva en el empleo.....	224
6.7 La importancia de la desagregación de los datos estadísticos por sexo para el diseño de la política pública .....	228
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>236</b>

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Esquema tipos de Familia.....	30
Tabla 2. Conferencias internacionales que abordan a la mujer como eje central .....	92
Tabla 3. Agendas internacionales .....	94
Tabla 4. Programas para el combate de la desigualdad de género en México (1950-2000).....	97
Tabla 5. Estructura de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).....	107
Tabla 6. Bases Teórico-conceptual de la población de estudio.....	113
Tabla 7. Consideraciones generales para la construcción del Modelo.....	119
Tabla 8. Distribución de la población total por sexo 2010 y 2022.....	135
Tabla 9. Distribución porcentual de la población de 15 años y más en edad de trabajar.....	135
Tabla 10. Distribución de la población por tasa de participación económica en 2010 y 2022 .....	148
Tabla 11. Porcentaje de la Población formal en México, 2010 y 2022.....	149
Tabla 12. Porcentaje de la Población informal en México, 2010 y 2022.....	150
Tabla 13. Condición de actividad económica, ocupación y disponibilidad para trabajar por sexo .....	151
Tabla 14. Promedios y medianas de la PEA, 2010 y 2022 en México.....	152
Tabla 15. Comparativo de tasas laborales por sexo, 2010 y 2022.....	156
Tabla 16. Distribución de la Población ocupada por posición de la ocupación, 2010 y 2022 .....	156
Tabla 17. Ingreso de hombres y mujeres en los sectores formal e informal, 2022.....	157
Tabla 18. Ingreso de hombres y mujeres en los sectores formal e informal, 2022.....	159
Tabla 19. Población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación principal .....	162
Tabla 20. Población por condición de acceso a cuidados de guardería, 2010 y 2022.....	168
Tabla 21. Población ocupada por tipo de contrato, 2010 y 2022.....	170
Tabla 22. Distribución de la Población subordinada y remunerada de acuerdo al acceso de prestaciones,.....	172
Tabla 23. Población ocupada por sexo y nivel de ingresos, 2010 y 2022 .....	177

<i>Tabla 24. Operacionalización de variables .....</i>	<i>179</i>
<i>Tabla 25. Parámetros Estimados del Modelo de Regresión Logística (2010 vs. 2022) .....</i>	<i>180</i>
<i>Tabla 26. Brecha de la distribución porcentual de la población por posición de la ocupación 2010 y 2022 .....</i>	<i>196</i>
<i>Tabla 27. Brecha de la distribución porcentual de la población por ingreso, 2010 y 2022 .....</i>	<i>197</i>
<i>Tabla 28. Brecha por tipo de contrato, 2010 y 2022 .....</i>	<i>198</i>
<i>Tabla 29. Brecha por condición de acceso a las prestaciones sociales (sin considerar las instituciones de salud), 2010 y 2022. ....</i>	<i>199</i>
<i>Tabla 30. Brecha de género por jornada laboral en 2010 y 2022 en México. ....</i>	<i>200</i>
<i>Tabla 31. Brecha por condición de acceso a cuidados de guardería, 2010 y 2022. ....</i>	<i>200</i>
<i>Tabla 32. Brecha de las tasas de la PEA, 2010 y 2022 en México. ....</i>	<i>200</i>
<i>Tabla 33. Brecha de las condiciones de trabajo por sexo, 210 y 2022 en México. ....</i>	<i>201</i>
<i>Tabla 34. Políticas laborales en los últimos años en México. ....</i>	<i>204</i>
<i>Tabla 35. Indicadores de género en el ámbito internacional .....</i>	<i>211</i>
<i>Tabla 36. Matriz de Marco Lógico.....</i>	<i>227</i>
<i>Tabla 37. Diferencia entre los datos de segregación por sexo y los indicadores de género .....</i>	<i>230</i>
<i>Tabla 38. Diferencia entre los indicadores cuantitativos y cualitativos.....</i>	<i>230</i>

## INTRODUCCIÓN

El mercado laboral mexicano se caracteriza por ser un contexto de gran heterogeneidad y grandes desigualdades históricas, donde persisten las brechas salariales, la segregación ocupacional, las disparidades en la participación laboral entre hombres y mujeres, la feminización de la economía informal, entre otros aspectos más que nos permite señalar diversas brechas de género que constituyen en un fenómeno social multifactorial que impacta de forma negativa en el crecimiento y desarrollo económico del país.

En este marco, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo mostrar la persistencia de las brechas de género en dos momentos de tiempo (2010 y 2022) desde una lente demográfica que permita explorar las características demográficas de la población que participa en el mercado laboral, como así mismo analizar las normas culturales que han influido de forma contundente en las dinámicas de la población. Es así, que se parte de la postura de reconocer que los factores asociados a estas brechas de género tienen una relación estrecha no solamente con los roles de género, sino también con los procesos demográficos que dan una lectura más profunda de estas desigualdades y su comportamiento en los patrones de la fuerza laboral y la divergencia de las condiciones laborales entre hombres y mujeres en México.

En razón de ello, se señalan los determinantes socio demográficos de las brechas de género en el ámbito laboral, identificando patrones específicos de desigualdad que contrastan entre hombres, pero también en grupos de mujeres con características socio demográficas distintas que repercutirán en un mayor o menor acceso laboral, como así mismo a gozar de mejores oportunidades y condiciones laborales.

Se analizan datos estadísticos y a su vez intervenciones del estado para identificar las líneas de acción que se han generado por parte de éste para el combate y disminución de las brechas de género, las cuales impiden el desarrollo y la satisfacción laboral por parte de las mujeres quienes son más impactadas por las desigualdades laborales anteriormente mencionadas. En este sentido el estudio da cuenta, que los procesos y cambios demográficos han sido clave en la definición y composición de la estructura laboral y que estos elementos tienen que señalarse para dar un abordaje más profundo de la realidad laboral.

## **Planteamiento del problema**

En las últimas décadas la participación laboral en México se ha acrecentado de manera importante, siendo un fenómeno social que amalgama toda una serie de cambios y transformaciones significativos en la estructura social y económica del país, estos cambios ha re-configurado el tejido social pero también han llevado consigo nuevos retos y desafíos pendiente en la ruta del camino hacia una equidad de género.

Por lo que, es imperativo reconocer que este avance progresivo en la participación laboral de las mujeres, no es sinónimo de equidad ya que no existen condiciones laborales simétricas entre hombres y mujeres, en donde las realidades laborales del país no son homogéneas, esto en razón de los diversos contextos socio culturales que influyen en el comportamiento de las brechas de género y a su vez en aspectos que se interrelacionan con las características demográficas de la población.

En ese tenor, la evolución de la brecha de género debe de ser explicada desde los *estudios de población* a través de las variables demográficas y económicas que tienen gran injerencia en la dinámica laboral, poniendo atención en cómo estas variables exacerbaban las desigualdades en el empleo. Por ende, el análisis a los mercados de trabajo, no pueden realizarse de forma sesgada, sin que se consideren todos los componentes estructurales que expliquen la configuración de estas desigualdades.

Añadiendo que, las características del mercado de trabajo mexicano inciden en la perpetuación de las desigualdades a través de las asimetrías en el acceso, permanencia y trayecto laboral, tomando en consideración que en México la vulnerabilidad y la precariedad laboral han sido más asociadas a las mujeres en contraste que los hombres.

En este sentido, la evolución de los procesos demográficos en el país ha tenido una connotación importante en las estructuras de la población que incursionan tanto activa como inactivamente en el mercado de trabajo, en donde los factores demográficos son esenciales para abordar las inequidades y determinar su influencia en el ámbito laboral.

Junto con ello, es esencial señalar que en México se han impulsado todo un conjunto de leyes que puedan garantizar la equidad e igualdad sustantiva y sobre todo la efectiva inserción laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, estas disparidades obstaculizan y bloquean las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, mejor concebidas como brechas de género que se definen como la distancia que existe entre

mujeres y hombres con relación al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social (Pérez Haro, 2005).

De otro modo, también se le atribuye como aquellas diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares (MIMP, 2013).

Es decir, aunque históricamente las mujeres han vivido en situaciones de desventaja en contraste con los hombres, ha sido el sexo biológico base importante para atribuirles ciertos comportamientos, actitudes, roles, capacidades y posiciones en la sociedad (Rodríguez, 2007).

En este sentido, aunque en la actualidad se presentan avances sustanciales en la participación laboral femenina, la evidencia estadística deja entre ver la paradoja existente entre la calidad en el empleo, mostrando hombres y mujeres con trayectorias laborales dispares, empleos sin seguridad social y salarios precarios que subyacen en una brecha estructural en el acceso a un trabajo digno.

Tomando en consideración lo anterior, *el acceso a el trabajo digno y decente en México* es un principio reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se establecen las bases para que el acceso a un empleo digno sea reconocido como un derecho fundamental de los individuos, así mismo la *Ley Federal del Trabajo de México*, en su *artículo 2do*, establece que el trabajo digno es aquel que;

Respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; donde no existe discriminación por origen étnico o nacional, *género*, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Mientras que, para el caso de la Organización Internacional del trabajo (OIT), lo refiere como el acceso a un empleo donde se cuente con un sueldo bien remunerado y en condiciones idóneas que respeten la dignidad humana de las y los trabajadores.

Bajo estas consideraciones, el empleo debe garantizar tanto a hombres como a mujeres, la posibilidad de asegurar una vida digna a través del acceso a la seguridad social, la obtención de ingresos suficientes para la satisfacción de sus necesidades individuales y colectivas, así mismo jornadas laborales adecuadas que no impliquen algún tipo de efecto negativo en su desarrollo humano.

De igual manera, dichos empleos puedan responder a las nuevas necesidades generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y las crisis económicas presentes en el país; para ello es importante no abordar al empleo desde una visión utópica de la sociedad, si no como un derecho fundamental de cualquier individuo, sin que el género sea un factor que restrinja y/o limite la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Por lo tanto, es importante enfatizar que la igualdad de género en el empleo no solo reconoce los derechos fundamentales de las mujeres, si no también reconoce que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, recursos y oportunidades, con la finalidad que brechas como la de la participación laboral disminuyan, y no solo se garanticen empleos en términos cuantitativos, es que decir, que el mismo número de hombres que entran al mercado laboral sea congruente con el número de mujeres que acceden, ya que también es importante garantizar la permanencia de estas últimas y que cuenten con las condiciones pertinentes que establece el *trabajo digno*.

Por lo anterior, la problemática planteada en la presente investigación alude a que, si bien la participación laboral femenina se ha acrecentado en las últimas décadas en México, gracias a los cambios sociales, demográficos y culturales de la sociedad, también se pueden observar que las condiciones asociadas a este indicador no son del todo positivas; esto en consecuencia de la persistencia de las brechas salariales, la segmentación del mercado laboral, las dobles y triples cargas de trabajo de las mujeres, el aumento de la formalidad y la precariedad y vulnerabilidad laboral en algunos sectores donde existe mayor representación de las mujeres, enfrentando estás desafíos laborales divergentes.

Por lo tanto, en la actualidad es pertinente señalar que la brecha de género no se ha cerrado del todo; puesto que está presente en aspectos como las jornadas laborales de tiempo parcial, en los empleos informales y en las ocupaciones peor remuneradas, siendo evidente que existe un problema pendiente en la agenda pública del país.

Del mismo modo, también se aprecia la debilidad de los marcos jurídicos de regular el acceso de hombres y mujeres a empleos dignos de acuerdo con lo que se establece en el marco internacional; del mismo modo identificar por parte del lente gubernamental las diferencias económicas, socio demográficas y políticas del contexto geográfico, las cuales influyen de manera importante en la empleabilidad de hombres y mujeres, observando de esta manera que el mercado laboral mexicano es un espacio asimétrico y desigual.

A la postre de lo anterior, las relaciones de género en la sociedad han determinado en gran medida las diversas y heterogéneas formas de acceder al mercado laboral; puesto que el trabajo doméstico no remunerado del hogar ampliamente desigual, la falta de acceso pleno a los derechos sexuales y reproductivos, la inseguridad social, la ausencia de políticas públicas y acciones afirmativas que combatan la brecha de género, han sido aspectos que lastran en la vida laboral de las mujeres.

Por consiguiente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe refiere que los indicadores laborales en América Latina y el Caribe siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

Donde las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres (CEPAL, 2021).

Así mismo, en México de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) para 2020, establecen que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo cae 5 puntos porcentuales durante los primeros años de vida de los hijos, a diferencia de los hombres en donde su participación laboral incrementa.

Por otro lado, de acuerdo con un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (*Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana, 2021*), el estado civil y el número de hijos continúan en la actualidad incidiendo en la participación laboral femenina; así mismo, el matrimonio y la

decisión de tener hijos reducen la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo, mientras ocurre lo contrario en los hombres.

Al respecto de ello, se ha documentado que las mujeres solteras y alguna vez unidas presentan mayores posibilidades de trabajar en comparación con las casadas, dado que estas últimas tienen mayores responsabilidades domésticas que limitan su participación en el trabajo extra doméstico (García y Pacheco, 2000).

Por lo que a diferencia de los resultados que el estado maneja en sus informes de gobierno, la brecha de género en el campo laboral sigue siendo una problemática social bastante considerable y a su vez persistente.

En ese tenor, de las mujeres ocupadas en 2013, 23.5% trabajan por cuenta propia, 2.5% son empleadoras y 9.2% no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (64.8%) son subordinadas y remuneradas. El 44.7% de estas mismas trabajadoras no cuenta con acceso a servicios de salud, más de la tercera parte (35.2%) no cuenta con prestaciones y 44.1% labora sin tener un contrato escrito (INEGI,2013).

Por lo que, se puede apreciar que, a pesar del incremento de las mujeres dentro del mercado laboral, se enfatiza dentro de la participación laboral femenina una brecha ocupacional, en donde se exacerban las desigualdades sociales atribuidas a la ausencia de buenas condiciones en el empleo.

De igual forma, el aumento en la esperanza de vida, ha generado nuevas configuraciones en la estructura de la población ocupada, donde de acuerdo a las trayectorias laborales de las mujeres, al no incorporarse a empleos bien remunerados y con seguridad social, esto ocasiona que estas salgan del mercado laboral a una edad más postergada a comparación de los hombres, quienes comienzan a jubilarse a partir de los 55 años.

En virtud de lo anterior, en la etapa de la edad madura se visualiza un proceso inverso, donde son más mujeres que hombres que participan en el mercado de trabajo y esto habla que en sus trayectorias laborales no gozaron de las condiciones laborales más idóneas, donde se resalta la ausencia de la seguridad social y el ahorro para la vejez.

Por otro lado, la educación se sigue visualizando como un pilar fundamental del desarrollo humano, el cuál facilita una mejor inserción laboral, además de condiciones más favorables para el trabajador (a).

No obstante, informes del Instituto Nacional de las Mujeres a través de los datos recabados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), estiman que a pesar que las mujeres tienen alrededor de un año más de escolaridad que los hombres, en promedio; y además dedican diez horas más que los hombres para realizar actividades económicas, aun así, reciben un sueldo inferior al de los hombres (INMUJERES, 2020).

En esa misma línea argumental, a nivel internacional, se cuenta con el índice de brecha global de género (2022), dicho índice da a conocer la amplitud de la brecha de género en cuestiones como la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida, en donde México aparece con una brecha de género del 76.4%.

Así mismo, se establece que en México la baja participación de las mujeres continúa siendo una de las brechas de género más significativas con impacto en el bienestar de las mujeres y sus familias, y del mismo modo con grandes costos económicos para el país, por la cantidad de recurso destinado en políticas y programas sociales que buscan solucionar la participación laboral femenina (Banco Mundial, 2019).

Finalmente, la brecha de género entre hombres y mujeres es una problemática compleja con gran precedente histórico y profundidad en el contexto actual que, a pesar de la robusta información estadística que valida los argumentos expuestos, resulta imperativo señalar la persistencia de dicha brecha que impacta profundamente en la calidad del empleo reforzando las desigualdades estructurales de la sociedad; observando de esta manera que el desafío inherente a este panorama reside en el fortalecimiento de la cohesión social.

## **Preguntas de investigación**

### **Pregunta General:**

¿De qué manera la interacción entre el sexo y los determinantes sociodemográficos ha configurado las probabilidades de acceso al empleo asalariado en México durante el periodo 2010 y 2022?

### **Preguntas Específicas:**

- 1: ¿Cómo interactúan los factores sociodemográficos para condicionar las probabilidades de ocupación laboral entre hombres y mujeres en el empleo asalariado?
- 2: ¿Qué influencia tiene el género en el análisis e interpretación de las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres en el empleo desde una perspectiva socio-demográfica?
- 3: ¿Cuáles son las diferencias de género que se aprecian entre hombres y mujeres mediante los indicadores clave del mercado laboral entre 2010 y 2022?
- 4: ¿Qué contraste se observan en el trabajo asalariado a través de las condiciones laborales (jornada, contrato, acceso a seguridad social y prestaciones sociales) entre hombres y mujeres en dos momentos de tiempo 2010 y 2022 en México?

### **Hipótesis General**

La probabilidad de acceder al empleo asalariado en México está condicionada por características sociodemográficas y de contexto que operan de manera diferenciada por el sexo, otorgando a los hombres una ventaja sistemática en el acceso al empleo asalariado independientemente de tener perfiles sociodemográficos similares, por lo que las mujeres presentan una probabilidad significativamente menor de estar ocupadas, manteniéndose como una barrera que limita la autonomía económica de las mujeres de forma persistente entre 2010 y 2022."

### **Hipótesis específicas**

- Se espera que las características demográficas de la población ocupada como el sexo, la edad, la escolaridad y la situación conyugal continúen teniendo gran injerencia en las condiciones laborales óptimas y no óptimas en las que se emplean hombres y mujeres en el país.
- Se espera continuar observando asimetrías en las condiciones laborales, sobre todo en las salariales, las cuales enmarcan de manera concreta las desigualdades en razón de género en el empleo.

- Se aprecia que la construcción y uso de indicadores laborales con enfoque de género y así mismo una desagregación más amplia de la información estadística por sexo permitirá al gobierno una mejor lectura de las desigualdades sistemáticas y de género que persisten en el mercado laboral.
- Se aprecia que las condiciones laborales son determinadas en gran medida por el tipo de ocupación en las que se emplean los hombres y mujeres; ejemplo de ello, sectores como la salud y la educación, tienen una mayor tendencia a la contratación de mujeres y a su vez ofrecen un mejor abanico de prestaciones sociales.

## **Objetivos de investigación**

### **Objetivo General:**

Evaluar la evolución de la brecha de género en el acceso al empleo asalariado en México entre 2010 y 2022, determinando en qué medida las características sociodemográficas de los individuos alteran sus posibilidades de estar ocupados, visibilizando las barreras que persisten para las mujeres en la obtención de un empleo formal en contraste los hombres, con el fin de generar recomendaciones en materia de políticas públicas sensibles a la información socio-demográfica que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

### **Objetivos Específicos:**

1. Señalar los factores demográficos que influyen en las probabilidades de ocupación laboral entre hombres y mujeres en el empleo asalariado.
2. Identificar la influencia del género en el estudio, análisis y comprensión de las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo a través de los estudios de la población y las teorías de género.
3. Establecer las diferencias de género que se aprecian entre hombres y mujeres mediante los principales indicadores clave del mercado laboral en México.

4. Generar recomendaciones en materia de diseño de políticas públicas intersectoriales que aborden las causas estructurales de las desigualdades de género en el empleo fundamentadas en información socio demográfica.

### **Justificación**

El presente trabajo de investigación es un tema de análisis y discusión que se justifica por la importancia que tienen las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo en términos de incorporación y representación, sino también de permanencia y así mismas como estas contribuyen de forma significativa en el crecimiento y desarrollo económico del país.

Así mismo, a pesar que existen diversos estudios del mercado de trabajo, es precisamente este trabajo que atañe en la necesidad de continuar abordando el estudio y análisis de las dinámicas laborales, que permitan señalar la persistencia de la brecha género en este entorno, y enfatizar que aunque no es objeto central de la presente investigación, el simple hecho que las mujeres no puedan acceder a las mismas condiciones laborales es manifiesto de una violencia simbólica, la cual ha sido normalizada dentro de las distintas etapas y escenarios sociales de vida de las mujeres.

De igual forma, es importante señalar que los espacios de trabajo continúan constituyendo en uno de los campos de reflexión de mayor fuerza al buscar la equidad de género debido a su carácter estratégico respecto al acceso a otros recursos sociales y personales como la salud, educación y seguridad social, y que repercuten en gran medida en el desarrollo humano de las mujeres y hombres.

Bajo ese tenor, si las mujeres no pueden acceder a empleos con buenas condiciones laborales, este aspecto influye de forma importante para que no se puedan satisfacer las necesidades básicas y fundamentales de cualquier individuo, en este caso las mujeres por una serie de razones históricas han sido posicionadas como una población vulnerable por el ejercicio de acciones discriminatorias que se han dado y continúan prevaleciendo en la sociedad.

Tomando en consideración, que estas brechas género, aunque se resaltan en el ámbito laboral también inciden en otros espacios de la vida social, ya que el trabajo bien remunerado permite y determina el acceso a servicios de salud oportunos, el acceso a una vivienda digna, como también a un sistema seguro de pensiones y a otros aspectos más que

sólo a través de un trabajo digno, se podrán generar los medios suficientes para una mejor calidad de vida de quienes conforman a la sociedad.

Por consiguiente, desde la pertinencia científica de esta investigación, cada uno de los fenómenos demográficos constituyen a áreas de estudio en sí mismas y requieren de cierta especificidad teórica y metodológica. Por esta razón, la inclusión del género ya sea como variable, como categoría analítica o perspectiva de estudio, abona a dicha especificidad.

En atención a esto, la presente investigación busca aterrizar este análisis desde las condiciones del mercado laboral mexicano, permitiendo visualizar la participación en el empleo de hombres y mujeres y cómo esta relación se diferencia en variados aspectos, al igual que estas diferencias son un resultado de una marcada división sexual del trabajo en el contexto social.

Desde la mirada de los Estudios de Población, el trabajo suma a la discusión y análisis de los mercados de trabajo, específicamente contribuye en el entendimiento de las dinámicas demográficas y las desigualdades sistemáticas por razones de género en el contexto laboral permitiendo darle mayor abordaje a la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno de estudio.

Así mismo, el estudio es pertinente en el aspecto social, ya que a través de profundizar en el comportamiento de la brecha de género en la actualidad y cómo esta ha evolucionado con el paso del tiempo se podrá identificar los factores principales que determinan estas desigualdades por razones de género, desarrollando un diagnóstico de la problemática antes mencionada y en donde se pretende al final del estudio el diseño de una propuesta de política pública que pueda contribuir en la reducción de las brechas, barreras e inequidades de género que enfrentan este grupo social.

En virtud de lo anterior, este estudio se alinea de forma congruente hacia los objetivos de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, dentro de su **objetivo 5 igualdad de Género**, el cual busca que los salarios entre hombres y mujeres sean igualitarios el mercado laboral a nivel global, y que las mujeres puedan acceder en mayor porcentaje a empleos formales, poner fin a toda forma de discriminación y de acuerdo con la meta **5.5 garantizar la participación plena y satisfactoria de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad** y del mismo modo la meta **5c que, establece la adopción de**

*políticas públicas que promuevan la igualdad y equidad de género*, empoderando a las mujeres desde sus espacios laborales.

Así mismo, *el objetivo 7 trabajo decente y crecimiento económico*, establece la necesidad de crear empleos decentes y bien remunerados para poder combatir la pobreza y las desigualdades sociales. En razón de lo anterior, el desempleo es una de las problemáticas más preocupantes a nivel global y que impera para que los individuos no puedan acceder a una vivienda digna, a servicios de salud oportunos y que a la vez no puedan tener óptimas condiciones de vida.

Dentro de dicho objetivo, se resalta la importancia de proteger los derechos laborales de los sectores de las poblaciones más vulnerables, en este caso desde el contexto internacional las mujeres son percibidas como este grupo social que en mayor cantidad acceden a empleos precarios y de gran vulnerabilidad laboral.

Por consiguiente, *el objetivo 10 Reducción de las desigualdades*, hace alusión a la búsqueda de la promoción de la inclusión social sin importar el sexo, edad, raza, discapacidad, etnia u otra condición; logrando la representación de todos los sectores de la sociedad y que estos grupos puedan gozar de las mismas oportunidades eliminando las prácticas discriminatorias que histórica y socialmente se han reproducido.

Bajo estas consideraciones el estado mexicano asume su compromiso respecto a los Objetivos del Milenio, a través de las diferentes acciones plasmadas en el *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024* en su eje central *1T. Igualdad de género, no discriminación de género e inclusión social*, en donde se establece reconfigurar un estado garante de derechos humanos y se señala la participación e inclusión social de absolutamente todos los sectores de la población.

A la par de lo anterior, esta investigación se alinea del mismo modo con el *Plan Estatal de Desarrollo 2018-2022* en su política transversal *6.1 Perspectiva de género y en el Plan del municipio de Pachuca* que reitera su compromiso de generar condiciones igualitarias para hombres y mujeres, siendo prioridad desde el gobierno local en generar acciones de equidad, siendo el municipio el ámbito de gobierno más cercano a las demandas de la sociedad.

En ese sentido, la contribución social de esta investigación es hacer hincapié en la presencia persistencia de las brechas de género en la participación laboral, la cual impera en

las condiciones de empleabilidad entre los hombres y las mujeres dentro del mercado de trabajo, situación que se ha acentuado con la actual pandemia que se vive a nivel global.

En este sentido es esencial hacer hincapié en este fenómeno desembocó en la pérdida de empleos de cientos de mujeres, que en la mayoría de los casos estas eran el sostén de sus hogares y esta situación nos expresa un retroceso en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y su participación laboral que ha sido inestable durante el paso del tiempo.

Por lo tanto, cabe señalar, que es de suma importancia contribuir desde nuestra trinchera académica para cambiar estas dinámicas sociales que exacerbaban en mayores desigualdades sociales y vulneran la consolidación de un estado de derecho; haciendo énfasis que desde el momento en que se estudia un fenómeno social, se visibiliza una problemática poniéndola en relieve para su discusión académica que contribuye al fortalecimiento de los cúmulos de conocimientos y saberes respecto al tema de interés.

Por lo que es pertinente, evocar en reflexión del tema y proporcionar elementos que permitan explicar el fenómeno de estudio, desnaturalizando los comportamientos, actitudes y normas tradicionales que continúan promoviendo la desigualdad por razones de género que, a pesar de los avances en materia legislativa que se encuentran vigentes, las diversas luchas sociales que han surgido a través del tiempo y los compromisos existentes desde el aparato gubernamental.

A efecto de lo anterior, se tiene que reafirmar también los aportes dados desde la comunidad científica que vayan más allá de investigaciones académicas, donde los resultados de estos estudios puedan dirigirse en recomendaciones en materia de diseño de políticas públicas que contribuyan a reconocer la importancia de las mujeres dentro de las actividades de los mercados de trabajo y su inserción en mejores condiciones.

En cuanto a lo mencionado, este tipo de análisis también permite contemplar la dimensión del escenario de estudio, en conjunto con los datos estadísticos que muestren de forma contundente las disparidades de género y permitan percibir y a su vez comprender la magnitud de las desigualdades por razones de género y las consecuencias de estas en el desarrollo social de las mujeres.

Al mismo tiempo cabe mencionar que, el análisis de la participación laboral femenina conlleva a la necesidad de analizar algunos indicadores sociales que permitan visualizar la realidad que afrontan las mujeres dentro del mercado de trabajo, tomando como un precedente importante la construcción de indicadores de género que han surgido a partir de la demanda de información desagregada por sexo y la creación de valores específicos que muestren las realidades y las necesidades de ambos sexos en diversos rubros, que permite dar cuenta de las necesidades concretas de la población femenina.

Por último, el presente estudio invita a la reflexión de la importancia del género en la demografía como categoría de análisis, proporcionando grandes ventajas analíticas, tomando en cuenta que los comportamientos y diferencias en el ámbito laboral están atribuidos en gran medida a la cuestión del sexo de la población; siendo esta variable esencial en la investigación para analizar la participación laboral, la condición de la formalidad, la ocupación y la calidad del empleo y sus disparidades en cada indicador laboral permitiendo dar más profundidad en el estudio de las brechas de género.

# **Capítulo I. Fundamentos teóricos-conceptuales en la explicación de las Brechas de Género**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente capítulo tiene como finalidad analizar los diferentes enfoques teóricos y marcos conceptuales esenciales para la comprensión de las construcciones-sociales dicotómicas entre lo masculino y femenino, las relaciones de poder que emergen entre estos y como ha influido históricamente las ideologías patriarcales en la sociedad

A partir de la presente discusión teórica, se señala al sistema sexo-género y la marcada división sexual del trabajo, que explican la exclusión social a la que se han visto históricamente expuestas las mujeres y su connotación en el acceso al empleo en buenas condiciones laborales.

En virtud de ello, el capítulo aborda el desarrollo teórico y conceptual de la categoría de género y los aspectos fundamentales para contextualizar de mejor manera las inequidades de género cimentadas en los estereotipos y roles de género tradicionales en el ámbito social.

Por lo anterior, el presente capítulo, se estructura a partir de comprender cómo los comportamientos y actitudes que se adquieren inherentemente, son naturalizados y normalizados dentro del contexto social; resaltando la importancia de reconocer estos conceptos que han conllevado durante las últimas décadas en una discusión profunda hacia la diferenciación sexual y asignación de roles, donde se han aceptado y normalizado este tipo de comportamiento que subordinan a la mujer.

De igual manera, se abordarán aquellas teorías que buscan explicar estas diferenciaciones en las dinámicas del mercado laboral, y los diferentes aportes desde diferentes campos de estudio que se han dado a la tarea de comprender las características y efectos de este fenómeno.

Cabe resaltar que, si bien el abordaje del género no es nada sencillo por su nivel de complejidad, el cambio conceptual y los nuevos aportes teóricos que surgen de este de forma continua es esencial para la comprensión y profundidad de diversos fenómenos sociales, donde los estudios de población a través del género puedan permitirse darse una

mirada más analítica y crítica de los cambios demográficos y su comportamiento en las dinámicas e interacciones de las sociedades.

## 1.1 Teorías de género

La brecha de género es un término asociado a visibilizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, dicho término fue acuñado por primera vez en la década de los años 70s, lo cual permitió visibilizar como los roles tradicionales preestablecidos por la sociedad, subordinaban a la mujer, restringiendo a estas del ámbito público y relegándolas al espacio privado.

Si bien, existen estudios realizados con anterioridad de las desigualdades de género desde diferentes miradas académicas, es una realidad que en los últimos años los estudios de género han tomado gran relevancia en las diferentes disciplinas y campos de estudio. Del mismo se tiene un amplio acervo de investigaciones sobre el mercado laboral, sin embargo; las incesantes transformaciones en las dinámicas familiares continúan impactando en la configuración del mercado laboral y estrechamente en el papel que desempeñan las mujeres dentro de este escenario.

Para dar un contexto definido de las brechas de género, es esencial determinar conceptualmente al género, concebido como una categoría sociocultural configurada sobre la base de la sexualidad, misma que es el referente de la organización genérica de la sociedad y constituye el punto de partida de los caminos trazados con antelación para la construcción de senderos de vida que, de tan definidos, tienden a ser atribuidos a un supuesto destino o a la naturaleza (Lagarde, 1996).

En virtud de lo anterior, Lagarde brinda gran amplitud de bases conceptuales del género, para entenderlo como la construcción *social, simbólica y cultural* entre hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual.

En ese mismo orden de ideas, Marta Lamas denomina al género como el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conducta, y a las esferas de la vida (Lamas, 2002: 57).

Cabe mencionar, que, aunque existen diversos autores que abordan al género como una construcción sociocultural de manera muy simplista, hay quienes sugieren una postura mucho más amplia sin establecer restricciones asociadas a las relaciones sociales entre

hombres y mujeres, abordando como una categoría de análisis, tomando en cuenta que existe toda una discusión teórica, densa y compleja en torno a la comprensión de este concepto.

Por lo que, los estudios de género se remontan a finales de los años 50s con Simone de Beauvoir (1949), quien establece la diferenciación entre el sexo y el género, entendiendo a este último como toda una construcción social que permite explicar las desigualdades históricas de las mujeres, aspecto que desemboca en futuros análisis que se dieron décadas después, siendo Beauvoir quien sentó las bases para la conceptualización del género y hoy en día es una referente en los estudios de género.

Por otro lado, Gayle Rubín (1975), es considerada pionera en el desarrollo de la categoría género, donde considera que a partir de los sistemas sexo-género se explica la construcción cultural de la diferenciación sexual mediante el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores y reglas que se establecen a partir de la diferencia biológica sexual, las cuales explican las pautas que rigen las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

Con respecto a ello, la categoría género, de acuerdo con la autora, es más integral que el concepto de patriarcado, pues abre la posibilidad a distintas formas de relación entre lo femenino y lo masculino que se encuentran subsumidas en las diversas dimensiones de la sociedad, así, que a partir de la categoría del género surgen grandes discusiones teóricas y metodológicas.

También dentro de esta discusión se suma Joan Scott (1986) quien, desde una visión del feminismo contemporáneo, alude en la importancia de reforzar al género como categoría de análisis a través de ubicar y comprender el amplio contexto histórico de desigualdad en el que han vivido las mujeres.

Es de esta manera que, Scott profundiza su discusión en la reflexión teórica por sobre la evidencia empírica de las desigualdades de género y pone gran énfasis en cómo el género también se establece como una fuente primaria para *las relaciones de poder* en los sistemas sociales.

Por lo que, el abordaje teórico de las relaciones de género permite comprender el contexto histórico como punto de partida y reflexión para la discusión crítica del género como categoría anclada a las relaciones de poder y el cúmulo de nuevos saberes.

Así mismo, Lamas (1997) establece que el género constituye una categoría de análisis que se utiliza para diferenciar el comportamiento económico de los hombres y las mujeres del que derivan relaciones de la fuerza de trabajo y el proceso de producción, condiciones económicas y relaciones de poder. Se refiere a procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre hombres y mujeres que remiten a la fuerza de lo social y abren la posibilidad de la transformación de costumbres e ideas estereotipadas por el género.

A la par de los argumentos referidos, Oakley (1972) una de las pioneras también en el estudio del género, refiere que el **sexo** *determina las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres*, mientras que en el caso del **género** se dan *las pautas del comportamiento entre lo que se concibe como femenino y masculino*.

Es decir, el sistema-género se entiende como estas relaciones sociales que surgen dentro de la esfera social, en razón de las funciones y actividades que les son asignadas socialmente a hombres y mujeres, generando estas relaciones de poder entre unos y otros por esta condición.

Por lo que, los atributos, las características físicas, los comportamientos, las preferencias, o los intereses que se asocian hacia hombres y a las mujeres, se les conoce como *estereotipos de género*, los cuales son estructuras cognitivas que integran un conocimiento compartido sobre los rasgos característicos de hombres y mujeres (Ashmore & Del Boca, 1981).

Por lo tanto, la concepción estereotipada de las mujeres tiene gran influencia en sus relaciones laborales, incidiendo en el acceso, permanencia y promoción de estas en el empleo, desencadenando en inequidades ocupacionales, ya que las mujeres se encuentran sobre representadas en actividades económicas infravaloradas, aunado a la feminización de éstas y presentando gran precariedad laboral en contraste con las ocupaciones en las que se emplean los hombres.

A la postre de esto, el género también se percibe como una forma de desigualdad social, en donde esta construcción sociocultural e histórica transforma las diferencias sexuales entre hombres y mujeres en procesos de diferenciación que son dados por *la división sexual del trabajo*, en un acceso diferenciado y discriminatorio respecto a los recursos materiales y simbólicos, y en la repartición o acceso al poder en sus diferentes aspectos y determinantes (CEPAL, 2010).

Así mismo, la noción de género se debe entender en el contexto de su desarrollo histórico y dialéctico, con relación a los debates en torno a otras nociones como cultura, naturaleza y sociedad. En este sentido, al utilizar la noción de "género" se incurre en una *categorización* de las personas en torno a conceptos de feminidad y masculinidad *construidos a partir del sexo biológico* (Stolcke Verena, 2003).

Bajo esa consideración, Bourdieu (1988) establece al género simultáneamente como causa y efecto de una estructura de poder que segmenta a la sociedad de manera asimétrica entre *dominados y subordinados*, o lo que es lo mismo, entre quienes gozan de excedente y quienes sufren déficit; personas con sobrecarga de derechos y personas que carecen de los mismos.

Para ello, podemos trasladar esta concepción en el mercado de trabajo de quienes gozan de buenos sueldos, acceden a prestaciones sociales y ocupan puestos directivos o de alta jerarquía versus con el caso las mujeres, quienes históricamente sus derechos laborales han sido violentados al percibir sueldos inferiores y estar ocupadas en empleos de gran subordinación.

Por ello, se debe concebir al género como lo social, lo cultural y el sexo como la división biológica hombre-mujer como la propuesta dominante en la actualidad. Este planteamiento defiende la existencia de una continua interacción entre lo biológico y lo cultural, entre el dimorfismo sexual, hombre-mujer, y el producto sociocultural de cada uno de ellos: masculinidad-feminidad (Spence, Helmreich y Stapp, 1974).

Si bien, el género es una construcción sociocultural que parte del argumento de que la feminidad y la masculinidad son construcciones sociales y culturales que determinan formas de comportamiento, también son maneras de habitar el *espacio público y privado*, dividir las *actividades productivas y reproductivas*, según seamos mujeres u hombres.

En virtud de ello, se generan jerarquías, relaciones asimétricas y desiguales, donde se ha asumido histórica y socialmente que las mujeres corresponden al ámbito de lo privado y los hombres a lo público, dando pauta a su rol productivo en las actividades económicas.

Bajo estos planteamientos, Bleichmar (1985) y Lamas (1986) plantean tres instancias básicas en la categoría del género:

- ✧ Asignación o atribución del género: Aspectos biológicos que diferencian a un hombre y una mujer

- ✧ Identidad de género: Elementos que se atribuyen a partir de lo que se concibe como Mujer/Hombre
- ✧ Rol de género: Conjuntos de normas y prescripciones dictadas por la sociedad y la cultura sobre lo que es femenino y masculino

Por lo tanto, es esencial hacer hincapié que los estudios de género han establecido un importante avance dentro de los diferentes campos de estudios, sin ser la excepción los estudios de población que han influido como un nuevo paradigma para una mirada más crítica de las desigualdades entre hombres y mujeres, generando grandes contribuciones teóricas a la discusión del género en las últimas décadas y así mismo surgen distintas interpretaciones de lo que se concibe como género.

De forma muy general, dentro de las ciencias sociales se le asume como la construcción socio-cultural de las diferencias atribuidas y/o pre condicionadas al sexo biológico determinando ciertos roles a seguir.

Es de esta manera que, las construcciones socioculturales sobre género se manifiestan en todas las esferas de la vida humana generando diversas inequidades, por lo que es necesario medirlas y proponer alternativas de solución a través de *políticas públicas* que las atiendan.

Por ello, las inequidades y brechas de género son un problema que no se concentran en un solo factor, es decir, no es una situación que solo esté presente en la educación y el trabajo; en la salud o la migración, se puede decir que, al ser promovida y legitimada explícita y simbólicamente por la cultura, desde una dominación patriarcal resulta siendo un fenómeno multidimensional que demanda profundizar en cada una de sus aristas para la comprensión en conjunto del presente problema de estudio.

No obstante, a lo anterior, Lamas (1999) sostiene que un aspecto relevante dentro del debate del género es la manera en cómo se desarrolla el traslape conceptual entre género y diferencia sexual, ya que hay quienes caen en error de generar confusión entre el sexo y el género, por lo tanto, en el debate sobre las relaciones entre hombres y mujeres, ***la diferencia sexual es un concepto elemental para poder comprender la base sobre la cual se construye el género.***

Por lo tanto, es importante comprender que el sexo es una construcción natural con la que se nace, a partir de las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer.

Mientras que en el caso del género este es concebido en un sentido mucho más amplio que va más allá de las características biológicas del individuo, el cuál generalmente se asocia a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos, de igual forma en las *posiciones diferentes de las mujeres y los hombres* que se encuentran influenciados por realidades históricas, religiosas, económicas y culturales.

Por otro lado, se plantea que, mujeres y hombres son producidos por el lenguaje y las prácticas y representaciones simbólicas dentro de formaciones sociales dadas, pero también por procesos inconscientes vinculados a la simbolización de la diferencia sexual.

Del mismo modo, hay que comprender que la diferencia sexual es una diferencia estructurante, a partir de la cual se construyen no sólo los papeles y prescripciones sociales sino el imaginario de lo que significa ser mujer o ser hombre, por lo tanto, no puede ser situada en el mismo nivel que el género (Lamas, 1999).

En otro orden de ideas, Bourdieu (1998) establece en su obra "*La dominación masculina*" que existe un gran peso simbólico sobre la masculinidad y la feminidad, donde se ha establecido una dominación masculina sobre las estructuras sociales generando grandes distancias sociales entre hombres y mujeres.

En ese sentido, la tesis principal de Bourdieu propone ir más allá del malestar social y político que existe en torno a estas desigualdades, ya que para él la equidad formal simula nuevas formas de desigualdad, en donde el androcentrismo se encuentra presente.

Por lo que, en base a las conceptualizaciones dadas del género desde distintos ámbitos académicos, se puede señalar que el género es un término bastante amplio e históricamente se le han sumado nuevas aportaciones para el enriquecimiento de esta categoría de análisis.

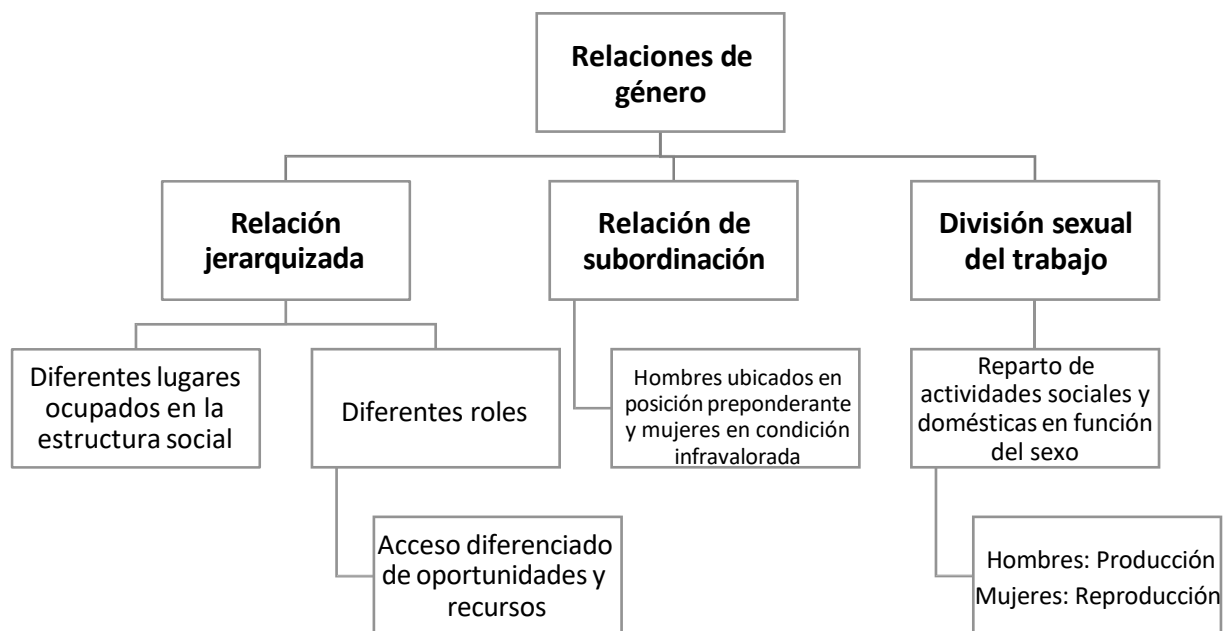
En virtud de lo anterior, se puede establecer que son los sistemas sociales, los que imperan en gran medida en el ordenamiento y asignación de actividades entre hombres y mujeres, por lo que, para hablar de brechas de género, es esencial tener claro el abordaje del género para entender de forma crítica estos comportamientos y actitudes que son contruidos socialmente y que tienen gran impacto dentro del mercado laboral.

Sin embargo y pese hacia dónde nos lleva el abordaje teórico sobre el concepto de género, no se puede naturalizar que las diferencias biológicas son una connotación para las desigualdades dentro del escenario social, político, económico e incluso dentro del núcleo familiar; así mismo a estas discusiones se resalta la importancia de historizar la categoría del género y articularla con los diversos ámbitos de la vida social (Scott, 1996, pp. 289-302). Por otro lado, es pertinente establecer que el trato desigual que las mujeres han recibido históricamente tanto en el ámbito privado como público dentro de la sociedad ha sido condicionado por el conjunto de normas, comportamientos y estereotipos que han dado un papel de subordinación hacia las mujeres.

No obstante, estos aspectos de los que se hacen mención son construcciones socio-culturales que pueden modificarse, pero para ello se requiere tener claridad en la diferenciación entre el sexo como esta condición que diferencia biológicamente a hombres y mujeres.

De acuerdo con la *figura 1* se puede observar la estructura de las relaciones de género impactan en otro tipo de relaciones, a partir de la posición social que han ocupado hombres y mujeres, dichas relaciones de género pueden entenderse como la distribución de poder entre hombres y mujeres tanto en la esfera privada como en la esfera pública.

Imagen 1. Relaciones de género



Fuente: Elaboración propia a partir de Scott, J. W. (1986), Gender: A Useful Category of Historical Analysis. The American Historical Review

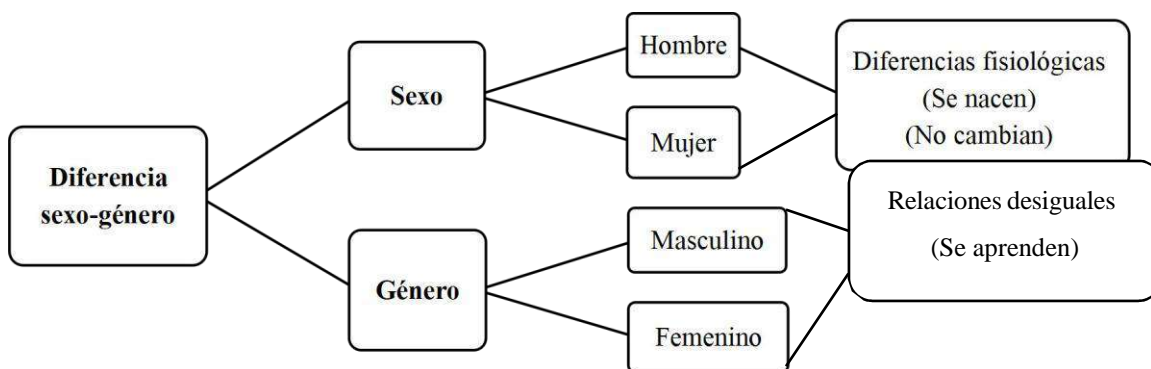
En ese sentido, “las relaciones de género se establecen como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubín, 1986, p. 179)

A la postre de ello, “el *sistema de sexo-género* se utiliza para referirse al conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en la cual se satisfacen las necesidades humanas así transformadas” (Rubín, 1986, 97).

Por lo tanto, cuando se habla de género se hace referencia de manera implícita y explícita a un sistema de relaciones entre ambos sexos, que dan pauta de acuerdo a Rubín (1986) a la sede de la opresión de las mujeres, que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo asumido como femenino y masculino en la sociedad.

Para ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS), determina al sexo como aquellas características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer y por otra parte el género debe entenderse como estas relaciones existentes entre hombres y mujeres, y que a diferencia del sexo (Véase, figura 2), estas relaciones son aprendidas y socializadas por el propio entorno; dicho de otra forma el género es una nueva forma de mirar y cuestionar estas relaciones desiguales que son determinadas por las características biológicas con las que nace el ser humano.

Imagen 2. Esquema diferencia sexo-género



Fuente: Elaboración propia en base a Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo.

Por otro lado, de acuerdo con Vela (2017), hace mención que en la actualidad las funciones propias de lo femenino tienen que estar asociadas a actividades no remuneradas, por ejemplo, la crianza y educación de los hijos, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con discapacidad.

Por lo tanto, en las sociedades modernas estos comportamientos asignados entre lo femenino y lo masculino siguen siendo reproducidos, puesto que han sido aprendidos desde un propio contexto y a su vez han sido socializados por toda una cultura que ha normalizado estas concepciones que derivan en relaciones desiguales que parten de las diferencias biológicas de los hombres y las mujeres.

## **1.2 Género y las relaciones de poder**

La tesis adoptada por Pierre Bourdieu pone en mesa de discusión las prácticas de violencia simbólica como parte de estrategias construidas socialmente en el contexto de esquemas asimétricos de poder, caracterizados por la reproducción de los roles sociales, el estatus y propiamente el *género*; este último el cuál atribuye como ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen de acuerdo a cada cultura.

De tal modo Bourdieu, hace mención que la violencia simbólica se caracteriza por ser una violencia invisible, siendo el proceso por el cual se desarrolla la reproducción cultural y la naturalización de determinados comportamientos y valores sociales.

Por lo que, el habitus es un sistema de disposiciones incorporadas por los agentes a lo largo de su trayectoria social. Una vez interiorizado este tipo de construcción, se constituye como un esquema generador y organizador de las prácticas sociales y también de las percepciones y apreciaciones (Bourdieu, 1983).

En este caso, la brecha de género, se entiende como este conjunto de percepciones y apreciaciones atribuidas a hombres y mujeres de acuerdo con su sexo biológico, en donde se interiorizan y se proyectan en las relaciones de poder a nivel social, relaciones que han perpetuado en dinámicas de dominación masculina en los diversos ámbitos de la sociedad; de manera específica en el arraigo de las mujeres a la esfera privada que durante muchos siglos fue una situación naturalizada, normalizada e interiorizada en las sociedades.

En donde a partir de las prácticas de subordinación, las mujeres han sido expuestas a vivir situaciones de discriminación, desventaja y exclusión en los diferentes ámbitos de la

sociedad, un ejemplo de ello es el mercado de trabajo, en el cual se evidencia la discriminación y exclusión laboral.

Por lo anterior, la construcción del habitus en el mercado de trabajo ha posicionado a las mujeres en las ofertas laborales más precarias y con menor reconocimiento social, siendo adoctrinado por las instituciones del estado, que históricamente han emanado programas asistencialistas hacia las mujeres como población vulnerable.

Cabe mencionar, que es importante hacer hincapié en que las mujeres como tal no son un sector vulnerable, ya que es el propio contexto social, la cultura y estas relaciones de poder esquematizadas desde la construcción de las organizaciones del estado que vulneran a las mujeres.

Por otro lado, Marcela Lagarde también aborda la opresión y sumisión de las mujeres en las sociedades patriarcales, en donde al momento de señalar la situación de las mujeres menciona toda una serie de elementos que conlleva una connotación importante de la condición histórica que se le ha asignado a ser “Mujer”.

Posteriormente, la autora menciona en su obra *“Los cautiverios de las mujeres”*, como esta condición de ser mujer se ha dado a través de un conjunto de procesos históricos y sociales, los cuales han conllevado todo un sistema de símbolos, lenguajes, aprendizajes y reproducción misma de estos elementos, en donde ser mujer en un mundo patriarcal, significa nacer con ciertas desventajas, y no por el hecho de nacer siendo mujer, sino por lo que culturalmente el entorno asume de la condición del papel de las mujeres.

De esta forma, cuando Lagarde menciona que las mujeres siempre han vivido en cautiverios, lo refiere desde ejercicio de las relaciones del poder patriarcal en el mundo y desde el hecho de la ausencia de autonomía de las mujeres, las cuales han tenido luchar socialmente para ser reconocidas como sujetas libres, con derechos y libertades individuales, garantes de ser dueñas de su propia individualidad.

En suma, la dialéctica del cautiverio permite observar cómo estos cautiverios trascienden en otros ejercicios del poder; como desde las instituciones, el propio gobierno, y los mercados de trabajo; en donde se normaliza y naturaliza una condición subordinada de las mujeres; más allá de las relaciones y construcciones que se forjan desde núcleo familiar, pero que terminan siendo relevantes para el aprendizaje de comportamientos y actitudes patriarcales.

Por lo tanto, la sociedad actual continúa asumiendo esta hegemonía masculina que asigna a las mujeres en posiciones de desventaja y en donde a nivel laboral se continúan violentando simbólicamente sus derechos laborales, siendo en gran cantidad las mujeres quienes perciben ingresos limitados que no permiten satisfacer sus necesidades básicas y que impacta su vez la satisfacción de quienes dependen económicamente de estas.

Por otra parte, la influencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, permite comprender todo un pasado histórico de desigualdad que recae en ambos sexos, en donde se puede apreciar a las relaciones entre sexos como relaciones de poder a través de las cuales los hombres y los valores masculinos han adquirido un estatus superior al de las mujeres y sus valores femeninos, y la socialización de los roles de cada género es parte integrante de la continuidad de la estructura de poder patriarcal, (Nicolson, 1997).

Del mismo modo, Kaufman (1989), menciona que la dominación siempre ha sido una relación existente entre hombres y mujeres, donde un factor común de las sociedades ha sido la dominación masculina inherente a esta construcción de relaciones de poder, en donde estas relaciones se convierten en un elemento pertinente para explicar las brechas de género en el espacio público, en este caso dentro del mercado de trabajo; esto en virtud que varios estudiosos añaden que estas relaciones de poder se cimentan en sociedades patriarcales capitalistas que agudizan la dominación y subordinación de las mujeres.

A efecto de lo anterior, el poder se encuentra determinado por las relaciones interpersonales y la carga de valores que se le asocian a los hombres y a las mujeres, al invisibilizar el aporte de las mujeres en la esfera productiva merma para que al momento de su incorporación laboral estas sean empleadas en las ramas económicas más infravaloradas en la sociedad y que sin duda alguna genera una connotación importante en las condiciones de empleo.

Por otro lado, Webber hace mención a la estratificación social basada en el estatus del individuo, donde éste es evaluado a partir de las apreciaciones que otros individuos hagan de él, en donde el autor alude que *el estatus, el prestigio y el poder* son elementos determinantes de la posición social.

En relación con ello, la posición se puede comprender como la ubicación de las mujeres en la estructura de poder en la sociedad, por lo que esta posición deriva de

diferentes dimensiones, una de ellas la económica que permite la satisfacción de necesidades inmediatas.

Un ejemplo de lo anterior es la posición de la ocupación de las mujeres respecto a los hombres en cierta actividad económica, esta cuestión de la posición deriva en gran parte de los ingresos que se obtengan y de la ocupación que se desempeñe, puesto de alta jerarquía tendrán más prestigio que aquellos que se ubican de manera subordinada.

Desde dicha perspectiva, la clase social se define por la relativa similitud entre las características económicas de sus miembros, así como por la relación de éstos con el mercado. Los grupos de estatus se delimitan a partir de las diferencias asociadas con el consumo y las prácticas sociales, las cuales pueden estar ancladas a elementos objetivos o puramente simbólicos, como lo son el prestigio y la reputación (Weber, 2002).

Lo anterior, permite referir que socialmente las mujeres nunca han gozado de un buen estatus y prestigio social, puesto que históricamente las mujeres siempre fueron asignadas al rol reproductivo de la sociedad, es decir, a las actividades domésticas del hogar y el cuidado de los hijos, de los enfermos y las personas mayores, actividades que nunca han tenido un reconocimiento social importante, a diferencia del trabajo productivo que se realiza fuera de la esfera privada, donde por mucho tiempo se les limitó a las mujeres.

También, de acuerdo con la escuela de Chicago, señalan que las mujeres siempre han estado bajo un yugo de dominación masculina que limita y reduce sus libertades individuales, donde culturalmente las mujeres han sido también sujetas de estigmatización social.

Dicha estigmatización responde a ciertas condiciones y atribuciones que interiorizan a las mujeres frente a los hombres, donde estos elementos permiten establecer en la presente investigación que la dominación masculina ha sido un aspecto predominante a nivel social, cultural e histórico en las sociedades contemporáneas y que desembocó en la exclusión social de las mujeres en uno de los ámbitos más importantes de la esfera social, que es el mercado de trabajo.

A la inversa de lo anterior, las teorías feministas ponen en relieve la construcción de relaciones igualitarias, y por lo tanto refieren que dichas relaciones interpersonales no deben partir desde las relaciones de poder; de esta forma dichas teóricas establecen que la sociedad debe crear las condiciones para que cada quien, hombres y mujeres, ejerzan su

poder de manera autónoma para desarrollar sus capacidades individuales y no para dominar, abusar o subordinar al que menos poder tenga.

Por lo que, estas teorías feministas aluden a un proceso de deconstrucción del poder patriarcal, donde se cuestiona la base de la dominación masculina que influye en las relaciones interpersonales, buscando superar la dicotomía entre lo masculino y femenino, lo público y lo privado, lo valorado y lo infravalorado, entre quien ejerce el poder y el que es oprimido desde una relación desigual.

Por otro lado, la exclusión social permite comprender el hecho de que las mujeres se le ha restringido el acceso al ámbito público, entendiendo a la exclusión como aquel proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma, dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y los valores en un contexto dado (Castells, 2001).

Por lo que, el autor también agrega a lo anterior, la existencia de barreras que obstaculizan la integración de ciertos grupos sociales, y en este sentido se comprende que la exclusión de las mujeres en las actividades económicas con mayor reconocimiento a nivel social.

En virtud de lo anterior, las brechas de género en el mercado laboral representan que las mujeres no puedan acceder a altos niveles de bienestar social y económicos, ya que este se encontrará condicionado en la manera en que las mujeres puedan hacerles frente a estas barreras y poder incorporarse a un trabajo decente que les permita promover su desarrollo humano.

### **1.3 Teoría de la división sexual del trabajo**

En la actualidad el mercado laboral se encuentra obstaculizado por grandes y constantes desigualdades laborales limitando la actividad económica de las mujeres al enfrentar un sueldo bastante inferior a comparación de la fuerza de trabajo de los hombres; situación histórica que ha influido dentro de las sociedades modernas por la asignación de roles de género dentro de la sociedad.

A efecto de ello, la mujer siempre ha sido asignada dentro del ámbito privado y el hombre por su condición privilegiada de acuerdo a esta cultura patriarcal que se sostiene, es asignado no solo al ámbito público, sino también se le ha determinado como el jefe de

familia y el proveedor del hogar, posiciones que le han dado mayor estatus social que al de las mujeres.

Cabe resaltar que, gracias a las distintas luchas sociales encabezadas por mujeres que han buscado cambiar este tipo de modos de vida, se ha permitido incorporar a las mujeres poco a poco al espacio público, realizando hoy por hoy actividades que tradicionalmente eran ejercidas por hombres, sin embargo; a la fecha siguen existiendo ciertos espacios laborales totalmente restringidos para las mujeres, efectos causados por una sociedad patriarcal y con un modo de producción capitalista que minimiza la fuerza de trabajo de las mujeres.

Del mismo modo, también la incorporación de la mujer al espacio laboral se ha debido en algunos casos a la ausencia del hombre dentro del núcleo familiar, por lo que la mujer pasó por una transición muy compleja de lo privado a lo público, dándose a la tarea de especializar su mano de obra para ser más rentable en un mercado laboral demasiado estrecho y heterogéneo para estas.

Por lo tanto, la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo (roles de género), histórica y socialmente modulada. Tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva, así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (Kergoat, 2000).

En virtud de ello, los **roles de género** se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, y las personas infieren que dichos roles reflejan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas (Eagly et al., 2004). Por ende, es importante referir que, a pesar del aumento de la participación laboral femenina, los roles de género continúan persistiendo en el mundo del trabajo.

A la postre de ello, este acceso diferencial de hombres y mujeres al mercado laboral que se presenta desde temprana edad, en concordancia con el sexo de los integrantes jóvenes del hogar, revela uno de los mecanismos de reproducción de las inequidades de género a nivel micro social, ya que mediante su propia organización las familias terminan

alimentando comportamientos que favorecen rutas de transición a la adultez con sesgo de género, reproduciéndose la división tradicional del trabajo.

Mientras que la transición hacia el primer trabajo adquiere gran trascendencia entre los hombres, ya que acontece lo mismo con respecto a la participación en las tareas domésticas y de cuidado para las mujeres, reforzando el modelo varón-proveedor y mujer-ama de casa dado en el núcleo familiar (Rendón, 2004; De Oliveira y Mora, 2008).

Es de esta manera, que desde épocas ancestrales la familia ha sido la primer y más importante institución de la sociedad, considerando que es el primer espacio en donde se da la socialización del individuo; por lo que, aludiendo a Astelarra (2002) define tres tipos de familia moderna, observando un cambio importante en la interacción de comportamientos y actitudes a través de esta institución:

*Tabla 1. Esquema tipos de Familia*

<b><i>Familia Autoritaria</i></b>	Existía una división rígida de los roles sexuales para hombres y mujeres, bajo una estructura patriarcal y dominio absoluto del hombre, el cual era el único que contaba con derechos económicos, políticos, culturales y sociales reconocidos por la ley.
<b><i>Familia Liberal</i></b>	Mantiene la misma división sexual del trabajo que la autoritaria, pero transforma la estructura patriarcal, ya que se reconocen muchos derechos de las mujeres: al voto, a la educación, a trabajar y participar políticamente. A pesar de ello, esta organización familiar no modifica la esencia de los roles establecidos para hombres y mujeres. Es decir, si la mujer participaba en la “esfera pública”, debía ser de modo complementario a sus tareas principales: las del hogar.
<b><i>Familia Democrática</i></b>	Aparece a partir de los años 80 y está en proceso de desarrollo actualmente. Este tipo de familia cuestiona la división sexual del trabajo, buscando la corresponsabilidad en el desempeño de las tareas de trabajo de reproducción del hogar y cuidado de los hijos.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Astelarra, J. (2002). Democracia, ciudadanía y sistema político de género.

Por consiguiente, la división sexual del trabajo se entiende como aquel fenómeno histórico que se transforma dependiendo de cada contexto social en el que se desarrolla. En las sociedades capitalistas aún se asocia con el trabajo doméstico a quehaceres propios del rol femenino, predominando esta responsabilidad en ellas, estén o no insertas en el espacio productivo (Mezzei, 2013).

Aunado a lo anterior, Aguirre (1998) establece que la distribución de tareas va de acuerdo con la división sexual del trabajo relegando a la mujer a las actividades más simples y cotidianas del hogar sin un reconocimiento social y nula remuneración por su fuerza de trabajo.

De esta forma, Rodríguez y Muñoz (2018) afirman que los estereotipos de género de y hacia las mujeres, instalados por el proceso de socialización y profundizados por el medio en que se habita, restringen su participación en el mercado laboral.

De manera específica, radica en que cuando las mujeres desean incorporarse al mercado de trabajo, estas enfrentan distintos obstáculos para poder participar de manera plena, donde sobre saltan las actividades del hogar y el cuidado de los hijos, no como restricciones para que las mujeres puedan desarrollarse en el ámbito profesional, sino más bien, siguen siendo aspectos anclados solamente al rol de las mujeres, donde no existe una responsabilidad conjunta en el núcleo familiar.

Observando de esta manera que, el espacio laboral sigue siendo predominado por la fuerza de trabajo de los hombres, mientras que la mujer en la actualidad alterna sus actividades del hogar y el trabajo realizado en su ámbito laboral, generando una carga mayor de trabajo, pero con menor remuneración económica a comparación del hombre.

Por lo que podemos aludir que, la división sexual del trabajo es la manera en que se determinan las actividades tanto productivas como reproductivas de acuerdo al sexo biológico y las construcciones sociales que perpetúan en estos comportamientos en el sistema social, por lo que a partir de ello se desarrollan distintas teorías con la finalidad de explicar de porque históricamente a las mujeres se les ha vinculado al espacio privado y a las actividades domésticas y a los hombres dentro del espacio público.

En consecuencia, de lo anterior, las causas de las desigualdades de género no se relacionan únicamente con las características del mercado laboral; precisamente, la

inserción laboral está condicionada por desigualdades previas a la entrada al mercado de trabajo, debidas, en parte, a las formas de organización prevalecientes de la reproducción social.

Por consiguiente, pese a que la economía reproductiva se asume como dada y su funcionamiento se concibe como carente de articulación con la economía de mercado (Walters, 1995; Elson, 1995), esta actúa sobre la dinámica económica y sobre las posibilidades de las mujeres de aprovechar oportunidades.

Del mismo modo, las relaciones sociales del sexo perpetúan en la división social del trabajo como núcleo importante de la desigualdad, considerando los sistemas de género derivados como sistemas de poder (Barbieri, 1993).

Por otro lado, Durkheim (1893) establece en una de sus obras más *importantes* “*La división del trabajo social*”, que las sociedades entre más crecen más complejas se hacen, lo que ocasiona que las tareas se especialicen y la autosuficiencia se vea reemplazada por la interdependencia.

En el caso del campo mexicano, el cual se ha visto afectado negativamente por el proceso acelerado de la globalización, ha mermado para que las mujeres se vean en desventaja al no contar con competencias sólidas para el desarrollo de actividades agrícolas y que de esta manera ellas generan una dependencia económica hacia los programas sociales asistencialistas, teniendo participación precaria en el mercado laboral.

### **1.3.1 Contrato de género y la evolución de la división sexual del trabajo**

Reclamar un nuevo orden en la estructura de las relaciones sociales, es una demanda social desde las diversas teorías feministas, que subrayan la gran necesidad de construir relaciones de igualdad entre hombres y mujeres y dismantelar las estructuras de dominación y subordinación que históricamente se han dado en la sociedad.

Por lo tanto, incluso al hablar un de un contrato de género es cuestionar el contrato social que autores como Rousseau, Hobbes y Locke contribuyen a este, como un acuerdo orientado hacia los intereses colectivos de la sociedad, en donde el individuo vive de la manera más justa que puede vivir en su estado natural a partir de la regulación del Estado y la existencia de instituciones que garanticen este acuerdo.

Sin embargo, es importante hacer hincapié que gran parte de la discusión teórica del contrato social deriva del pensamiento de la filosofía política; no obstante, es pertinente poner el tema en la mesa, cuando dicho contrato social es cuestionado por su base patriarcal, donde las relaciones desiguales entre los hombres y mujeres no solo se manifiestan desde el espacio privado, si no también imperan en las instituciones del estado, en las organizaciones, empresas; es decir, en todo el ámbito público.

Por consiguiente, Pateman (1988) teórica política y feminista británica, señala que el contrato social determina que la condición natural de las mujeres es la de la subordinación, la ajenidad de éstas en la esfera pública, estos aspectos los aborda en su publicación “El contrato sexual”, donde la base de las sociedades patriarcales se sella a partir de este contrato social, y se sostiene la desigualdad entre los sexos.

Uno de los señalamientos más importantes que hace la autora, es establecer las desigualdades del trabajo asalariado, donde las mujeres se someten a jornadas agotadoras, con un salario inferior al de los hombres, ya que desde la percepción social se concibe al hombre como proveedor del hogar y el sueldo que se les da a los hombres y a las mujeres es a partir de esas designaciones.

Para efecto de lo anterior, hay diversas autoras que también ponen en relieve la conceptualización del contrato de género, que en pocas palabras lo que se establece es un “contrato de igualdad de estatus”.

En opinión de Yvonne Hirdman (1994), refiere que las oportunidades del mercado de trabajo y las responsabilidades familiares deben distribuirse de manera equitativa, un ejemplo de ello, son las sociedades occidentales donde se ha dado una transformación en el comportamiento social que supera toda una herencia histórica desigual a través de la división sexual del trabajo.

Por lo tanto, estos contratos de género son resultado de las políticas públicas que emanan del Estado para equiparar a la sociedad de condiciones más justas, puesto que hoy más que nunca las agendas de gobierno posicionan la igualdad de género como prioridad del Estado, donde es esencial que las mujeres puedan acceder al trabajo remunerado, el cuál no se encuentre asociado al trabajo marginado ni a las jornadas parciales.

Tomando en consideración que las sociedades occidentales llevan un mayor avance en la modificación de los roles de género, esto como consecuencia de los cambios

demográficos de sus sociedades, más específicamente los cambios dados en las dinámicas de las familias, afianzándose de esta manera nuevos comportamientos en las relaciones de género.

De acuerdo con lo anterior, desde el punto de vista de Simón Duncan (1995 y 1996) señala que la idea del contrato de género surge en el contexto escandinavo de cambio sustancial en los roles de las mujeres, al constatar la permanencia de las divisiones de género, y sintetiza de este modo las claves del marco conceptual que propone Hirdman, el sistema de género organiza a las personas de acuerdo con dos reglas generales:

- ✧ Virtualmente todas las áreas de la vida están divididas en categorías masculinas y femeninas
- ✧ Esta distinción social entre hombres y mujeres es jerárquica, lo masculino es la norma, a lo femenino se le adscribe menor valor.

Por lo tanto, este contrato transita no sólo desde la estructura y lo discursivo de las intenciones de un estado de bienestar, si no también hacia la acción, hacia el reconocimiento de los derechos entre hombres y mujeres, rebasando lo idealizado y esperado a partir de lo preconcebido entre lo masculino y lo femenino, dando un nuevo reparto hacia el trabajo doméstico y el trabajo productivo, es decir una nueva redistribución que contraponga la opresión y dominación patriarcal del sistema hacia las mujeres.

De esta manera Hirdman (1998) identifica tres modelos de contrato de género en la historia reciente de Suecia que han dado paso a la modificación de los roles de género y la división sexual del trabajo:

#### **Contrato del Hogar:**

- ✧ Corresponde a los roles de género diferenciados
- ✧ Se afianzó hasta los años 70s a partir del aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

#### **Contrato de Igualdad:**

- ✧ Se asume la igualdad entre hombres y mujeres a partir de los principios rectores del Estado como finalidad para sentar las bases de sociedades en busca del bienestar colectivo a través de las políticas públicas

- ❖ Cambian los roles de las mujeres, que asumen la participación en el trabajo remunerado marcada por la segregación, pero apenas cambia nada para los varones.

### **Contrato de igual estatus:**

- ❖ Énfasis en que mujeres y varones no sólo han de tener las mismas oportunidades sino también las mismas responsabilidades y obligaciones.

Es de esta manera que se puede fundamentar, que si bien, la división sexual del trabajo ha sido abordado como un mandato natural establecido por medio de un contrato social que asumen los individuos frente al estado, el contrato de género cuestiona dicho precepto, en donde más allá de un mandato natural ha sido un mandato social que se ha reproducido histórica y culturalmente en esta dicotomía del trabajo reproductivo/productivo.

Por lo que, es importante referir que el caso del estado mexicano ha buscado romper con los roles de género e impulsar la participación laboral femenina; no obstante, a ello Walby (1990) menciona que hemos llegado a un momento en que las mujeres asalariadas en el sector público y como pensionistas, han pasado a depender más del Estado que de sus ingresos personales, por lo que nuevamente se caen envueltas en un sistema patriarcal que continúa condicionando el papel de las mujeres en la sociedad.

Por lo tanto, a través de esta transición de un contrato social donde asigna a las mujeres a la esfera privada a la búsqueda de una igualdad entre hombres y mujeres, continúa resultando muy relativo.

Por consiguiente, el espacio laboral continúa siendo un contexto en donde las mujeres están constantemente expuestas a estas normas dicotómicas de lo femenino y lo masculino, esto expresado en sectores económicos feminizados y otros masculinizados en su fuerza de trabajo, de igual forma en las brechas salariales que se continúan dado aunado con la segregación ocupacional, donde los hombres continúan asumiendo puesto de alto mando.

En cuanto, lo que refiere a las condiciones de empleo, al no asumir a las mujeres también como proveedoras del hogar estas muchas veces no acceden de manera igualitaria a las prestaciones que marca la ley, por lo que queda en tela de juicio si se está dando de forma veraz una construcción de relaciones entre hombres y mujeres más simétricas.

Finalmente, es evidente la necesidad de un nuevo contrato social que distribuya de manera igualitaria el poder y los recursos entre hombres y mujeres, por lo tanto, las

políticas tienen el reto de redistribuir los costos del cuidado y atención de los hijos, de las personas enfermas y de los ancianos.

A pesar de lo anterior referido, dichos aspectos no forman parte del mercado de trabajo de manera central, tienen un impacto importante sobre la participación de las mujeres en el mismo; por lo que la inclusión de las mujeres y del mismo modo de hombres a empleos con buenas condiciones de empleo impactará en su bienestar individual pero también el colectivo.

#### **1.4 Teoría del capital humano**

El razonamiento de los mercados de trabajo como centro integrador de la política, de las garantías sociales y distributivas son elementos que deben de ponerse en la mesa y discutirse con el nivel de profundidad que ameritan, como lo hacen las teorías económicas hacia la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo.

A efecto de ello, es evidente como la modificación de las relaciones clásicas entre la política y la economía han alterado el escenario en que el Estado y propiamente el mercado de trabajo han interactuado; por lo que, para comprender las brechas de género en el empleo, se requiere tener un nivel de comprensión del comportamiento del mercado de trabajo y de los factores endógenos y exógenos que influyen en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

Por consiguiente, estudiar al mercado de trabajo implica darle una mirada multidisciplinar, ya que tradicionalmente los mercados de trabajo han sido abordados como objeto de estudio de la ciencia económica y es de donde deriva las mayorías de análisis explicando cómo funciona el mercado.

Sin embargo, desde un abordaje sociológico el tener un empleo te permite ocupar un lugar específico en la sociedad (estatus social) aspecto que se recuperó en los apartados anteriores del presente trabajo de tesis, por lo que la relación que el trabajador sostiene con el empleo no solo deriva desde un fenómeno de mercado, si no también desde toda una construcción social. Por lo tanto, en la coyuntura actual cabe la pena interpretar a los fenómenos que tienen lugar en el mercado laboral y que exigen la capacidad de leer los cambios sociales que se están dando, en este caso las brechas de género en el empleo requieren un abordaje desde el género.

Por consiguiente, como se ha externado en los apartados anteriores, se busca la forma de poder explicar las desigualdades por razón de género que experimentan las mujeres en el mundo laboral y tener mayor consciencia de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres que se manifiestan en las diferentes esferas de lo que reconocemos como público.

En virtud de lo anterior, el aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido efecto empujado por los altos niveles de escolaridad de estas e incidido por este rompimiento de la dualidad entre lo privado/público, cuando las mujeres comienzan a educarse de tal manera que esto influye no solo en el acceso a un trabajo remunerado, sino también a su propio importante en su desarrollo personal.

Por lo tanto, el capítulo contextual de la presente investigación ofrece un andamiaje del proceso histórico para la incorporación de las mujeres hacia las instituciones educativas y las barreras culturales que se tuvieron que derribar.

Por consiguiente, Becker (1976) referente importante de la teoría del capital humano; sostiene que existen dos tipos de capital humano, uno especializado en el trabajo en el mercado y el otro en el hogar, donde los niños desde pequeños son dotados por habilidades y aptitudes más complejas dirigidas al trabajo mejor remunerado mientras que en el caso de las niñas desde el núcleo familiar son limitadas en sus capacidades laborales dirigidas al trabajo no remunerado que son los quehaceres del hogar.

Es así, como el autor describe que son los países subdesarrollados los principales actores en marginar el rol de la mujer dentro del mercado laboral y este problema agrava sus posibilidades de una estabilidad económica y fructífera en su entorno social, resaltando en las complejas relaciones de la división del trabajo y las diferencias en las competencias laborales entre hombres y mujeres dentro de un nocivo sistema capitalista.

Por ende, ampliar el conocimiento de las competencias laborales de la población femenina permitiría generar estrategias de impulso económico y a su vez generar una bolsa de empleo con mejores condiciones laborales.

De acuerdo con la OCDE (2002) una competencia es la capacidad de satisfacer demandas o llevar a cabo tareas con éxito, constituida de habilidades cognitivas y no cognitivas, mientras que en el caso Spencer (1993) refiere a la competencia como una

característica subyacente de un individuo, causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido bajo ciertos criterios.

Así mismo, Rodríguez (1993) lo define como estándares que especifican el nivel de conocimientos y habilidades necesarios para realizar con éxito, en el mundo laboral, funciones adecuadas para cada grupo ocupacional.

Al respecto, es pertinente conceptualizar a la competencia como la forma o mecanismo que permite crear condiciones favorables para el individuo dentro de su contexto laboral con la intención de optimizar sus expectativas y lograr un crecimiento laboral a corto y mediano plazo.

Retomando nuevamente a Becker (1974), atañe que como históricamente las mujeres han sido delegadas a las actividades del hogar, por lo que la ausencia de competencias laborales más especializadas, ponen a las mujeres en gran desventaja frente a la fuerza de trabajo de los hombres.

A efecto de ello en la actualidad las mujeres se concentran más en el trabajo asalariado, donde el patrón del empleo asalariado femenino puede distinguirse universalmente por tres características: las mujeres se concentran en ciertos sectores y ocupaciones (**segregación horizontal**); tienden a estar en posiciones en el extremo inferior de la jerarquía ocupacional (**segregación vertical**) y; las mujeres como grupo ganan menos que los hombres como grupo (McDowell, 1999).

Por otro lado, de acuerdo con el esquema de Kaplan y Norton (2004) refieren que dentro de las principales competencias identificamos el área de los conocimientos, los valores y habilidades que definen a un individuo competente de acuerdo a los estándares que plantea dicho modelo.

Por lo que, los conocimientos son indispensables para realizar actividades específicas que permiten especializarse en algún tipo de rama laboral y que se vea mejor valorada la fuerza de trabajo, que el área de valores y habilidades del individuo.

Para ello las relaciones y roles de género han perpetuado que las mujeres sean más asumidas en las actividades domésticas no remuneradas del hogar, y en el caso de los hombres desde muy pequeños se les ha especializado en oficios y/o actividades más profesionalizantes.

## **1.5 Teoría neoinstitucionalista**

El enfoque institucionalista, ha generado grandes aportes a la ciencia económica, sin embargo, su contraposición con otras corrientes del pensamiento económico ha generado gran discusión; ya que el enfoque neo institucionalista se ubica en la economía heterodoxa, corriente de estudio que se basa en la influencia de la historia de las sociedades y su estructura.

Así mismo, dicha corriente analiza la evolución del pensamiento económico y las instituciones; mientras que, por otro lado, tenemos la corriente ortodoxa que se fundamenta en el racionalismo económico del individuo, la maximización de la utilidad y los modelos económicos de equilibrio, dicho pensamiento económico es el que se aprecia con mayor aceptación universal.

De tal modo que, la corriente heterodoxa ha recibido profundas críticas, ya que su propuesta analítica no ha sido del todo aceptada por otros estudiosos de esta área del conocimiento, y es que esta corriente del pensamiento se sujeta en los principios históricos, sociales e institucionales; en donde los principales precursores de esta escuela aludían que la evolución histórica de las sociedades permite explicar en gran medida los comportamientos de los individuos.

Por lo anterior, esta forma del pensamiento se distancia de los modelos económicos, de lo tradicionalmente aceptado por los clásicos, desembocando en una gran discusión en torno al análisis y aproximación de la estructura del mercado de trabajo.

En virtud de lo anterior, surgen los enfoques institucionalistas, como una propuesta de análisis, que buscan darle mayor énfasis a las instituciones y explicar su papel en el ámbito social.

Por lo tanto, aludiendo a North (1990) establece que las instituciones son las reglas formales o informales que estructuran la interacción social, los incentivos y restricciones que dan forma a la interacción humana (North, 1990, p. 3).

Sin embargo, desde el abordaje económico se le da una connotación demasiado simplificada a el papel de las instituciones a diferencia de otras ciencias, que resaltan la importancia de estas estructuras organizacionales.

Bajo esas consideraciones, hablar del contexto institucional, es hacer mención a un contexto de gran complejidad, donde la estructura social, los diversos actores y la toma de decisiones influyen de manera directa en las relaciones laborales.

Por consiguiente, y hablando desde mi formación como politóloga, las instituciones políticas son una de las estructuras organizacionales de gran contrapeso en la sociedad, puesto que, son estas quienes rigen la adopción de decisiones colectivas vinculantes y, por tanto, generan normas, reformas y/o políticas públicas que tendrán gran injerencia en el mercado de trabajo.

No obstante, este enfoque centraliza más su discusión hacia la relación salario-cantidad de trabajo, el cuál es determinado por las condiciones propias de las instituciones, mientras que es importante recordar que para Marx quienes condicionan los salarios, son los capitalistas, donde dicho sistema se regula por las leyes que rigen la acumulación del capital, y frente a este tipo de leyes, las reformas o cambios estructurales en el mercado laboral fracasan.

En ese mismo orden de ideas, la teoría institucional considera que los sindicatos determinan de una u otra manera la relación de los salarios, ya que estos ejercen presión en los corporativistas para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Es así que, tomando en consideración que de acuerdo con esta visión las empresas no solo contratan trabajadores, sino también las grandes empresas demandan potencia de trabajo, que se entenderían como las competencias laborales del individuo.

En lo que respecta al trabajo decente, incorporarse con buenas condiciones de empleo garantiza que como trabajador sus derechos laborales serán respaldados por la figura de un sindicato; sin embargo, la institución del sindicato solo se ubica en el empleo formal, por lo que los trabajadores que se emplean en la informalidad no ubican a dicha institución, donde lamentable son más mujeres quienes se emplean en el sector informal, presentando trabajos mal remunerados y con deficientes condiciones laborales.

A la par de estos comentarios y desde la ciencia política, existen también diversos enfoques que dan otro tipo de concepciones de acuerdo al papel de las instituciones, como la teoría de juegos que establece que el hombre puede cooperar en ausencia de instituciones formales, a través de la repetición y la generación de capital reputacional, que fomenta la cooperación sin intervención de terceras partes.

Así mismo este enfoque, alude en la importancia del rol del Estado, es a través de sus *regulaciones y políticas públicas*, que puede tener una connotación positiva para mejorar los equilibrios que resultan entre individuos y/o entidades privadas cuando negocian independientemente.

Por lo que, desde esta visión no necesariamente se resalta la figura de los sindicatos, puesto que señala que los individuos tienen la capacidad de negociar de manera directa con sus empleadores los términos y sus condiciones laborales, sin ningún tercero y de manera autónoma.

Por otro lado, los institucionalistas establecen que no existe un único nivel de salario, sino en realidad un rango salarial en el cual tanto la empresa como el trabajador están dispuestos a firmar un contrato, sobre saltando el poder de negociación e interacción de las empresas y los individuos.

Sin embargo, en el caso de las mujeres y por las relaciones de poder aludidas más antes, es poco permisible que se den este tipo de negociaciones para la búsqueda de buenas condiciones laborales que favorezcan el trabajo que desempeñan las mujeres.

Por lo que, aunado a lo anterior, también podemos ubicar la teoría de la elección racional, la busca explicar el comportamiento de los individuos, en donde supone que el individuo tiende a maximizar su utilidad-beneficio y a reducir los costos o riesgos de su toma de decisiones.

Por lo tanto, esta racionalidad va en orientada en cierta medida al sentido de intuición que lleva a los individuos a optimizar y mejorar sus condiciones, sin necesidad de generar una dependencia hacia alguna institución o en este caso un organismo sindical, puesto que de acuerdo con este enfoque son los propios individuos que en su juicio de racionalidad identifican aquello que les favorece a sus intereses particulares.

No obstante, desde la visión Marxista, los individuos más allá de tomar de decisiones racionales se encuentran condicionados por el propio sistema, donde venden su fuerza productiva a los capitalistas, sin que está en muchas ocasiones se dé en condiciones justas para los empleados, puesto que hay una gran demanda laboral.

De igual forma, dicho enfoque establece que el contrato entre el capitalista y el trabajador no puede, descansar nunca en condiciones justas, ni aun en el sentido de la justicia de una sociedad que pone la posesión de los medios materiales de vida y de

producción en manos capitalistas que velan por sus intereses propios; siendo así, que los sindicatos tienen gran importancia como factores de organización para la supresión del sistema de trabajo.

No obstante, y como crítica hacia esta propuesta, que tan razonable puede ser la toma de decisiones de las mujeres que buscan empleo, cuando sus opciones se ven limitadas por el propio sistema patriarcal-capitalista y para abandonar el desempleo, en muchas ocasiones optan por incorporarse en el mercado de trabajo en las condiciones menos favorables, en jornadas parciales y sueldos que no permiten la satisfacción de sus necesidades básicas.

Así mismo no se podría apreciar una maximización del beneficio obtenido, puesto que sabemos que en la noción marxista se da una plusvalía, dando pie a la explotación del trabajador y a la acumulación del capitalista, dándose una participación desigual de las mujeres en la producción del trabajo.

Retomando, nuevamente el enfoque institucionalista, las negociaciones que se dan en esta concepción, son de manera colectiva y no individual, que en este caso la teoría de los juegos aborda los juegos cooperativos, en donde uno o más jugadores forman equipo para conseguir un objetivo en común, posteriormente analizan las estrategias óptimas para su grupo de individuos, asumiendo que pueden establecer acuerdos entre sí, acerca de las estrategias más apropiadas a elegir.

Sin embargo, los institucionalistas, al hacer gran hincapié en los sindicatos, también se aprecia todo un *sistema jerárquico*, donde también existen *relaciones de poder*; sin embargo, la esencia de esta concepción resalta en el derecho al trabajo digno, en donde los sindicatos deben existir para garantizar el respeto y reconocimiento de los derechos laborales de los empleados (as).

Para ello es pertinente referir que todos estos enfoques teóricos se encuentran asociados a las dinámicas del mercado de trabajo con una fundamentación más fuerte desde la ciencia de la economía, donde los autores buscan dar una serie de explicaciones para comprender por qué las mujeres acceden y participan de forma diferenciada en el mercado de trabajo.

Del mismo modo, dichas aportaciones nos hablan de la relación entre la oferta y la demanda del trabajo, como también del papel de las instituciones y propiamente la intervención del estado, donde es importante referir que el sistema económico actual,

acentúa las desigualdades sociales a partir de formas de exclusión, como en este caso ha sido la permanencia de las mujeres a empleos precarios, que de ninguna manera se les puede garantizar a través de estos empleos un bienestar social.

## **1.6 Una perspectiva integral de las Brechas de Género en el Mercado Laboral**

A continuación, se articulan las diferentes perspectivas teóricas mencionadas durante este capítulo, proporcionando un marco teórico-conceptual más robusto para la comprensión y análisis de las brechas de género en el empleo que subyacen de las normas de género que perpetúan en las asimetrías de poder e influyen en las dinámicas del mercado laboral, específicamente en el acceso a las oportunidades laborales y la calidad del empleo.

En ese sentido, las teorías económicas convergen en la explicación de las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres, centradas específicamente en las experiencias y habilidades del capital humano como lo menciona Gary Becker, quien establece que la inversión a su formación, educación y experiencia laboral son decisiones individuales, en ese sentido refiere que las mujeres invierten menos en su capital humano, lo cual impera al momento de ser reclutadas en el mercado laboral.

No obstante, su perspectiva teórica ha recibido diversas críticas puesto que no profundiza en el por qué los hombres tienen mayores competencias para incursionar en el empleo en contraste con las mujeres, las brechas de género desde este enfoque se explican a través de la inversión en la formación del individuo; no obstante, las mujeres se encuentran en mayor desventaja por las restricciones socio-históricas en las que existía un impedimento para que estas estudiaran y a su vez participaran en el mercado laboral.

Dicha teoría, contrastada con la evidencia empírica actual permite observar que no necesariamente la inversión del capital humano es un elemento determinante en la participación laboral, puesto que los datos nos arrojan que las mujeres superan en nivel educativo a los hombres y no por ello su inserción laboral se ha facilitado.

De este modo, así como Becker señala al capital humano para su influencia y expectativas en los mercados de trabajo, Bourdieu nos ofrece una mirada distinta desde el capital cultural y simbólico que también influyen en el comportamiento de las desigualdades expresadas en las realidades laborales.

Como se mencionó anteriormente, Bourdieu señala que la socialización de género influye en el “habitus” de los hombres y mujeres, es decir sus formas de interacción están constantemente condicionadas con las estructuras de poder las cuales son patriarcales y que Becker no profundiza en dicho aspecto.

En este, sentido a las mujeres desde niñas se les socializa a ser cuidadoras, que en términos de trabajos de cuidado históricamente no se ha reconocido económica y socialmente como debería de corresponder, en esos aspectos más allá de la formación de capital humano (educación, competencias y experiencias), resaltan posiciones de poder, jerarquización y subordinación que inciden en el campo laboral convirtiéndolo en un escenario excluyente.

Otro aspecto importante a discutir, es que Becker aborda al capital humano es términos individuales, cuando la propia realidad laboral nos permite observar la importancia de la influencia de las redes de contacto, las cuales de acuerdo a Bourdieu tienden hacer más limitadas en las mujeres por lo mismo de los procesos de socialización.

Aunque sin duda, es crucial lo que señala Becker en la inversión del capital humano, en algunos casos el factor determinante para la empleabilidad no son las competencias del individuo, si no la red de conexiones que hasta en su acceso de estas redes, terminan siendo también asimétricas entre hombres y mujeres.

En cuanto a la teoría de la división sexual, explica con mayor profundidad la discusión en torno a estas brechas de género y aunque cada teoría ofrece su propia perspectiva, la teoría de la división sexual pone en contexto estas dinámicas que convergen de la segmentación desigual del entorno social y como confluyen con las disparidades en el mercado de trabajo.

En consiguiente, las desigualdades expresadas por el el sexo biológico y toda la construcción social que surge entorno a ello, implica que las mujeres se segmenten en diversos grupos, donde algunas más que otras tendrán mejores posibilidades para la formación de su capital humano, tendrán habilidades y competencias diferentes de acuerdo a su entorno social y recursos disponibles.

En este sentido, la complejidad de entender el compartimento de las brechas de género, no solo alude a un solo factor, puesto que estamos hablando de un fenómeno social con

distintas dimensiones, como lo que se realiza en la presente discusión, donde se abordan las miradas teóricas del capital humano, cultural y simbólico de estas representaciones.

A la par de ello, las teorías institucionalistas y del mercado dual, se relacionan con la mirada crítica Bourdieu, puesto que estas teorías explican que la segmentación y desigualdades son una condición inherente de cómo se encuentra estructurado el mercado laboral, y en ese sentido el autor establece que la sociedad se configura a través de estructuras de poder que refuerzan la subordinación y dominación masculina, en donde el espacio laboral no está exento de esta condición.

En ese mismo tenor, las teorías feministas aterrizan estos mismos aspectos mencionados de manera más crítica, como el feminismo radical quien atribuye que las desigualdades y asimetrías que existen entre hombres y mujeres, subyacen de todo un sistema patriarcal, que genera gran opresión y exclusión social a estas últimas.

A la luz de lo señalado, la teoría del mercado dual ofrece una explicación más estructural del comportamiento de las brechas de género, dicha teoría postula que las mujeres se insertan en sectores laborales que se caracterizan por las malas condiciones laborales, vinculado con la Teoría de la división sexual del trabajo esta establece la diferenciación social entre lo femenino y lo masculino, influyendo en la inserción de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente “femeninas”, las cuales se observan con una mayor precariedad y vulnerabilidad laboral.

Por lo anterior, aunque la teoría del capital humano explica una parte de las desigualdades en el mercado de trabajo; sin duda alguna deja de lado un aspecto importante, que es que, las decisiones individuales son condicionadas en gran medida por el contexto social y cultural que normaliza y naturaliza estas relaciones de opresión-exclusión señaladas por las teorías del género, las relaciones de poder de Bourdieu y la teoría de la división sexual del trabajo.

Finalmente, la Sociología del empleo ofrece una perspectiva mucho más amplia y multifacética complementando la visión estructural de las teorías mencionadas anteriormente, subraya que los hombres y las mujeres se concentran de forma desigual en el mercado laboral, donde los procesos de inserción laboral tienen un sesgo de género que implica una diferenciación marcada en las ocupaciones y los niveles de jerarquización en estas mismas, minimizando y devaluando el trabajo femenino.

En ese mismo tenor, esta teoría aborda las diferentes formas de discriminación en el empleo, una de estas enmarcada por la cuestión del género que se genera a través de discriminaciones directas e indirectas, es decir de forma explícitas e implícitas, en donde las implícitas derivan de toda una cultura laboral patriarcal, poniendo en relieve que las experiencias de las mujeres no son homogéneas y se tiene que profundizar en la especificidad de las desigualdades y discriminaciones.

En virtud de lo anterior, las brechas de género en el empleo son resultado de los roles de género, dominaciones históricas patriarcales, diferentes formas de capital (humano, simbólico y cultural) y dualidades y segmentaciones del mercado laboral. Por lo que todas estas perspectivas señaladas, brindan una mirada valiosa para la comprensión y el análisis del comportamiento de las brechas género destacando la complejidad en la interacción de todos estos factores asociados al fenómeno de estudio, por ello la importancia brindar una comprensión más holística e integral de las brechas de género.

## **CONCLUSIONES**

En resumen, es importante establecer que desde la literatura feminista existen diversos enfoques que buscan teorizar el género de forma amplia y profunda, los cuales buscan explicar su comportamiento a través de la historia, sin embargo; por otro lado, también existen otras corrientes teóricas con influencia marxista y pos estructuralista, que también se dedican a identificar algunos elementos del género y teorizarlos desde su propio campo de estudio.

En este caso cada corriente presenta sus propias implicaciones, en el caso de las teóricas del patriarcado, el análisis parece ser muy sesgado ya que se omiten aspectos importantes, como la manera en que trascienden las desigualdades por género más allá de las diferencias por sexo que hay entre hombres y mujeres.

Por lo que, para ser mucho más precisos al momento que abordamos el devenir histórico de cada sociedad, podemos dar cuenta que la construcción de las diversas realidades que han existido en la sociedad, siempre han sido vistas y contadas a través de la lupa de una mirada masculina, de una mirada patriarcal, a través de símbolos, comportamientos y propiamente un lenguaje empleado que subordina, oprime y excluye.

También, es importante señalar que la historia que se n ha contado y se ha reproducido tiene d una mirada androcentrista, por lo que es necesario un análisis de género a esos momentos históricos de gran relevancia para comprender con mayor precisión las desigualdades de género.

Por consiguiente, lo que podemos observar a través de esta revisión de teorías del género, es el cambio conceptual, epistemológico y analítico que se ha dado con el paso del tiempo, al igual que nuevos contra debates sobre su conceptualización y ahora su vinculación dentro de la política pública.

Por lo anterior, la presente investigación, pretende explicar cómo se manifiestan las brechas de género en el mercado laboral, subrayando que las desigualdades que existen en la participación laboral y las condiciones de empleo, derivan de la construcción de todo un sistema de relaciones de género asimétricas, que influyen en las diferentes esferas de la sociedad y a su vez exacerban en las disparidades entre los hombres y las mujeres, a partir del arraigamiento de ciertos roles y comportamientos socio-culturales.

En resumen, comprender la complejidad, la naturaleza y la interacción de las brechas de género en el empleo, exigen explicaciones estructurales que adopten diversas perspectivas sociales, económicas, culturales y de construcción de relaciones de poder que pongan en manifiesto la multifactorialidad de la persistencia de las brechas de género.

## **Capítulo II. Estudios de la participación laboral y su exploración en las dimensiones de las desigualdades de género en el mercado laboral.**

### **INTRODUCCIÓN**

El estudio de la participación laboral femenina es un tema de gran relevancia debido a que tiene importantes implicaciones en diversos aspectos familiares, tales como el estado conyugal, la fertilidad, la distribución de los ingresos familiares y las brechas entre los salarios de hombres y mujeres.

Así mismo, las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro y fuera del hogar han dado lugar sistemáticamente a estudios que aluden estrictamente a las brechas de género dentro del ámbito laboral con la finalidad de comprender de manera más clara como repercuten estos comportamientos normalizados dentro del hogar en la asignación de actividades de acuerdo al sexo-biológico como los roles y estereotipos de género y su incidencia dentro de los mercados laborales.

Respecto a ello, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha explicado a partir de diversos factores tanto individuales como en este caso de mercado, en este sentido, es importante revisar aquellos estudios que establezcan los factores que inciden de manera significativa en la participación laboral femenina.

De esta forma, se busca tener un entendimiento más amplio de cuáles son los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y que a su vez terminan limitando las oportunidades de progreso del género femenino en el ámbito laboral.

Anteriormente, se han realizado distintos análisis de la situación puntual del mercado laboral, ya que estos estudios han dado a conocer diferencias sociales y económicas a lo largo de los años entre mujeres y hombres. En los últimos tiempos se han identificado diversos obstáculos a los que se enfrentan constantemente las mujeres en el mercado de trabajo, dichos estudios no solo se enfocan en las explicaciones por capacidades productivas, sino que ahondan en los roles de género.

Del mismo modo, los estudios de índole empírico han permitido vislumbrar los factores determinantes en la participación laboral femenina de acuerdo con el contexto

social en el que se desarrollan estas investigaciones, ubicando similitudes y particulares en el fenómeno de estudio.

Por lo que, es importante resaltar que existe un contexto previo de estudios demográficos que asocian al género con los cambios de la población, sin embargo; falta más profundidad en su abordaje como categoría de análisis, posibilitando fortalecer al campo de estudio de la demografía y poder contribuir a la construcción de un conocimiento más profundo de las determinantes sociales y culturales de la dinámica demográfica y su relación con las desigualdades de género.

## **2.1 Tipos de análisis del mercado laboral y las desigualdades de género**

Para comenzar, es importante establecer que existe un gran repertorio de estudios cualitativos y cuantitativos que abordan las desigualdades de género dentro de las diferentes esferas de la sociedad, por lo que a través del paso del tiempo estos estudios se han ampliado a nivel global para dar un contexto más específico de la realidad de cada sociedad e identificar las similitudes y diferencias de cada lugar.

Por consiguiente, los estudios cualitativos han buscado explicar la situación laboral de las mujeres a partir de profundizar y comprender la participación laboral femenina, en donde estos estudios pretenden de alguna forma sentar las bases de los desafíos y oportunidades que permitirían generar condiciones equitativas entre hombres y mujeres dentro de los mercados de trabajo.

Es así que estos análisis han influido en trabajar de forma puntual la observación y la aplicación de entrevistas abiertas a ciertos grupos de mujeres que realizan una actividad económica específica para darle mayor contexto al objeto de estudio, permitiendo focalizar el fenómeno a estudiar.

Así mismo, también existen numerosos estudios empíricos que se han ocupado de estudiar cuales son los factores determinantes de la participación laboral femenina, llegando a resultados muy diversos de acuerdo al campo de estudio en el que se aborde este fenómeno. Estos estudios son apoyados por encuestas, censos y bases de datos que permiten abarcar un periodo específico y vislumbrar la evolución y las tendencias de la

participación laboral de las mujeres, que permite tener un contexto muy concreto del objeto de estudio.

En resumen, existen diversos estudios cualitativos y cuantitativos que han abordado durante el paso del tiempo, el cómo las relaciones de género van moldeando los procesos de producción y reproducción en la sociedad e incorporan el análisis de género para determinar el impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y sobre todo en el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres.

Un ejemplo de un estudio cuantitativo que aborda las desigualdades de género es el trabajo realizado por Guadalupe Pérez-Baleón (2012) en México, en este estudio se analiza el calendario del primer trabajo estable de tres cohortes de mujeres y se compara con el de los hombres de las mismas cohortes, en donde de igual forma se presentan factores socio-demográficos asociados a este.

Para ello, el instrumento que se trabajó fue la Encuesta Demográfica Retrospectiva Nacional (EDER, 1998), que permitió señalar que las desigualdades de género son visibles, al conjugarse con las socioeconómicas y agudizaron la situación de desventaja de ciertos grupos de edad, sobre todo.

Esta investigación arrojó que a pesar de los cambios históricos y socioeconómicos que el país registró, las personas continuaron accediendo a la adultez a través de las vías socialmente asignadas a su género, independientemente de su condición socioeconómica y cohorte.

Por lo que, podemos observar a partir de este estudio en como la incorporación masculina al mercado laboral fue casi universal, mientras que en la población femenina dicha transición no logró estandarizarse como parte de su primer trayecto de vida.

De igual manera, Flores Payán y Salas Durazo (2015) hacen un análisis las brechas de género con la calidad del empleo donde cuantifican los grados de desigualdad en las condiciones laborales a partir del nivel educativo, edad, estado civil, sector económico, posición de la ocupación y formalidad del empleo.

Por lo cual, en el abordaje metodológico se cuantifica la calidad del empleo a través de un modelo basado en conjuntos de lógica difusa que considera las características de la remuneración, la estabilidad laboral y las prestaciones.

Para ello se emplearon los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2014). La principal aportación de esta investigación consiste en la operacionalización de una herramienta multidimensional que posibilita una apreciación mucho más fina sobre el concepto de desigualdad laboral de género. Dentro de los resultados se puede identificar que la escolaridad del nivel superior, particularmente el posgrado, presenta tanto la mayor calidad del empleo como las mayores brechas de género.

Uno de los aspectos más a destacar de este estudio, es que se llega a la conclusión que las brechas laborales de género requieren de indicadores más precisos que den cuenta sobre las condiciones de la ocupación más allá de las diferencias salariales y en donde las investigaciones puedan transitar de análisis dicotómicos y unidimensionales hacia estudios más difusos y multidimensionales del mercado laboral.

Aparte de esto, también podemos encontrar el trabajo realizado por Jhon Jairo, Valencia Cardona y Antonio Buchelli (2020), ellos realizan un estudio de la situación actual de las brechas de género en el mercado laboral del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO).

En virtud de lo anterior, su aporte va en suma en el proceso de toma de decisiones para la elaboración de políticas públicas y estrategias que permitan disminuir las brechas laborales de género.

En este sentido, esta investigación alude a un estudio cuantitativo en donde se aluden en primer lugar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y en un segundo plano las diferencias entre la población ocupada de manera formal y aquellas mujeres insertadas en el sector informal.

Entre los resultados se puede evidenciar que lamentablemente la situación para las mujeres sigue siendo desfavorable en lo que respecta al empleo, ya que la mayor proporción de estas se concentran en el empleo informal, además que estas brechas sobresaltan en las mujeres de 18 a 24 años por lo que al final se formulan recomendaciones para futuras políticas públicas y se hace hincapié en la necesidad de continuar ampliando las investigaciones explicativas de las desigualdades de género en los mercados de trabajo.

Así mismo, dentro de esta revisión literaria encontramos la investigación de Félix y Mejía (2019), las autoras realizan un estudio de la “*Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México*”, para este

análisis se abordó una metodología cuantitativa empleando los datos de la ENOE del 2012 al 2016 y se desarrolló un modelo Logit multinivel, en donde se fijaron las características sociodemográficas de la mujer en cada nivel educativo.

En virtud de lo anterior, los resultados nos permiten observar que las mujeres con nivel licenciatura o posgrado tendrán un mayor acceso al mercado laboral, no obstante; la presencia de hijos y que estas se encuentre unidas son factores que permean en una baja participación laboral y por ende son asociados a los roles de género.

Por último, se aprecia que la edad es un factor que también limita la participación laboral, en este caso las mujeres de mayor edad presentan mayores dificultades de inserción a diferencia de aquellas mujeres jóvenes.

De igual forma, existe otro estudio que analiza la participación laboral de las mujeres profesionistas ocupando la ENOE del 2017, pero en este caso se opta por trabajar un modelo probabilístico binomial tipo logit que permite estimar la probabilidad de dicha participación.

En cuestión a la metodología, se determina como variable dependiente el valor de ocupadas y desocupadas, mientras que las variables independientes son edad, años de escolaridad acumulada, estado civil y carrera profesional.

A consecuencia de este análisis, se puede establecer que la profesionalización de la mujer las ubica en un alto relieve en el mercado laboral casi a la par de los hombres; sin embargo, las que presentan dificultades son las que optan por carreras concentradas en su mayoría por hombres (Lechuga et al., 2018).

Por otra parte, en cuestión al abordaje cualitativo, está el estudio de las desigualdades de género en el mercado laboral de Ribas Bonet (2004), la autora analiza los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que realmente sufren las mujeres. En donde establece que los hombres y las mujeres desempeñan diferentes roles en el hogar, en la sociedad y en el trabajo.

En virtud de ello, se observa que en el mercado laboral de los países desarrollados existe una fuerte segregación ocupacional (horizontal y vertical) y serias diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por lo que, a través de la revisión literaria Ribas encuentra que tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que, por el contrario, se

observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres.

Otro ejemplo, es el estudio de Nuñez Castillo (2019), *“La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia”*, a partir de un análisis documental, el autor recopila información que le permite fundamentar de forma más sólida la legitimización de la discriminación laboral por razones de género.

Por lo anterior, su población de estudio se basó principalmente en documentos escritos como leyes, convenios, tesis e investigaciones anteriores que estudiaran el fenómeno de la discriminación laboral.

En lo que respecta a las técnicas de interpretación, se utilizó la técnica del análisis de contenido de la información recopilada, así que entre los comentarios finales de Nuñez se establece que en los espacios de trabajo prevalecen prácticas discriminatorias no sólo por razones de género; sino también por razones étnicas.

Del mismo modo la edad se vuelve factor determinante para ser excluido del mercado laboral, también los perfiles para la ocupación de un cargo se encuentran sumamente asociados a lo masculino/femenino generando estereotipos y roles de género alrededor de estas ocupaciones, siendo Colombia un claro ejemplo de una construcción socio-cultural machista al momento de ofertar puestos laborales.

Por otro lado, está el estudio de Rojas (2007) con una investigación cualitativa de los factores culturales asociados a la participación laboral femenina, la investigación señala que la escolaridad es un factor importante para la participación laboral femenina, mientras que en el caso del número de hijos funge de manera negativa.

Por lo anterior, se puede observar que aquellas sociedades en donde prevalece un sistema patriarcal sumamente rígido imperan para que las mujeres se queden dentro del hogar, sumado a los valores que se les socializa a las mujeres desde muy niñas donde asumen un rol predeterminado por la concepción cultural del lugar.

También, dentro de este mismo contexto, podemos identificar un trabajo del análisis de los factores socioculturales que inciden en los estereotipos y limitaciones hacia la mujer. El propósito de este análisis fue formular propuestas políticas públicas que combatan la

desigualdad de género y permitan a las mujeres insertarse de manera satisfactoria en el desarrollo de las actividades remuneradas de la sociedad.

De acuerdo con la metodología se emplearon los métodos de interpretación y exposición para ampliar el conocimiento teórico existente sobre el tema, haciendo una revisión profunda de las limitaciones culturales en el desarrollo social de las mujeres.

Entre los principales hallazgos, los autores señalan que hay un gran cúmulo de investigaciones que analizan y describen la violencia y desigualdad de género; sin embargo, al estudiar la participación laboral femenina existe una gran ausencia de la perspectiva de género para el abordaje de este tema.

Del mismo modo, se establece que la desigualdad de género es la conveniencia socio-cultural que asigna a las mujeres un papel de subordinación, pero también se interpreta como un mecanismo de control que se promueve a partir de formas simbólicas, materiales y sociales en los distintos escenarios de la sociedad (Estrada et al., 2016).

## **2.2 Estudios de la incorporación de la Mujer en los Mercados de Trabajo en España**

Dentro del continente europeo se han realizado diversos trabajos que buscan comprender las principales dinámicas y factores que afectan las trayectorias laborales femeninas, y que explican la baja presencia de mujeres en actividades económicas bien remuneradas.

Resaltando que cada contexto social ha pasado por profundas transformaciones culturales y sociales, en donde la mujer ha ampliado su rol de cuidadora a proveedora; sin embargo, están han tenido que pasar por diversas situaciones para entrar al mundo del trabajo remunerado.

Por lo que, la investigación ha revelado que existen factores estructurales y culturales invisibles que funcionan como obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres.

En virtud de lo anterior, uno de los estudios que abordan estas transformaciones y cambios en el empleo desde una metodología mixta, es el análisis que realiza Millán, Génova (2014); quien realizó un estudio del mercado laboral femenino en España, ubicando la evolución y los factores socioeconómicos que determinan el empleo, logrando como resultados establecer que las mujeres con mayor probabilidad de tener empleo son

aquellas más jóvenes, con mayor nivel educativo y sin hijos, especialmente en trabajos de media jornada y del sector terciario.

Por lo que, este estudio, implicó analizar la evolución del mercado de trabajo en España de 2002-2014, interpretando las tasas de participación laboral entre hombre y mujeres durante ese periodo, también se hace una revisión de aquellos acuerdos y normativas que concedieron una mayor participación laboral de las mujeres a partir de los años 70s.

De igual forma, Laura de Pablos Escobar (2003), a partir de un estudio mixto identifica algunos factores que condicionan la entrada de las mujeres en el mercado laboral, donde señala el crecimiento de familias monoparentales.

Por lo que, dicho estudio le da gran énfasis al papel de la educación como factor clave para la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y cómo este factor también permite que las mujeres puedan aumentar sus ingresos, profesionalizando cada vez más sus habilidades y destrezas.

Un punto a resaltar dentro de este estudio es la atención que se le ha prestado a las medidas públicas para incentivar la participación laboral femenina, aspectos que se han concertado desde la actuación pública y propiamente desde las políticas públicas.

Así, la autora analiza si estas medidas derivadas del aparato gubernamental han sido adecuadas y de igual forma suficiente para una mayor incorporación de las mujeres.

Esta investigación llama la atención, porque se hace una revisión desde las reformas laborales, los apoyos fiscales que se le dan a las empresas que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, entre otros marcos normativos; así vez se revisan las tasas de participación laboral de 1994, 1995, 1996 y 1998 y como juega la educación como variable de estudio.

Entre los resultados arrojados se observa una mayor participación laboral femenina de aquellas empresas españolas con horarios flexibles, aquellos puestos que no requieren una actividad fija en oficina y sobre todo la importancia de las políticas públicas que promuevan la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Cabe mencionar que los mercados laborales de España han sido ampliamente estudiados por las transformaciones dadas en su sociedad y por ser uno de los mercados de trabajo más grandes a nivel global. Sin embargo, en estas transformaciones se pueden

apreciar cambios en las familias y en los roles de género, aspectos que se abordan en el estudio que realizan Larrañaga Mercedes y Echebarría Carmen (2004), quienes analizan los cambios en la situación laboral de las mujeres españolas en los últimos años.

Por consiguiente, el objetivo de este estudio fue reflexionar sobre las medidas promovidas desde las instancias públicas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de políticas públicas de igualdad de manera tangible; entre sus conclusiones se hace mención en la importancia de herramientas metodológicas y experiencias prácticas que puedan ilustrar de forma innegable la indiferencia al género de gran parte de las políticas públicas, además del diseño de indicadores que puedan sobresaltar estas desigualdades.

En ese mismo tenor, otro estudio de las desigualdades de género es un análisis de Moscardó Mercedes (2016), en donde ella realiza una investigación mixta de las trayectorias laborales de las mujeres españolas.

Por lo que, la metodología cuantitativa se empleó para la elección de unos indicadores sociales que mostraran, por una parte, la situación de precariedad y de segregación de las mujeres en el mercado laboral y por otra, el tiempo que invierten las mujeres en las tareas de cuidado y domésticas.

Por otro lado, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas, con la finalidad de conocer los discursos elaborados por las mujeres en torno a la articulación de la vida laboral y la vida familiar después de ser madre y cómo esto había afectado en su trayectoria laboral.

Por lo que, ambas metodologías empleadas hacen un trabajo sumamente enriquecedor desde el soporte de los datos estadísticos y el reforzamiento de las experiencias de las mujeres españolas.

Uno de los hallazgos de esta investigación fue corroborar la persistencia de un sistema patriarcal en la actual sociedad pese a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, constatándose a través de los resultados que existe una situación desigual de mujeres y hombres persistente tanto en el interior de la familia como en el mercado laboral pese a la modificación del sistema de roles de género.

Del mismo modo, también está el estudio de Inmaculada Cebrián y Moreno (2018), quienes realizan un análisis muy puntual de los aspectos más significativos que caracterizan

la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo de España, el tipo de empleos que estas ocupan y el efecto de su situación familiar sobre su participación laboral.

Este tipo de análisis pone de relieve la existencia de una brecha de género que persiste a pesar de los avances en la participación femenina experimentados en los últimos años y que se relaciona con el desigual reparto de las responsabilidades familiares. Para ello se utilizaron los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el periodo comprendido entre 2005 y 2017.

Entre las conclusiones más importantes de las autoras, ellas determinan que si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en el mercado laboral, se requiere un cambio en las percepciones sociales de los roles “femenino” y “masculino”, aspectos que exceden el objetivo de las políticas de igualdad laboral y que, además de tiempo, se necesita en verdad de una política educativa encaminada a reconocer la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En relación con lo anterior, hay otro trabajo que estudia las brechas de género en el mercado laboral de España, pero a diferencia de las investigaciones mencionadas, Muñoz González (2020) aborda un estudio de tipo descriptivo sobre la pobreza y su injerencia en los mercados de trabajo, partiendo desde un enfoque de género.

En este estudio la autora busca determinar si la principal razón de la feminización de la pobreza es consecuencia de la discriminación y desigualdad por razones de género que enfrentan las mujeres o en todo caso es solamente una variable más que acrecienta a este fenómeno.

Por lo anterior, los resultados arrojados son muy diversos de acuerdo con los datos estadísticos que se revisaron y es que el contexto de España permite vislumbrar que los empleos deberían garantizar la mejora en las condiciones de vida de los trabajadores, sumado a una inclusión social sin motivo de discriminación por género, etnia, raza o cualquier otro aspecto.

No obstante, se observa que las crisis económicas han impactado para que los mercados de trabajo no puedan garantizar empleos permanentes; bajo esta situación son las mujeres quienes trabajan en contratos indefinidos de tiempo y cambian de empleo constantemente.

Al mismo tiempo, al hablar de la pobreza no se le puede asociar solamente hacia una sola variable, ya que existen más factores que influyen en esta situación, sin embargo, la discriminación laboral por género es una variable imperante en la relación de las brechas de género y la pobreza en las mujeres.

Cabe resaltar también, el trabajo de Jiménez (2013) quien se dio a la tarea de analizar la situación laboral de la mujer en el medio urbano de Cartagena, donde destaca en cómo el sistema democrático español, el avance hacia el comercio internacional, el progreso científico y tecnológico, la industrialización y el crecimiento económico, han incidido de forma positiva en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.

Sin embargo, el autor alude que los estereotipos de género se encuentran presentes en la masculinización de ciertos sectores económicos, en donde hasta la fecha las mujeres siguen siendo discriminadas para desempeñar ese tipo de actividades.

Por otro lado, también hay una gran diferencia en el número de horas que las mujeres dedican a las actividades remuneradas, ya que existe una gran complejidad por poder conciliar las actividades del hogar con las actividades que demanda el espacio laboral, aunado en que su mayoría son los hombres quienes ocupan puestos directivos y de alto rango.

Por lo tanto, la autora culmina, que, a pesar de tener una notable inclusión de las mujeres en los últimos años en el mercado laboral de Cartagena, es indudable la existencia de las desigualdades laborales por razones de género que se presentan día con día en el contexto urbano.

En virtud de lo anterior, así como las investigaciones científicas han abonado para conocer más a fondo la situación laboral de las mujeres, también se han generado informes y diagnósticos a través de observatorios y organismos gubernamentales.

Ejemplo de ello es el Informe que se elaboró sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española en 2011, a través del Consejo Económico y Social de España, en donde se desarrolló un diagnóstico de situación y tendencias socio demográficas y del empleo de las mujeres.

En consecuencia, el informe busco analizar el papel que las políticas públicas, y otros instrumentos como el diálogo y la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, deben desempeñar para apoyar e impulsar el empleo y las trayectorias profesionales de las

mujeres, aportando herramientas efectivas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Por lo que, este informe proporciona aspectos centrales que se discutirán en el presente estudio, siendo estas investigaciones realizadas en España un gran referente para el análisis de las brechas de género en México, ya que; de acuerdo a los estudios revisados, el aumento de la participación laboral de las mujeres en España ha venido promovido por la educación y las políticas públicas del Estado.

### **2.3 Análisis del mercado de trabajo en América Latina**

En las últimas décadas, la tendencia al crecimiento de la participación laboral femenina en América Latina ha atraído gran atención por la heterogeneidad de su contexto social y es que, a diferencia de los mercados de trabajo de España, en esta región se aprecian otro tipo de variables que han empujado la inclusión de las mujeres al mundo del trabajo, además que impera la gran diferencia de los sistemas económicos que influyen en la creación del empleo.

Esta evolución de la participación laboral de las mujeres se ha producido en el contexto de mercados laborales en los que se mantiene de manera muy puntual a diferencia de España, una amplia tradición de la división sexual del trabajo, con consecuencias negativas para la fuerza de trabajo femenina.

Por lo que uno de los estudios que mejor abordan esta situación de manera reciente, es el estudio que se genera del mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus características por estrato social y desafíos en materia de política pública (2018); a través del proyecto regional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En virtud de lo anterior, se analizaron las diferencias existentes entre mujeres pertenecientes a diferentes estratos socio económicos, de manera de identificar de qué manera los distintos grupos de mujeres han contribuido a la evolución promedio que se registró en la oferta laboral femenina a través del ciclo económico.

De igual forma, se indagan las características de dicha oferta, mediante la consideración de un conjunto de variables socio demográficas.

Dentro de los resultados, se presentan datos importantes como la evolución de la fuerza de trabajo en la región inciden, por un lado, comportamientos demográficos que han dado lugar a un proceso de envejecimiento relativo debido a la reducción de la tasa de natalidad y los avances en la salud y en la protección social.

Por otro lado, también incide el incremento del acceso a mayores niveles de estudio y formación del conjunto de la población. Por ende, todos estos factores tienen una incidencia heterogénea entre los distintos estratos socio económicos y, en consecuencia, se refuerzan situaciones de vulnerabilidad y falta de autonomía económica, especialmente entre las mujeres en la actualidad.

De manera análoga, Abramo (2004), puntualiza su estudio a la discusión de la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado de trabajo latinoamericano, a partir de dar cuenta de la ausencia de políticas públicas y programas sociales que en verdad incidan para que las mujeres puedan profesionalizarse y alcanzar un mayor nivel de estudios, aunado con el nivel de pobreza y desigualdad que prevalece en los extractos más bajos de la sociedad.

En otro orden de ideas, se ha hecho gran hincapié en el caso latinoamericano sobre la discusión de los efectos de la desigualdad de género sobre la distribución de los ingresos y la pobreza de la población.

En esa misma línea se han realizado diferentes trabajos en los que se presenta evidencia sobre el fortalecimiento del rol laboral femenino en la reducción de la pobreza. Entre ellos resaltan los del Banco Mundial (2012), Gasparini y Marchionni (2015) y Parada (2016) para países de América Latina y el Caribe. En el caso de Orlandina Oliveira y Marina Ariza (1999), hacen un recuento de los principales enfoques que permiten explicar la caracterización del trabajo femenino en América Latina.

Y es que, hablando de esta heterogeneidad del contexto social, existen países en donde las circunstancias sociales, políticas y económicas favorecen a una mayor incorporación de las mujeres a actividades económicas bien remuneradas en sectores altamente calificados y se contrasta con otras sociedades en donde en su mayoría las

mujeres se insertan en diversas ramas del sector terciario y además aquellas que han sido tradicionalmente asignadas a las mujeres.

Por lo que, el aporte más significativo de este estudio es la óptica de género que se le da al fenómeno estudiado que permite dar visibilidad a las relaciones de género dentro del empleo.

En cuanto a contextos en particular, también existen estudios profundos de las desigualdades y brechas de género como el caso colombiano, Fernández Ruiz (2020) realiza un análisis de las causas que han llevado a que el mercado laboral colombiano, día a día, sea más inequitativo.

En este sentido, la autora aterriza su estudio en comparar estas desigualdades de género entre las sociedades urbanas y las rurales, para identificar sus contrastes, abordando al factor cultural como uno de los factores imperantes para que exista una menor participación laboral femenina.

Dichos datos son reforzados con estadísticas que evidencian cómo la brecha de ingresos existe para todas las mujeres entre los 18 y los 65 años y del mismo modo el efecto que tiene la maternidad sobre los ingresos femeninos durante el 2010.

En relación con lo anterior, la autora más allá de establecer conclusiones genera recomendaciones para disminuir estas brechas de género, como primer punto recomienda la necesidad de realizar estudios a mayor profundidad de los contextos rurales para formular estrategias que puedan dotar de las herramientas suficientes a las mujeres de estos lugares.

Por lo que estas recomendaciones, plantean que las mujeres puedan incorporarse a los mercados de trabajo de mejor manera y por otro lado se busca reconfigurar nuevas formas de crianza en donde las responsabilidades del hogar y de los hijos sean distribuidas de manera equitativa entre hombres y mujeres.

Del mismo modo, Ramos Barroso y Bolívar Restrepo (2020) estudian el mercado laboral colombiano centralizando su atención en el contexto de la pandemia, siendo un estudio bastante reciente de la situación actual que se vive a la fecha.

A raíz de ello, se hace una evaluación de la dinámica de los principales indicadores laborales en hombres y mujeres, de igual manera señalar si la pandemia y las medidas que se han tomado a partir de la contingencia han dado lugar a ampliar la brecha de género en el mercado de trabajo.

Con respecto a dicho estudio, la metodología que se empleó fue un análisis cuantitativo sobre los indicadores laborales extraídos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año 2020. Dentro de los hallazgos de este estudio se puede señalar que el Covid-19 ha contribuido en el incremento de la brecha laboral entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo a partir del aumento de las tasas de desempleo siendo mayor la de mujeres en comparación con la de los hombres.

En consonancia, otro análisis del mercado laboral colombiano es el trabajo realizado por Jiménez y Restrepo (2009), donde se utilizó la Encuesta Continua de Hogares (2006), a partir de ello se estimó un modelo logit multinomial que permitió establecer en virtud de qué criterios las mujeres eligen sus empleos.

De acuerdo con los datos obtenidos, se apunta que las mujeres concentradas en los estratos más bajos de la sociedad se emplean en actividades peor remuneradas, mientras que en el caso de las mujeres de un estrato medio buscan mejorar su calidad de vida, por lo que la educación es un factor importante para llevarlo a cabo.

Por último, las mujeres de estrato alto se emplean en cargos administrativos y de oficina, más no en altos puestos directivos, resaltando las brechas de género en los diferentes estratos de la sociedad.

Por otro lado, en Argentina también se han realizado este tipo de estudios que evidencian las desigualdades de género en el ámbito laboral, ejemplo de ello es el estudio de Mazzeo Victoria y Bocchicchio Fabiana (2017), quienes abordan las brechas laborales de género en la Ciudad de Buenos Aires.

En dicho estudio se presenta la situación contextual de la participación laboral femenina desde mediados de la década de los 80s hasta comienzos del 2000 con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y se profundizará el análisis de la actualidad utilizando la Encuesta Anual de Hogares (EAH) de la Ciudad.

Es así que los indicadores que se seleccionaron tuvieron con la intención de reflejar las brechas en la inserción en el mercado de trabajo a través de las tasas básicas de participación, empleo, desempleo y subocupación horaria demandante y para visibilizar aún más estas brechas de género se optó por ocupar los ingresos económicos mensuales por sexo.

Entre los comentarios finales, se establece que, aunque existe un notorio aumento en la participación laboral femenina de la ciudad de Buenos Aires, la brecha laboral por género sigue presente siendo la formación académica el principal motivo que aleja a las mujeres de una igualdad de ingresos económicos en comparación a los varones.

También es importante resaltar el trabajo de Alías (2006), quien se enfoca en analizar la participación laboral femenina de Argentina y establecer si en la actualidad todavía siguen presentes los estereotipos y roles de género tradicionales, para ello se ocupó como fuente de datos la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, 2005).

Por lo anterior, los datos que se analizaron en dicho estudio permitieron dar cuenta de un aumento progresivo en la participación laboral femenina; sin embargo, se aprecia una fuerte segregación tanto de forma horizontal como vertical.

Aunado a ello, la brecha de género se inclina hacia la gran carga de trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres, por lo que las responsabilidades familiares hacen la gran desigualdad entre hombres y mujeres teniendo repercusiones en el mercado laboral.

Por último, se hace mención que en Argentina no se carece de un marco normativo explícito en materia de derechos humanos hacia la mujer; no obstante, dichas disposiciones no se cumplen del todo en el ámbito laboral, por lo que la autora sostiene la necesidad de buscar una deconstrucción de los roles de género de manera paulatina en la sociedad para crear conciencia del arduo trabajo que realizan las mujeres tanto en el espacio público como privado.

Del mismo modo, el caso venezolano no es la excepción para este tipo de estudios, Zúñiga y Orlando (2001) analizaron de manera profunda la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, las variables de estudio que se utilizaron para esta investigación fue el rango de edad, el estado civil, el nivel educativo, la fecundidad y el área de residencia como factores determinantes de la misma.

Por consiguiente, la fuente de datos que se empleó para el análisis de estas variables fue la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) durante el primer semestre de 1998; sumado a ello se desarrolló un modelo estándar de ingreso laboral para series de corte transversal empleado por Psacharopoulos y Cox en 1990 con el propósito de estimar el impacto del género en el ingreso laboral.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación muestran que hay grandes diferencias de los ingresos laborales entre hombres y mujeres, a pesar de que estas tengan una mayor formación académica se contrasta por la poca experiencia laboral que tienen y por la interrupción laboral que estas tienen al momento de la llegada de los hijos.

También Acevedo (2005) se dio a la tarea de analizar la evolución de las desigualdades de género en los mercados de trabajo de Venezuela desde una perspectiva de género, es un trabajo que profundiza en la transición de las mujeres del espacio privado hacia el trabajo productivo remunerado y determina los principales obstáculos.

Para ello; el análisis de los datos estadísticos fue de 1950-2000 para determinar la evolución en la fuerza de trabajo por sexo y de acuerdo con ello se puede evidenciar que existe una mayor presencia de mujeres en las actividades productivas remuneradas.

Sin embargo, también la autora concluye que es una realidad que a la fecha se tiene que lidiar con las cargas productivas del hogar que en su mayoría son responsabilidades delegadas solamente hacia las mujeres, aspecto que frena en muchos casos en una óptima inserción laboral.

Finalmente tenemos el caso de Chile, donde se realizó un estudio mixto a través de distintas instancias gubernamentales que se dieron a la tarea de analizar la participación laboral femenina desde un enfoque de género, en un primer momento se describieron las características y estructuras del mercado laboral chileno y los efectos de las brechas salariales en las mujeres.

En un segundo momento de este análisis se presenta un modelo econométrico que utiliza los factores que teóricamente explican los salarios en el mercado laboral, un rasgo a resaltar de la investigación es que se empleó la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder (1973).

Por lo anterior, este modelo estadístico permitió conocer la estructura ocupacional de las mujeres chilenas y de acuerdo con los datos se puede apreciar una segregación sexual en el ámbito laboral, además se señala que los efectos del mercado de trabajo son reflejo de las concepciones socio-culturales que adopta cada contexto y que da origen a las desigualdades sociales.

## **2.4 Estudios del mercado laboral en México.**

Las desventajas que enfrentan las mujeres en los mercados laborales del mundo han sido investigadas durante décadas. Por ejemplo, aun controlando por las características observables de las personas, las mujeres ganan menos que los hombres.

En virtud de ello, existen distintas explicaciones para estos resultados, pero hay un consenso sobre el hecho de que es más difícil para una mujer tener éxito en el mercado laboral, también se agregan otras variables de gran interés en los mercados de trabajo como la diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres o como la maternidad incide para que la empleabilidad de las mujeres se vea interrumpida.

Por lo tanto, el caso mexicano, es de suma importancia ya que se aprecian otros factores de las desigualdades de género a diferencia de los mercados de trabajo de España y de otros países de América latina.

Kaplan y Piras (2019), hacen un análisis de las brechas de género en el mercado laboral mexicano y realizan un comparativo de esta situación a nivel internacional, dentro de sus principales hallazgos se ubica que el mercado laboral mexicano tiene una de las brechas de género más grandes de América Latina y por consiguiente la brecha de participación entre mujeres y hombres es la segunda más alta en la región y no hay evidencia reciente que se esté cerrando.

Por lo anterior, se señala que la participación laboral es particularmente baja respecto a otros países para mujeres con pareja y en edad reproductiva sugiere la importancia que tienen los roles tradicionales de género en México.

Los autores utilizaron la encuesta nacional de ocupación y empleo para determinar las tasas de participación laboral femenina, así mismo se ocupó la encuesta nacional sobre discriminación de 2017, donde los resultados apuntan a que en más de una ocasión las mujeres han sido discriminadas en alguna etapa de su vida por asociarlas como cuidadoras del hogar o referir que su rol es el de materner solamente.

Este tipo de análisis que se realizan en México son sumamente importantes, ya que permiten vislumbrar que en cualquier país del mundo las mujeres enfrentan mayores retos en el mercado laboral a diferencia que los hombres.

No obstante, el caso mexicano es particularmente preocupante desde el punto de vista de la igualdad de género; en donde al final del estudio Kaplan y Piras, hacen gran

énfasis en que se incorporen la tasa de participación laboral femenina como una medida del éxito de las políticas orientadas a mejorar el mercado laboral de las mujeres en México.

Por lo anterior, encontramos también el estudio de Colinas (2008) quien realiza un diagnóstico de la relación que existe entre empleo, protección social y la maternidad en el caso de México.

Por consiguiente, el objetivo de dicho análisis fue ofrecer un panorama general de la situación de las mujeres en el mercado laboral y su acceso a la protección social en México. Colinas (2008) concluye que en México las desigualdades, por ejemplo, la brecha salarial y la segregación ocupacional- persisten, situación que se explica por factores como la segregación en el mercado laboral y en la familia y por la asignación de tareas basadas en estereotipos de género.

Otra investigación que retoma las diferencias de género en el mercado laboral es la de Domínguez y Brown (2013), quienes encuentran que el mercado de trabajo no es neutro en cuestiones de género; la presencia de hijos y de adultos mayores tiene cierta influencia en las decisiones de las mujeres para trabajar en el domicilio, fuera del hogar o bien para permanecer al margen del mercado laboral.

De igual modo Domínguez y Brown (2013) proponen que el trabajo desde el domicilio es funcional por la presencia de hijos que dificulta la participación femenina fuera del hogar, lo que sugiere que el número de escuelas y guarderías con horarios adecuados para que las madres puedan tener más opciones laborales es insuficiente.

Por lo que otros estos estudios que abordan estas realidades del mercado laboral y la participación de las mujeres han sido también de tipo sociodemográfico, en donde establecen cómo la disminución de la fecundidad, el incremento en la edad a la unión y al primer hijo y la incidencia de las separaciones y divorcios.

Es así que estos estudios señalan, así como los cambios en los roles de género han permeado en un cambio social en la concepción de las actividades que la población femenina puede desempeñar dentro de la sociedad mexicana (Rendón y Salas, 1996; García, 2001; Tuirán, 2002; Ariza y De Oliveira, 2004).

Anrudh K. Jain y John A. Ross (2012) plantean que la disminución de hijos asociados con los cambios sociodemográficos que se han dado durante las últimas décadas ha tenido gran impacto en la incorporación laboral de las mujeres, siendo de gran éxito

aquellos programas de planificación familiar implementados por los gobiernos en los países desarrollados.

Por lo que, dentro este estudio, se hace hincapié en cómo las políticas de población dieron como resultado la mejora en las condiciones de vida de cada sociedad, así mismo se observa cómo incidieron las mejoras en la educación y una mayor instrucción académica en las mujeres permitió la disminución progresiva en las tasas de fecundidad, lo que dio un aumento de las mujeres en los mercados de trabajo gracias a la disminución de la fecundidad y las políticas de planificación familiar.

En otro orden de ideas, hay otro estudio reciente que establece que sin duda alguna la educación superior es un instrumento de suma importancia para fomentar una mayor integración sociocultural y así mismo es una variable determinante para que las mujeres puedan lograr espacios de trabajo con mejores condiciones laborales.

Por lo que, este análisis profundiza si el acceso a empleos bien remunerados y a una mejor calidad de vida está estrechamente relacionado con el nivel educativo y en este caso como este factor influye de manera positiva en las mujeres.

Según, el estudio la educación sigue siendo un factor importante en la participación laboral femenina, y aunque es de esperarse que entre mayor formación académica tenga una persona esta aumentará sus posibilidades de inserción, es que en el caso de las mujeres aun teniendo posgrado éstas continúan enfrentándose a diversos obstáculos, visualizando una persistente segregación laboral (Mendoza et al., 2020).

Por consiguiente, una variable de suma importancia dentro de estos estudios encaminados a las brechas de género en la participación laboral de las mujeres es la distribución del uso del tiempo en las actividades del hogar, aspecto que es determinado por diversos investigadores como una de las razones más preponderante para limitar la participación laboral femenina.

Por lo anterior hay un estudio desarrollado por catedráticos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en donde se alude que el número de horas que las mujeres destinan al trabajo remunerado está condicionado por el tiempo que dedican al cuidado del hogar y la crianza de los hijos, siendo esta situación un obstáculo de gran contrapeso, ya que el rol doméstico que desempeñan las mujeres acapara la mayor parte de su tiempo (Sánchez et al., 2015).

En virtud de lo anterior, se utilizó como fuente de datos la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015), en donde los resultados mostraron que las mujeres destinan mayor tiempo al cuidado de los menores de edad y de los adultos mayores, factores que impactan de forma negativa a las horas del trabajo remunerado de las mujeres.

Así mismo dentro del estudio se aprecia una gran diferencia entre el ingreso percibido por hojas trabajadas entre hombres y mujeres, evidenciando la desigualdad de género dentro del mercado laboral, ya que el tiempo que invierten las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado del hogar, resta el tiempo que podría ellas dedicarles a sus empleos.

Por último, a partir de los resultados generados se formulan recomendaciones para el diseño de políticas públicas que puedan flexibilizar el tiempo dedicado a las actividades del hogar para que las mujeres puedan ampliar de forma positiva sus posibilidades con la finalidad de garantizar sociedades con equidad de género.

En virtud de lo anterior, también cabe resaltar que uno de los factores que imperan en la participación laboral femenina son los aspectos culturales, como se determina en el análisis que se desarrolla en Komchén, Yucatán (Ceh Alvarado, A. A., Arellano Sierra, A. V., & Serrano Padilla, S. A., 2021).

Por lo que, este estudio atribuye que existe una correlación directa en los supuestos culturales de este lugar y la participación laboral de las mujeres; ya que en esta zona prevalecen prácticas culturales y cotidianas que vulneran y subordinan a las mujeres.

A consecuencia de ello, se realizó un análisis cualitativo, donde se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a las mujeres de la comunidad, resaltando que los supuestos culturales influyen de manera significativa en la autonomía de las mujeres para búsqueda de un empleo, en consecuencia, se tiene una baja la participación laboral femenina en Komchén que limita el crecimiento y desarrollo económico del lugar (Arellano et al., 2021).

Otro ejemplo del impacto de prácticas culturales asociadas a grupos étnicos es analizado por Reyna (2019) que analiza la desigual participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en el estado de Hidalgo y Reyna (2022) en una región con presencia étnica llamada Valle del Mezquital, en el estado de Hidalgo.

Finalmente, dentro de esta revisión de trabajos previos que abordan las desigualdades y las brechas de género, también se tienen trabajos de tesis que hacen una

revisión de este tema, un ejemplo de ello es el trabajo de tesis de Bucio Méndez (2014) quien se enfoca en estudiar las brechas de género.

De manera general a partir de analizar los censos de 1990 y 2010 para conocer los niveles educativos desagregados por sexo, de igual manera se utilizaron las variables de sexo, el vivir con una pareja, el tener al menos un(a) hijo(a), la edad, el nivel educativo, el lugar de residencial y el tener la piel blanca.

Para fines de dicho estudio, se optó por abordar un modelo econométrico, en ese tenor los resultados son muy significativos de acuerdo con las variables que se seleccionaron, por lo tanto, los resultados permiten expresar que, si existe un sesgo en el espacio laboral.

En consecuencia, a partir de que las mujeres se encuentran en una relación de pareja y que por lo menos existe la presencia de un hijo, también se observa el color de piel que es una variable muy significativa para entender las dinámicas excluyentes del mercado laboral, puesto que las mujeres de piel blanca perciben mayores ingresos y en cuestión al espacio geográfico son las mujeres del sur de México quienes perciben menores ingresos a diferencia de los hombres del lugar.

## **2.5 Estudios de población y su explicación de las brechas de género en el empleo**

Los estudios sobre las mujeres desde los estudios de población son de gran relevancia, puesto que permiten abordar desde otra mirada las desigualdades y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres constantemente en el mercado de trabajo, poniendo mayor atención en los patrones y tendencias demográficas que brindan una explicación de este fenómeno.

En esa línea, es esencial señalar las diversas contribuciones que existen desde este campo de estudio, como por ejemplo el estudio de Norma Ojeda (2022) quien en su texto "*Acerca del género en la demografía mexicana*" realiza un análisis crítico de la importancia de incorporar el género dentro de la ciencia de la demografía, donde establece los desafíos y complejidades entorno a su integración como una categoría de estudio, así mismo señala que el "sexo" y el "género" requieren un tratamiento analítico más específico.

En ese sentido, comparte su preocupación en reducir al género como una variable demográfica, cuando su abordaje analítico puede ser mucho más amplio e ir más allá de una categoría de estudio.

El aporte que realiza la autora tiene gran trascendencia puesto que todos los fenómenos demográficos se entrelazan por las diferencias existentes entre hombres y mujeres y estas diferencias son atribuidas a toda la construcción social-cultural que se ha discutido en el capítulo anterior y que tienen gran significancia en el comportamiento de la población.

Bajo esa perspectiva, el género influye de forma importante en las dinámicas y fenómenos de la población, en el caso de la migración las motivaciones entre hombres y mujeres son totalmente distintas, en cuestión a la fecundidad sus decisiones individuales son influidas por los roles de género, en términos del empleo su acceso y participación tienden a ser contrastantes con los hombres, condición explicada por otras variables demográficas.

Por lo tanto, este tipo de estudios contribuye en el análisis de las brechas género en el mercado laboral, desde su creciente participación laboral de las mujeres hasta las transformaciones económicas y demográficas que han imperado en el comportamiento del espacio laboral y a su vez de estas disparidades de género. Por lo tanto, este tipo de estudios esboza futuras líneas de investigación, en donde sea una necesidad analítica la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de población.

En lo concerniente a este tipo de contribuciones, es preciso señalar el trabajo de Brigida García otra pionera en el campo, quien también aborda cuestiones de género asociadas con el contexto del mercado laboral, en ese sentido sus investigaciones han sido un punto de partida para el estudio de los fenómenos demográficos desde un enfoque de género.

En cuanto, a la participación laboral femenina García y De Oliveira (1994) establecen a través de su obra *"Trabajo femenino y vida familiar en México"*, que la incursión de las mujeres en el mercado de trabajo fue un aspecto impulsado por las crisis económicas, dicho estudio se centró en las consecuencias de estas crisis, en nuevas estructuraciones al interior de las familias y el reconocimiento y aporte del trabajo de las mujeres en ese periodo para la suficiencia de los ingresos familiares.

Este estudio resalta por los acercamientos cualitativos y cuantitativos de las dinámicas familiares y las cargas domésticas, aspectos que son determinantes en la participación laboral de las mujeres, por lo que este tipo de trabajos son un precedente en la incorporación de la perspectiva de género profundizando en las experiencias femeninas y así mismo se señalando los desafíos existentes en torno de a los cambios demográficos de la sociedad y las transformaciones del contexto laboral.

Del mismo modo, García y De Oliveira (2012) realizan otra contribución en conjunto sobre los alcances teóricos y metodológicos en el estudio del trabajo, donde ahondan en un primer momento las diversas perspectivas teóricas que buscan explicar las relaciones de género que generan complejidad entre el espacio privado y público, es decir como los sesgos de género que emergen en el núcleo familiar repercuten en el espacio laboral.

En ese sentido, las perspectivas que se analizan en dicho texto suman al entendimiento del contexto de las brechas de género en el mercado laboral, sobre todo en el debate actual de buscar un punto de equilibrio entre estas dos esferas (público/privado) y facilitar la inserción laboral de mujeres de una manera más idónea.

Bajo ese tenor, otra autora que suma al abordaje del mercado de trabajo desde los estudios de población, son los textos de Edith Pacheco, los cuales vinculan estrechamente al género y la participación laboral, no sólo como dos unidades de análisis, sino también como dos fenómenos sociales complejos que se interseccionan entre sí. Por lo que, Pacheco cuenta con una vasta literatura concerniente a las brechas salariales, la sobre representación de las mujeres en la informalidad laboral, la segregación ocupacional, entre otros temas más.

En el aspecto de las brechas salariales, Pacheco analiza los factores que influyen en estas desigualdades a través del tipo de ocupación y sector económico en el que se emplean las mujeres, aspecto que permite entender una de las brechas más agudas del mercado laboral. Así mismo, atañe que la discriminación laboral incide en que las mujeres se empleen en sectores con menor formalidad laboral y salarios precarios.

También se ha dado a la tarea de observar la participación laboral femenina en el tiempo y los cambios que han impulsado su crecimiento, subrayando que las mujeres que asumen completamente la jefatura del hogar, situación que implica que las mujeres conlleven mayores desafíos en el acceso y permanencia del empleo.

En esa misma línea, Mercedes Pedrero Nieto pionera en los estudios de trabajo ha puesto gran énfasis en las dinámicas de los mercados laborales en América Latina y México, sus obras literarias permiten dar una panorámica amplia y profunda de la influencia del género en estas líneas de investigación.

Por consiguiente, Pedrero (2009) señala como a partir del siglo XXI se comenzó a dar un proceso de precarización en empleo afectando principalmente a las mujeres en contraste con los hombres, identificando como el estado civil, la posición del hogar, el número de hijos y la escolaridad influían en la mejora o en el empeoramiento de estas condiciones de sus condiciones laborales.

Dicho estudio centro su abordaje desde un enfoque económico, explorando las políticas de liberación económica durante ese periodo, de igual forma se dio un desplazamiento del empleo formal al informal, donde Pedrero destaca que a pesar de considerar a la escolaridad como un factor importante en la empleabilidad de la población; esta variable demográfica no garantizo que tanto hombres y mujeres se insertaran en empleos con buenas condiciones laborales, por lo que la óptica que da la autora del fenómeno de la informalidad y la precarización de las condiciones laborales es pertinente para entender de igual forma el comportamiento de las brechas de género. Puesto que, además de los roles de género y los factores demográficos que influyen en las desigualdades de género, también es esencial profundizar en el modelo económico, al igual que en las nuevas formas de empleo que emergen frente a las crisis económicas (flexibilización laboral).

Por lo tanto, la autora amplia todo un horizonte de estudio en poner en relieve la calidad del empleo, los derechos laborales de la población trabajadora y las implicaciones del contexto social y económico del país.

Finalmente, otro estudio que entra en los estudios de población, es el que realizan en conjunto Orlandina Oliveira con Marina Aiza “*Género, trabajo y exclusión social en México*”, donde destacan los siguientes puntos:

- ✓ Sobrecargas domésticas (distribución inequitativa de las tareas)
- ✓ Exclusión laboral
- ✓ División sexual de trabajo y segregación ocupacional
- ✓ Discriminación salarial

A la postre de ello, la investigación examina las diversas formas de exclusión que experimentan las mujeres en el empleo, las cuales subyacen primeramente de la división sexual del trabajo y como estas se manifiestan desde la familia, posteriormente discuten algunas categorías de análisis que son más susceptibles a ser más excluidas del mercado laboral como lo es la etnia.

Para ello, consideran tres dimensiones fundamentales para comprender estas formas de exclusión laboral, que es la condición de la formalidad del empleo, el tipo de jornada (completa/parcial) y el tipo de ocupación, lo que permitió exponer la precariedad laboral que viven las mujeres a través de estas dimensiones, al igual que estas dimensiones se relacionan directamente con la ocupación, donde se establece una restricción (discriminación) de ciertos tipos de ocupaciones hacia las mujeres al ser socialmente percibidas como “empleos masculinos”.

Orlandina y Aiza (2000) establecen que la mayor precariedad laboral femenina se halla en algunas actividades asalariadas, empleos por cuenta propia y de tiempo parcial, del mismo, del mismo modo subrayan que están concentradas en actividades con una inferior posición de la ocupación, las características de quienes se emplean en estos rubros, son aquellas mujeres casadas con hijos pequeños sin escolaridad, en donde las constantes y prolongadas crisis económicas las han empujado a insertarse al mercado laboral como forma de apoyar al ingreso familiar.

Por lo que, este tipo de hallazgos hasta en la actualidad continúan siendo un referente para entender las desigualdades de género en el empleo, las cuáles se correlacionan y explican desde la precariedad, la segregación ocupacional y la exclusión laboral.

En lo que respecta a estos trabajos desde los estudios población, son de gran aporte para los estudios del mercado de trabajo, puesto que brindan información fundamental de la composición de la población en edad de trabajar en el país, patrones y tendencias laborales.

Finalmente, la base estadística del mercado de trabajo es necesario para poder examinar de forma detallada las diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo con los múltiples indicadores laborales que existen y por ende tener información concreta para el diseño de políticas laborales que disminuyan estas desigualdades.

## CONCLUSIONES

En suma, el presente capítulo permite mostrar la vasta literatura que existe en torno al análisis de la participación laboral femenina, en donde dichos estudios permiten observar las características de los empleos en los que se insertan las mujeres y sus principales condiciones para su permanencia en el ámbito laboral.

Así mismo, en este breve recorrido que se hace nos arroja de acuerdo a la mirada de diversos autores los distintos factores que afectan en la participación laboral femenina y como dichos factores han evolucionado con el paso del tiempo o en algunos casos se han acentuado más algunos patrones en el comportamiento laboral de las mujeres.

Para ello, es importante reconocer la trascendencia de estos estudios y los datos que nos aportan en torno a las desigualdades por razones de género existentes, observando como en todos los constructos sociales se restringe y discrimina a las mujeres en el empleo por cuestiones asociadas al género.

Y es que las diferencias que se aprecian pueden ir incluso más allá de las discusiones de género, que si bien tienen gran injerencia para entender las diferencias entre hombres y mujeres en las diversas esferas de la sociedad.

Por lo que, no se pueden negar que las cuestiones de empleabilidad están relacionadas con los aspectos económicos y en el caso de los estudios que analizan la participación laboral de las mujeres en países de primer mundo, sus tasas de participación son similares a las de los hombres por la gran oferta laboral que las condiciones económicas y sociales permiten a sus sociedades.

En virtud de lo anterior, la revisión de este tipo de estudios en el contexto mexicano nos muestra la gran segmentación de los mercados de trabajo a nivel global y que los factores asociados en el empleo en otros países no necesariamente explican del todo el comportamiento laboral de las mujeres mexicanas.

Por lo tanto, dicho capítulo nos brinda de manera general las aproximaciones de las dinámicas de género en el empleo, permitiendo identificar que se ha abordado y que se requiere afinar en términos de participación, empleabilidad y dificultades en el escenario laboral.

## **Capítulo III. Contexto social, político y económico en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres**

### **INTRODUCCIÓN**

El presente capítulo tiene el propósito de abordar el devenir histórico del papel de las mujeres en la sociedad mexicana, de forma más específica puntualizar en cómo se ha dado una serie de procesos y transformaciones en el estado que han dado pauta en el reconocimiento de los derechos laborales de la mujer como un gran avance para el combate de la desigualdad por razón género.

Es de esta manera, que en un primer momento se abordan los aspectos más relevantes en México durante el siglo XIX e inicios del siglo XX, después se identifican los cambios demográficos que ocasionaron cambios en las estructuras de las familias que dieron paso a que las mujeres asumiera un rol diferente al socialmente preestablecido.

Cabe resaltar que el caso mexicano llama la atención por la cultura patriarcal emergida desde los orígenes del estado y la propia historia nos expresa cómo se han dado estas desigualdades a nivel global, no obstante, las luchas y conquistas de las mujeres son un aspecto importante de señalar para comprender cómo ha sido todo este camino de lucha para el reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres.

Por lo tanto, al momento de abordar como se ha todo este camino para que hoy las mujeres pudieran incorporarse al ámbito laboral y hacer valer sus derechos fundamentales, necesariamente se tiene que señalar una serie de transformaciones y cambios sociales, culturales y políticos en el estado que han impactado sin duda alguna en el rol de las mujeres.

Por consiguiente, es evidente que si bien el Estado mexicano presenta avances significativos para el cumplimiento de las demandas sociales encauzadas hacia una sociedad más justa e igualitaria, de igual modo México resalta por ser un contexto geográfico sumamente heterogéneo con grandes desigualdades sociales que han desembocado en otras problemáticas aunado con las crisis económicas que el país ha tenido que enfrentar y las políticas sociales que se han implementado para amortiguar los efectos de estas.

### **3.1 La incorporación de la Mujer en el ámbito público**

Es evidente que los derechos de la mujer han sufrido vaivenes históricos, avances y retrocesos para la búsqueda de la igualdad y equidad de condiciones entre hombres y mujeres; el devenir histórico nos da muestra que el camino a esta igualdad no se ha de manera sencilla y se ha tenido que pasar por grandes transformaciones sociales para que en la actualidad las mujeres puedan desenvolverse de manera plena e íntegra dentro del espacio público.

Si bien nuestras abuelas y bisabuelas experimentaron una realidad social distinta a la del contexto actual, es inevitable no reconocer la presencia de roles y estereotipos de género que se continúan perpetuando en el rol de las mujeres.

Por lo anterior, lamentablemente México ha sido un contexto donde han exacerbado grandes desigualdades sociales, y donde históricamente las mujeres han sido excluidas de las decisiones políticas, de los asuntos públicos y como tal de todo aquello referido a la esfera pública. Un ejemplo de ello fue a mediados del siglo XIX, donde las mujeres tenían que enfrentar ciertas limitaciones de acuerdo al periodo y el tipo de sociedad que en ese entonces prevalecía (Galeana, 2014).

Si bien, la educación fue un elemento fundamental para que las mujeres pudieran acceder a los mercados de trabajo, lamentablemente estas accedían de manera distinta a comparación de los hombres; es decir, eran los hombres quienes en su mayoría se formaban académicamente (Lamas, 1996).

Sin embargo, durante este siglo, se hecho andar el proyecto liberal de nación, el cual incidió en la creación de instituciones destinadas en el desarrollo profesional de las mujeres; para ello, se comenzó a dar un mayor acceso de estas en el nivel básico, representando un avance gradual en la significancia de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos (Lechuga, Ramírez & Guerrero, 2018).

No obstante, la sociedad de esa época continuaba asociando a las mujeres a las actividades del hogar dentro del rol reproductivo que se les asumen por el simple hecho de ser mujeres, y si bien, en el occidente se estaban dando un conjunto de transformaciones políticas, sociales y económicas que influyen directamente en el papel de las mujeres.

Por lo contrario, en el caso mexicano fue mucho más tardado todo ese proceso para asumir como sociedad la libertad y autonomía que debían tener las mujeres puesto que en

esa época existía una fuerte corriente del positivismo que establecía la importancia de prevalecer a la familia como elemento fundamental para que las sociedades progresaran de manera adecuada, y dentro de esta noción no había lugar para las mujeres en las actividades productivas de la sociedad (Acevedo, 1995).

Es importante mencionar que, un rasgo específico de este periodo era el pensamiento conservador y tradicionalista de la sociedad, en donde el modelo hegemónico reafirmaba el papel de las mujeres en las actividades del hogar y una nula participación en la vida social del país (Tuñón Pablos, 1997).

En ese orden de ideas, en el Occidente se estaba dando una serie de cambios y transformaciones sociales, políticas y económicas, en donde situaciones como la ilustración y el liberalismo europeo influyeron en un nuevo paradigma que impacta de forma importante a las mujeres, incluyéndose en la educación y el trabajo y claro está que este aspecto tuvo una connotación importante en el país mexicano (Lander, 2000).

De acuerdo a como lo menciona la autora los principios liberales buscaban en ese entonces acrecentar la riqueza colonial, y para ello uno de los cambios establecidos por los funcionarios borbónicos fue el impulso a la educación de la mujer y su incorporación a la fuerza de trabajo, de esta forma se orientaba a cambios dirigidos al progreso y desarrollo social del Estado (Villacaña, 2009).

Por lo anterior, es en 1810 que el Semanario Económico de México señalaba que las mujeres podían ser educadas y además necesitaban serlo, obedeciendo la lógica del sector ilustrado que buscaba la incorporación de un rol más activo de la mujer.

Sin embargo, estas consideraciones contrariaba a este sistema patriarcal que sostiene que el papel de las mujeres era exclusivo hacia la esfera privada y estas debían obediencia y respeto a este tipo de preceptos sociales que limitaban su acceso principalmente hacia el ambiente educativo y en donde era trascendental que se diera un cambio de paradigma en cómo éstas eran percibidas socialmente, como se había dado el caso en Europa en donde las mujeres también tuvieron que pasar por un proceso complejo para poder ser reconocidas por el estado pero que ya para ese entonces era mayor su incorporación a las escuelas, a diferencia del caso mexicano (Jaiven, 2020).

Cabe resaltar, como dato histórico que las mujeres tuvieron gran participación en el movimiento de independencia y contribuyeron con las fuerzas armadas de los insurgentes, en

donde se puede apreciar como las mujeres formaban parte de las luchas colectivas para exigir el respeto a su libertad individual y justicia social frente a cualquier acto de discriminación, en donde también cada día se daba mayor conciencia de las desigualdades sociales existentes en México y las pésimas condiciones a las que estaban expuestos los sectores más vulnerables de la población.

Por lo que, es importante hacer hincapié que estas desigualdades imperaban en la exacerbación de la pobreza, la marginación y la exclusión social, aspectos que vulneran a las mujeres de manera más profunda, puesto que la cultura patriarcal predominante históricamente en México ubicaba en gran desventaja a las mujeres en relación con los hombres.

### **3.1.1 La influencia de los movimientos feministas y otros colectivos sociales**

Siendo mucho más precisos, el proceso para la conformación de un estado democrático y la promoción del ejercicio de la ciudadanía se sentó en México sin considerar a las mujeres, en donde tuvieron que pasar varias décadas para que las mujeres pudieran votar y ser votadas, como un ejemplo de desigualdad por razón de género; ya que estas estaban excluidas de toda toma de decisiones dentro de los asuntos públicos del país y arraigadas a estas consideraciones conservadoras que no concebían a las mujeres con un papel activo fuera del hogar.

Posteriormente durante los últimos años del siglo XIX e inicios del siglo XX, se desarrollaron distintas asociaciones cívicas, grupos sufragistas y movimientos feministas que buscaban darle mayor visibilidad a las necesidades de las mujeres; resaltando que estas corrientes ideológicas del feminismo fueron un punto de partida en el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las mujeres.

Puesto que, en esta búsqueda de la igualdad, ponían en tema de discusión la importancia fundamental de que las mujeres se educaran para romper con todos estigmas sociales y comenzaran a cuestionar el sistema androcentrista de México (Castaño, 2016).

En razón de ello, la gran influencia que tenía en ese entonces la Iglesia sobre el Estado acentuaba aún más que las mujeres fueran subordinadas a un papel secundario dentro del ámbito social, siendo así que el tipo de educación al que podían acceder las mujeres era más de tipo religioso, el cual reforzaba los valores y principios de la familia

conservadora. Por lo que, precisamente en ese momento histórico de México, se ratificaba la apreciación que se tenía hacia las mujeres como solamente el de esposas y amas del hogar (Gonzalbo, P., 1990).

De este modo, la presencia del conservadurismo dentro de este periodo sumó a las desigualdades por razón de género, ya que más allá de una forma del pensamiento, se concebía de manera natural como el comportamiento de los individuos del estado sentado en una base patriarcal como propia de un orden social que no daba tregua hacia la igualdad y el reconocimiento de las mujeres en la esfera pública (González, M., 1995).

Al mismo tiempo, las mujeres de élite, aquellas pertenecientes a clases acomodadas y que en apariencia gozaban de ciertos privilegios, vivían también subordinadas a esta noción de que las mujeres eran sujetas exclusivas del ámbito privado; educándose para ser buenas esposas y no cuestionar estos sistemas de valores y costumbres encasillándolas bajo dicha concepción (Bazant, J., 1989)

No obstante, a lo anteriormente mencionado y al limitado acceso que tenían las mujeres a una verdadera instrucción académica, el 2 de diciembre de 1867 entró en vigor la *Ley Orgánica de Instrucción pública* impulsada por el presidente de ese entonces Benito Juárez, en donde se funda la primera escuela de nivel secundaria para las mujeres, significando esto apenas el primer peldaño hacia el camino de la igualdad entre hombres y mujeres (Ley orgánica de la instrucción pública, 1869).

Del mismo modo se alude que los principales aciertos en materia de educación hacia las mujeres fueron a mediados del siglo XIX, donde ubica los siguientes avances:

- 1869 La Escuela Secundaria para Personas del Sexo Femenino
- 1871 La Escuela de Artes y Oficios para Mujeres de la Ciudad de México
- 1867 La Escuela Nacional Preparatoria, pidió la inscripción de mujeres

Por lo que se refiere a estos aciertos, durante estos años se generaron grandes cambios en el marco normativo de la educación, en donde se buscaba darle mayor participación dentro de la sociedad, siendo la educación esta ventana de posibilidades hacia la reivindicación de los derechos fundamentales de las mujeres (Bello K. 2007).

Otro suceso importante para esta reivindicación de los derechos de las mujeres fue el movimiento obrero de mediados del siglo XIX promovido por cientos de mujeres que reclamaban igualdad en sus derechos civiles, políticos, laborales y sociales.

Por lo que a pesar que este hecho ocurrió fuera del país mexicano, fue un evento trascendental que años después influiría en las mujeres de México para que salieran a las calles para apropiarse del espacio público y hacer llegar sus demandas sociales al estado.

De manera más concreta es en 1890 cuando se comienza a darse un mayor proceso de industrialización dentro estado, situación que incidirá en la integración de las mujeres a oficios y trabajos asalariados, que de acuerdo a Ramos se estaría dando lugar a una nueva presencia femenina en las actividades remuneradas de la sociedad (Ramos,1990).

Sin embargo, no por su incorporación dentro del sector textil sus condiciones de vida mejoraron, ya que el salario percibido no les permitía satisfacer sus necesidades básicas a pesar de las largas jornadas de trabajo que realizaban y los malos tratos a los que eran expuestas.

Posteriormente, en 1904 se fundó la Sociedad protectora de la mujer, la cual se alude como la primera organización feminista en el estado mexicano, por lo que a través de esta sociedad se impulsó la demanda al derecho al trabajo.

Si bien, las mujeres no estaban renunciando como tal a su rol de madres y amas de casa, si buscaban ampliar sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional en la esfera pública más allá de los roles de género preestablecidos (Galeana, 2017).

Por otra parte, es importante resaltar que en 1910 las mujeres representaban un treinta y cinco por ciento de la fuerza de trabajo remunerada en la ciudad de México y en donde las mujeres se concentran en actividades domésticas remuneradas o en las industrias de alimentos, del vestido y dentro de los espacios rurales en el cultivo del tabaco (Ribera, 2004).

De igual forma a inicios del siglo XX se publica la revista “Mujer Mexicana”, siendo una de las pocas revistas feministas de esa época que aborda temas como la familia, la formación académica, el trabajo y el progreso y superación de las mujeres.

En consecuencia, esta revista se convirtió en una plataforma para dar a conocer las necesidades de las mujeres, puesto que en sus distintas publicaciones establecía los principales obstáculos a los cuales las mujeres se enfrentaban; como por ejemplo el rezago académico y el alto nivel de analfabetismo de las mujeres, más en el caso de aquellas originarias de comunidades indígenas, así mismo los sistemas de costumbres y tradiciones

que daban enseñanza de un papel sumiso y abnegado por parte de la mujer (Contreras, 1904).

Quizás, uno de los avances más significativos en torno al reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres durante este siglo fue una mayor visibilidad de las mujeres dentro del ámbito público, en donde comenzaron a organizarse a través de distintos colectivos para demandar un trato digno y respetuoso en el espacio laboral, recibir el salario mínimo, el derecho a huelga, y sobre todo a recibir el mismo pago que los hombres.

### **3.1.2 La participación política de las mujeres en México**

Del mismo modo es pertinente mencionar que, así como se dieron avances significativos en lo que corresponde al ámbito laboral, también en el contexto político se dieron grandes logros. Si bien y como se comentó anteriormente en el presente capítulo, las mujeres no podían ejercer su derecho al voto y tampoco podían ser votadas, se comenzaron a visualizar cambios en materia legislativa incididos principalmente por las feministas sufragistas que exigían al estado igualdad en condiciones entre hombres y mujeres.

Es por ello, que Galeana (2014) señala que durante este periodo se extendieron las demandas de las mujeres campesinas, trabajadoras e indígenas que exigían salarios más justos, prestaciones, seguridad social y jornadas laborales que no excedieran de las 12 horas.

Mientras que, Cano (2011) estableció que en el caso de las mujeres que pertenecían a una clase social más alta, formadas académicamente, con una visión más clara de la realidad social cuestionaban al propio sistema de estas injusticias y desigualdades sociales existente.

De esta manera, buscaban que, así como los hombres participaban en los procesos electorales, las mujeres también lo hicieran de manera activa y pudieran ocupar cargos públicos para tener una representatividad de estas en los órganos gubernamentales (Rodríguez, 2009).

Bajo esas consideraciones, es en el año de 1916 cuando se lleva a cabo el primer congreso feminista de Yucatán, donde posteriormente surge el Frente Único en Pro de los derechos de la mujer que, de acuerdo con Solano (2017) comprendió el periodo de 1935 y 1939, y donde se vivía una coyuntura política profunda en el país, además de una fuerte resistencia al cambio de poder incorporar a las mujeres en la esfera pública de México.

Por lo que, el derecho al voto y poder ocupar cargos de poder en el aparato gubernamental, fueron demandas sociales que tomaron fuerza por el impulso de este colectivo, por lo que de esta manera se expresan estas desigualdades por razones de género dentro del contexto histórico de México, existiendo una predominancia masculina desde el ámbito político y sus diferentes esferas.

De esa manera y gracias a los esfuerzos colectivos de cientos de mujeres que buscaban el reconocimiento de sus derechos civiles y de su identidad ciudadana, fue en 1947 y a partir de los cambios dentro del Artículo 115 de la Constitución política que se consagró en años y años de lucha social para poder adquirir el derecho a las mujeres a votar y ser votadas dentro de las contiendas electorales municipales en el país (Oikión, 2017).

En relación con lo anterior, la necesidad de la participación política de las mujeres en México se traduce en la realización de cambios legislativos y políticas públicas que impulsen la equidad de género y consoliden la democracia del país (Fuentes, 2015).

### **3.1.3 Los factores sociales, culturales y políticos asociados a la participación laboral femenina**

Así mismo, en la década de 1950 se da una mayor expansión de la participación laboral femenina, aspecto que fue empujado por la urbanización que sufrió el país, en donde se ampliaron las oportunidades laborales, dándose un desplazamiento migratorio de comunidades rurales a espacios urbanos para la mejora de las condiciones de vida, dándose en ese momento un desarrollo estabilizador.

En virtud de lo anterior, se puede apreciar en el siglo XX como poco a poco las mujeres se van introduciendo a las actividades del mercado, sin embargo, su trabajo no era considerado especializado, además que refrendaba fuertemente los estereotipos de género en cuestión a qué actividades eran más idóneas de acuerdo a ese contexto para las mujeres y cuales no iban a dirigidas a ellas, por lo que su salario era mucho más inferior que el de los hombres aun realizando las mismas actividades.

Es importante resaltar que, así como en México, también a nivel global tuvo que darse una serie de transformaciones de índole político, económico, cultural y social para poder asumir a las mujeres fuera de la noción reproductiva de la sociedad y comenzar a reconocerlas como sujetas productivas y con un papel importante dentro del estado.

Es así que este aspecto fue incidido por el proceso modernizador que tuvo lugar a principios del siglo XX que propició cambios y nuevas reconfiguraciones en las formas culturales e ideológicas.

Otro aspecto relevante dentro del siglo XX es la noción de la constitución de un feminismo académico en Europa y que también tiene impacto en México décadas posteriores, el aporte de la académica fue la fundamentación de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres a partir del sexo biológico con el que nacen hombres y mujeres y como socialmente se les asigna actividades y roles.

Al respecto de ello; durante dicho periodo van surgiendo grandes estudiosas que a través de sus investigaciones van visibilizando la subordinación hacia lo femenino dentro de las sociedades y se le da mayor profundidad a las explicaciones de estas desigualdades.

Por lo que, en el caso mexicano la corriente feminista se comienza a apreciar después de distintos acontecimientos políticos y económicos que dieron pauta a una mayor consciencia de la realidad social por parte de los colectivos con mayor exclusión y marginación social (Benítez y Bautista, 2018).

En otro orden de ideas y de acuerdo con la literatura revisada, es en el gobierno de Porfirio Díaz donde se le da mayor alcance a un proyecto modernizador del estado, en donde la sociedad requería de manera urgente nuevas y mejores condiciones sociales, la división de las clases sociales era muy fuerte y existía una proporción de la población expuesta a la pobreza y la desigualdad social, siendo las mujeres el sector más vulnerable de atender dentro de la población.

A efecto de ello, las desigualdades sociales no dejaron de hacerse presentes, más en localidades aledañas a las ciudades urbanas, el desempleo comenzó a ir en aumento, esto afectando directamente a las mujeres quienes realizaban actividades menos tecnificadas por lo que no se encontraban capacitadas para incorporarse a este tipo de empleos.

En resumen, lamentablemente en México, así como otros países a nivel global, prevalecen grandes desigualdades sociales y por ende esto desemboca en diferencias estructurales entre las actividades a desarrollar entre el varón y la mujer.

Es de esta forma que, a través de dicha revisión, se expone todo un pasado de desigualdades en el acceso de las mujeres a los mercados de trabajos, en las instituciones académicas, en el acceso a la vivienda y a la seguridad social; así como otros aspectos más

en donde resalta el orden social de un estado patriarcal que oprime, subordina y limita a las mujeres en sus derechos fundamentales.

### **3.2 Transformaciones en las dinámicas de las familias y cambios demográficos.**

Según Teitelbaum (1987), los cambios demográficos que acontecieron en Europa alrededor del siglo XVIII, dieron pauta a una serie de cambios importantes, como en el comportamiento de la natalidad y la prolongación en los años de vida de la población, teniendo injerencia de ello en la mejora oportuna de las condiciones de vida; siendo así este un acontecimiento de gran impacto y que posteriormente tendría gran influencia en los países de América Latina.

Como resultado de estos cambios demográficos, la segunda transición demográfica modificó las estructuras y dinámicas de la familia, y en este caso un aspecto que llamó singular atención fue la extrema rapidez y el marcado descenso de la fecundidad (Teitelbaum, 1987).

Por ende, es importante hacer énfasis que esta segunda transición demográfica marcó un antes y un después en el rol que históricamente habían desempeñado las mujeres en el ámbito social, y es que las desigualdades sociales son una situación que lamentablemente han prevalecido dentro de nuestra sociedad.

De esta forma, se produjo un cambio significativo en el comportamiento de las variables demográficas, particularmente en aspectos como la fecundidad, la disolución de la familia y de las uniones, la expansión de los nacimientos fuera del matrimonio y la postergación del primer hijo. Estos y otros factores diferenciaron claramente este proceso de la primera transición demográfica (Alcañiz, 2008).

Alcañiz (2008) también destaca que, en este contexto, son las mujeres quienes a menudo enfrentan mayores desventajas estructurales. Estas desventajas se derivan de relaciones de desigualdad y estereotipos de género que históricamente han restringido su acceso al mercado laboral.

Por otra parte, Según Silverstone (1996), los hogares son espacios donde las personas identifican los sistemas jerárquicos de autoridad y sumisión entre hombres y

mujeres, influenciando su posición en diversos ámbitos sociales, religiosos, económicos y políticos (p. 64).

En este contexto se generan (y se afianzan) pautas de subordinación femenina, fenómeno que ocurre simultáneamente con otros, como la separación de las esferas de actividad entre los sexos, enmarcada en una rígida división de roles que suponen la existencia de asimetrías relacionales entre hombres y mujeres (Salles, 1998).

Según la literatura demográfica, la primera transición demográfica describe el proceso del comportamiento demográfico que experimentaron particularmente los países de Europa Occidental. Este fenómeno se caracterizó por altas tasas de natalidad y mortalidad hacia otros con baja natalidad y mortalidad, a medida que sus economías transitaron de sistemas preindustriales a unas altamente industrializados (Thompson, 1929).

Por consiguiente, fue la segunda transición demográfica de manera concreta que sentó las bases para la apertura laboral de las mujeres, en donde se determina que los aspectos más destacables de este proceso, fueron la caída de la fecundidad apoyada de las políticas de población que incorporaron los gobiernos, el aumento del porcentaje de nacimientos fuera del matrimonio, el incremento de la edad media de matrimonio, el aumento de la cohabitación y la procreación dentro de las uniones consensuadas, expandido en los años 70s y 80s (Lesthaeghe, 1994).

En ese mismo orden de ideas, Lesthaeghe (1983) señala que, uno de los efectos más significativos en el comportamiento demográfico de la población, ha sido el aumento en el acceso de las mujeres a la educación, aspecto que incidió en una mayor participación laboral, en donde los gobiernos contribuyeron en otorgarles mayores herramientas para que estas pudieran desarrollarse de manera satisfactoria dentro del ámbito laboral.

Por lo anterior, otros factores que también permitieron acrecentar la participación femenina en el mercado de trabajo fueron sobre todo de tipo sociodemográfico, tales como la disminución de la fecundidad, el incremento en la edad a la unión y al primer hijo y la incidencia de las separaciones y divorcios, así como los cambios en los roles de género que han posibilitado un cambio social en la concepción de las actividades que la población femenina puede desempeñar dentro de la sociedad mexicana (Rendón, 2004).

En síntesis, la creciente participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad ha sido coadyuvante por la mejora sustancial de sus indicadores demográficos,

particularmente en aquellas zonas geográficas donde se empezó a apreciar un mayor crecimiento y desarrollo económico.

Por lo tanto, el cambio demográfico tuvo una connotación importante en la población femenina, aspectos donde se destaca la reducción de la tasa global de natalidad (que pasó de 2.9 a 2.4 hijos por mujer, entre 1999 y 2010) cercana al nivel de reemplazo en el último año y el significativo aumento de la esperanza de vida al nacimiento con 77.3 años, la cual se coloca por arriba del promedio nacional de 74.3 años (CONAPO, 2014).

### **3.2.1 El impacto de los programas de planificación familiar en la dinámica de las mujeres**

Para comenzar, Lesthaeghe (1995) establece que, la dinámica reproductiva femenina responde directamente al aumento del nivel de escolaridad de las mujeres y por consecuencia a una mayor representación de estas en el mercado laboral.

De esta forma, la relación existente entre la Tasa Global de Fecundidad (TGF) y el nivel de escolaridad de las mexicanas es evidente cuando vemos que, en el caso de las mujeres sin escolaridad o con primaria incompleta, este indicador se ubica en 3.2 hijos por mujer, esto es, por arriba de la media nacional; mientras que, es de sólo 1.9 hijos por mujer (inferior al nivel de reemplazo), en mujeres con educación media superior y superior (INEGI, 2010).

Cabe hacer énfasis, que en México los programas de planificación familiar tuvieron un gran peso en rol que las mujeres habían desempeñado con anterioridad, ya que desde la apreciación social la función principal de las mujeres era la de materner y al momento de tener acceso a métodos anticonceptivos, se postergó la llegada del primer hijo, lo que propició que se dejara de enrolar a las mujeres como procreadoras de vida y responsables del hogar y estas comenzaran su inserción en los mercados de trabajo.

En este sentido, la incorporación de políticas de planificación familiar y anticoncepción parcialmente permitieron en algunos lugares reducir las tasas de fecundidad, sobre todo en las grandes ciudades. Aunado, de igual forma a las corrientes feministas de los años 70s y 80s incidieron en posicionar a las mujeres no solo en su rol reproductivo dentro de la familia y la sociedad.

Sin embargo, sin duda alguna una de las principales razones de los cambios en la fecundidad en México a partir de 1970 fue la ley general de población de 1974, la cual, a diferencia de las leyes de población previas que se habían dado en el contexto mexicano, buscaban disminuir los niveles de fecundidad de la población.

Por consecuencia, ello resultó en una mayor difusión de los programas de planificación familiar y del uso de los métodos anticonceptivos como objetivos prioritarios en los planes nacionales de desarrollo, en donde lamentablemente no se tuvo una concepción general de las desigualdades sociales de los entornos rurales.

Para ello, si bien el aumento en el uso de métodos anticonceptivos fue un primer paso en la reducción de la fecundidad en el caso mexicano, distintos estudios determinan que la escolaridad de las mujeres fue el factor decisivo en la reducción del número de hijos que se tienen.

Por lo que al pasar una mayor cantidad de años estudiando, las mujeres tienden a posponer el nacimiento del primer hijo y de la primera unión; no obstante, en el caso de esta última, cabe recalcar que las uniones a edades tempranas se siguen suscitando.

Por lo anterior, el determinante de mayor peso en el descenso de la fecundidad sigue siendo la educación de las mujeres; aspecto que termina siendo sumamente complejo en las comunidades rurales donde se evidencia gran marginación social y por ende un alto nivel de analfabetismo en las mujeres.

A su vez, también cabe mencionar que, otro de los factores que tienen injerencia en la reducción de la fecundidad fue la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Por otra parte, una de las consecuencias del descenso de la fecundidad en México es que las mujeres pueden permanecer más tiempo insertas dentro del mercado de trabajo; ya que sus salidas estaban precisamente marcadas por el nacimiento del primer hijo.

Y así mismo, el descenso de los nacimientos en el país ha ido transformando gradualmente la estructura de la población, lo cual eventualmente nos llevará hacia un problema de envejecimiento poblacional; no obstante, por el momento se cuenta con una estructura joven, por lo que se cuenta en México con un bono demográfico (Ávila, Hernández & Narro, 2014).

Bajo ese tenor se puede establecer, que la ley general de población del 1974 tuvo un gran impacto en cuanto a la reducción de la fecundidad, todo ello derivado de un mayor uso de métodos anticonceptivos y del aumento de la escolaridad de las mujeres.

Sin embargo, en algunos casos, dicho control sobre los nacimientos fue impuesto por médicos a través de la violencia obstétrica o de las esterilizaciones que hacían a las mujeres sin su consentimiento, lo que en esencia constituía una violación a sus derechos sexuales y reproductivos.

Si bien, el panorama general en México presenta bajos niveles de fecundidad, en donde dicha realidad esconde una gran heterogeneidad espacial, pues aún existen diferencias muy marcadas en la fecundidad de los contextos rural-urbano, por lo que, se debe seguir trabajando para que las mujeres de regiones rurales cuenten con un mayor acceso a métodos anticonceptivos.

Por lo anterior, ha sido todo un proceso la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo a partir del comportamiento demográfico de la población; no obstante, es importante señalar que si bien los aspectos antes mencionados han contribuido para que las mujeres salieran del espacio privado del cual históricamente se les había asignado; también es importante ponderar que cada sociedad vivió de manera muy particular este tipo de aspectos, más en los contextos rurales por el nivel cultural, su sistema de usos y costumbres y las carencias sociales presentadas en el entorno.

### **3.3 Transformaciones en el mercado laboral y cambios en la participación laboral femenina en México.**

De acuerdo con el Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo: en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, pero en la actualidad el número se ha incrementado a 35<sup>1</sup>.

Por ende, los años 70s fue una década marcada por cambios económicos y sociodemográficos, que tuvieron una repercusión importante en la dinámica de los mercados de trabajo.

---

<sup>1</sup> Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y 2000.

Dicho lo anterior y de acuerdo con la literatura revisada se concibe un agotamiento del modelo de desarrollo estabilizador que se había dado sexenios atrás, por consiguiente, las crisis económicas y las políticas neoliberales ejecutadas para mitigar el colapso económico que se estaba viviendo exacerbaron aún más en las desigualdades sociales frente a un desempleo masivo y una inestabilidad económica.

De acuerdo con el gráfico 1 se muestra la tasa de participación económica femenina en 1970. Donde se observa la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población total mayor de 12 años, corresponde al número de personas económicamente activas por cada 100 personas.

En 1970 puede apreciarse cómo la participación femenina apenas alcanzó entre el 15 y el 30 por ciento, por arriba de la media nacional, en tan sólo seis entidades, que comparada con la participación masculina (Véase, gráfico 2) fue entre 70 y 80 por ciento en 17 entidades, por arriba de la media nacional, la mayor tasa la registró Quintana Roo y la menor Baja California (Escamilla y Santos, 2003).

Este comportamiento permite comprobar que, a raíz de los cambios sociodemográficos y los cambios en las dinámicas de las familias, se comenzó a experimentar un aumento en la tasa de participación femenina, tomando en consideración cómo influye el espacio geográfico y sus condiciones para que se dé un mayor o menor acceso a las actividades económicas.

En contraste, con la tasa de participación femenina en 1970, en el caso de los hombres se aprecia una tasa de participación mucho más homogénea en todas las entidades federativas; siendo evidente la enorme brecha laboral entre ambas tasas, expresando de esta forma la incidencia de los roles tradicionales de género en México.

Por lo que, se puede inferir que, a pesar de existir un crecimiento significativo en la participación laboral femenina, este históricamente siempre ha sido menor a comparación que la participación masculina, además que mucho más inestable.

Del mismo modo, es importante resaltar que el mercado de trabajo ha evolucionado radicalmente en las últimas décadas; la participación de las mujeres en los empleos ha pasado de ser del 16.4% en los años 70s, a 42.9% para el año 2016.

Tomando en consideración lo anterior, estos cambios son resultado propiamente de la transición demográfica, es decir, transformaciones en la estructura de la población por

edad y sexo, así como reducciones en la fecundidad y tasas de mortalidad (Rodríguez, 2019).

Por lo que, a partir de estos cambios en la estructura de la población y así mismo transformaciones de roles de género dentro de las familias, se puede evidenciar un aumento significativo de las mujeres en el mercado de trabajo.

De igual manera, la participación de las mujeres en el mercado laboral varía según la localización geográfica, en relación con las tradiciones culturales, las oportunidades laborales y los esfuerzos políticos por coadyuvar a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo (Carrasco Bengoa, 2004).

En cuanto a los principales factores asociados a las transformaciones dadas en la estructura del mercado se le atribuye principalmente al aumento de la población económicamente activa (PEA) y sobre todo los cambios dados en las políticas económicas por parte de los exmandatarios (Vázquez, Gallardo & Martínez, 2021).

Finalmente, visto que estos cambios en el mercado laboral de los que se han hecho mención durante el presente capítulo han conllevado sin duda alguna a una evolución significativa en la participación laboral femenina y esto a su vez ha impactado de forma positiva en el crecimiento y desarrollo económico del país.

### **3.3.1 Cambios en las legislaciones y acuerdos en el contexto internacional para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres**

A efecto de lo anterior, uno de los factores que influyeron en el aumento de la fuerza laboral femenina fue la educación, uno de los derechos universales de la ciudadanía y que encuentra sentado dentro de la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que, de acuerdo con diversos autores coinciden que el acceso de las mujeres a la educación superior fue entre la década de 1940 y 1950; aunado con la incorporación de la Ley general de educación en 1970, que estableció la necesidad de incorporar a las mujeres al ámbito educativo, buscando eliminar las inequidades de género del pasado, por lo anterior en el capítulo II. Del ejercicio del derecho a la educación, se hace mención:

**Artículo 5.** Toda persona tiene derecho a la educación, el cual es un medio para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus conocimientos, capacidades,

habilidades y aptitudes que le permitan alcanzar su desarrollo personal y profesional; como consecuencia de ello, contribuir a su bienestar, a la transformación y el mejoramiento de la sociedad de la que forma parte.

El Estado ofrecerá a las personas las mismas oportunidades de aprendizaje, así como de acceso, tránsito, permanencia, avance académico y, en su caso, egreso oportuno en el Sistema Educativo Nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las instituciones educativas con base en las disposiciones aplicables.

Toda persona gozará del derecho fundamental a la educación bajo el principio de la intangibilidad de la dignidad humana<sup>2</sup>.

Cabe resaltar que, la educación ha jugado un papel muy importante para que las mujeres fueran teniendo mayor representatividad en el ámbito laboral y así mismo, esto fungirá para ir disminuyendo el comportamiento de las brechas de género en la sociedad.

De esta manera, es importante hacer énfasis en cómo la educación ha sido variable socioeconómica con mayor significancia en la disminución de la fecundidad; en donde una mayor escolaridad representa una mayor autonomía en la toma de decisiones de las mujeres.

Otro acontecimiento importante de señalar, fue la IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el año de 1995, que marcó un parteaguas para la igualdad y la equidad de género en la agenda internacional.

Algunas de las tendencias que se observaron durante eso en materia de educación fue, que:

- El incremento en la incorporación y permanencia de las mujeres en el sistema educativo no ha sido condición suficiente para su participación, en igualdad de condiciones respecto de los hombres, en los mercados de trabajo.
- Un mayor alcance educativo no ha garantizado, necesariamente, más oportunidades de acceso a puestos de mando y de decisión.
- Contar con el mismo nivel educativo que los varones no significa tener el mismo acceso a los mismos puestos ni al mismo ingreso

---

<sup>2</sup> Ley General de educación [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5573858&fecha=30/09/2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573858&fecha=30/09/2019)

- La división sexual del trabajo ha resistido el incremento en años de escolaridad de la población femenina y su participación en los mercados de trabajo.

- Por tanto, la doble jornada, laboral y doméstica, incluso para mujeres con alta escolaridad, sigue siendo la norma y no la excepción (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer; 1995).

En virtud de lo anterior, garantizar los derechos humanos de las mujeres y poder acceder en condiciones igualitarias en los diferentes ámbitos de la sociedad, fueron reconocidos en varias conferencias mundiales, como la III Conferencia sobre la Mujer de Nairobi (1985), la Conferencia de Derechos Humanos celebrada en Viena (1993), la Conferencia de Población de El Cairo (1994), la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague (1995) y la IV Conferencia sobre la Mujer de Beijing (1995); donde estos debates a nivel internacional incidieron en una mayor consciencia de las dificultades sociales a las que las mujeres se encontraban expuestas constantemente (León, 1996).

Por lo anterior, el estado mexicano ha incorporado diversas políticas públicas en la última década en pro de refrendar sus compromisos a nivel internacional (Véase, tabla 1), ya que el tema del reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres se ha vuelto un tema de la agenda pública.

En ese tenor, las distintas agendas internacionales han dado pauta para los parámetros a seguir para garantizar sociedades más equitativas e igualitarias, así mismo el posicionamiento de las mujeres a través de estas conferencias a nivel internacional significan un gran avance para que puedan ser reconocidas como sujetas activas de la sociedad.

*Tabla 2. Conferencias internacionales que abordan a la mujer como eje central*

<p><b><i>Primera Conferencia en México sobre Mujeres y Desarrollo de las Naciones Unidas (1975)</i></b></p>	<p>Se formularon recomendaciones sobre acciones y medidas que debían ser implementadas para lograr la plena igualdad y participación de la mujer en la vida social, política, económica y cultural. Los ejes temáticos de las conferencias fueron la igualdad, el desarrollo y la paz.</p>
	<p>Se aprobó un Programa de Acción para la</p>

<b><i>Segunda Conferencia de Mujer y Desarrollo de las Naciones Unidas (Copenhague, 1980)</i></b>	segunda mitad del Decenio cuyo objetivo esencial consistía en evaluar el desarrollo del Decenio para la Mujer, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.
<b><i>Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).</i></b>	Se aprobaron “Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000”, lo cual conectaría con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b><i>Celebración de la Cumbre de Derechos Humanos (Viena, 1993)</i></b>	Se promueve, una vez más, la plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, social y cultural, en aras de la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.
<b><i>Conferencia sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994)</i></b>	Se hizo un reconocimiento a la lucha de los movimientos feministas desde el desarrollo, inspiradores en sus reivindicaciones y en su construcción teórica de la integración de los temas de Género en el Desarrollo.
<b><i>Cumbre del Milenio de la ONU (2000)</i></b>	El Objetivo 3 de los ODM: Buscaba “promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”. La meta del objetivo era eliminar las desigualdades entre los géneros.

**Fuente:** Elaboración propia (2022), en base a X Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres de 2018.

Del mismo modo, existen también acuerdos a nivel internacional donde el eje principal es la población, como el caso del consenso de Montevideo, el cuál es un acuerdo internacional en materia de población y desarrollo, que da seguimiento a compromisos pactados en la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo aplicados a América Latina y el Caribe.

En donde se busca incorporar elementos suficientes para la implementación de políticas que permitan garantizar el ejercicio de los derechos humanos, donde uno de los principales ejes que resaltan es la importancia como la salud sexual y reproductiva de las mujeres, como un derecho universal y reconocido de igual manera en la constitución política de los estados unidos mexicanos (CEPAL, 2014).

Por lo que, resulta sumamente relevante que a partir de este tipo de acuerdos se consolide la necesidad de generar cada vez mayores oportunidades para las mujeres, desde el reconocimiento y respeto a su dignidad humana, a través de diversas estrategias y líneas de acción emanadas desde los organismos internacionales.

De acuerdo con tabla 3, se pueden identificar como estos temas prioritarios tienen concordancia con otras agendas internacionales, que trazan de igual forma la ruta para el logro de acciones desde un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género y sobre todo el respeto hacia la interculturalidad de las naciones, teniendo muy claro reivindicar el papel de los estados para que absolutamente toda la población goce de los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de diferenciación alguna.

*Tabla 3. Agendas internacionales*

<b><i>Temas Prioritarios</i></b>	<b><i>Acciones</i></b>
<b><i>Derechos, necesidades y demandas de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes</i></b>	Garantizarle oportunidades para tener una vida libre de pobreza y de violencia, sin ningún tipo de discriminación. Invertir más en juventud, especialmente en educación pública, así como implementar programas de salud sexual y reproductiva integrales y dar prioridad a la prevención del embarazo en la adolescencia y eliminar el aborto inseguro, entre otras.
<b><i>Envejecimiento, protección social y desafíos socioeconómicos</i></b>	Formular políticas con enfoque de género que aseguren un envejecimiento de calidad; incorporar a las personas mayores como foco prioritario de los programas públicos y ampliar los sistemas de protección y seguridad social.
<b><i>Acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva</i></b>	Promover políticas públicas que aseguren que las personas puedan ejercer sus derechos sexuales y tomar decisiones al respecto de manera libre y responsable, con respeto a su orientación sexual, sin coerción, discriminación ni

	<p>violencia y garantizar el acceso universal a dichos servicios.</p>
<p><b><i>Igualdad de género</i></b></p>	<p>Cumplir con el compromiso de incrementar los espacios de participación igualitaria de las mujeres en la formulación de las políticas en todos los ámbitos del poder público; hacer efectivas las acciones preventivas que contribuyan a la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, y garantizar la corresponsabilidad del Estado, el sector privado, la comunidad, las familias, las mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, integrándolo en los sistemas de protección social.</p>
<p><b><i>Migración internacional y la protección de los derechos de todas las personas migrantes</i></b></p>	<p>Garantizar la plena inclusión de todos los asuntos relacionados con este fenómeno en las agendas y estrategias mundiales, regionales y nacionales para el desarrollo post-2015, brindar asistencia y protección a las personas migrantes, respetando cabalmente sus derechos, y promover la suscripción de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social que incluyan a los trabajadores migrantes.</p>
<p><b><i>Relación con la desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad ambiental</i></b></p>	<p>Construir territorios más articulados y cohesionados, mediante el diseño y ejecución de planes de gestión urbana con una visión centrada en las personas, y planificar el desarrollo territorial con perspectiva de derechos humanos y de género.</p>

<p style="text-align: center;"><b><i>Pueblos indígenas, interculturalidad y derechos</i></b></p>	<p>Respetar las disposiciones de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, así como las del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), exhortando a los países a ratificar. Asimismo, se insta a garantizar los derechos territoriales de los pueblos indígenas y a prestar especial atención a su movilidad y desplazamientos forzados y desarrollar políticas que permitan el consentimiento libre e informado en los asuntos que les afecten.</p>
--	---

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del Consenso de Montevideo, 2014.

Es así, que un aspecto fundamental de estos acuerdos a nivel internacional, es que permiten reflexionar en el diseño de políticas públicas y acciones para el combate de la pobreza, la exclusión y las desigualdades que persisten a nivel global, reconociendo problemáticas sociales que históricamente han estado presentes en la sociedad.

Así mismo, la inclusión de las mujeres a través de un rol más activo en la sociedad, las ha posicionado en un nuevo orden social, en donde la reformulación de políticas públicas con perspectiva de género son también retos que sostiene la agenda 2030, dando pauta para que estas estrategias tengan impacto en las políticas públicas de nuestro país.

En la misma línea argumental, otro aspecto a resaltar fue la importancia que tuvieron los programas sociales a nivel nacional para incidir en la participación laboral y el empoderamiento femenino, estos programas han surgido como alternativas de solución para el combate de las desigualdades por razón de género en México.

Al mismo tiempo, el posicionamiento del gobierno mexicano al equiparar a la fuerza de trabajo de mejores condiciones laborales, ha sido un gran desafío puesto que los cambios de gobierno no permitían que en muchos casos se le diera un adecuado seguimiento a los programas y políticas sociales.

Ejemplo de estos compromisos por parte del aparato gubernamental, fue en el sexenio de Luis Echeverría quien echó a andar una serie de políticas sociales:

- ✧ Derechos laborales (Creación del Infonavit y del Fonacot).
- ✧ Creación de actividades agroindustriales.
- ✧ Establecimiento de Programas integrales de Desarrollo rural.

- ◇ Crecimiento de la oferta pública educativa en todos los niveles y de la infraestructura de salud (Herrera, 2009).

Por consiguiente, se puede observar los distintos programas y políticas sociales que han surgido desde los años 50s hasta las 2000 (Véase, tabla 4).

*Tabla 4. Programas para el combate de la desigualdad de género en México (1950-2000)*

<b>Programa</b>	<b>Presidente</b>	<b>Objetivo</b>
<i>Programa de Bienestar rural</i>	Adolfo Ruiz Cortínez (1953)	Desayunadores de niños, jardines infantiles, talleres de costura, cocina y clubes de madres para que las mujeres adquirieron conocimientos de puericultura y economía doméstica.
<i>Programa de unidades agroindustriales de la Mujer</i>	Luis Echeverría Álvarez (1970-1976)	Empleo y autoempleo femenino en unidades agroindustriales.
<i>Reforma educativa</i>	Luis Echeverría Álvarez (1970-1976)	Instauración de la enseñanza educativa hacia las mujeres.
<i>Ley General de Población</i>	Luis Echeverría Álvarez (1974)	Control de la natalidad. Este programa fue el camino para la emancipación de las mujeres en los siguientes años.
<i>Programa de Planificación Familiar</i>	José López Portillo (1978)	Decremento de los niveles de mortalidad materna e infantil, fecundidad promedio.
<i>Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo</i>	José López Portillo (1980)	Se implementaron talleres de capacitación productiva, permitiendo a las mujeres alejarse de su rol reproductivo.
<i>Programa Mujeres en Solidaridad</i>	Carlos Salinas de Gortari	Participación de la mujer en el trabajo comunitario como vía para el combate de la pobreza
<i>Programa Nacional de la</i>	Ernesto Zedillo	Lograr que las mujeres participen

<b><i>Mujer Alianza para la Igualdad (Pronam)</i></b>	(1996)	plenamente y en igualdad de condiciones en los distintos ámbitos de la sociedad.
<b><i>Pronasol</i></b>	Ernesto Zedillo 1997	Aumentar el capital humano canalizando los apoyos a través de las mujeres
<b><i>Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) Pro equidad (2001-2006) Pro igualdad (2009-2012)</i></b>	Vicente Fox (2001)	Adoptar la transversalización de políticas para la igualdad y equidad de género en las distintas entidades federativas, en virtud de IV conferencia internacional de la Mujer en Pekín en 1995.

**Fuente:** Elaboración propia en base a Tepichin, A. (2010). Política pública, mujeres y género.

A partir de la presente tabla, se puede apreciar cómo a partir de la década de los 50s el gobierno mexicano refrendó su compromiso hacia las mujeres, a través de diversas estrategias que permitieron que las mujeres fueran ganando espacio en la esfera pública, un ejemplo de ello fue la obtención del voto femenino (Galeana, 2014).

En virtud de ello, la población objetivo de la mayoría de estos programas fueron mujeres que habitaban en los espacios rurales, lugares en donde históricamente han exacerbado las desigualdades sociales, la marginación y la exclusión social, motivo por el cual se ha buscado dotarlas de distintas herramientas para que estas puedan salir de la precariedad en la que han vivido durante largos años y que las han posicionado en un alto nivel de vulnerabilidad (García et al., 2019).

No obstante, en dicha década se tenía muy poca noción de la perspectiva de género, por lo que se puede establecer que dichos programas iban más encaminados al asistencialismo y no como tal a modificarlas condiciones propias de las mujeres para una mejor calidad de vida, puesto que el nivel patriarcal de ese entonces continuaba visualizando a los hombres como los principales proveedores del hogar y los máximos agentes productivos del hogar.

A la postre de esto, los programas que sí estuvieron encaminados a la capacitación de mujeres en actividades productivas del sector económico representaron un acierto del

Estado para facilitar su inserción laboral y dotarlas de los elementos necesarios para desarrollarse plena y satisfactoriamente en los mercados de trabajo. Esto contrasta notablemente con aquellos programas creados para reforzar y normalizar comportamientos asociados a los roles de género, percibiendo a las mujeres como sujetos de asistencia social y no como agentes productivos (Damián, 2007).

Sin embargo, algunas administraciones centralizaron a las mujeres como una fuerza de trabajo precaria y mal remunerada, sin buscar en ningún momento la igualdad de condiciones laborales con los hombres. De esta forma, se continuaron reproduciendo programas sociales que subestimaban la contribución económica de las mujeres al ingreso familiar del hogar.

Por otro lado, hay quienes determinan que fue hasta finales de los 70s, que por primera vez los programas sociales buscaron una igualdad de condiciones genuina, visualizada primero desde una igualdad jurídica, dando paso a la creación del Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo dependiente del Consejo Nacional de Población (Conapo), que proponía un repertorio de estrategias para cambiar la condición social de las mujeres (Mujeres, I.N, 2012).

Cabe resaltar que en décadas posteriores los gobiernos comenzaron a incorporar más a las mujeres dentro del diseño de programas y políticas públicas direccionadas al desarrollo de estas, de manera más tangible, teniendo como antecedentes las experiencias pasadas de programas sociales que no tuvieron los resultados esperados por el estado.

También como un acontecimiento trascendental se puede señalar como a inicios del 2000 y con una transición política que experimentaba el país, se da la creación del primer Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) publicado el decreto para su creación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de enero del año 2001, donde se establece:

... El gobierno de México asume la obligación y el desafío de incorporar y utilizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos de las mujeres en el interior de cada una de las dependencias y entidades... El reto es visibilizar la discriminación y la injusticia contra las mujeres, que impiden el desarrollo armónico de las instituciones, para propiciar cambios permanentes que garanticen la equidad como un instrumento de eficiencia y productividad.

(INMUJERES, Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal, 2006).

Posteriormente, con la llegada de este instituto, se dio mayor énfasis en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, buscando dejar de encasillar a las mujeres de su rol reproductivo dentro de la sociedad.

Por consiguiente, los siguientes años fueron de prestar mayor atención en el diseño y formulación de políticas públicas encaminadas a la igualdad de género desde diferentes enfoques.

Sin embargo, todavía los estudios en materia de género no se les daban la importancia, que hoy en día tienen, por lo que no había diagnósticos más concretos de la realidad social que vivían las mujeres de acuerdo a su contexto social, político y económico, generando una visión bastante robusta e institucional de los programas sociales, alejados de las verdaderas necesidades y demandas de esta población.

### **3.4 Crisis y reestructuración del modelo económico y su impacto sobre el mercado laboral**

El mercado laboral en México se ha caracterizado por una reestructuración económica durante los ochenta y principios de los noventa que ha venido presentando características comunes en una fuerte diferenciación en términos de remuneraciones, o una diversidad de ocupaciones por género, inestabilidad en las relaciones laborales y diferenciales condiciones de acceso al trabajo.

Por lo que dichas situaciones han sido derivadas del impacto causado por las recientes políticas neoliberales y las constantes crisis económicas tanto nacionales como internacionales, que han contribuido a una mayor desigualdad social.

Por ello, las zonas que han sido más afectadas por la reestructuración económica, derivada del proceso de globalización son las grandes áreas metropolitanas del país, que han experimentado una rápida desindustrialización y una expansión del sector terciario tanto en el comercio como en los servicios (Aguilar y Escamilla, 2000)

Por lo que, es partir de esta década de los años 80s, se comienzan a implementar diversos programas de reajuste estructural para la búsqueda de nuevas estrategias

estabilizadoras; no obstante, a ello, estas decisiones de orden político provocaron una desaceleración de la economía y condujo a un deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población.

Al mismo tiempo, se alentó la apertura comercial y la privatización de las empresas estatales como medio para mejorar el desempeño económico. Todo esto causando una enorme disminución en la intervención del Estado y por consiguiente a un mayor fomento del capital y la inversión privados, así como de las empresas transnacionales (Bakker, 1994 y De la Garza, 1996).

En ese tenor, la década de los años 80s implicó grandes repercusiones negativas en el desarrollo social y económico del país, así mismo diversos estudios sobre los niveles de pobreza y la distribución del ingreso señalan también retrocesos en los niveles de bienestar, así como una polarización de la estructura social durante dicho periodo, dándose a la par también distintos pactos y acuerdos a nivel internacional para salir de la crisis económica por la que pasaba el estado.

Otro aspecto que agudizó aún más esta crisis y la mayoría de estudiosos aluden que fue la principal razón de la crisis económica de los 80s, fue el aumento de la deuda externa. Datos del Banco de México (Banxico, 1983) estiman que la deuda ascendía, en 1982, año en el que la crisis económica se experimenta con mayor intensidad, a un billón seiscientos sesenta mil cien millones de pesos, de los cuales, 10,879 millones de dólares fueron pagados por concepto de intereses, situación que lamentablemente exacerbó aún más en las desigualdades sociales en el país.

Hay también quienes asumen, que la estrategia de México a partir de dicha crisis se orientó directamente hacia el mercado, en donde se buscaba una mayor competitividad de este en el exterior y una menor participación del Estado en esta toma de decisiones.

### **3.4.1 Feminización del mercado de trabajo**

En virtud de lo anterior mencionado y en la búsqueda de una reestructuración y fortalecimiento económico del país, se optó por la demanda de una mano de obra barata, que en este caso fue una mayor presencia de las mujeres dentro de las maquilas.

Por su parte, García Brígida (2001) establece que la ampliación de ofertas laborales hacia las mujeres, no fueron acompañadas de mejores condiciones laborales, ya que

continuaban insertándose en empleos mal remunerados, sin ningún tipo de seguridad social y nulas prestaciones

A diferencia de los hombres, estos se encontraban insertos en puestos mejor calificados, a la par de ellos hay estudios que determinan que fue la población femenina la más aquejada de esta crisis económica, ya que estas vivían en condiciones de gran vulnerabilidad y desigualdad social.

Por lo tanto, durante esta década y los siguientes años, se generó una gran incertidumbre social respecto al empleo, dándose cambios importantes en las formas de contratación, en el tipo de jornada laboral e imperando en una precarización del empleo, además de un mayor aumento de mujeres en el sector informal.

Bajo ese tenor, De la O (1997) señala que durante muchos años la industria maquiladora en México concentró una alta mano de obra femenina, en donde la introducción de nuevas tecnologías para el trabajo fue acaparada por los hombres.

A efecto de ello, siempre ha prevalecido una persistencia de la división sexual del trabajo, en donde los hombres son más asociados al trabajo más calificado, en contraste con las mujeres que, a pesar de un incremento de estas en el ámbito laboral, se continuó generando una gran segmentación ocupacional.

A su vez, De la O refiere que, si bien la crisis trajo consigo un enorme estancamiento económico y pérdida de empleos, también se ampliaron las desigualdades entre hombres y mujeres, proyectadas estas últimas a mayores condiciones de precariedad.

Sin embargo, aun cuando la incorporación de mujeres al mercado laboral fue más gradual en la década de los noventa, se identificó que las discrepancias por género se ubicaban en las diferencias de remuneración salarial que reciben las mujeres por debajo de la de los hombres.

En ese sentido, y a través del fenómeno de polarización, la mujer incrementó su participación laboral integrándose tanto al sector informal como a los sectores de demanda calificada.

No obstante, en la década de los noventa se asociaba el trabajo informal como complementario al no asalariado, con más propensión en mujeres de escasos recursos dado el grado de necesidad (Pacheco y Blanco, 1998).

Por otro lado, en México el desempleo masculino alcanzó niveles récord en 1995, en el caso de la inserción de las mujeres al mercado laboral, con su consecuente independencia económica, en muchas familias replanteó aspectos como la autoridad masculina, el hecho de compartir la socialización y el cuidado de los hijos, así como el aumento en la soltería, las separaciones y los divorcios (Bárcenas, 2010).

En este sentido las mujeres están sujetas a la implementación de todas las formas del trabajo flexible en diferentes sectores de la economía, entre otros: trabajo a domicilio, maquila, agroindustria asalariada y empleo a tiempo parcial (Carr y Chen, 2004).

## **CONCLUSIONES**

En resumen, la incorporación de las mujeres ha transitado por toda una serie de transformaciones sociales, políticas y económicas que han permitido que estas hoy por hoy puedan insertarse en empleos de mejor calidad, en contraste con hace décadas en donde las mujeres eran poco visibles en el terreno laboral.

De igual manera, el cambio cultural de la sociedad mexicana ha permeado en nuevas dinámicas en el interior del hogar, incidiendo en cambios en los roles de género y a su vez permitiendo que estas tengan mayor visibilidad y reconocimiento en el mundo laboral.

Así mismo, el entendimiento de la reconfiguración de los roles de género ha influido para que la sociedad asuma nuevos órdenes en el ámbito laboral favoreciendo en condiciones más homogéneas entre hombres y mujeres, aunque también representan nuevos retos y desafíos.

A la par de lo anterior, el reconocimiento y avance en materia de derecho humanos de las mujeres también ha permitido el fortalecimiento de su participación laboral que ha sido acompañado sin duda alguna a los acuerdos internacionales que han dotado a las legislaciones nacionales de mayores compromisos tanto en lo jurídico como en lo sustantivo para garantizar una igualdad de trato y oportunidades, partiendo de identificar a las mujeres como sujetas de derechos humanos.

Del mismo modo, también el presente capítulo permitió ilustrar las grandes complejidades que experimentaron las mujeres a partir de su incorporación al trabajo en las primeras épocas impulsado por el crecimiento y desarrollo urbano del país, desligando a las mujeres de su rol en el hogar para tener una mayor presencia y relevancia en el campo

laboral. Finalmente, la realidad social de las mujeres trabajadoras en México requiere mayor profundidad y especificidad no sólo en términos económicos, sino también en aquellos aspectos que se le vinculan y den mayor amplitud, en donde es necesario conocer y reconocer el devenir histórico de los derechos humanos de las mujeres y como están han transitado en diversos escenarios y procesos socio-culturales.

## **Capítulo IV. Consideraciones Metodológicas**

### **INTRODUCCIÓN**

El presente capítulo tiene como objetivo ilustrar el diseño metodológico de la investigación para el análisis de la brecha de género en el empleo a través de los factores que contribuyen o inhiben en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres en la última década en México.

Por consiguiente, en primer lugar, se detalla la pertinencia de la fuente de información a ocupar, la cual permitirá a través de la información con la que se dispone dar una aproximación más certera del comportamiento de la brecha.

Enseguida de ello, se explica la justificación de la unidad de análisis y las características sociodemográficas de la población objetivo, se definen las variables de estudio que conforman cada una de las dimensiones; y se detalla en la profundidad y temporalidad del estudio, para dar cumplimiento a los objetivos de investigación previamente establecidos en el documento.

Por consiguiente, a partir de la estrategia metodológica se busca dar seguimiento al objetivo central de investigación, que establece:

Evaluar la probabilidad de acceso al empleo asalariado y la evolución de las brechas de género en las condiciones laborales en México (2010-2022), analizando la interacción entre las características demográficas, los cambios en la estructura de la población ocupada y el marco de las políticas laborales vigentes.

A través de lo anterior, se busca explicar la evolución del comportamiento de la brecha de género en el empleo a través de los factores que determinan la participación laboral y las condiciones laborales en las que se emplean hombres y mujeres en el mercado laboral mexicano, con la finalidad de evidenciar las condiciones de inequidad y desigualdad que persisten para el acceso a un trabajo digno y decente.

#### **4.1 Fuente de Información Sociodemográfica**

Para fines del presente trabajo de investigación se utiliza como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

De esta forma, dicha fuente de información, permite observar la evolución del comportamiento laboral del país y así mismo da a conocer las características sociodemográficas y ocupacionales de la población de 15 años y más, a través de la información que se recupera de manera mensual y trimestral por parte del INEGI; permitiendo compartir datos estadísticos de tipo demográfico, económico y laboral (INEGI, 2007).

Cabe mencionar, previo a dicha encuesta el país contaba con otros instrumentos de recolección de datos para contribuir al entendimiento y análisis del contexto laboral; no obstante, con el paso del tiempo, se han dado cambios importantes en el diseño del cuestionario, con la finalidad de hacer una recuperación más amplia de los elementos del escenario laboral y aunado a los cambios y transformaciones del empleo en México.

##### ***Antecedentes***

La *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* inició su levantamiento en 2005 y es la consolidación y fusión de la *Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)* y la *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, que por más de dos décadas estuvieron proporcionando información de la población ocupada y desocupada.

A su vez, éstas encuestas son resultado de una larga tradición de encuestas en hogares que dio inicio en 1972 con el levantamiento de la *Encuesta Nacional de Hogares (ENH)* continuando en 1973; con la *Encuesta Continua de Mano de Obra (ECMO)* y posteriormente con la *Encuesta Continua Sobre Ocupación (ECSO)*; de 1983 a 2004 la *Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)* y de 1991 a 2004 la *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Tomado de ENOE presentación, consultado el 9 de octubre de 2022, en página web: <http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/enoe/doc/presentacion.pdf>

Por consiguiente, la ENOE tiene como referente conceptual básico a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para garantizar la comparabilidad internacional, así mismo se apega con las especificaciones que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el objetivo de dar un tratamiento adecuado de algunos sub universos que se encontraban entre la ocupación y desocupación.

Por otro lado, el marco muestral de la ENOE es a partir Marco Nacional de Viviendas 2002 del INEGI, construido a partir de la información cartográfica y demográfica obtenida durante el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, mientras que su tipo de muestreo es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados (INEGI, 2020).

### **Cobertura**

Por consiguiente, la unidad de observación y de muestro es la vivienda, la unidad de análisis es el hogar y como tal los residentes de la vivienda. Así mismo, la ENOE es una de las encuestas con mayor representatividad, teniendo cobertura geográfica a:

- a) Nacional
- b) Entidad federativa
- c) Ciudad
- d) Tamaño de localidad

*Tabla 5. Estructura de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*

<b>Fuente</b>	<b>Objetivo de la fuente</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Tipo de muestreo</b>	<b>Cuestionarios</b>	<b>Variables</b>
Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo	Características ocupacionales de la población Características demográficas	Mensual y trimestral	Probabilístico, bietápico, estratificado y conglomerados	Sociodemográfico Básico Ampliado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posición en la ocupación</li> <li>• Condición de la ocupación</li> <li>• Actividad económica</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Contrato laboral</li> <li>• Jornada laboral</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del portal de INEGI, 2022

De acuerdo con la tabla (4.1), se pueden mostrar aquellas variables que se ocuparan para la estimación de la brecha de género, las cuales se recuperarán a partir de la encuesta, tomando en consideración las características sociodemográficas y ocupacionales de la población ocupada; esto en virtud de los objetivos de investigación planteados, los cuales van encaminados a identificar la evolución de la participación laboral entre hombres y mujeres y posteriormente ubicar la diferenciación en las condiciones de empleo.

### **Justificación**

Por lo tanto, partiendo desde la problematización de la investigación, la fuente de datos más apropiada para los fines que se enmarcan en la presente investigación es la ENOE, ya que esta fuente constituye en uno de los instrumentos más completos para recabar información concerniente a los aspectos laborales en México.

Del mismo modo, como se ha mencionado anteriormente en el trabajo, se busca señalar la brecha de género en el empleo dentro del país, siendo la ENOE quien da la información estadística más precisa de la participación laboral entre hombres y mujeres a través de la población económicamente activa, de manera puntual aquella población que se encuentra ocupada en el mercado laboral.

De igual manera, la encuesta nos brinda datos sobre la posición en la ocupación, que, de acuerdo con la literatura revisada, se puede visibilizar cómo las mujeres se insertan en puestos de baja jerarquía en contraste con los hombres por lo que a partir de estos datos se puede corroborar o refutar la fuente teórica.

Otro propósito de ocupar dicha fuente es abordar las condiciones de empleo en la que se insertan hombres y mujeres, que sería a través de la información estadística que resalta formalidad del empleo, el tipo de prestaciones con las que cuenta y el tipo de jornada laboral, de igual manera la enoe da a conocer el tipo de sector en el que se distribuyen hombres y Mujeres, permitiendo observar si a la fecha se continúa dando una feminización de ciertas actividades económicas.

En este sentido, parte importante de la tesis planteada es hacer hincapié que la brecha de género no solamente se aprecia desde el aspecto salarial, sino también a través de otros tipos de aspectos que responden a una desigualdad por razón de género.

En ese tenor, quizás la mayor limitante del presente estudio, es que en dicha fuente de datos la parte socio-cultural no se puede apreciar del todo, pero es pertinente al momento que se dé la interpretación de los datos dar justificación que estas brechas no solo parten desde la estructura económica, sino también desde la construcción cultural que asignan roles y estereotipos a los hombres y mujeres en el ámbito social.

### **Ventajas y Desventajas de la fuente de datos**

Uno de los aspectos a resaltar de la fuente de datos, es que dentro las modificaciones que ha tenido la encuesta han sido para dar cabida a generar indicadores de género, de tal forma que a partir de los datos que se arrojan, se tiene en la actualidad un mayor conocimiento del contexto sociodemográfico de las situación y posición de los hombres y mujeres en el espacio laboral del país.

A su vez, la construcción de dichos indicadores refuerzan la racionalidad en la toma de decisiones que justifican a la política pública en el país; otra de sus ventajas así mismo, son las recomendaciones internacionales en las que se fundamenta la encuesta, las cuales con el paso del tiempo se han orientado cada vez más a establecer la necesidad de la igualdad y la equidad de género del empleo y esto termina siendo pertinente si el estado cuenta con un buen sistema de información estadística que dé a conocer el contexto laboral en el país de manera concisa.

Al respecto de las desventajas de la fuente de datos, es importante establecer que la ENOE es una de las encuestas más completas a nivel nacional y con gran antecedente histórico en México.

Dicho lo anterior, si bien, la fuente de datos cuenta con algunas limitaciones como cualquier otra fuente, termina siendo la más idónea y factible para los intereses que persigue la presente investigación de acuerdo con la información con la que dispone.

### **Temporalidad del estudio**

En lo que corresponde al análisis de los datos, este será de tipo longitudinal, ya que de acuerdo con Hernández (2003) menciona que este tipo de abordajes representa datos en puntos o periodos específicos para hacer inferencia respecto al cambio de dicho fenómeno.

Por lo que, la temporalidad de dicho estudio será 2010 y 2022, dicha temporalidad comprende a diversos eventos en el tiempo y espacio, uno de ellos es en el ámbito político con los cambios de gobierno en 2012 y 2018, ya que una de las necesidades del presente estudio es explicar cómo influye la toma de decisiones y la ejecución de políticas laborales a través de las estrategias de los proyectos nación de los gobiernos en turno.

### **Profundidad**

La profundidad del presente estudio será de tipo explicativo, ya que se busca establecer cuáles son los factores principales que influyen en el comportamiento de las brechas de género en el ámbito laboral.

Según Hernández et al. (2010), los estudios explicativos permiten ir más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (p. 84).

Así que la motivación principal del presente estudio es exponer los factores que influyen en la amplitud y/o reducción de la brecha de género en la participación laboral y las condiciones de empleo en el individuo y a su vez, determinar el impacto de la política pública sobre estos indicadores.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis refiere al parámetro principal que atañe la investigación, para este caso será a nivel individuo, a efecto de ello se observarán aquellos hombres y mujeres que participan de manera económicamente activa en el mercado de trabajo a nivel nacional.

Por lo tanto, el objetivo de analizar a dicha población, es identificar sus características ocupacionales a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el estudio de los aspectos laborales entre hombres y mujeres.

## **4.2 Delimitación de la Población Objetivo**

Los límites sociodemográficos se definen de acuerdo a la Población Económicamente Activa (PEA), la cual está conformada por la población que participa en alguna actividad económica o que ha laborado por lo menos una vez a la semana y la población no ocupada la cual se encuentra buscando empleo o se encuentra con disponibilidad para trabajar.

Al respecto de la definición de la población objetivo, solo se tomará la PEA Ocupada, hombres y mujeres entre un rango de edad de 15 a 65 años, es importante hacer hincapié que la encuesta de la ENOE incorpora a las personas mayores de 12 años y más; sin embargo, de acuerdo con el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2014, el estado incrementó la edad mínima para trabajar de los catorce a los quince años de edad.

Por consiguiente, la base teórica de la presente investigación se sustenta en las diferentes teorías del género, en donde diversas investigadoras con el paso del tiempo han ido incorporando más elementos para un mayor entendimiento de este concepto; por lo que, se comprende al género como esta construcción social que se da en la base sexual del individuo, donde socialmente se asignan comportamientos y roles, teniendo esto una connotación importante en las relaciones sociales y dinámicas laborales entre hombres y mujeres.

Es de esta forma, que Mora (2012) hace mención, que las condiciones de empleo pueden favorecer procesos de integración social o exclusión de los mercados laborales, tomando al género como categoría de análisis que permite explicar la exclusión de las mujeres, en este caso comprender los factores que determinan que estas participen menos que los hombres y en condiciones diferenciadas en el empleo de acuerdo a los aspectos que son atribuidos por las construcciones sociales de cada lugar.

A la postre de lo anterior, en el campo de la demografía se han desarrollado diversos estudios que han incorporado al género y al mercado de trabajo, ejemplo de ello, son los estudios realizados por Orlandina de Oliveira, Brígida García y Edith Pacheco.

Por lo que, dichas autoras han puesto gran énfasis en analizar la participación económica de las mujeres y hombres, a partir de buscar explicaciones puntuales en las diferenciaciones por sexo en el mercado de trabajo y profundizando en las diferentes aristas de estas desigualdades por razones de género.

Por consiguiente, estas autoras a través de analizar las características sociodemográficas de las mujeres han podido explicar los factores que facilitan o dificultan su inserción y participación laboral, así mismo, así mismo Norma Ojeda ha puesto en relieve la vinculación del género como categoría de análisis dentro del campo de estudio de la demografía para una comprensión más crítica e interdisciplinar de los fenómenos socio-demográficos desde esta vertiente.

Así mismo, de acuerdo con Reskin & Padavic (1994) mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (observado en la posición y condición de la ocupación) y la construcción del género en el trabajo que parte de las relaciones jerárquicas.

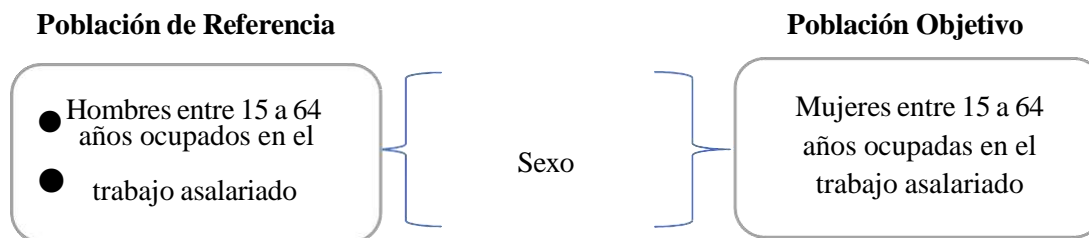
Por otro lado, de manera empírica, se puede observar de acuerdo con el índice de brecha global de género (2022) que, México aparece con una brecha de género del 76.4%, es de esta manera que, dicha brecha de género permite medir el tamaño de la brecha asociada en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.

Por lo que, ambos aspectos teóricos y empíricos dan sustento y justificación de la selección de la población de referencia, que en este caso son los hombres ocupados en el mercado, para comparar las condiciones laborales en las que se emplean en con las condiciones de empleo de la población objetivo.

Por lo anterior mencionado y de acuerdo con los objetivos de la presente investigación se analizarán a:

✧ *Mujeres y hombres de 15 a 65 años ocupados en el trabajo asalariado*

Imagen 3. Esquema Definición de la población de estudio



**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Bajo las consideraciones anteriores, se identifica en la tabla 9 las especificaciones del límite teórico-conceptual (los principales fundamentos teóricos que encaminan al estudio), el límite temporal y espacial de la población de estudio.

Tabla 6. Bases Teórico-conceptual de la población de estudio

Límite	Generalización	Especificación
<b>Teórico-conceptual</b>	<b>Teoría del género/ Teoría del Keynesianismo</b>	La base teórica del estudio, son todos aquellos enfoques que establecen la influencia de las relaciones patriarcales en el mercado de trabajo, limitando a las mujeres de las actividades productivas, aspecto perpetrado por la división sexual del trabajo y efecto de las relaciones de dominación, subordinación y exclusión en el ámbito laboral. Generando que las mujeres sean más expuestas a la precarización, a la segregación ocupacional y al asistencialismo del Estado.  Por otro lado, el Keynesianismo aborda la importancia de la intervención del Estado, donde esté interviene a través de p.p. y acciones afirmativas aunado con el trabajo conjunto de las instituciones para generar estrategias que permitan relaciones laborales más equitativas.

<b>Marco conceptual</b>	<b>OIT</b>	Recomendaciones para el trabajo decente y la incorporación de estrategias para eliminar las desigualdades por razones de género.
<b>Instrumentos</b>	<b>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)</b>	Características sociodemográficas y laborales de la población asalariada a través del cuestionario sociodemográfico y el ampliado de la ENOE.
<b>Sociodemográficos</b>	<b>Hombres y mujeres en edad de trabajar</b>	Hombres y mujeres de 15 a 64 años, ocupados en el trabajo asalariado (Sujetos que experimentan la brecha)
<b>Espacio</b>	<b>A nivel nacional</b>	Se pretende realizar una delimitación regional de acuerdo con el índice de desarrollo humano
<b>Tiempo</b>	<b>II trimestre del 2010 y 2022</b>	Se tomará en consideración el segundo trimestre de cada periodo, puesto que en términos estadísticos es el trimestre más significativo, es importante señalar que aunque en un principio del estudio, se señaló que ocuparía el 2020, posteriormente se descartó por la calidad de la información estadística, puesto que en dicho año por la contingencia sanitaria no hubo levantamiento como tal, por lo que lo que es preciso establecer que dicha contingencia es un evento atípico y como tal no es un evento que influya en la tendencia de la población ocupada en el país.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

### 4.3 Descripción de las variables de estudio

Las principales variables con las que se trabaja en esta investigación son:

#### **Variabes sociodemográficas:**

- ✧ **Edad:** Esta variable se toma en virtud que ha sido una de las más estudiadas en el país, puesto que se asocia con cambios en el estado civil y en las etapas del ciclo familiar, para fines de dicho estudio se agruparan a las edades en: Jóvenes (15-29 años), Adultas (30-49 años) y Mayores (50 y más años)

- ✧ **Estado civil:** Existen diversos estudios que señalan que la probabilidad de que las mujeres casadas participen en el mercado laboral es menor a aquellas mujeres solteras, y también variara de aquellas mujeres divorciadas o viudas.

Sin embargo, en los últimos años se ha dado una mayor presencia de las mujeres casadas y unidas en la fuerza de trabajo en el país; por lo que es de gran relevancia ocupar dicha variable de estudio, puesto que permite observar cómo ha cambiado gradualmente la posición de las mujeres en la sociedad y sobre todo resaltar el cambio de las relaciones de género desde el núcleo laboral y su incidencia en las otras esferas de la sociedad.

- ✧ **Escolaridad:** Cabe mencionar que, de acuerdo a esta variable, la mayoría de estudios asocian que la escolaridad es un factor clave para que las mujeres puedan alcanzar mejores estándares de vida y así mismo tener una mayor representatividad en las actividades económicas.

En este sentido, Arriagada (1990) señala que la población económica activa de mujeres tiene una mayor escolaridad en contraste de aquellas que no participan en el mercado de trabajo. Considerar la variable de escolaridad en el presente estudio, permitirá evidenciar que a pesar de que las mujeres cada vez se encuentran más preparadas, esto no incide directamente para que estas se ubiquen empleos bien remunerados y con todas las condiciones laborales que establece la ley.

### **Variables de Género:**

- ✧ El reto más grande de la presente investigación, es construir la dimensión del género, puesto que la mayoría de las conceptualizaciones coinciden en que el género es una construcción social que atribuye ideas, percepciones y comportamientos entre hombres y mujeres a partir de la base sexual de estos.

Si bien, dicha construcción alude a todo un proceso dinámico, histórico y cambiante, se establecen de esta manera algunas características del género de la población ocupada, vinculadas con los elementos que propiamente la literatura revisada proporciona para comprender las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, para ello las variables seleccionadas para operacionalizar esta dimensión son:

- ✧ **Sexo:** Existe una gran cantidad de investigaciones que parten de demostrar las desigualdades a través del sexo de los individuos, aunado a que, de acuerdo a la conceptualización del género, uno de los elementos esenciales para comprender las desigualdades por razones de género es la base sexual.

#### **Variables económicas:**

- ✧ **Posición de la ocupación:** Esta variable es de gran relevancia, ya que permite apreciar la posición que tienen los hombres y las mujeres respecto al empleo, ya que a través de dicha variable se observa en qué porcentaje las mujeres se ocupan en empleos por cuenta propia o en aquellos trabajos sin remuneración alguna.

Así mismo, se toma en consideración que los hombres siempre han gozado de mayor posicionamiento en el empleo en contraste con las mujeres, por lo que aprovechar dicha variable facilitara observar la evolución de la posición de la ocupación.

- ✧ **Sector de la actividad económica:** La rama de la actividad económica es pertinente de ocupar, puesto que permite observar cómo hasta la actualidad ciertas actividades económicas continúan asociándose a los roles de género, donde actividades como la industria, la construcción, transportes y gobiernos; por mencionar algunas actividades se encuentran mayormente representadas por lo hombres, a diferencia de las actividades de comercio, restaurante y servicios sociales que se encuentran altamente feminizadas. Por lo tanto, se buscará observar la brecha de género en la participación laboral de los hombres y las mujeres a partir de esta categoría, pudiendo evidenciar la influencia de los roles de género presentes en las actividades económicas.
- ✧ **Unidad económica:** Para dicha variable, se determinó la dicotomía de la formal/informal en el empleo, donde las mujeres siempre se han concentrado en la informalidad por factores que derivan mucho de las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos, buscando empleos más flexibles para empatar el trabajo del hogar.

## **Variables de las condiciones laborales:**

Cabe señalar que la revisión exhaustiva del cuestionario ampliado de la ENOE permitió localizar múltiples preguntas que permiten profundizar en el contexto de las condiciones laborales de la población ocupada.

De acuerdo con <sup>4</sup> La reforma de la ley del trabajo del 2012, estipula que las condiciones de trabajo deben ser basadas en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, donde dichas condiciones no podrán ser inferiores a lo establecido por la ley, sin ningún tipo de exclusión social.

Así mismo, los derechos humanos laborales tienen una relación estrecha con la protección laboral de las y los trabajadores, donde se reconoce el derecho a un empleo digno, seguridad social y prestaciones e sociales como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo y reparto de utilidades; prestaciones sociales que se recuperan en el cuestionario de la ENOE.

### **4.4 Propuesta Metodológica**

De acuerdo con Sampieri y Mendoza (2018), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para dar respuesta a las preguntas de investigación; por lo que el objetivo central de esta tesis es estudiar la brecha de género, con la finalidad de analizar los cambios en la participación laboral y las condiciones de empleabilidad entre hombres y mujeres de 2010 y 2020, periodo caracterizado por cambios coyunturales a nivel político.

De esta manera, la estimación de las diferencias entre hombres y mujeres en empleo se llevará a cabo a través del cálculo de las tasas de participación económica de la población ocupada de 15 años y más de edad según sexo, la distribución del porcentaje de la población ocupada y desocupada por grupos de edad, de la población formal/informal, distribución de la población ocupada por sector económico y por posición de la ocupación. Posteriormente, se profundizará en las diferencias/distancias entre hombres y mujeres dentro de sus condiciones laborales

A la par de lo anterior, se tiene considerado mostrar la población ocupada por sexo que cuenta con por lo menos con dos prestaciones sociales, que tienen acceso a servicios de salud, cuentan con contrato escrito y cumplen con una jornada laboral de tiempo completo; para destacar las características socio demográficas de hombres y mujeres con buenas

condiciones en el empleo; encaminando todos estos elementos a establecer la persistencia de las disparidades de género en el empleo en dos diferentes momentos de tiempo y que factores asociados explican su comportamiento.

### **Enfoque de la investigación**

La presente investigación se fundamenta en un **enfoque cuantitativo** con un alcance **descriptivo-comparativo**. La elección de este diseño responde a la necesidad de analizar de manera objetiva y sistemática las disparidades de género en el mercado laboral en dos momentos de tiempo.

El estudio se define como descriptivo-profundo, puesto que esta dimensión comparativa es esencial para identificar patrones de persistencia, retroceso o avance en la inserción laboral femenina tras una década de transformaciones económicas y sociales. El propósito central del estudio es la caracterización sociodemográfica de las brechas, el cuál se organiza en tres niveles:

1. **Contextual:** donde se describe el entorno demográfico de México en los años de estudio.
2. **Estructural:** donde se desglosan las características del empleo asalariado por sexo.
3. **Analítico-Comparativo:** donde se contrastan los indicadores obtenidos para determinar la magnitud de la brecha de género y su evolución en el periodo 2010-2022.

El análisis descriptivo se estructuró mediante la construcción de una matriz de variables que permite medir la brecha de género desde tres dimensiones fundamentales:

- **Dimensión Individual:** Incluye el sexo (como variable eje), la edad y el nivel educativo.
- **Dimensión Familiar:** Considera el estado civil.
- **Dimensión Laboral:** Integra la ocupación, el sector de actividad económica y la jornada laboral.

Tabla 7. Consideraciones generales para la construcción del Modelo

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Autores</b>
<b>Género</b>	Se refiere a los atributos y la construcción de relaciones disparejas a partir del sexo del individuo.	<b>Sexo</b>	<b>Desigualdad</b>	<b>Marcela Lagarde Simone de Beauvoir Martha Lamas</b>
<b>Características sociodemográficas</b>	Son los factores sociodemográficos asociados al comportamiento laboral.	<b>Edad Escolaridad Situación conyugal Contexto geográfico</b>	<b>Determinantes sociodemográficos</b>	<b>Orlandina Oliveira Norma Ojeda Brigida García Edith Pacheco</b>
<b>Condiciones laborales</b>	Es el conjunto de aspectos laborales que garantizan un trabajo digno al trabajador (a).	<b>Contrato laboral Jornada laboral Acceso a los servicios de salud Prestaciones de ley Salario</b>	<b>Vulnerabilidad Inestabilidad e inseguridad Social Brecha salarial</b>	<b>Mora Salas</b>
<b>Características laborales</b>	Alude la situación laboral de la PEA	<b>Rama de la actividad Grupos ocupacionales</b>	<b>Precariedad Laboral / Segregación Laboral</b>	<b>Del Río y Alonso Alcañiz y Mointeiro Ibañez</b>

## CONCLUSIONES

A grandes rasgos la estrategia metodológica a trabajar en el presente trabajo, establece tentativamente en los métodos y técnicas a ocupar para el análisis de las brechas de género en las condiciones laborales con el fin de tener un plan de trabajo claro y bajo esas consideraciones construir las variables de estudio que darán pauta a expresar desigualdades/brechas y/o asimetrías del mercado laboral.

A partir de delimitación metodológica, se busca mostrar la relación que tienen variables de naturaleza socio demográfica como el sexo, la edad, escolaridad y la situación conyugal en conjunto con las variables ocupacionales del trabajador (a), como el tipo de ocupación y rama de la actividad, observando su influencia en la amplitud y/o disminución de la brecha de género.

Por consiguiente, el presente capítulo traza algunas rutas de desarrollo metodológico, al igual que establece las expectativas del trabajo y que técnicas serán las más idóneas para la recabación de datos.

Así mismo, se profundizó en el alcance de nuestra fuente de datos, resaltando sus áreas de oportunidad para poder ofrecer una mirada más puntual de las brechas de género en el empleo con la información con la que se dispone y a su vez ampliar el discurso en cuestión a las recomendaciones de políticas pública que requieren información estadística más amplia de la realidad laboral.

*En este tenor, se establece que, de acuerdo al avance y desarrollo del presente trabajo de investigación, en algún momento del estudio se opte por otro camino metodológico, con la finalidad de adecuarlo de mejor forma a la explicación de nuestro objeto de estudio.*

## **Capítulo V. Características de la Población asalariada por sexo (2010 y 2022)**

### **INTRODUCCIÓN**

La caracterización del mercado laboral, específicamente de la población económicamente activa ocupada, permite destacar las condiciones laborales de las y los trabajadores, al igual que su distribución de acuerdo a la posición y condición de la ocupación, el tipo de sector económico y la unidad económica, indicadores que permiten observar las tendencias y cambios en la ocupación laboral.

En virtud de lo anterior, se mostrará las características socio demográficas de las y los trabajadores asalariados en México, entre el 2010 y 2022, esto con el objetivo de poder identificar los cambios y evoluciones que ha tenido el trabajo asalariado en la última década a través de los datos que comparte la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Como bien, se ha explicado anteriormente en los apartados anteriores, las mujeres históricamente han pasado por un proceso no lineal en su inserción y permanencia laboral; no obstante, en los últimos años ha llamado la atención el aumento de mujeres en el trabajo formal, sin embargo, existe la necesidad de explorar cuáles son los factores socio demográficos que determinan que las mujeres puedan emplearse en trabajos bien remunerado que cuenten con buenas condiciones laborales de acuerdo a lo que estipula la ley.

Para ello, se presenta en el presente capítulo una serie de indicadores contruidos a partir de la información disponible de la ENOE, donde se pretende posteriormente en el siguiente capítulo dar paso a la estimación de la brecha de género a partir de los indicadores que se muestran a continuación y así mismo en algún momento de la investigación permite evaluar la pertinencia y viabilidad de la intervención de la política pública.

Por consiguiente, dentro de los estudios de población también es de gran interés el estudio y análisis en la composición de la población en términos de empleo, con el objetivo de destacar cómo ha aumentado la población económicamente activa en la última década y los cambios demográficos que determinan cambios de gran significancia en el empleo.

Finalmente, es importante mencionar que los indicadores que se presentan, responden de forma cabal con los objetivos específicos que se plantearon en un primer momento dentro de la presente investigación, los cuales se retoman para fines del capítulo:

- ✓ Analizar las tasas de participación y ocupación laboral entre hombres y mujeres a nivel nacional entre 2010 y 2022
- ✓ Identificar las diferencias de género y su relación con las condiciones de empleo a través de mostrar las características de la estructura de la población ocupada y el tipo de factores demográficos que influyen en la brecha entre hombres y mujeres en el empleo.
- ✓ Estimar la brecha de género a partir de la calidad del empleo (jornada, contrato, acceso a seguridad social y prestaciones sociales) de la población asalariada de ambos sexos.

### **5.1 Características socio-demográficas de la población de 15 años y más en edad de trabajar**

Para comenzar, es esencial determinar algunos factores socio demográficos que influyen en la participación laboral entre hombres y mujeres, de acuerdo con la literatura revisada se señalan la edad, la escolaridad, la situación conyugal y el número de hijos como variables demográficas de gran connotación en el empleo. Si bien, de acuerdo con los datos aportados anteriormente se puede apreciar un incremento significativo de las mujeres en la PEA; sin embargo, no puede omitirse la existencia de dificultades a las que estas tienen que enfrentarse continuamente en el ámbito laboral.

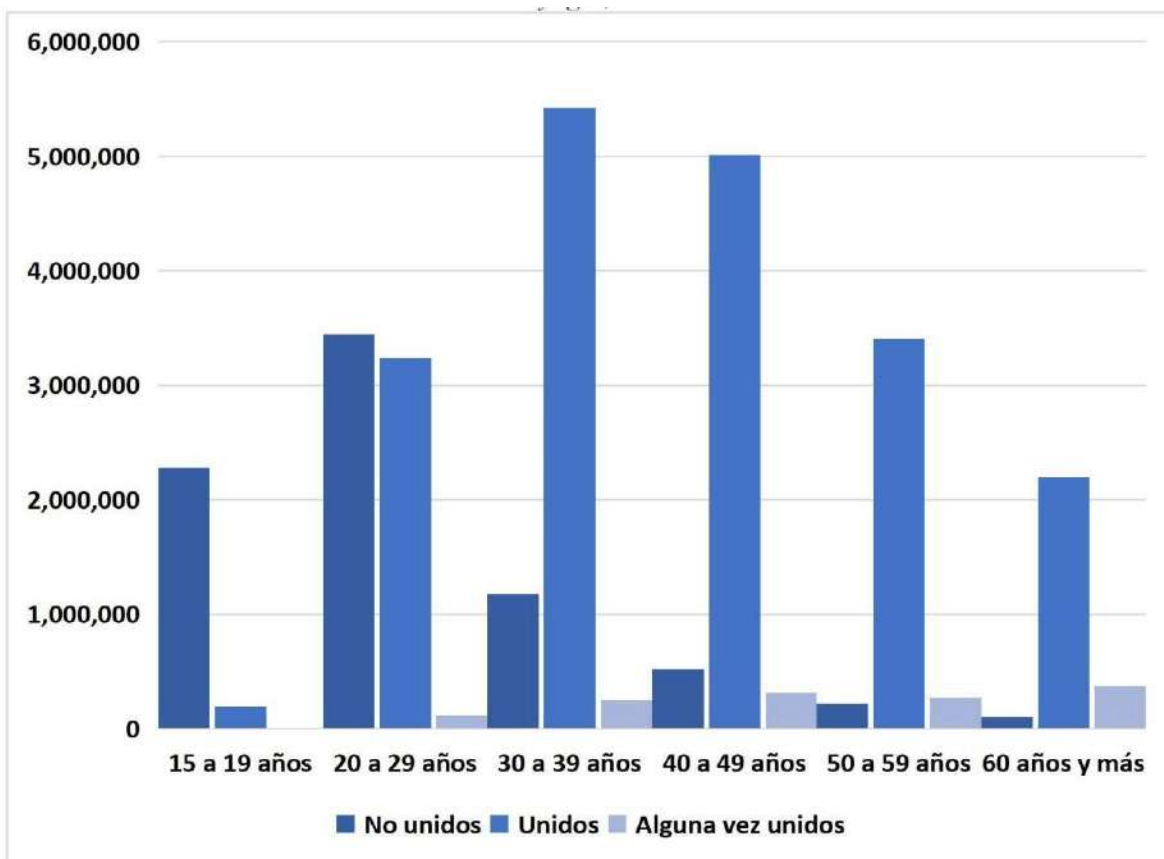
Al respecto de ello, las mujeres de extractos bajos, con presencia de hijos menores de edad y con baja escolaridad son mayormente excluidas del mercado de trabajo a diferencia de aquellas mujeres sin hijos, en edades jóvenes, que no derivan de espacios rurales y con altos niveles de escolaridad.

Por consiguiente, podemos establecer que las mujeres viven desigualdades por razones de género, son expuestas a trabajar en muchas ocasiones en las peores condiciones laborales, a percibir salarios insuficientes para su desarrollo humano. Sumado a todo lo anterior, las mujeres son también expuestas a la discriminación laboral de los empleadores al no permitirles la entrada al mercado de trabajo por sus características demográficas.

Y es que, sin duda alguna, los aspectos mencionados obstaculizan la igualdad y equidad de género en los espacios de trabajo, dando cuenta que a pesar que las mujeres formen parte de la PEA, la problemática de la brecha género tiene distintas y varias aristas que tienen que estudiarse detenidamente para explicar su comportamiento.

Por lo tanto, para entender estos contextos diferenciados en el ámbito laboral a partir de las características sociodemográficas, es pertinente abordar la situación conyugal como un factor determinante, puesto que diversos autores refieren que de acuerdo a si una mujer se encuentra unida o no dependerá su nivel de participación laboral. Así mismo, partir del siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de la población masculina ocupada por grupos de edad y situación conyugal en 2010, donde se agrupan en no unidos (solteros), unidos (casados y unión libre) y los que alguna vez estuvieron unidos (divorciados y viudos).

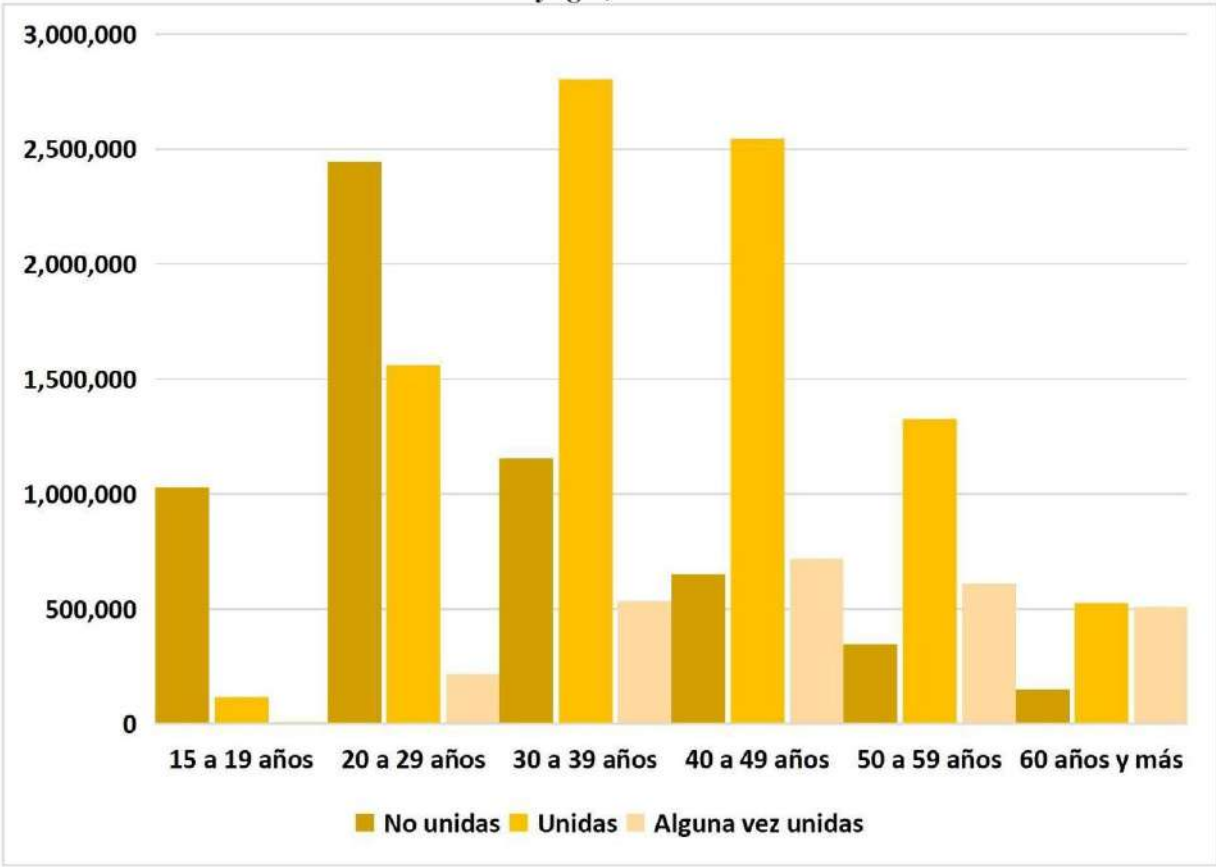
*Gráfico 1. Distribución de la población masculina ocupada por grupos de edad según su situación conyugal, 2010.*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Por otro lado, se presenta el gráfico de mujeres que en contraste con la población masculina ocupada; se puede señalar que, en 2010 las mujeres solteras participaron en un 34.14% a diferencia del 2022 en donde estas disminuyeron a un 33.74%, por otra parte, aquellas que se encontraban en unión libre participaban en el mercado de trabajo en un 10.40% aumentando progresivamente para 2022 en un 6.62%.

*Gráfico 2. Distribución de la población femenina ocupada por grupos de edad según su situación conyugal, 2010.*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Dicho lo anterior, se puede observar un aumento bastante considerable durante esos años; para aquellas mujeres divorciadas, separadas y viudas también han aumentado su participación laboral de 2010 a 2022 de forma considerable.

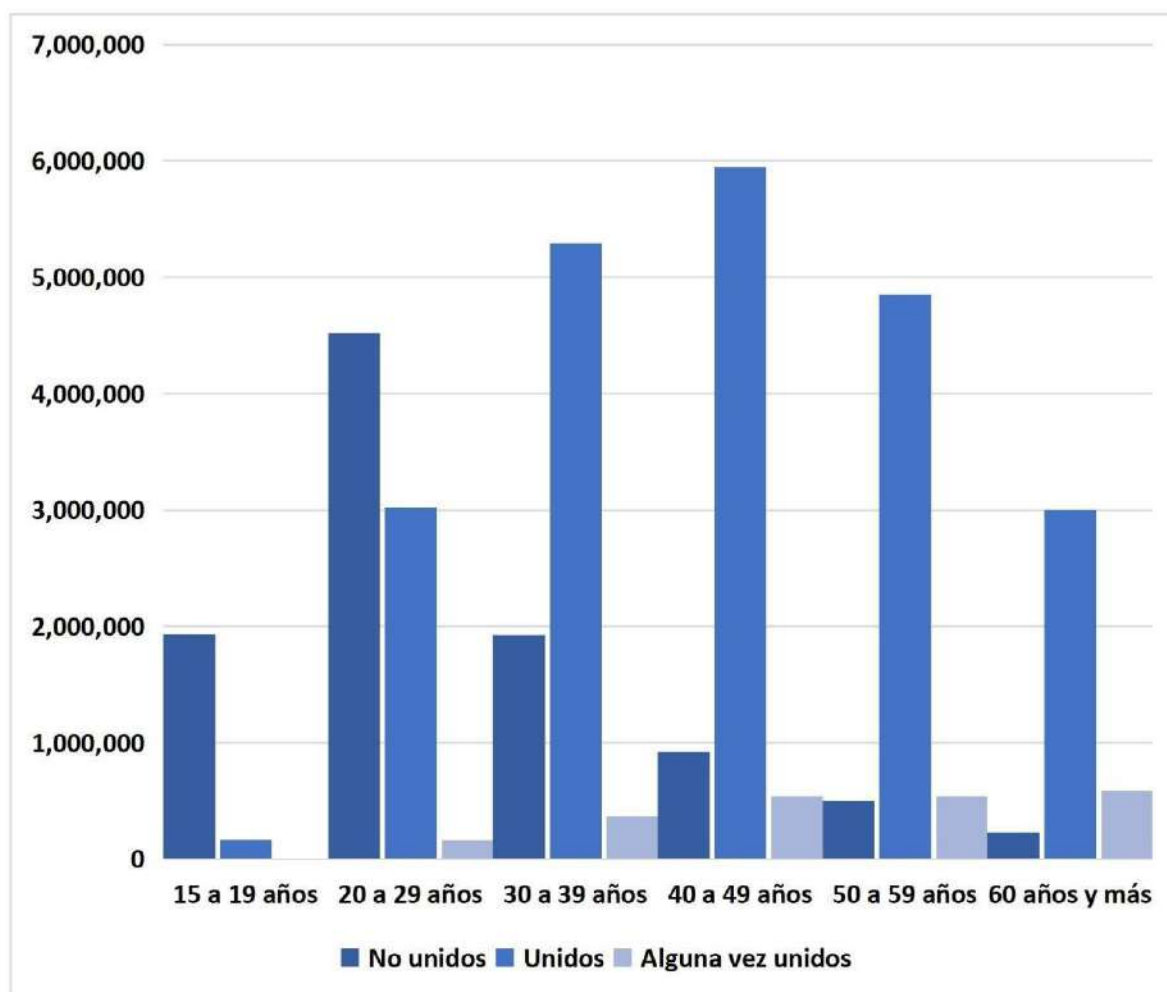
Por otro lado, cabe mencionar que anteriormente, las mujeres unidas tenían una menor presencia en el mercado de trabajo; sin embargo, por los cambios demográficos y

propriadamente en las dinámicas de las familias, han influido para que cada vez más estés se incorporen en la dinámica laboral.

En cuanto a la distribución de la población masculina ocupada, se aprecia una mayor participación en términos laborales en los hombres unidos durante los 30 a 49 años teniendo una gran variación con los no unidos.

Mientras que, en el grupo de edad de 20 a 29 años, son los no unidos quienes tienen una mayor participación, a partir de los 60 años comienza a disminuir la participación de estos, no obstante, los unidos son los que continúan teniendo presencia en el mercado laboral.

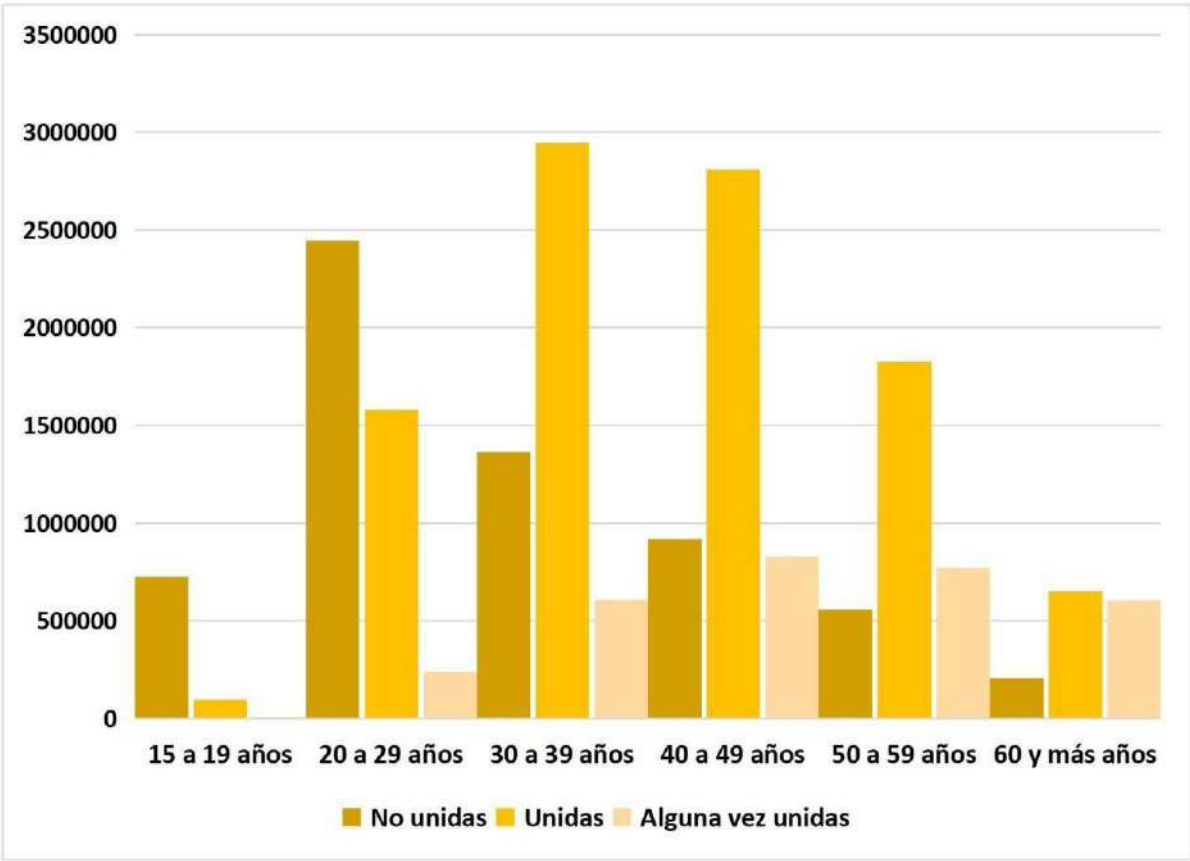
Gráfico 3. Distribución de la población masculina ocupada por grupos de edad según situación conyugal, 2022.



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2022).

Por consiguiente, de acuerdo con el siguiente gráfico se presenta la población femenina ocupada por grupos de edad para el 2022, observándose que, en el grupo de edad de 20 a 29 años, hay mayor participación laboral de las mujeres no unidas en contraste con las mujeres unidas, mientras que, en los siguientes grupos de edad, se aprecia mayor participación laboral de las mujeres unidas, puesto que la economía familiar ha determinado la importancia de que la pareja se encuentre laborando a la par.

Gráfico 4. Distribución de la población femenina ocupada por grupos de edad según situación conyugal, 2022.

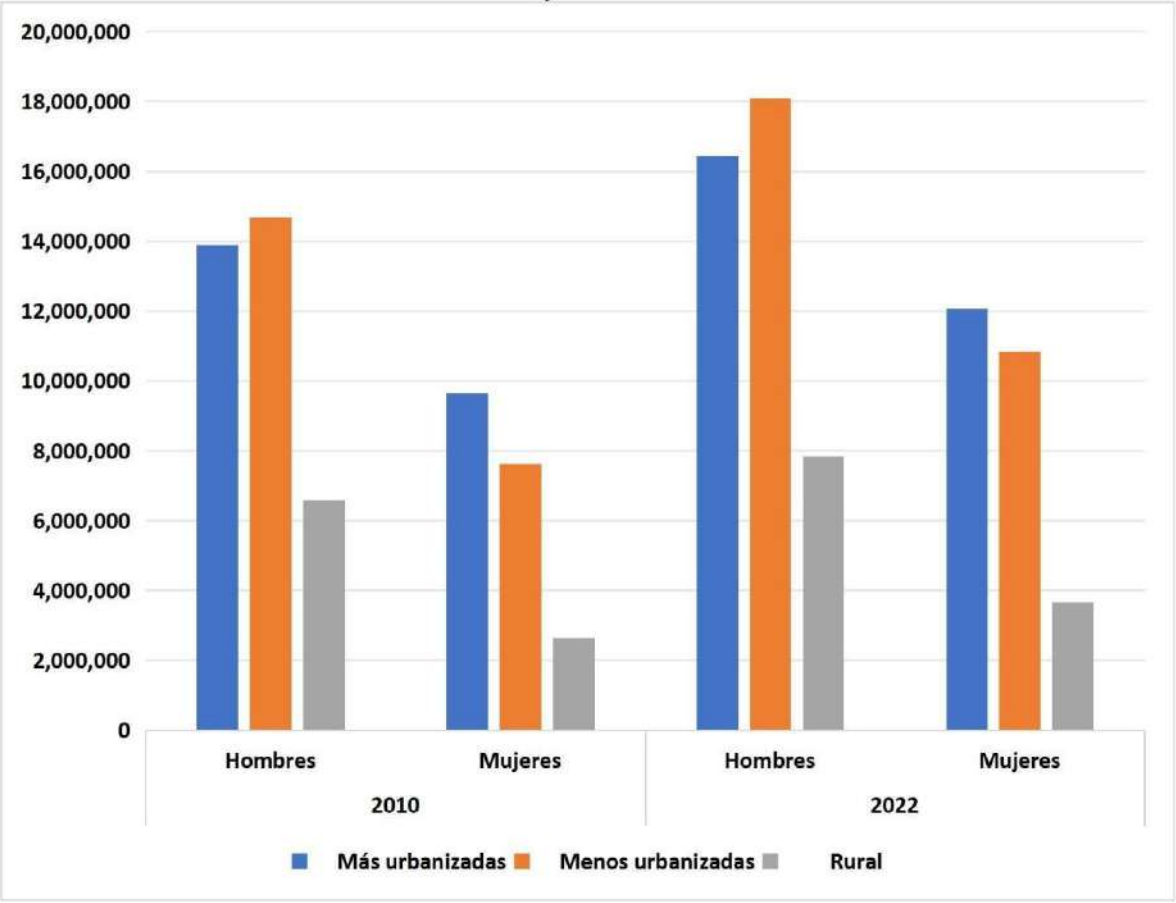


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2022).

Por lo tanto, a través de la situación conyugal entre hombres y mujeres se puede determinar quienes participan más en el mercado de trabajo, ya que se puede establecer una disparidad significativa si estos se encuentran unidos o no unidos y como anteriormente en las mujeres el estar casadas representaba menor presencia de estas en el empleo.

Otro aspecto a considerar y que varios autores ahondan en este tipo de estudios es el tipo de localidad urbana/rural, puesto que a partir de las condiciones del contexto se comprenderá la calidad y formalidad del empleo.

*Gráfico 5. Distribución de la población ocupada por sexo según grado de urbanización entre 2010 y 2022*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los del 2do trimestre de la ENOE, 2010 y 2022.

Por lo anterior, es importante hacer mención que las mujeres dentro de estos contextos son subordinadas, denigradas y muchas veces vulneradas en sus derechos laborales, ya que, por las ideas tan arraigadas de estos espacios, las mujeres se dedicaban principalmente al cuidado del hogar y de los hijos y estas apoyaban en alguna actividad del campo, trabajos los cuales no les eran remunerados.

En el caso de los hombres, si bien el tipo de contexto determina el tipo de ocupación en el que se emplearán, también se aprecian disparidades no con respecto al género si no en

cuanto al espacio urbano o rural, puesto que en las zonas urbanas existen mejores oportunidades laborales al igual que mejores ingresos.

Por lo que de acuerdo al grado de urbanización entre 2010 y 2022, se muestra un mayor aumento de mujeres en zonas urbanizadas, mientras que en los espacios rurales ha aumentado a comparación del 2010, pero en contraste con los hombres siguen teniendo menor representación.

Por consiguiente, es importante señalar que las mujeres se encuentran empleadas en los espacios rurales en actividades no remuneradas, puesto que por décadas se menosprecio y minimizo el aporte de estas sobre todo en las actividades del campo generando una gran disparidad.

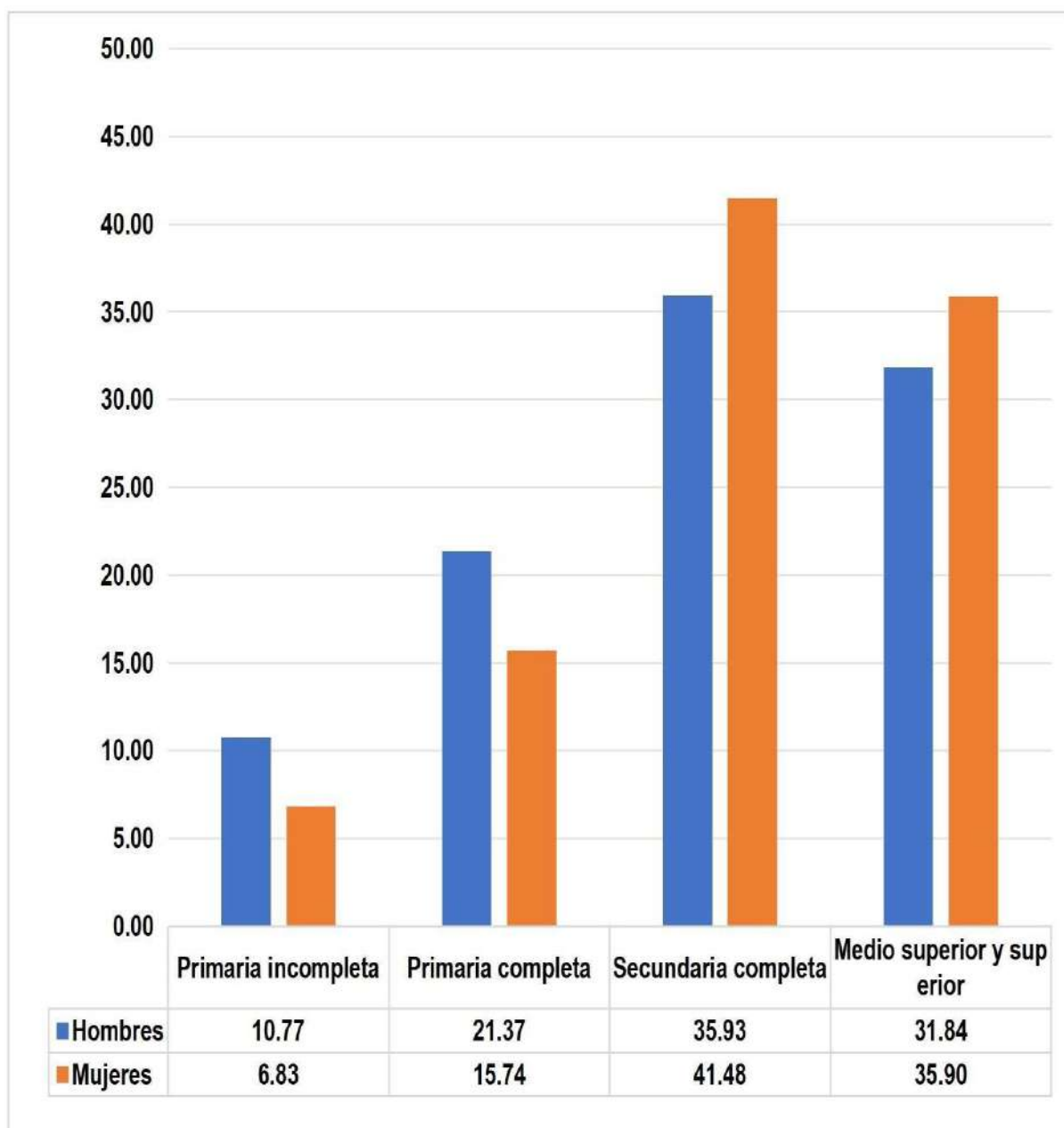
No obstante, hoy por hoy, la propia Agenda 2030 establece la necesidad de reconocer el trabajo de las mujeres en las economías rurales, destacando su trabajo como micro empresarias, asalariadas y agricultoras por lo que su incremento tiene que ir acompañado a buenas condiciones laborales y a un salario decente.

Por otro lado, a través de la presente información, es importante resaltar aquel porcentaje de la población femenina que llegan a acceder a la formalidad, esto aunado con datos oficiales de distintas instancias, que señalan que las mujeres que acceden a buenos empleos son a aquellas que tienen un alto nivel de escolaridad (nivel medio superior culminado y/o nivel superior culminado).

Así mismo en edades relativamente jóvenes e independientemente de su situación conyugal, si existe mayor preferencia hacia aquellas mujeres sin presencia hijos, puesto que las empresas perciben que disponen de mayor disponibilidad de tiempo para el empleo. Posteriormente, se puede prestar atención al nivel de escolaridad de la población ocupada de acuerdo con el gráfico (5.6), en 2010 el mayor nivel de escolaridad que alcanzaban era la secundaria con un 41.5%.

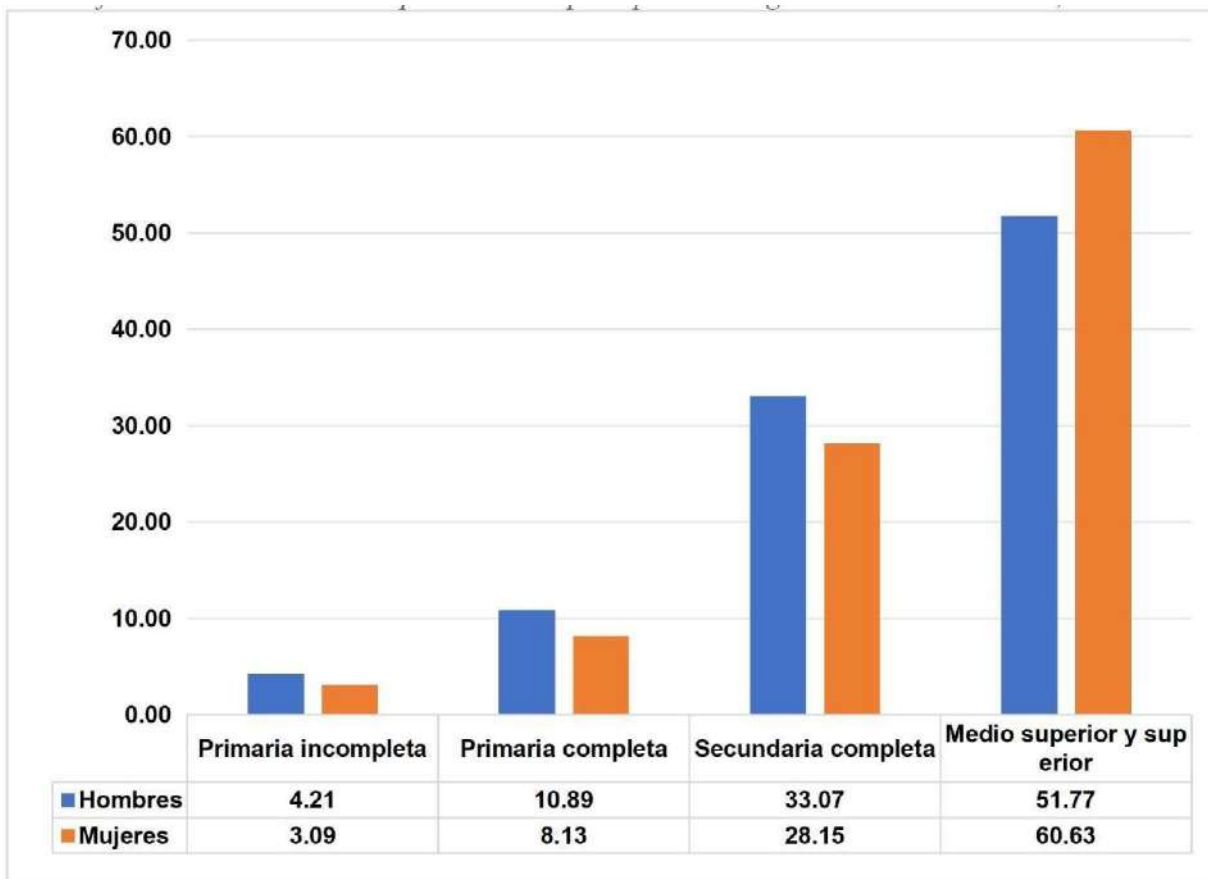
Mientras que para 2022 el 60.63% de mujeres ocupadas en el mercado de trabajo tienen entre nivel medio superior y/o superior, esto nos muestra cómo las mujeres han incrementado su escolaridad de manera significativa.

Gráfico 6. Distribución de la población ocupada por sexo según nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2do trimestre del 2010.

Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por sexo según nivel de escolaridad, 2022.



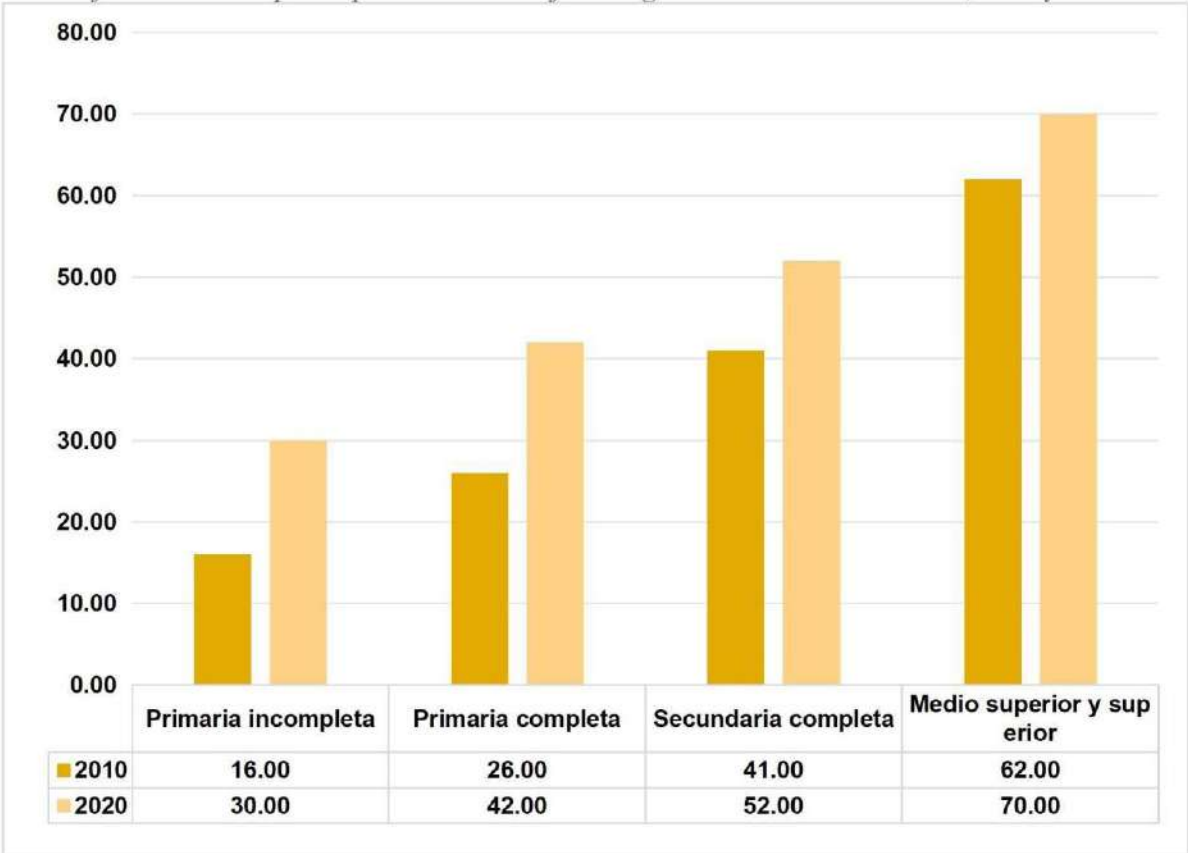
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2do trimestre del 2022.

A su vez, ha disminuido el porcentaje de mujeres que se quedaban con el grado básico de estudios; por ejemplo, en 2010 el 6.8% de mujeres tenían primaria y para 2022 este porcentaje disminuyó casi en un 3%, también en cuestión a nivel secundaria se observa una disminución considerable. Por lo anterior, el aumento en la escolaridad de las mujeres, ha sido un aspecto empujado de igual forma por los cambios en las últimas reformas de educación, en donde se promovió que el estado garantizará como educación obligatoria hasta el nivel medio superior.

Así mismo, el mercado laboral demanda cada vez más un capital humano especializado y con alta escolaridad, por lo que entre más escolaridad tengan las mujeres se supone que estas tendrán una mejor apertura en oportunidades labores y entre menos calificadas estén, se ubicaran en los empleos más precarios y peor remunerados del mercado.

Por consiguiente, de acuerdo a la evolución de la tasa de participación de las mujeres de acuerdo con su escolaridad, en 2010 la tasa de mujeres con nivel primaria completa era del 26%, para 2020 fue del 42%, en cuanto a nivel secundaria pasó de un 41% a un 55% y finalmente la tasa de participación de mujeres con nivel medio superior y superior incremento de un 62% en 2010 a un 70% para 2020.

Gráfico 8. Tasa de participación de las mujeres según su nivel de escolaridad, 2010 y 2022.



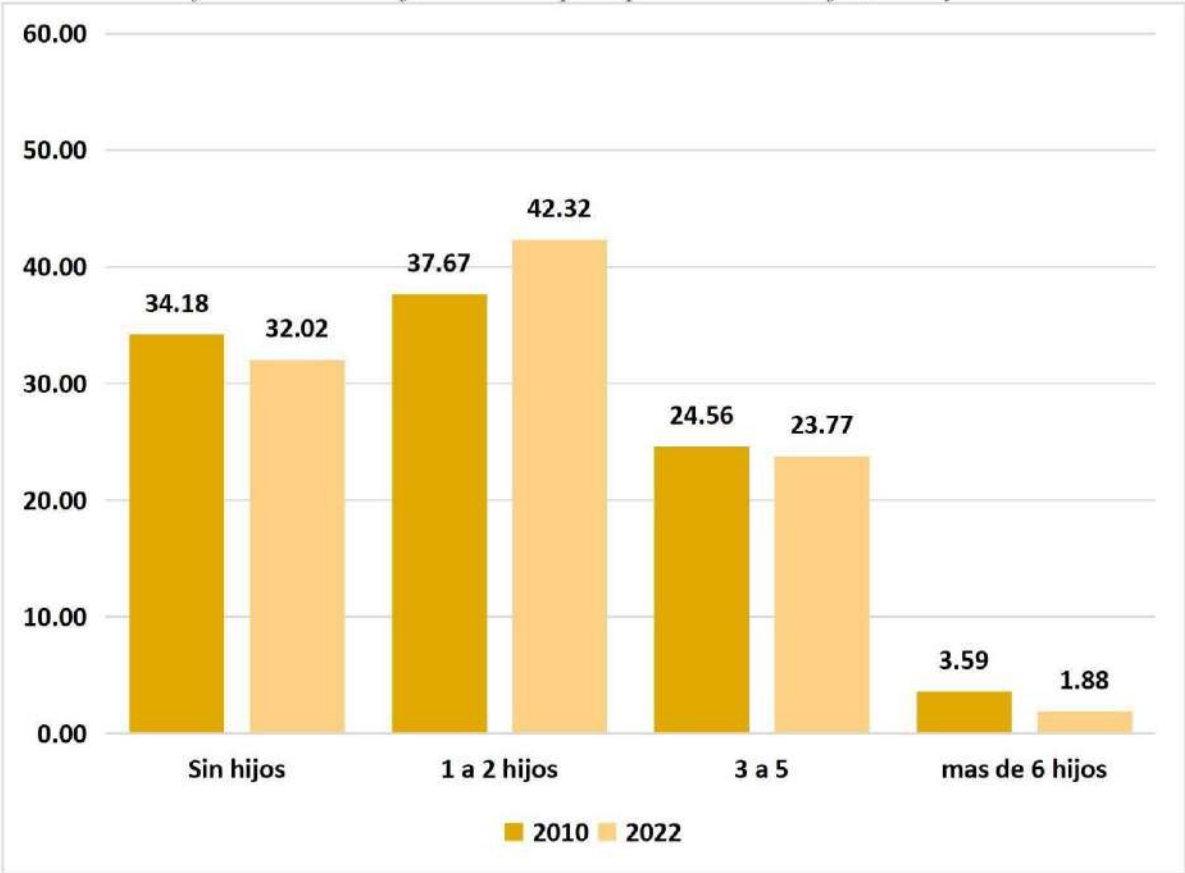
Fuente: Tomado del informe de INEGI (2021), Censo de población y vivienda, 2010 y 2020

Por lo que, con estos datos se refuerza más que las mujeres que se encuentran en el mercado de trabajo de forma activa, cada vez aumentan su nivel de escolaridad en la búsqueda de empleos bien remunerados y con buenas condiciones de trabajo.

En ese sentido, de acuerdo con las estadísticas que nos ofrece el INEGI: *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (2021)*, nos comparte la evolución de las tasas de participación económica entre 2010 y 2020 de acuerdo con el nivel de escolaridad de la población femenina.

Por otra parte, otra variable sociodemográfica importante a considera que permite explicar el comportamiento de la participación laboral de las mujeres, es el número de hijos, siendo este el factor con mayor determinación para que una mujer participe o no en el empleo.

Gráfico 9. Población femenina ocupada por número de hijos, 2010 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2do trimestre 2010 y 2022.

Por lo que, los datos del gráfico, nos muestra que en 2010 el porcentaje de mujeres que laboraban sin presencia de hijos era del 34.1%, para 2022 dicho valor disminuye en un 2%. Aspecto contrario a las mujeres con 1 a 2 hijos que pasaron de participar en 37.67% a un 42.3% y en el caso de las mujeres que tienen alrededor de 3 a 5 hijos, pasó de un 24.5% a un 23.7%

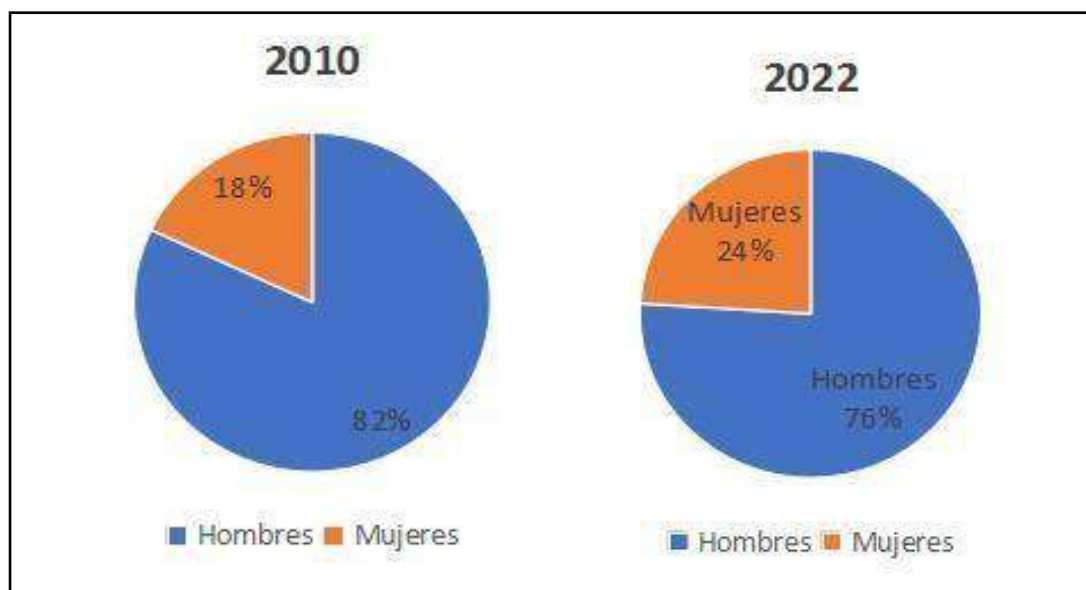
Por lo tanto, que entre mayor presencia de hijos tenga una mujer, su nivel de participación laboral será menor, ejemplo de ello está en aquellas mujeres que tienen más de 3 hijos; sin en cambio, en aquellas que tienen entre 1 o 2 hijos, que es el promedio de

hijos que tienen las mujeres en la actualidad, tienen una mayor presencia en el empleo remunerado.

Adicionalmente, se presenta la distribución de la población ocupada por jefaturas del hogar por sexo entre 2010 y 2022, apreciándose cambios importantes en las estructuras del hogar, para 2010 el 18% de jefaturas eran femeninas, mientras que para 2022 aumentaron en un 24 %, mientras que por el aumento de estas las jefaturas masculinas disminuyeron considerablemente de un 82% en 2010 a un 76% para el 2022.

Cabe mencionar que, en las últimas décadas han ido en aumento los hogares con jefaturas femeninas, aspecto que es primordial conocer puesto que esto significa que una población importante de mujeres depende totalmente de sus ingresos para su solvencia familiar.

*Gráfico 10. Distribución de la población ocupada por Jefaturas del hogar entre hombres y mujeres, 2010 y 2022.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010 y 2022.

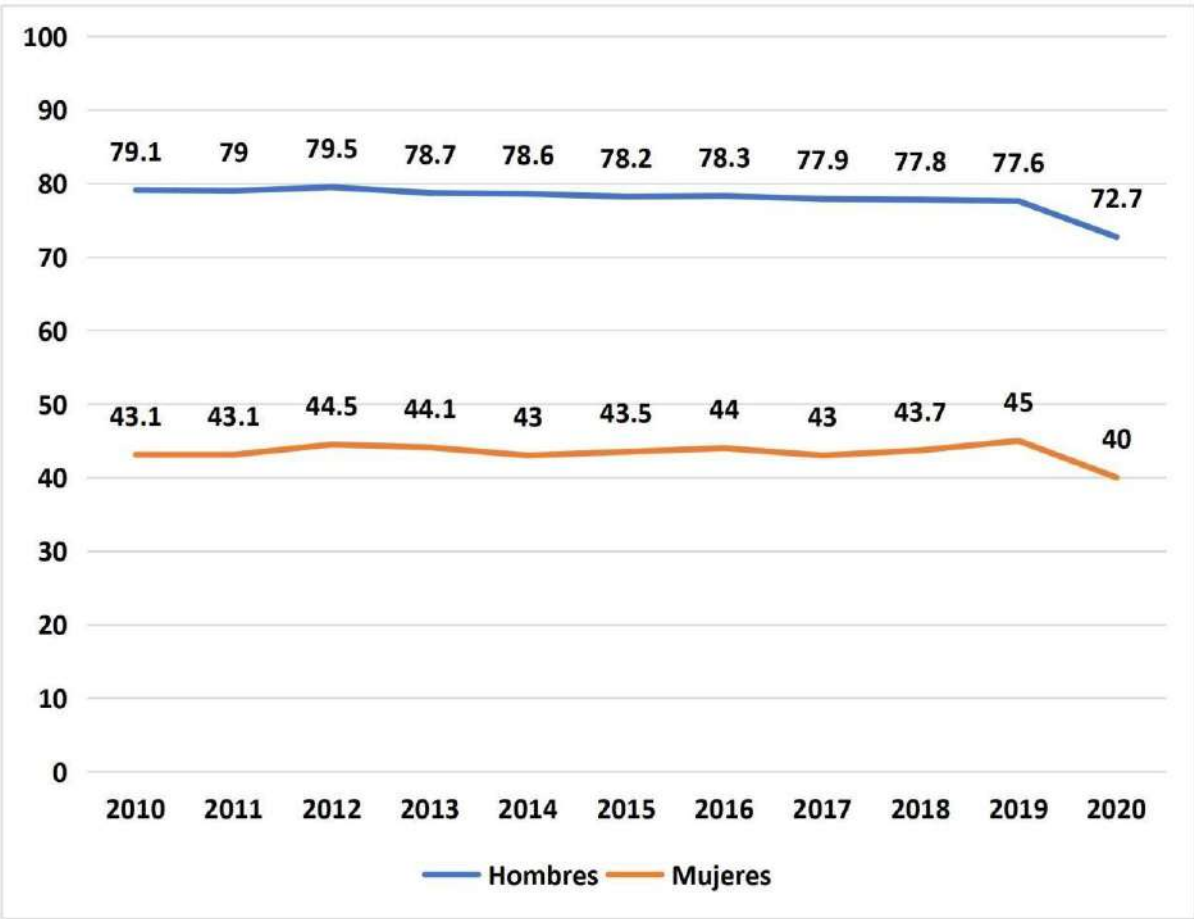
## **5.2 Evolución de los indicadores de participación laboral en México.**

La dinámica del mercado laboral en México se visualiza como un contexto de grandes transformaciones asociadas a cambios políticos, económicos, educativos, culturales y sociales. De igual modo, en el país, el estudio de las desigualdades, la precariedad y las

brechas que resaltan en el mercado de trabajo, son temas de gran interés por la comunidad académica desde sus distintas trincheras, mostrando así la heterogeneidad y condiciones específicas del trabajo.

Por lo anterior, es de interés en la investigación observar los cambios en las tasas de participación económica con el paso del tiempo o si bien estas se han mantenido estáticas sin ningún tipo de cambio importante.

*Gráfico 11. Evolución de las tasas de participación económica por sexo de 2010 al 2020 en México.*



**Fuente:** Elaboración propia (2024), a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE.

Se puede apreciar, a través del gráfico la evolución de las tasas de participación económica de hombres y mujeres del 2010 hasta el 2022, observando que la tasa de participación económica de los hombres decremento en dichos años de un 79.3% a un 76.5%, teniendo una disminución bastante considerable, a diferencia de la tasa de

participación de las mujeres que incrementó de un 43.1% a un 45.1%, es decir en los últimos diez años la participación económica de las mujeres ha sido poco progresiva.

Por consiguiente, de acuerdo con la ENOE en el segundo trimestre del 2010 la población total en México era de 114,114,587; en donde 55,301,566 correspondía a la población masculina y 58,813,021 eran mujeres; para el segundo semestre del 2022 la población total fue de 128, 533, 664, en donde 66,860,836 eran mujeres y 61,672,828 correspondía a hombres.

*Tabla 8. Distribución de la población total por sexo 2010 y 2022.*

2010			2022		
Población Total	Hombres	Mujeres	Población Total	Hombres	Mujeres
114,114,587	55,301,566	58,813,021	128, 533, 664	61,672,828	66,860,836

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2010 y 2022).

Posteriormente, de acuerdo con la siguiente tabla (), se puede observar que, de la población total del 2010, era del 79.9% de hombres, los cuales conformaban gran parte de la población económicamente activa, mientras que en el caso de las mujeres se concentraban en un 42.5%.

*Tabla 9. Distribución porcentual de la población de 15 años y más en edad de trabajar según sexo, 2010 y 2022*

Población de 15 años y más	2010		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	79.95	42.50	75.9	43.01
<b>Ocupada</b>	95.13	94.33	96.2	96.04
<b>Desocupada</b>	4.87	5.67	3.8	3.6
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	19.64	57.50	24.5	56.9
<b>Disponible</b>	21.06	15.05	27.4	15.9
<b>No disponible</b>	78.94	84.95	72.6	84.1

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2010 y 2022).

Posteriormente para el 2022, de la población total económicamente activa el 75.9% eran hombres y el 43.01% eran mujeres, por lo que se puede observar que la PEA en 2010, era mucho mayor a la PEA del 2022, aspecto que se da a partir de diversas situaciones,

como por ejemplo en el caso de los jóvenes, los cuales retardan cada vez más su entrada al mercado de trabajo por continuar estudiando.

Por otro lado, también se observa la población ocupada, en 2010 la población femenina fue del 94.3% % y para el 2022 fue del 96.04%, teniendo entre el comparativo de esos dos años un aumento del 1.74%, mientras que en el caso de los hombres hubo un aumento del 1.1%, señalando que a partir de dicha comparativa puede apreciarse un mayor aumento porcentual en la población de mujeres que se encuentran ocupadas.

Mientras que, por otra parte, en lo que respecta a la población desocupada, se refiere a aquella población que no se encuentra ocupada, pero que como tal está disponible para trabajar o se encuentra en búsqueda del empleo de forma activa.

En virtud de ello, la población desocupada ha disminuido entre 2010 y 2022, donde el cambio más relevante es el dato de las mujeres, donde se puede observar que en 2010 se tenía una población desocupada del 5.6%, mientras que para el 2022 fue del 3.6%, por lo que la desocupación disminuyó entre esos años de referencia en un 2%.

Por otro lado, se observa también en la tabla a la población no económicamente activa (PNEA), la cual agrupa a todas aquellas personas mayores 15 años y más que al momento del levantamiento de la encuesta reportaron que no realizaban ningún tipo de actividad económica y tampoco se encontraban en búsqueda de algún empleo.

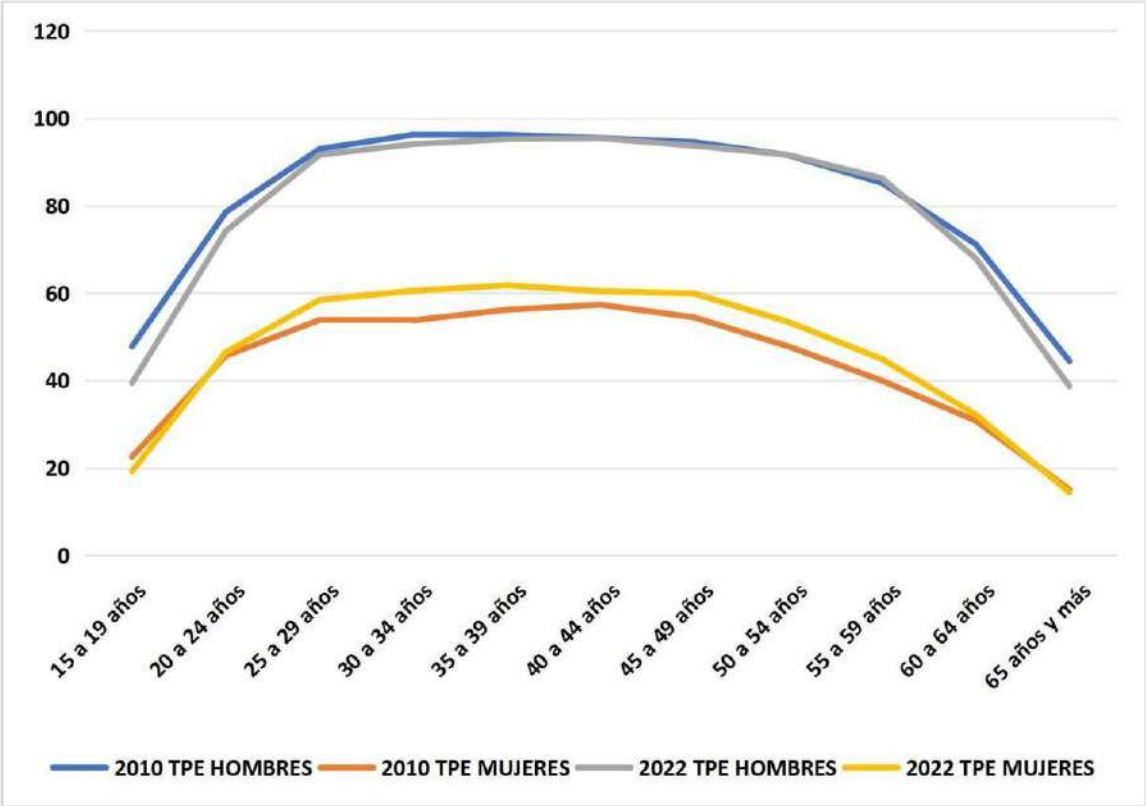
En ese sentido, en 2010 la PNEA de mujeres fue del 57.5%, mientras que para 2022 fue de 56.9%, teniendo una disminución poco significativa en términos estadísticos del 0.6%, mientras que, para el caso de los hombres llama la atención en estos últimos años, la PNEA en vez de disminuir ha tenido un aumento bastante significativo del 4.9%, por lo que se puede establecer a partir de los presente datos, actualmente son más los hombres que las mujeres, quienes no están disponibles para trabajar.

De acuerdo con los siguientes gráficos (13) y (14), se presentan las tasas de participación económica (TPE) entre hombres y mujeres por grupos de edad en dos temporalidades, 2010 y 2022, dichos gráficos permiten observar la variabilidad de las TPE en razón de la edad.

No obstante, también se observan aspectos importantes de acuerdo al periodo, en este caso las TPE de las mujeres en 2010 tienden a tener algunas caídas pequeñas, sobre

todo en los grupos de edad de 25 a 30 años, en donde muchas mujeres salen del mercado del trabajo durante ese periodo por la llegada del primer hijo.

Gráfico 12. Tasas de participación económica por sexo según grupos de edad quinquenales en 2010 y 2022 en México

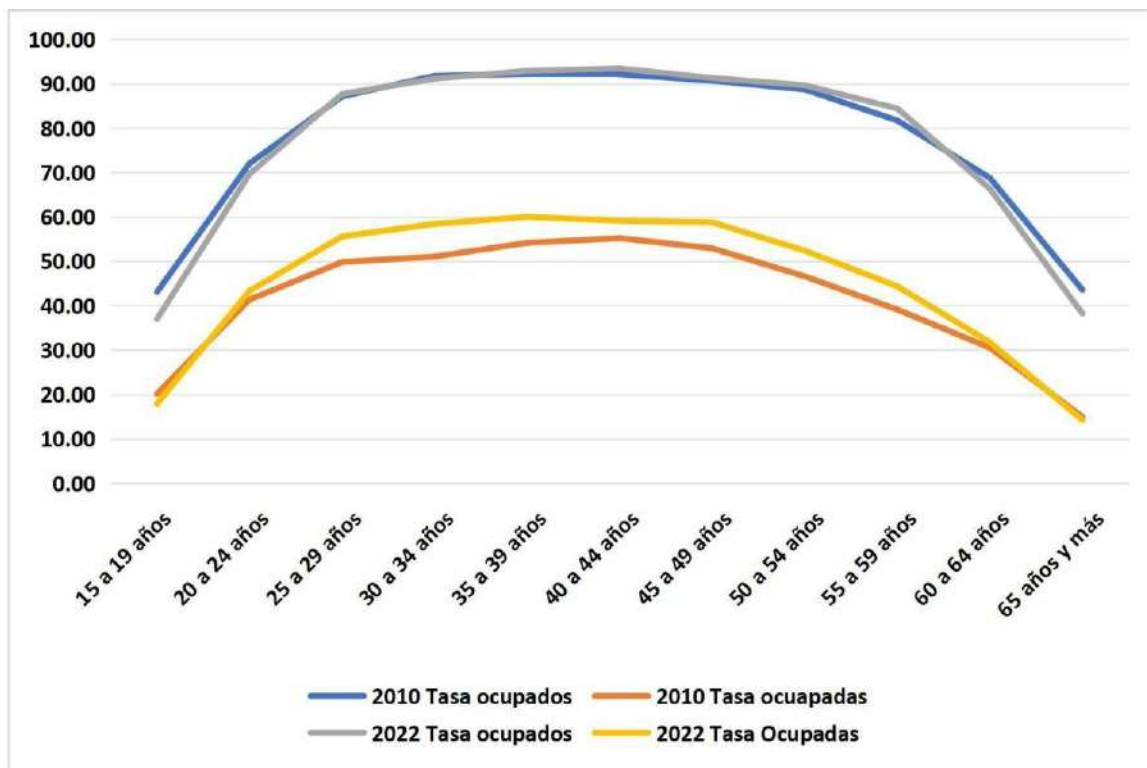


FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010.

Por consiguiente, para 2022 las TPE de estas tienden a descender a partir de los 50 años y de los hombres a partir de los 55 años, aunque su descenso es mucho mayor que de las mujeres, es decir existe mayor salida de los hombres de las actividades económicas.

Por otro lado, las TPE más altas de las mujeres se ubican en 2010 en los grupos de edad de los 30 a 40 años y en 2022 a partir de los 25 hasta los 45 años, observándose durante ese periodo el aumento de la fuerza de trabajo de las mujeres de manera más prolongada durante esas edades. En cuanto a los hombres, las TPE más altas de 2010 se aprecian en los grupos de edad de los 25 hasta casi los 50 años de edad y en 2022 las tasas de estos se observan mucho más homogéneas

Gráfico 13. Tasas de ocupación laboral por sexo según grupos de edad quinquenales en 2010 y 2022 en México.



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010 y 2022.

Por otra parte, en cuanto a las tasas de ocupación del 2010 al igual que las Tasas Participación Económica se observan contrastes importantes entre hombres y mujeres, las tasas de ocupación laboral de los hombres. En virtud de los datos que se comparten, la tasa general de participación económica en el 2010 era del 43.1%, mientras que para el 2022 dicha tasa aumentó en un 16.8%, es decir durante los últimos doce años la tasa de participación ha incrementado de forma significativa.

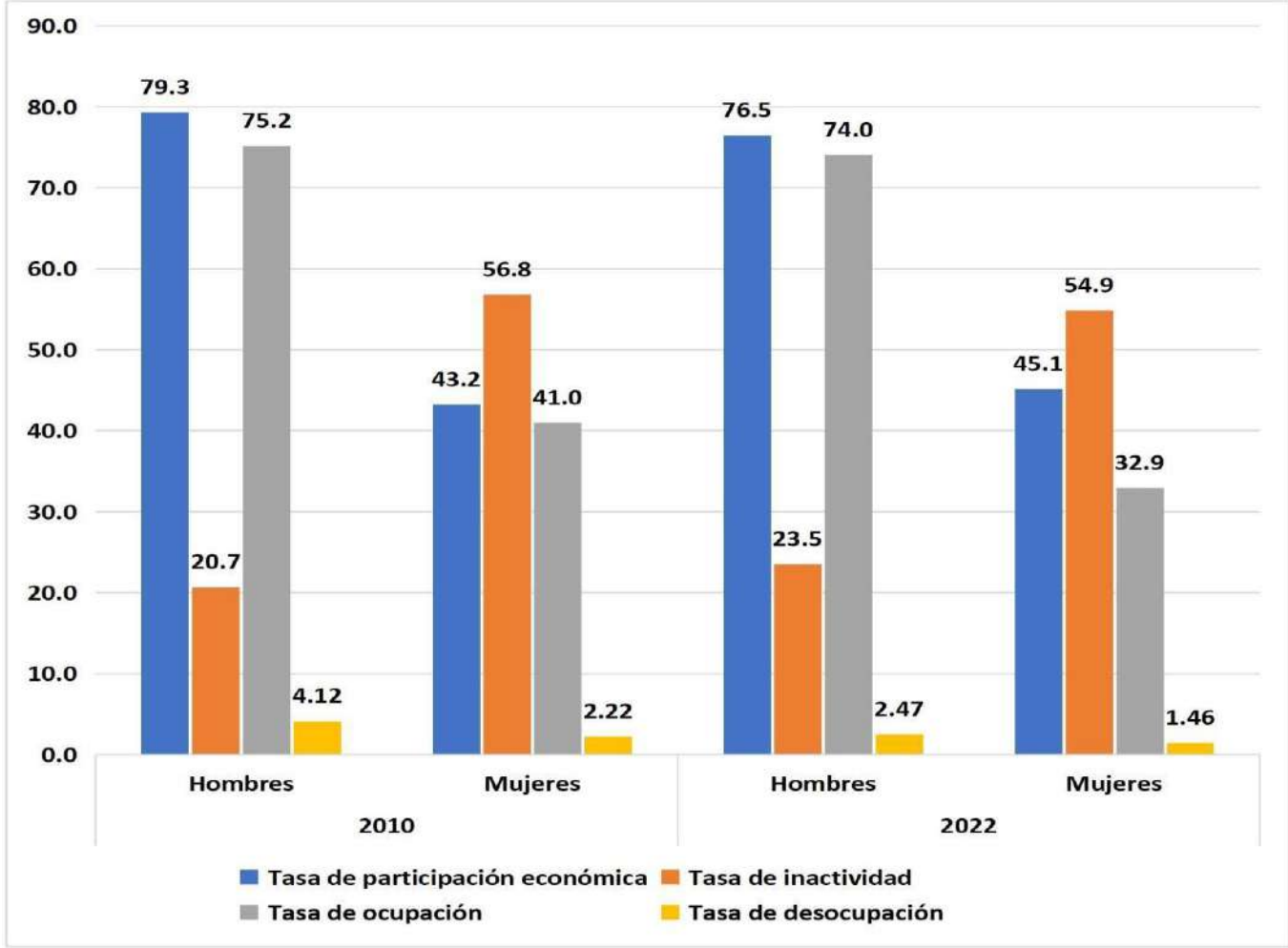
De esta forma, es importante resaltar que a la fecha el porcentaje de mujeres que se encuentran disponibles para trabajar es mayor al porcentaje que se registraba hace algunas décadas; sin embargo, esto no quiere decir que estas aún no continúen arraigadas al trabajo doméstico y extra doméstico.

Del mismo modo, analizar estos dos momentos de tiempo permite comparar las variaciones existentes entre la PEA y la PNEA de acuerdo al sexo de la fuerza de trabajo en

México destacando su potencialidad durante la última década. Por otra parte, es una realidad que la dualidad entre el trabajo doméstico y el trabajo productivo es una expresión de la brecha de género persistente en los hogares mexicanos, ya que en el contexto del trabajo femenino este presenta diversas dimensiones, condicionando en muchos casos la presencia de las mujeres por cuestiones estereotipadas de género.

Posteriormente, en el siguiente gráfico se presentan un comparativo de las tasas de la población de 15 años y más en edad de trabajar, observando de mejor forma la evolución de las tasas de participación económica, la tasa de inactividad, tasa de ocupados y desocupados, en estos momentos de tiempo 2010 y 2022.

Gráfico 14. Tasas específicas de actividad económica de la población de 15 años y más en 2010 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010 y 2022.

En virtud de los datos, se puede referir que en 2010 la población que se encontraba activa en el mercado laboral mexicano de hombres era de 79.3 y de mujeres 43.2, para 2022 descendió la tasa de participación económica de hombres en 2.8 y en el caso de las mujeres aumentó en un 1.9. Por otro lado, en 2010 en cuestión a la tasa de inactividad fue del 20.7 en hombres en contraste con el 56.8 de mujeres, mientras que para 2022 la tasa de inactividad de los hombres fue del 23.5 y de las mujeres del 54.9

Así mismo, se puede señalar que para el 2010 la tasa de ocupación femenina fue tan solo del 43.1% en contraste con la tasa de ocupación masculina que oscilaba entre un 79.1%, por otra parte, para el 2012 la tasa de ocupación de los hombres se conservó a diferencia de los años posteriores donde fue disminuyendo.

Entre el 2013 al 2016 se mantuvo la tasa de ocupación laboral de los hombres, sin ningún aumento o decremento, mientras que la tasa de ocupación de las mujeres sí mostró algunas variantes, ya que en 2013 la tasa fue del 44.1%, disminuye en los siguientes años y vuelve a recuperarse para 2016, su tasa de ocupación más alta se ubica a inicios del 2019 y para 2020 evidentemente este aumento tuvo un descenso bastante importante.

Por consiguiente, la mayor caída en la tasa de ocupación laboral se aprecia en el 2020, año en que comenzó la contingencia por el covid-19 y la cual tuvo grandes repercusiones en el empleo, en el caso de la tasa de ocupación laboral de los hombres, cayó en un 4.9% con respecto al año previo a inicios de la contingencia, mientras que en el caso de la tasa de ocupación femenina descendió de un 45% a un 40%, respecto también al año anterior.

Es importante resaltar que, la pandemia del covid-19 evidencia un momento coyuntural en la dinámica del mercado de trabajo, aunado a ser un evento totalmente atípico que implicó que, a mitad del 2020, se diera un cierre masivo como medida sanitaria para contener el brote de ese momento.

Por consiguiente, para el segundo trimestre del año no se dio como tal un levantamiento por parte de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y posteriormente los datos que se levantaron hasta la fecha se continúa cuestionando la calidad de estos.

Por ello, fue esencial considerar el cambio de la tasa de participación laboral por año y acentuar el 2020, como un evento que impactó en la ocupación laboral entre hombres

y mujeres y sobre todo destacar cómo estas tasas han evolucionado, quizás en el caso de las mujeres no han tenido un aumento tan amplio, pero sí ha sido progresivo y representativo.

Sin embargo, es importante resaltar que las crisis económicas que ha sufrido el país en conjunto con el crecimiento de la población, han imperado para que algunos estados no tengan oportunidad de aperturar mejores empleos de acuerdo con lo que estipula la OIT.

En ese tenor, la subocupación se convirtió en una solución en tiempos de crisis y recesiones económicas, ya que los ingresos que se generaban a partir de un solo empleo no permiten satisfacer las necesidades de la población, por lo que este aspecto orillo a que la población ocupada optara en ocuparse en más de dos empleos para hacerle frente a estas crisis económicas.

Así mismo, la sub ocupación deriva principalmente cuando el primer empleo no permite a completar al trabajar y/o trabajadora el tiempo que corresponde a una jornada laboral completa, pues a pesar que forman parte de la PEA, dicha población trabaja menos cantidad de horas y eso depende en gran parte en la estabilidad del empleo de cada estado.

Bajo las consideraciones anteriores, analizar la población ocupada, la sub ocupada y la población empleada como indicadores laborales permite ahondar en los factores que inciden por estado en la sub ocupación y la informalidad laboral.

No obstante, y como se comentó en la propuesta metodológica, el presente estudio solo se enfoca en la población económicamente activa, puesto que se busca analizar las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Sin embargo, contar con este tipo de información desagregada por sexo y ubicar la población ocupada y desocupada permite brindar diagnósticos más eficientes para efecto del diseño de políticas públicas.

Por lo tanto, poder estimar el comportamiento laboral de la PEA influye posteriormente en el análisis de la brecha de género en el trabajo asalariado con una mirada más precisa y profunda, identificando de igual forma la injerencia de los fenómenos económicos, políticos y sociales del estado.

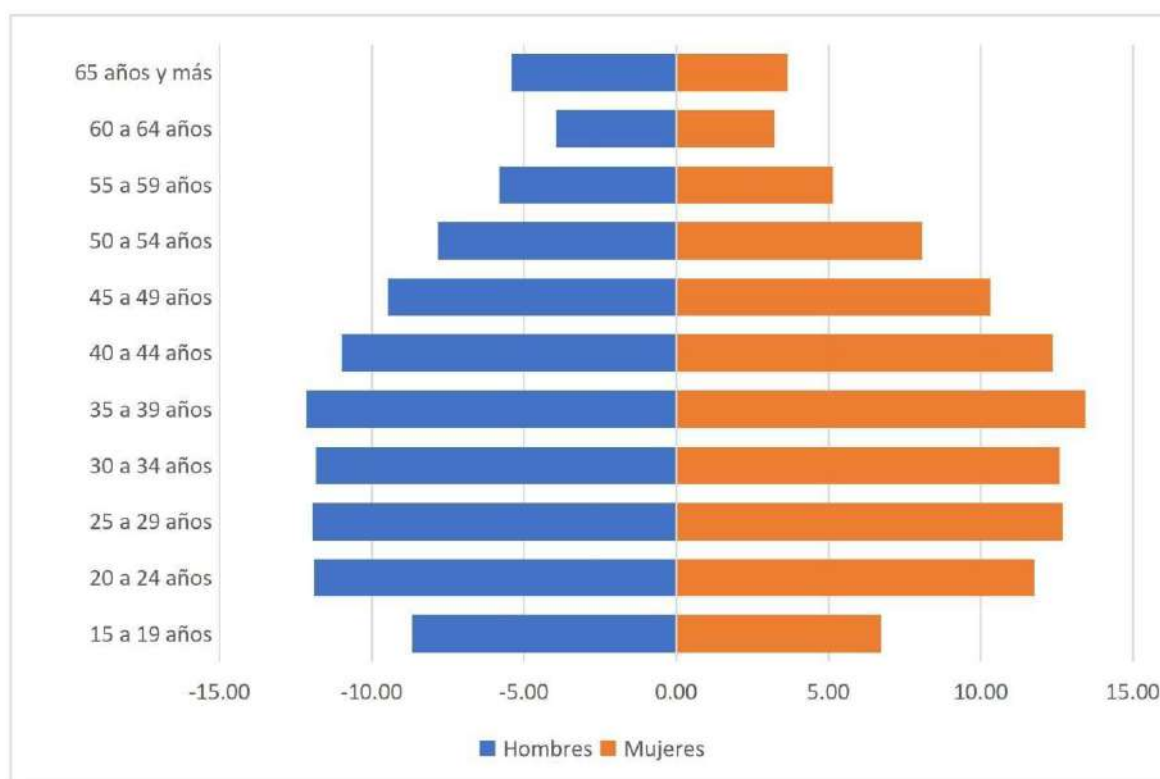
A la postre de lo anterior, podemos referir que el comportamiento de la brecha varía de acuerdo al grupo de edad de la población ocupada, ya que en virtud de los datos arrojados el porcentaje de la población ocupada es mayor en edades adultas y descienden tanto en hombres como mujeres cuando ambos llegan a una edad longeva.

Por lo que evidentemente hay una salida de ambos sexos en el mercado de trabajo,

solo que en el caso de las mujeres se posterga un poco más su salida puesto que estas no tienen un proceso lineal en su inserción y permanencia laboral, sumado también a que la oferta laboral de los empleadores va dirigida a una población mucho más joven agotándose de esta manera las oportunidades laborales cuando se incrementa la edad.

Finalmente, de acuerdo con la desocupación laboral termina siendo también un tema bastante complejo, donde se le atañe su principal causa más allá a las cuestiones de género, a la falta de creación de empleos por parte del estado, sobre todo hablando específicamente a la falta de aumento en empleos formales que puedan brindar una veraz cobertura social, generando como consecuencia que el estado no permita satisfacer las necesidades del crecimiento de la población.

*Gráfico 15. Pirámide de la población ocupada por grupos de edad quinquenal, 2010*

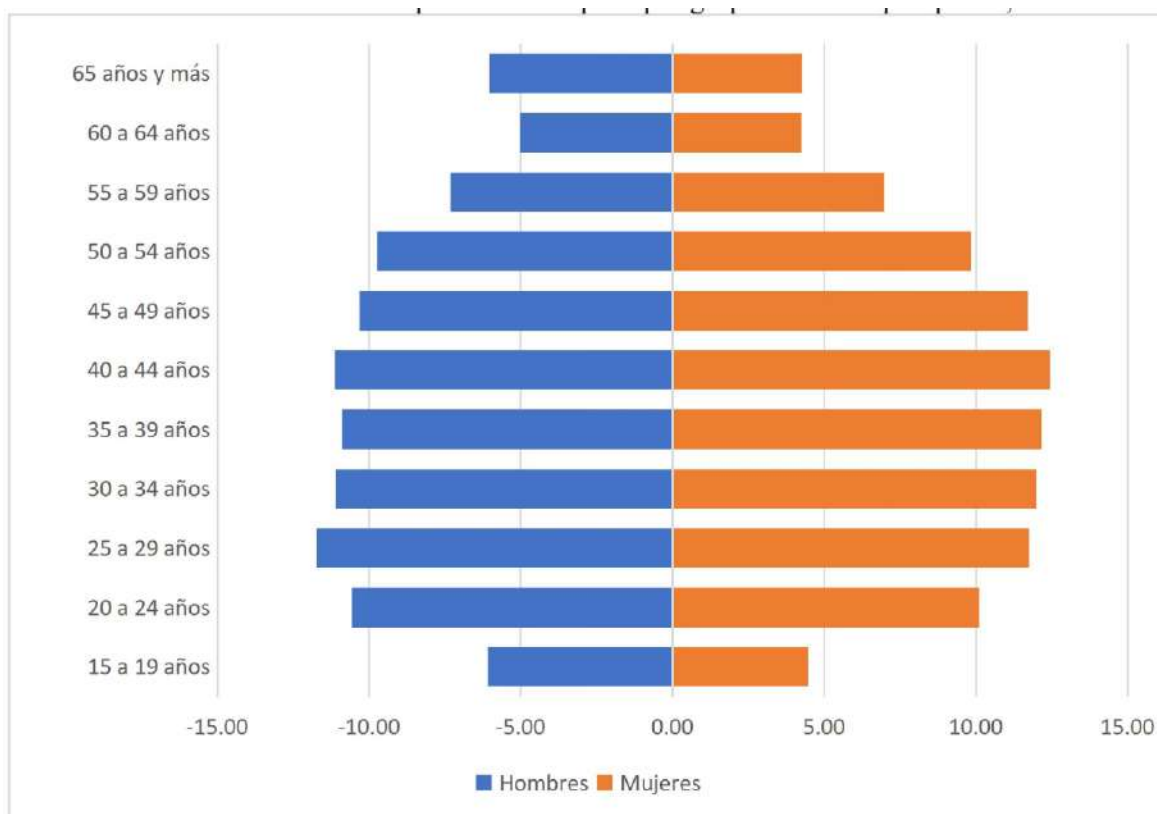


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

En virtud del presente gráfico, la distribución de la población ocupada por grupos de edad permite observar cómo la variable edad es de gran significancia para comprender el contexto del mercado laboral, siendo un factor explicativo de la participación laboral entre hombres y mujeres.

Así mismo, el análisis de la población ocupada por grupos de edad, también permite tener mayor claridad en la intensidad de la ocupación en el país y como está contrastada de acuerdo a los diversos grupos de edad, ya que la ocupación no será la misma en una edad joven a comparación de una edad más longeva y como se explicaba anteriormente también las oportunidades laborales comienzan a escasear cuando la edad incrementa en ambos sexos.

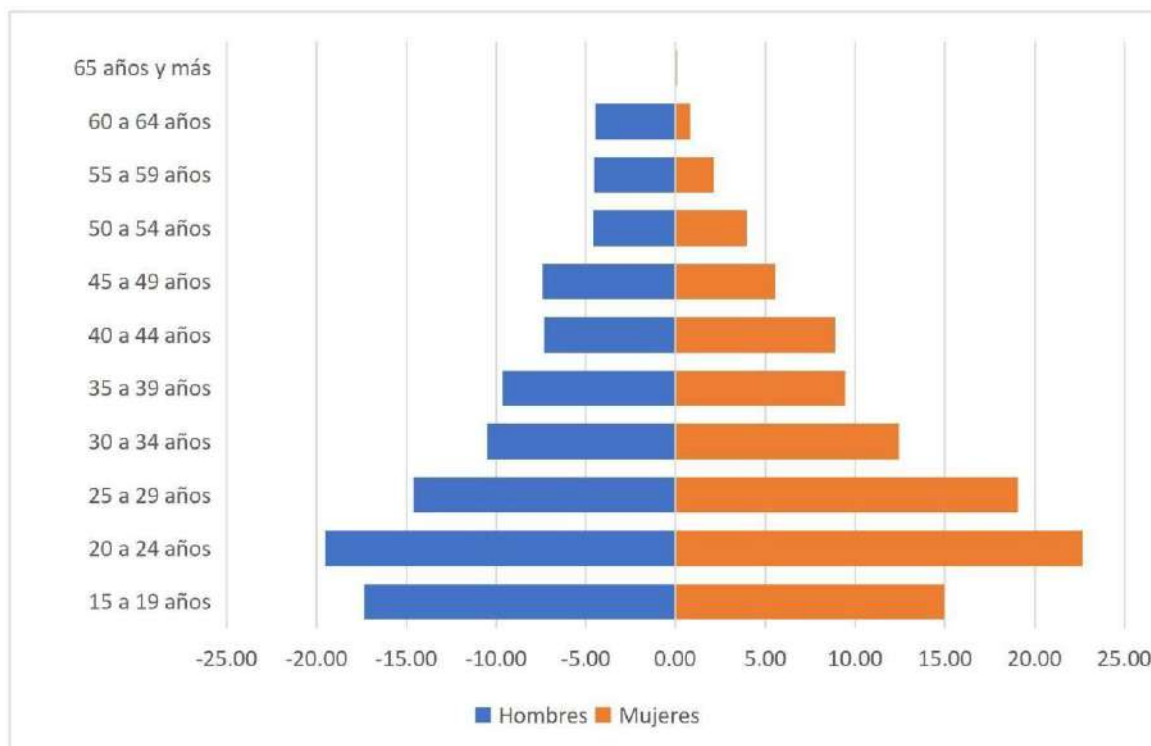
*Gráfico 16. Pirámide de la población ocupada por grupos de edad quinquenal, 2022.*



**f u e n t e:** Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2022.

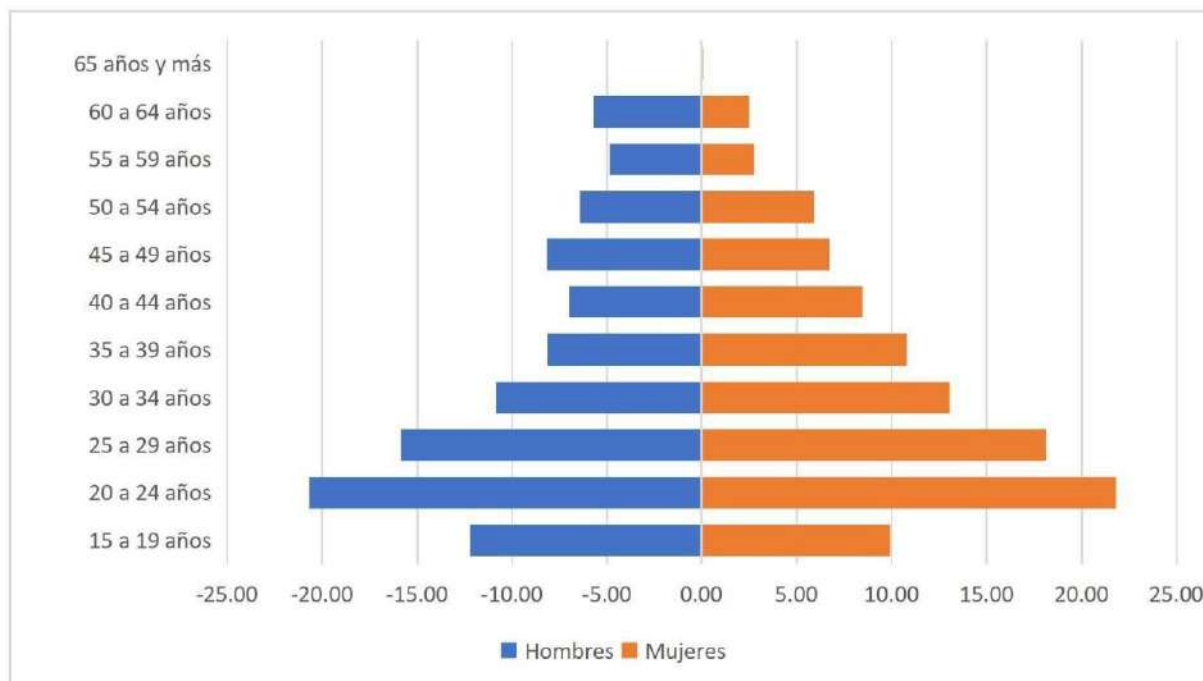
De acuerdo, con las pirámides de población (15) y (16), representan la estructura de la población ocupada, las cuales expresan un comportamiento progresivo entre estos dos momentos de tiempo, y aunque en algunos grupos de edad la ocupación se aprecia similar entre ambos sexos, se despegan a partir de las edades más longevas, en donde los hombres se encuentran mayormente más activos en la ocupación laboral.

Gráfico 17. Pirámide de la población desocupada por grupos de edad quinquenal, 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Gráfico 18. Pirámide de la población desocupada por grupos de edad quinquenal, 2022.

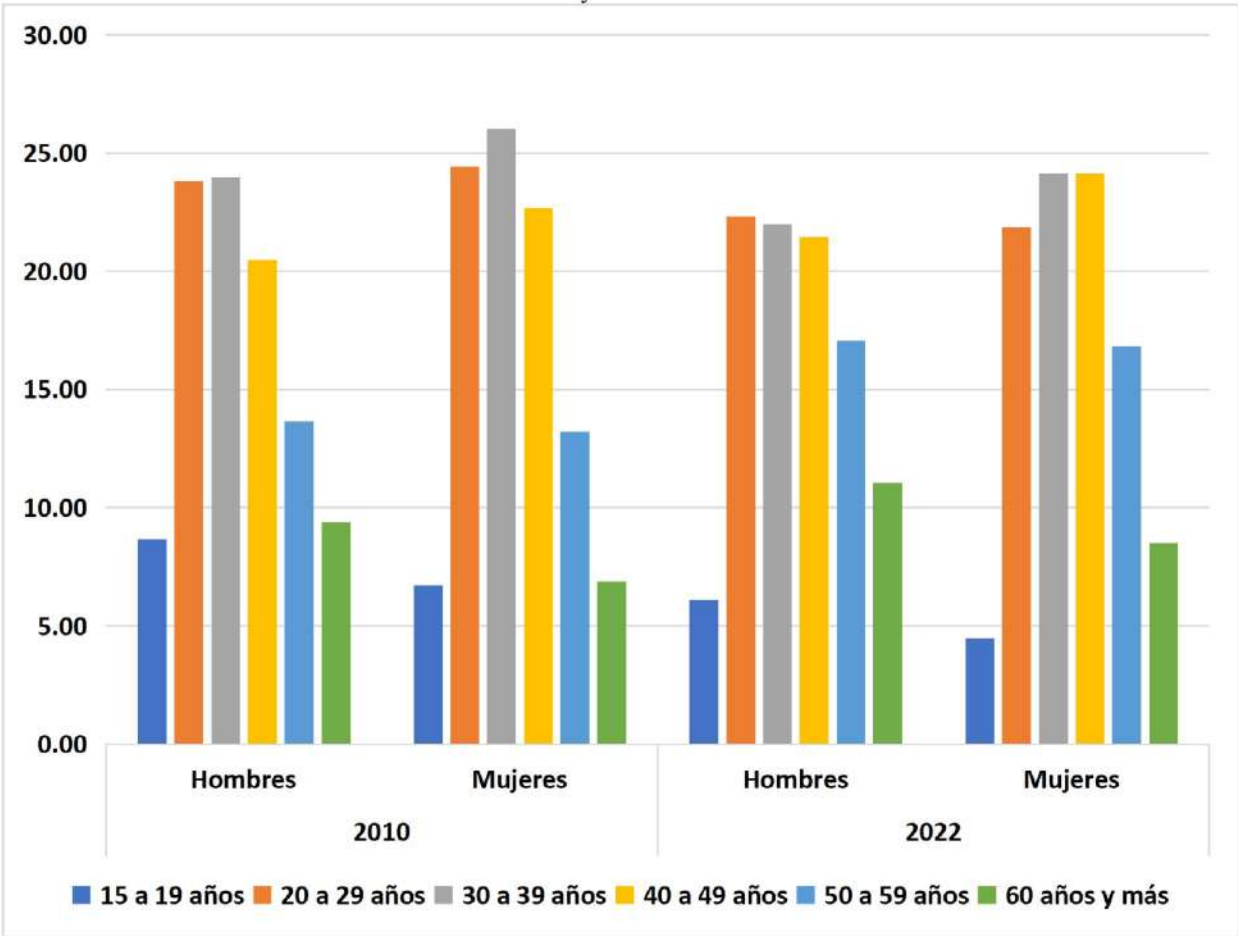


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2022

Por otro lado, existen diversos estudios que mencionan que la productividad laboral disminuye con el paso de los años, mientras que en algunos empleos refieren la importancia de la experiencia laboral, la cual se evidencia con el cúmulo de años que una persona se encuentre ocupada y que claro está que, en las etapas más jóvenes va a existir una ausencia de dicha experiencia, por lo que se complejiza la transición de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo.

Por consiguiente, se presenta a continuación la distribución de la población ocupada y desocupada por grupos de edad del segundo trimestre del 2010 y 2022, con la intención de analizar la ocupación y desocupación en el país a partir de la edad, la cual permite observar mayor y/o menor participación laboral de acuerdo a la etapa de vida.

*Gráfico 19. Distribución porcentual de la población ocupada por grupos de edad por sexo entre 2010 y 2022.*



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2022.

De acuerdo con el gráfico, podemos observar que en el grupo de edad de 15 a 19 años la ocupación es menor en contraste con aquellos grupos de edad arriba de los 20 años donde la ocupación es mayor tanto en hombres como mujeres y que a partir de los 50 años comienza a disminuir y se mantiene homogénea entre 30 hasta los 49 años de edad.

En virtud de lo anterior, se puede inferir que la poca ocupación laboral en los grupos de edad más jóvenes es en razón que cada vez más la población de jóvenes posterga su edad de inserción para el primer empleo, así mismo el nivel de escolaridad también ha aumentado de manera considerable.

Por lo que todavía entre el rango de los 20 a los 30 años, hay una población importante de jóvenes que aún no culmina su vida académica, por lo que se insertan a una edad más adulta a diferencia de hace 10 años. A la postre de lo anterior, en el gráfico se expone la población ocupada entre hombres y mujeres en dos momentos de tiempo 2010 y 2022, con el objetivo de mostrar los cambios dados en la ocupación laboral durante dicho periodo de tiempo.

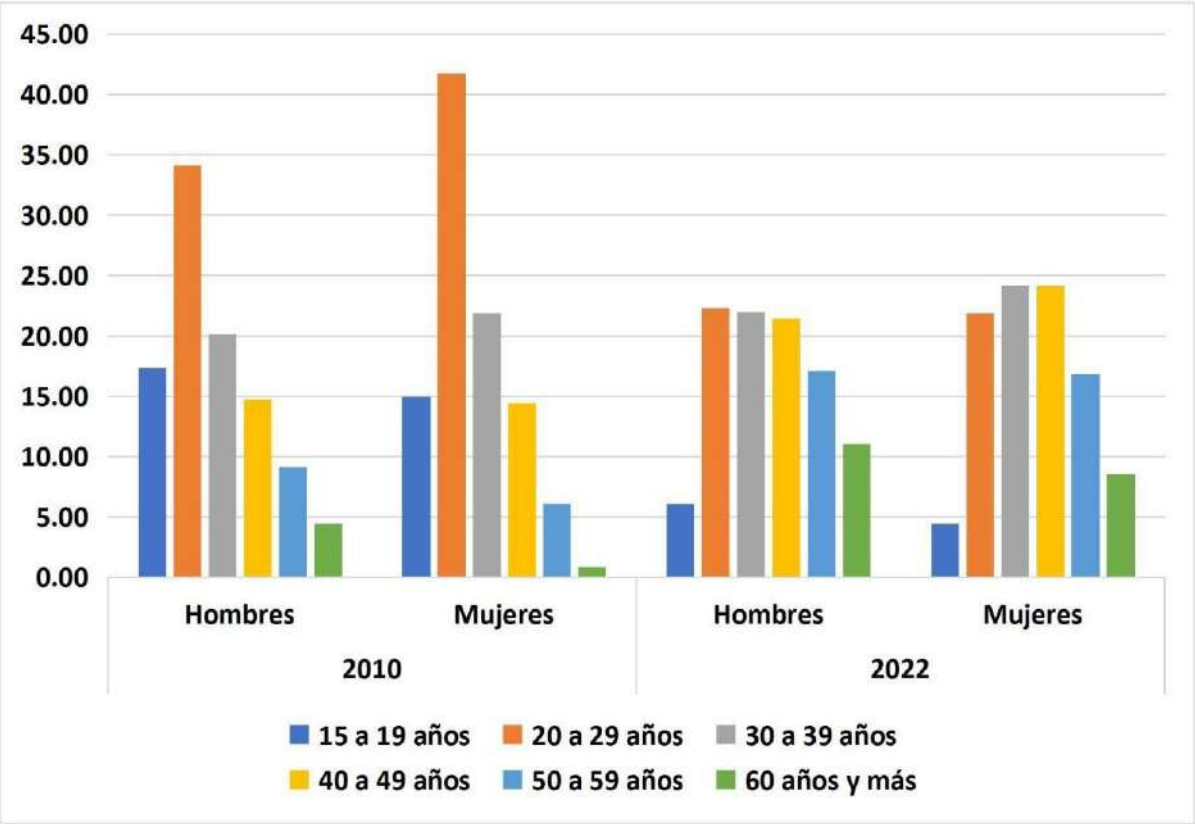
En ese sentido, con la ocupación laboral de los hombres y mujeres en 2022 se puede apreciar que en algunas etapas de sus vidas tiende a ser similar el comportamiento laboral, sobre todo en los grupos de edad de 25 a 29 años y 50 a 54 años. A la par de ello, el debate teórico referente a la incursión y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, nos apunta que la edad es un factor asociado a la empleabilidad, hay mujeres que la primera vez que incursionan al mercado laboral, es a partir de los 25 años mientras que en el caso de los hombres se emplean a menor edad, aspecto que influye para que su retiro se dé a partir de los 60 años.

Por otra parte, también se identifican diferencias en la ocupación laboral para ambos sexos, ya que, aunque la ocupación es casi similar en algunas etapas como se ha referido anteriormente, también hay diferencias en la ocupación, la más amplia se observa entre los 50 a 59 años de edad, donde se inclina hacia los hombres.

Así mismo, se identifica una mayor ocupación laboral por parte de las mujeres y en el rango de edad de los 25 a 29 años, la brecha se inclina hacia las mujeres, ya que existen más hombres ocupados en el mercado de trabajo, por lo que las distancias tienden a ser diversas de acuerdo al grupo de edad de la población ocupada.

En cuestión a la distribución de la población desocupada por grupos de edad, se identifica que es mayor el porcentaje de mujeres desocupadas que en contraste con la población masculina, aspecto que puede explicarse a través del acervo teórico de las desigualdades de género. En este caso el mayor porcentaje de desocupación de las mujeres, lo tenemos en las etapas de su reproducción, en donde comienza a tener a su primer hijo y esto genera que no se encuentren disponibles, así mismo la presencia de personas enfermas y/o adultos mayores impera también como una de las razones que explica la desocupación laboral de las mujeres.

Gráfico 20. Distribución porcentual de la población desocupada por grupos de edad por sexo entre 2010 y 2022.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la ENOE 2do trimestre 2010 y 2022.

En virtud de lo anterior, es importante establecer como la población ocupada ha aumentado de forma significativa en los últimos doce años en todos los grupos de edad, así mismo la desocupación ha sufrido cambios importantes por sexo y por grupos quinquenales.

Por otro lado, la participación económica como se ha referido anteriormente hace alusión a la fuerza laboral del país concentrando a la población que se encuentra empleada

o como tal están en la búsqueda de empleo, en este caso en la siguiente tabla, se presentan las tasas de participación económica por sexo entre 2010 y 2022.

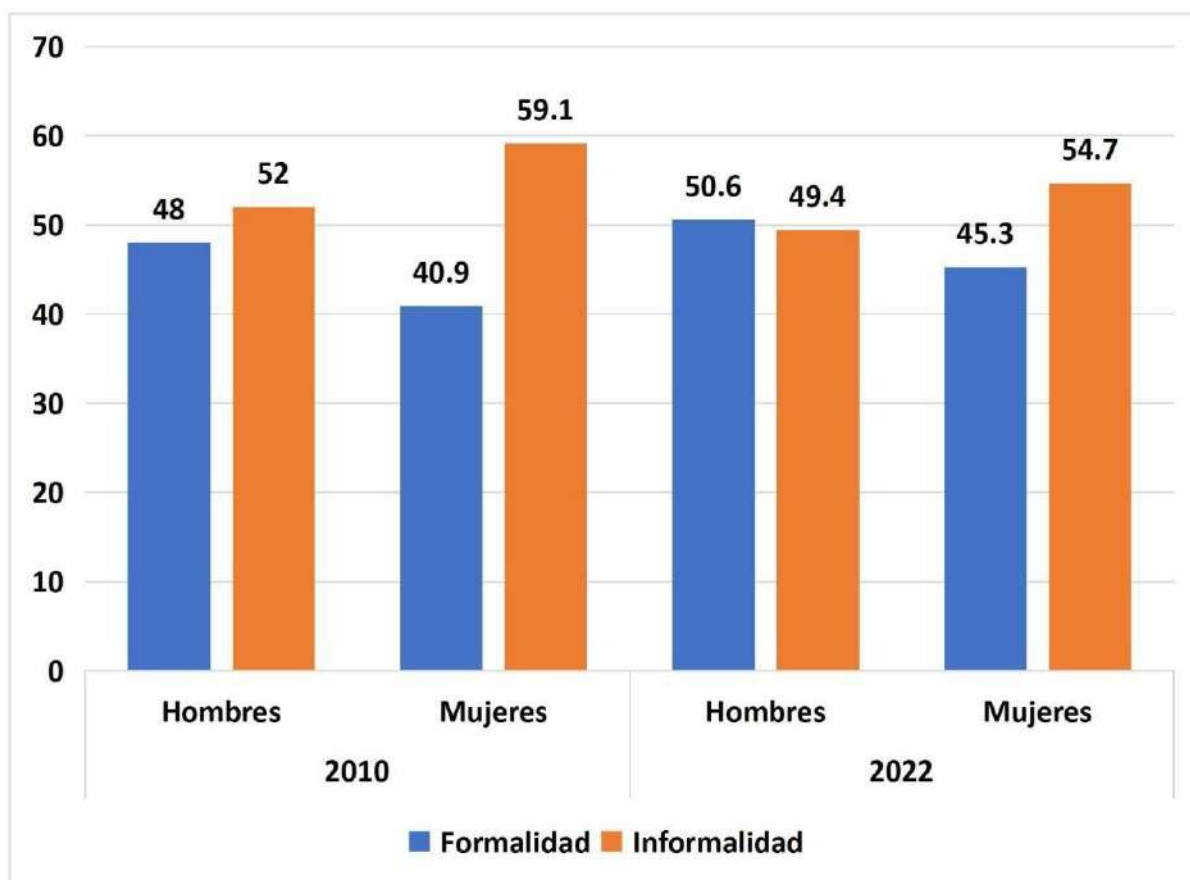
*Tabla 10. Distribución de la población por tasa de participación económica en 2010 y 2022*

2010			2022		
Tasa de participación total	Hombres	Mujeres	Tasa de participación total	Hombres	Mujeres
43.1	79.3	43.1	59.9	76.5	45.1

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2010 y 2022).

Por consiguiente, uno de los aspectos más relevantes dentro del mercado laboral y de igual forma estudiados por la lupa académica, es la dicotomía existente entre la formalidad e informalidad laboral en el país.

*Gráfico 21. Distribución porcentual de la población de acuerdo a condición de formalidad en el empleo entre 2010 y 2022*



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2010 y 2022).

Por lo anterior, esta dicotomía termina siendo una problemática social multifactorial en México que pone entre dicho el reconocimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores, ya que este tipo de empleos lamentablemente carecen de prestaciones sociales, del acceso a los servicios de salud y por ende se genera una vulnerabilidad laboral en cuanto a los ingresos percibidos.

Cabe mencionar, que en ambas economías (formal/informal) se aprecian brechas distintas de género, que son explicadas a través del tipo de contexto social, el tipo de sector económico que pondera y el desarrollo económico y social del lugar.

Por lo anterior, México es un país que desde hace décadas ha albergado gran cantidad de empleos informales, aspecto que ha empujado a que el gobierno mexicano genere diversas políticas para la disminución del empleo informal.

Lo anterior en virtud que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales han establecido que para que exista un desarrollo y crecimiento económico en los diversos países, es indispensable la promoción de los empleos dignos, esto de acuerdo con los ODS (Objetivos del Desarrollo Sostenible) o también llamados los objetivos del Milenio, en donde una de las metas primordiales de los ODS es garantizar el empleo digno y productivo para toda la población mundial.

Por lo anterior, se puede observar en la presente tabla que, en 2010, que el porcentaje de la población total económicamente activa se concentraba en la informalidad en un 55% y paso para 2022 a un 51.7%, es decir en los últimos años la población informal descendió en un 3.3%.

*Tabla 11. Porcentaje de la Población formal en México, 2010 y 2022.*

<b>Año</b>	<b>Población Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>2010</b>	45.00%	48.00%	40.90%
<b>2022</b>	48.30%	50.60%	45.30%

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE, 2010 y 2022

Como anteriormente se mencionaba, el estado mexicano ha incorporado distintas políticas para formalizar el empleo, con la intención que cada vez la población ocupada goce de forma plena y satisfactoria de sus derechos laborales.

Un ejemplo de estas políticas, ha sido *el Programa fomento del trabajo digno* en la ciudad de México, el cual su primer antecedente se tiene con *el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social* en 2015 (Evaluaciones Internas 2015, Secretaría del Trabajo y fomento al empleo).

Por otra parte, ubicamos las diferencias de la distribución de la población formal en hombres y mujeres entre 2010 y 2022, siendo un aspecto dicotómico en la sociedad que proyecta aquella población que se encuentra en condiciones de mayor desventaja.

En el caso de la formalidad, los porcentajes son mucho más inferiores que el porcentaje de la PEA inserta en la informalidad, es decir la mayor concentración de la PEA en México la tenemos en la informalidad, tanto para la población de hombres como la de mujeres.

Por lo tanto, los datos nos permiten señalar que más de la mitad de la población trabajadora no se inserta en trabajos “*dignos*”, los cuales son carentes de seguridad social y prestaciones que marca la ley, generando una gran precarización laboral, fenómeno que ha sido estudiado a gran profundidad en el contexto mexicano.

Por otra parte, la informalidad laboral en México (véase, tabla 16), se ha tornado en una problemática social persistente en la sociedad; sin embargo, en cuestión a la población de hombres y mujeres que se concentran en este sector, existe una distancia bastante marcada.

*Tabla 12. Porcentaje de la Población informal en México, 2010 y 2022.*

<b>Año</b>	<b>Población total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>2010</b>	55.0%	52.0%	59.1%
<b>2022</b>	51.7%	49.4%	54.7%

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE, 2010 y 2022.

Ejemplo de ello, es que para 2010, el porcentaje de mujeres insertas en la informalidad fue de 59.1% en contraste con el 52% de la población de hombres, este aspecto permite señalar que la mayor parte de la población ocupada en el empleo informal son mujeres, las cuales carecen de seguridad social y a su vez no reciben buenos ingresos que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

A efecto de ello y en base con los datos compartidos anteriormente, es evidente que más del 50% de la PEA se ubica en la informalidad y en su mayoría son mujeres, por lo que el porcentaje de mujeres que llegan al trabajo asalariado, en donde se ubica la existencia de un contrato, acceden a prestaciones sociales y a los servicios de salud son menos que las que no tiene cobertura social.

Para 2022, puede observarse una reducción de forma general en el empleo informal, en el caso de las mujeres descendió en 4.4% y en el caso de los hombres descendió en un 2.2%, esto quiere decir que, aunque sean más mujeres concentradas en el sector informal que hombres, si ha disminuido considerablemente la presencia de las mujeres de 2010 a 2022, por el caso contrario de los hombres que su disminución ha sido poco significativa.

*Tabla 13. Condición de actividad económica, ocupación y disponibilidad para trabajar por sexo entre 2010 y 2022*

<b>Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar por sexo</b>	<b>ENOE Trimestre II 2010</b>	<b>ENOE Trimestre II 2022</b>	<b>Diferencias Porcentuales</b>
<b>Hombres</b>			
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	79.95	75.9	-4
<b>Ocupada</b>	95.13	96.2	1.1
<b>Desocupada</b>	4.87	3.8	-1.07
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	19.64	24.5	4.86
<b>Disponible</b>	21.06	27.4	6.34
<b>No disponible</b>	78.94	72.6	-6.3
<b>Mujeres</b>			
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	42.5	43.01	0.5
<b>Ocupada</b>	94.33	96.04	1.74
<b>Desocupada</b>	5.67	3.6	-2
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	57.5	56.9	-0.6
<b>Disponible</b>	15.05	15.9	-0.85
<b>No disponible</b>	84.95	84.1	-0.8

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE (2010 y 2022).

Tabla 14. Promedios y medianas de la PEA, 2010 y 2022 en México

Promedio y medianas	2010		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Edad de la población económicamente activa</b>				
<b>Promedio</b>	38.1	37.5	37.5	39.7
<b>Mediana</b>	36	36	36	39
<b>Años de escolaridad de la población económicamente activa</b>				
<b>Promedio</b>	8.9	9.5	9.5	10.93
<b>Mediana</b>	9	9	9	12
<b>Horas trabajadas a la semana por la población ocupada</b>				
<b>Promedio</b>	45.3	37.5	37.5	38.15
<b>Mediana</b>	48	40	40	40
<b>Ingreso (pesos) por hora trabajada de la población ocupada</b>				
<b>Promedio</b>	30.1	28.9	28.9	48.57
<b>Mediana</b>	20.5	19.4	19.4	33.59
<b>Empleadores</b>				
<b>Promedio</b>	53.8	49.8	49.8	78.34
<b>Mediana</b>	33.2	29.8	29.8	46.51
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>				
<b>Promedio</b>	28.1	25.8	25.8	49.53
<b>Mediana</b>	18.9	16	16	29.41
<b>Trabajadores subordinados y remunerados asalariados</b>				
<b>Promedio</b>	29		29.4	46.63
<b>Mediana</b>	20.5		20	35

Fuente: Datos tomados de los tabulados de la ENOE del 2do trimestre del 2010 y 2022.

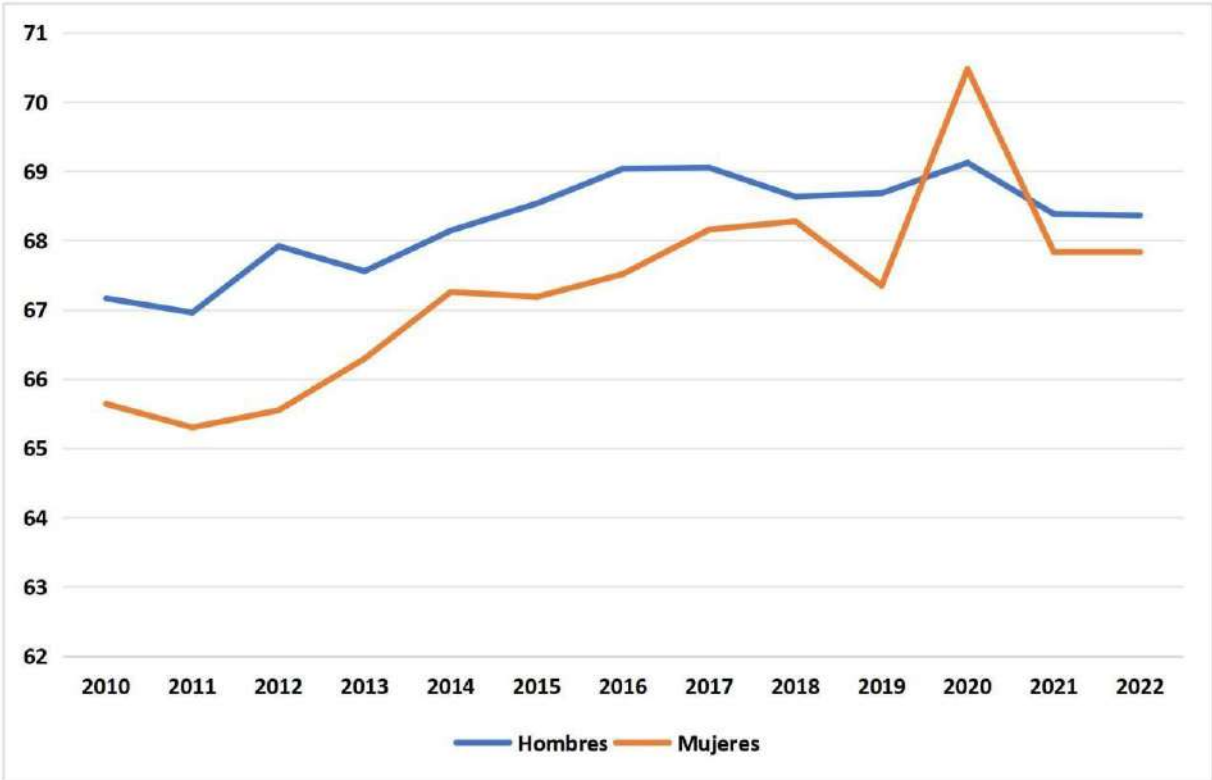
### 5.1 Características de la población asalariada

La población asalariada en México comprende a la población ocupada que cuentan con un contrato de forma implícita o explícita, con una remuneración económica y una serie de beneficios a partir de la relación laboral entre el patrón y el empleado (a). Durante décadas ha existido un amplio debate entorno a la calidad del empleo en el trabajo asalariado puesto que diversos autores han establecido que las políticas de desregulación laboral en el país han generado la precarización de las condiciones laborales de esta población.

Por consiguiente, en el presente gráfico se muestra la evolución de la población asalariada por sexo del 2010 al 2022, observándose cambios significativos, sobre todo en la

la población de mujeres asalariadas que han aumentado de forma progresiva durante estos años. En lo que respecta a la población de hombres asalariados, su aumento ha sido menos progresivo que el de las mujeres; no obstante, cabe recordar que la mayor parte de la población ocupada en México se concentra en actividades salariales.

Gráfico 22. Evolución la población asalariada por sexo del 2010 -2022 en México

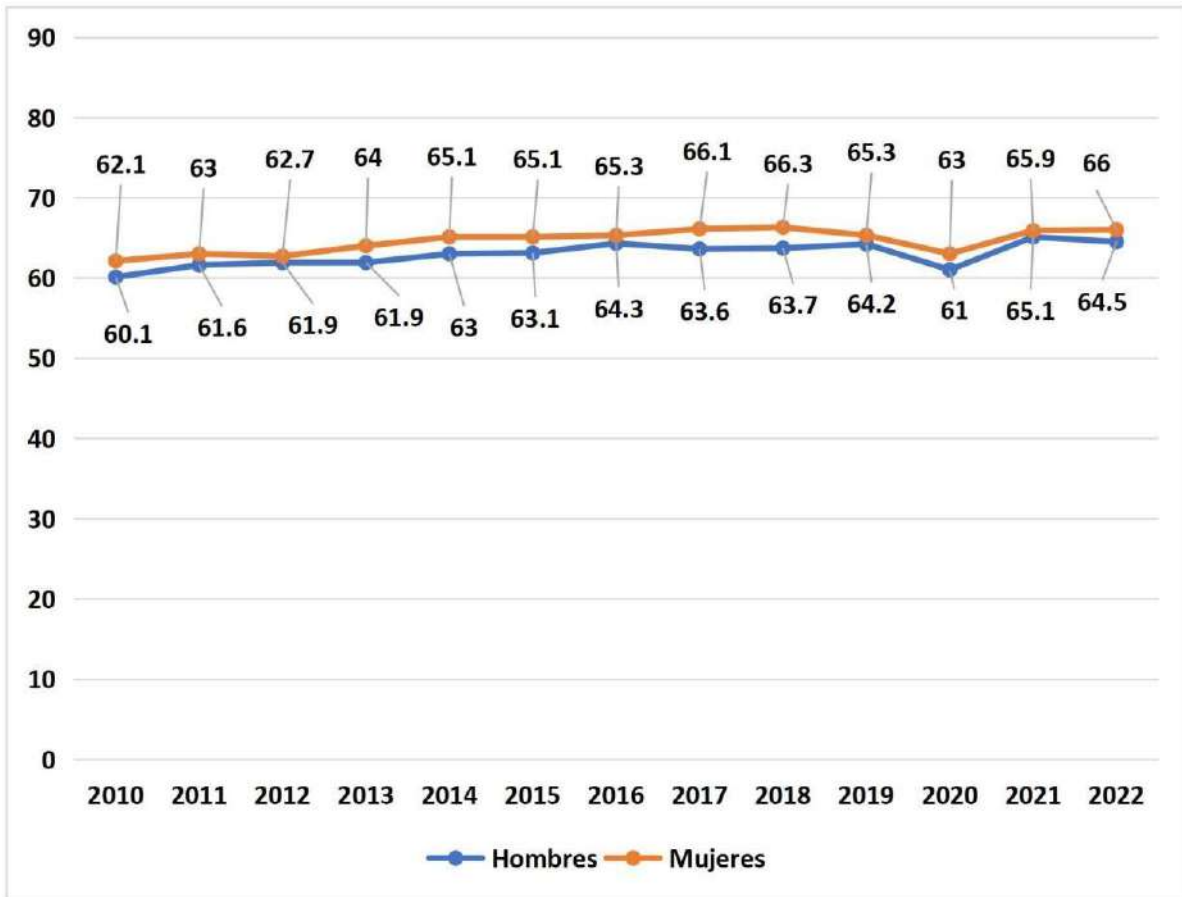


Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de la base de datos de Indicadores principales sobre el mercado laboral de la OIT, ( ILOSTAT ).

De igual manera, a continuación, se presentan las tasas de trabajo asalariado durante este lapso de tiempo, en donde las tasas de mujeres asalariadas en 2010 eran del 62.1 y en 2022 llego a ser de 66%, es decir de cada 100 mujeres de la PEA, 66 pertenecen al trabajo asalariado, siendo sus tasas bastante homogéneas durante estos once años.

En el caso de la población de hombres en 2010, habían 62 de cada 100 hombres concentrados en el trabajo asalariado, mientras que para 2022 pasaron a ser 64 de cada 100 hombres de la PEA, teniendo mayor representación de mujeres en el trabajo asalariado.

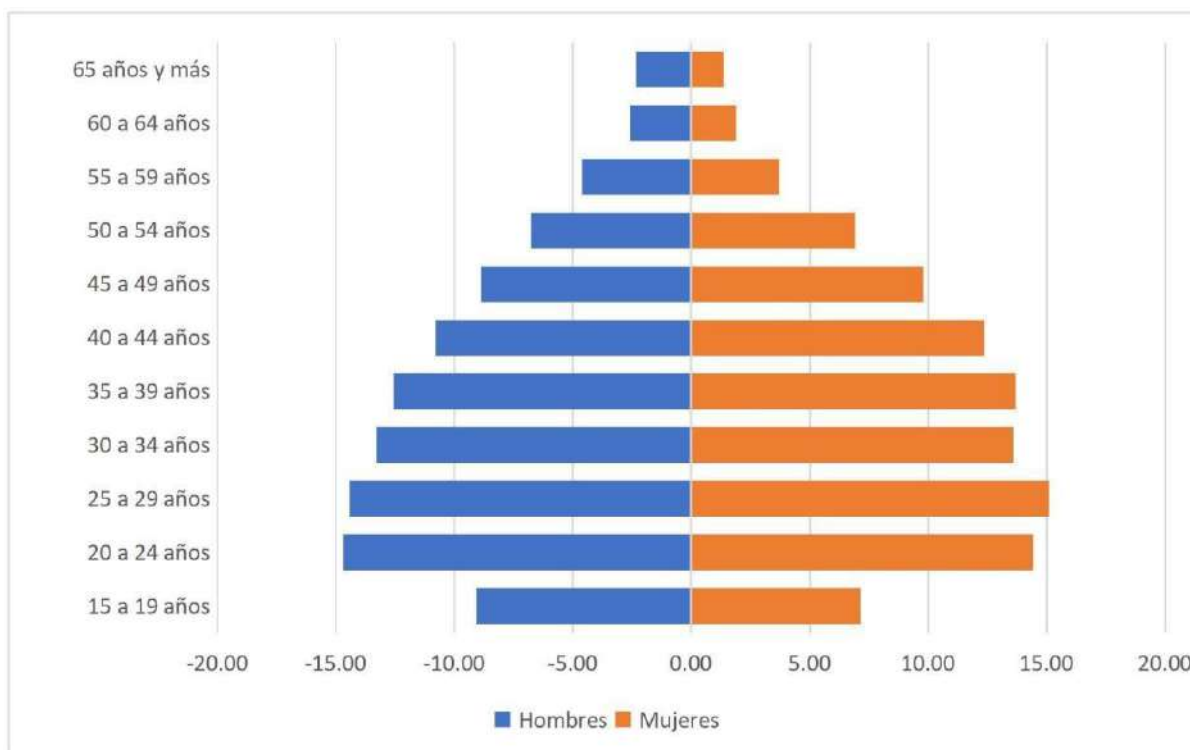
Gráfico 23. Evolución de las tasas de trabajo asalariado por sexo del 2010- 2022 en México.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE, 2010 y 2022.

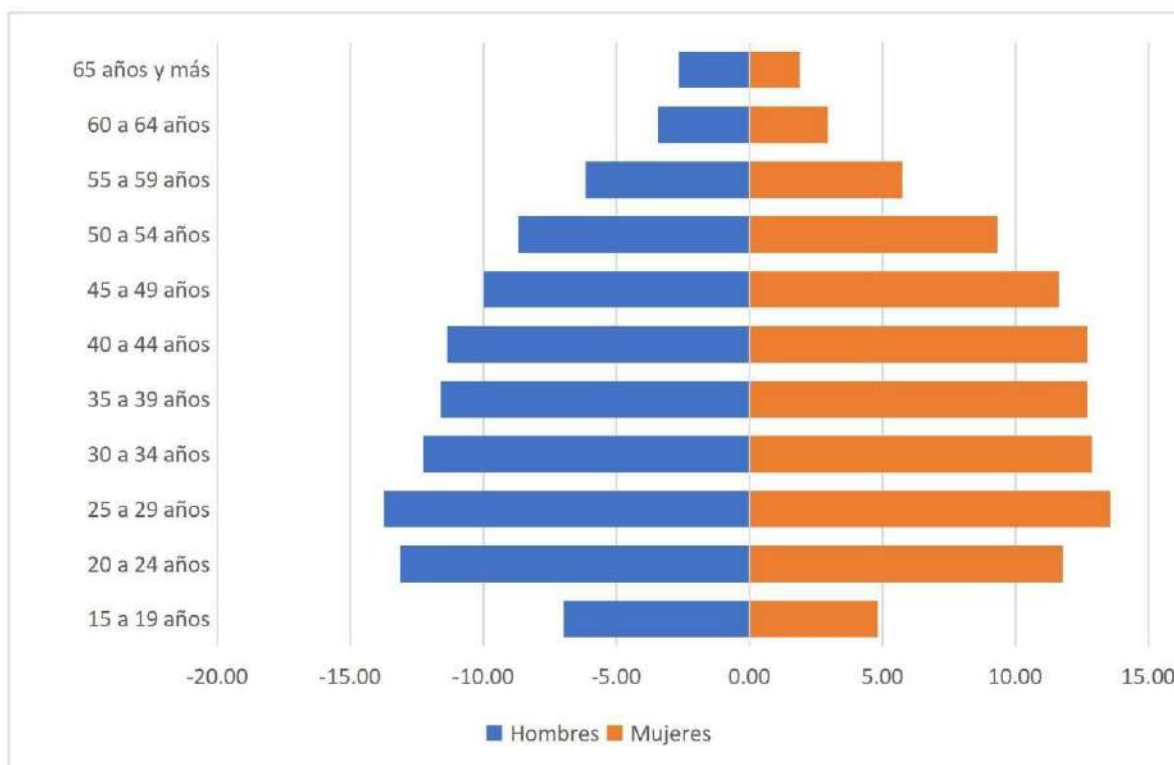
A continuación, se presentan las pirámides de población asalariada por grupos de edad entre 2010 y 2022, con la finalidad de observar su comportamiento con la variable de edad, observándose gran aumento en las poblaciones de 35 años e edad tanto de hombres como de mujeres.

Gráfico 24. Pirámide de la población asalariada por quinquenios de edad, 2010.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la ENOE 2do trimestre 2010.

Gráfico 25. Pirámide de la población asalariada por quinquenios de edad, 2022.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la ENOE 2do trimestre 2022.

Por consiguiente, de acuerdo con la siguiente tabla, en 2010 la tasa de población total asalariada era del 61% aumentando en un 4% para el año 2022 y para el 2010 la tasa de mujeres asalariadas fue del 62.28% y para el caso de los hombres fue de 60.2%, una diferencia entre ambos sexos del 2%.

Así mismo, se puede apreciar que la tasa de trabajo asalariado de mujeres en 2022, era del 66% en contraste con la tasa de hombres del 64.5%, por lo que estos datos nos proyectan el visible crecimiento de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado.

*Tabla 15. Comparativo de tasas laborales por sexo, 2010 y 2022.*

Indicador	2010			2022		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Tasa de participación</b>	59.2	77.6	42.5	59.9	76.5	45.1
<b>Tasa de desocupación</b>	5.3	5.3	5.4	3.2	3.3	3.6
<b>Tasa del trabajo asalariado</b>	61	60.2	62.28	65.1	64.5	66

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la Enoe, 2010 y 2022

*Tabla 16. Distribución de la Población ocupada por posición de la ocupación por sexo, 2010 y 2022.*

Posición de la ocupación	2010		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Empleadores</b>	6.09	2.31	6.6	2.83
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	23.01	22.89	22.1	23.06
<b>Asalariados</b>	60.67	63.11	64.7	66.56
<b>Con percepciones no salariales</b>	5.79	2.57	3.9	1.73
<b>Trabajadores no remunerados</b>	4.44	9.13	2.7	5.82
<b>Total</b>	100	100	100	100

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la Enoe, 2010 y 2022.

Ahora bien, en la siguiente tabla se puede observar la posición de la ocupación laboral, señalando que existe una población importante de hombres posicionados como empleadores a diferencia de las mujeres con una población bastante inferior, mientras que para el año 2022 se observa que las mujeres han aumentado de manera considerable como empleadoras.

Por otra parte, la posición de la ocupación entre hombres y mujeres se continúa observando de manera desigual, manifestándose una persistencia de la división sexual del trabajo a través de una marcada *segregación ocupacional vertical*, en donde hay menos representación de mujeres en puestos de alta jerarquía y como consecuencia de esto, se puede identificar en qué medida se da la desprotección laboral de acuerdo a la posición ocupacional.

A la par de ello, las mujeres se enfrentan al fenómeno denominado *techo de cristal*, el cual establece que una vez que las mujeres logran acceder al mercado de trabajo, ahora deben enfrentar otras dificultades para poder ascender en puestos y cargos de alto liderazgo.

Si bien, el presente estudio no se enfoca a profundidad en el fenómeno del techo de cristal, este también permite explicar una parte considerable de las brechas de género en el empleo, ya que nos habla de restricciones asociadas meramente a las mujeres, en este sentido el techo laboral refiere a la exclusión de las mujeres en posiciones de alto rango.

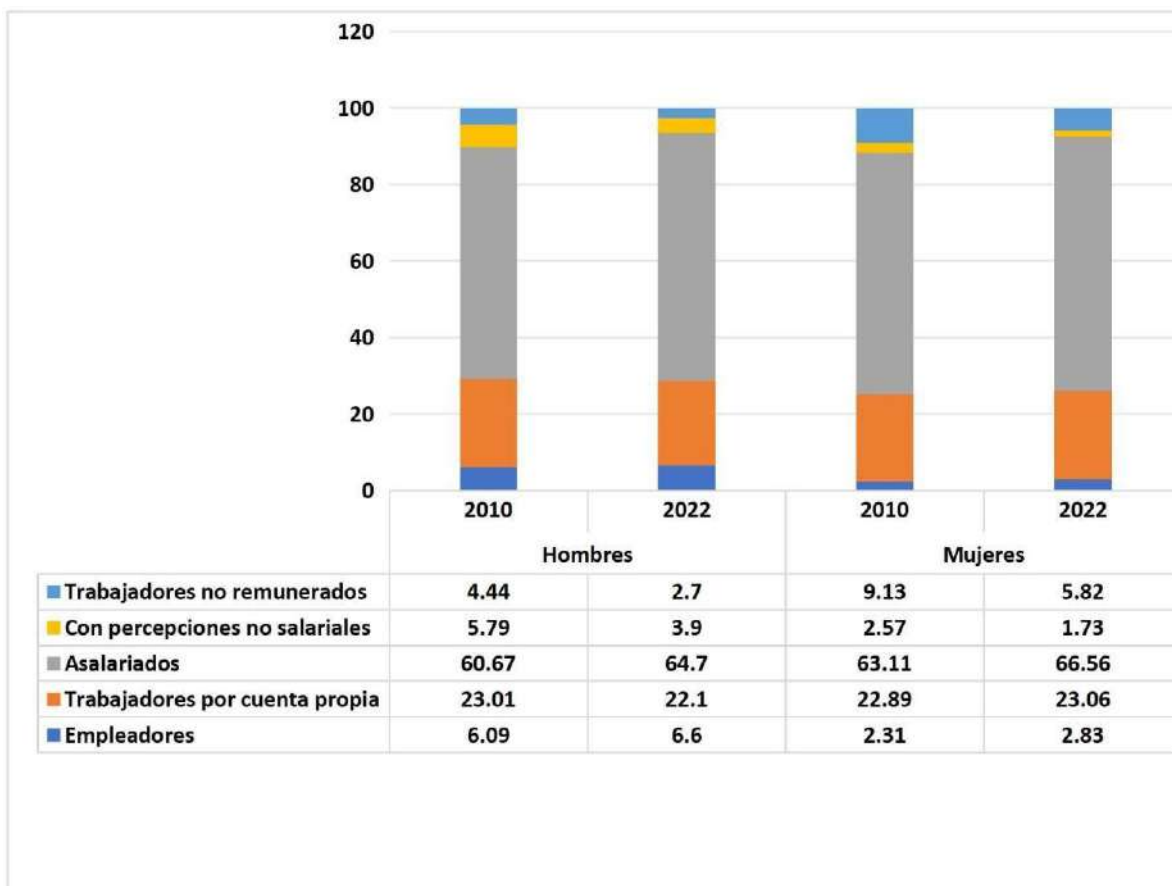
*Tabla 17. Ingreso de hombres y mujeres en los sectores formal e informal, 2022.*

Posición de la ocupación	Sector informal			Sector formal		
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>Trabajadores subordinados y Asalariados</b>	6,365	4,806	25%	10,821	9,648	11%
<b>Empleadores</b>	11,101	8,505	23%	15,220	13,908	9%
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	6,296	4,071	35%	12,443	8,929	27%

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo a los datos del 2do trimestre de la ENOE, 2022.

Así mismo, el ingreso percibido entre sector formal/informal dependerá en gran medida en la posición de la ocupación en donde los hombres en ambos sectores sin importar que ocupen la misma posición que las mujeres perciben mayor ingreso que estas.

Gráfico 26. Distribución de la población ocupada por posición de la ocupación entre 2010 y 2022.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la Enoe, 2010 y 2022.

Por ende, a pesar que las mujeres llegan a la formalidad y ubiquen ciertos aspectos positivos en cuestión a sus condiciones laborales, es evidente que también tienen que continuar enfrentándose a ciertos obstáculos y sobre todo a jerarquías de poder que las subordina y vulnera laboral y socialmente.

En virtud de lo anterior, no podemos olvidar que históricamente a los hombres siempre se les ha posicionado en puestos de alta jerarquía, donde en la mayoría de los casos las estructuras organizacionales se encuentran regidas por un sistema patriarcal-machista y eso ha dado lugar a una pequeña representación de mujeres en puestos de alto liderazgo.

## 5.2 Segregación ocupacional por razones de género

La segregación ocupacional se relaciona directamente con la distribución de la población trabajadora en los diversos grupos ocupacionales y sector de la actividad, esto en función muchas veces de sus características demográficas sobre todo por el sexo, en donde en dichas ocupaciones y sectores feminizados ofrecen menos oportunidades laborales, teniendo mayor segregación en el sector primario y terciario.

A continuación, se presenta la distribución de la población de la población ocupada por sector económico en 2010 y 2022, ubicando gran presencia de las mujeres en sector terciario, específicamente en el comercio y los servicios hoteleros, mientras que los hombres se ubican en transportes, construcción, industrias eléctricas y actividades del sector primario.

*Tabla 18. Ingreso de hombres y mujeres en los sectores formal e informal, 2022.*

Sector de la Actividad	2010		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Primario</b>	11.62	4.36	18.59	3.07
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.62	4.36	18.59	3.07
<b>Secundario</b>	33.75	15.78	29.73	14.18
Industria extractiva y de la electricidad	1.66	0.07	0.26	0.04
Industria manufacturera	18.97	15.22	11.6	13.37
Construcción	13.12	0.49	17.87	0.77
<b>Terciario</b>	53.76	79.51	51.13	82.45
Comercio	4.23	34.09	15.9	34.28
Restaurantes y servicios de alojamiento	7.95	12.53	4.93	15.46

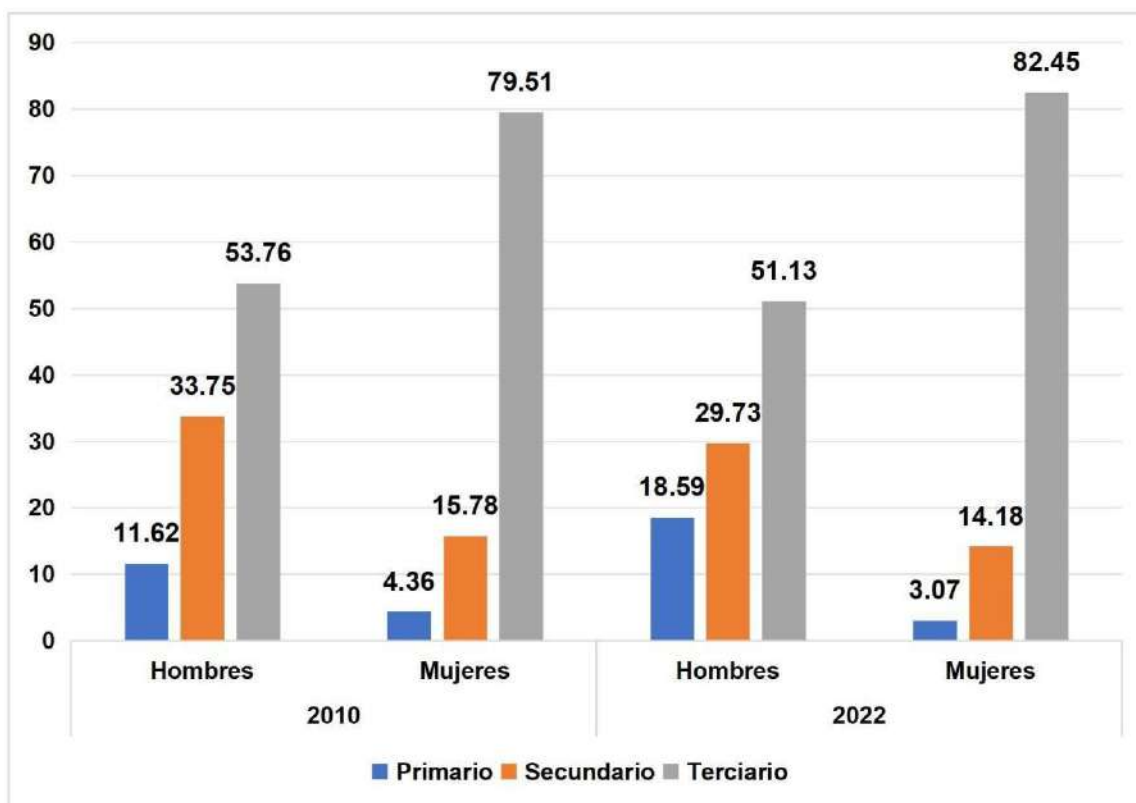
Transportes, comunicaciones y correo	6.3	0.72	7.66	1.01
Servicios profesionales y financieros	6.53	5.71	7.39	6.45
Servicios sociales	7.01	5.84	2.8	5.83
Servicios diversos	7.84	18.91	11.65	18.11
Gobierno y organismos internacionales	0.87	1.7	0.8	1.31
No especificado	0.87	0.35	0.55	0.3
<b>Total</b>	99.13	99.65	<b>99.45</b>	<b>99.7</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE, 2010 y 2022.

De acuerdo con los datos, los hombres predominan en el sector secundario puesto que son actividades relacionadas con la industria y a la construcción a excepción de la industria manufacturera la cual se ha caracterizado por tener una gran presencia de mujeres, y es a partir de las ocupaciones donde observa de mejor forma la segregación laboral en razón de género y de igual forma la brecha de género existente.

Por consiguiente, respecto a la distribución de la población por sector económico en 2022, en los sectores primarios y secundarios continuaron persistiendo los hombres, en cambio las mujeres continúan concentrándose en mayor cantidad en el sector terciario.

Gráfico 27. Distribución de la población ocupada por sector económico, 2010 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la ENOE, 2010 y 2022.

En consideración con el gráfico, para 2022 la población masculina se concentró en un 18.59% en el sector primario, aumentado del 2010 al 2022 en un 7%, análogamente la población femenina disminuyó su presencia en dicho sector.

En cuanto al sector secundario el porcentaje de hombres fue del 29.7% y el de las mujeres fue del 14.1, aumentando en mayor proporción los hombres, para el sector terciario se ubicaron los hombres en un 51.1% y las mujeres en un 82.4%, en el caso de estos disminuyeron su presencia y las mujeres aumentaron en comparación con los datos del 2010.

Por otro lado, de acuerdo con la siguiente tabla, podemos apreciar los grupos ocupacionales entre 2010 y 2022, los cuales conjuntan a la población de acuerdo con la ocupación que la PEA desempeña, observándose grandes diferencias entre hombres y mujeres, un ejemplo de ello son las ocupaciones como oficinistas, comerciantes y trabajos domésticos en donde prevalecen más las mujeres.

Con relación a los presentes datos, se puede ver cómo las mujeres han aumentado de forma significativa en el sector educativo y de salud, siendo un sector en el cuál siempre han predominado las mujeres.

*Tabla 19. Población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación principal según sexo, 2010 y 2022.*

<b>Grupos de ocupación</b>	<b>2010</b>		<b>2022</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social</b>	2.43	1.51	1.83	1.80
<b>Oficinistas</b>	7.37	12.89	5.80	11.32
<b>Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte</b>	0.97	9.00	10.50	12.40
<b>Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes</b>	33.95	17.10	31.87	17.61
<b>Comerciantes</b>	15.00	25.96	13.53	24.38
<b>Trabajadores en servicios personales en establecimientos</b>	7.46	11.70	8.49	12.81
<b>Trabajadores en servicios domésticos</b>	0.61	11.40	0.76	9.38
<b>Trabajadores de la Educación</b>	2.62	6.50	2.17	5.82
<b>Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca</b>	21.04	3.33	16.62	3.88
<b>Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte</b>	8.51	0.06	8.30	0.20

<b>Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas Armadas</b>	3.64	0.47	1.21	0.34
---	------	------	------	------

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del segundo trimestre de la Enoe 2010 y 2022.

En este mismo sentido, de acuerdo con las ocupaciones con gran prevalencia de las mujeres, identificamos a las actividades domésticas remuneradas, las cuales siempre han sido asociadas y asignadas hacia las mujeres como resultado de la persistencia de los estereotipos y roles de género en la sociedad.

También, los datos brindados permiten observar una gran cantidad de mujeres en el área de la educación y a diferencia de éstas, los hombres se ubican en ocupaciones como la vigilancia, conductores de maquinaria y en actividades con roles de funcionarios y directivos.

En virtud de lo anterior, podemos aludir que a la fecha continúan persistiendo los estereotipos de género en las ocupaciones laborales, puesto que las actividades que demandan mayor fuerza física siguen siendo acaparadas por los hombres, mientras que las actividades de cuidado y domésticas siguen siendo asignadas a las mujeres, por lo que se evidencia una marcada división sexual del trabajo.

Así mismo, como referíamos al fenómeno del “techo de cristal” en cuanto a la posición de la ocupación entre hombres y mujeres, observando que las mujeres acceden en menor porcentaje a cargos de poder, también ubicamos la existencia de la “pared de cristal, en donde las mujeres participan en ocupaciones que son mal remuneradas, donde pareciera que la ocupación laboral es determinada a partir del sexo de la población ocupada.

Incluso, este aspecto puede observarse en la feminización y masculinización de ciertas carreras profesionales, un ejemplo de ello son las carreras de la educación o los servicios de salud, mientras que los hombres están mayormente presentes en carreras como las ingenierías, la arquitectura, la programación de sistemas y evidentemente la selección de estas carreras definen también la concentración laboral de ocupaciones que de igual forma son estereotipadas por razones de género.

No obstante, se requiere seguimiento y monitoreo de las estrategias de acción para la disminución de la brecha género y la eliminación de los estereotipos de género en el

empleo, sabiendo que el estado mexicano tiene una deuda histórica con las mujeres, no es posible cimentar una sociedad igualitaria bajo los preceptos culturales de la dominación patriarcal.

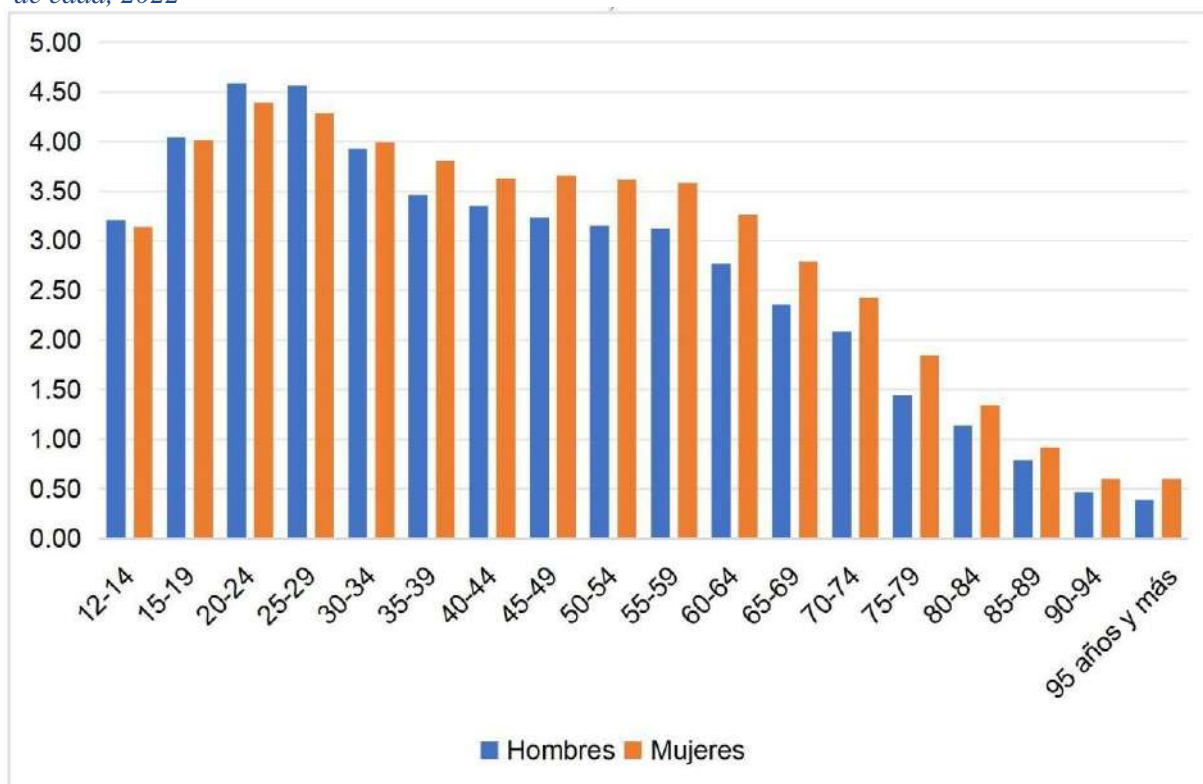
Finalmente es importante referir que, si bien hay una notable persistencia de las desigualdades por razón de género, también puede observarse como la participación laboral de las mujeres ha aumentado de forma considerable e importante en las últimas décadas, esto en razón de los avances en materia de igualdad de género y el fomento y fortalecimiento del empleo en México.

### **5.5 Brechas en las condiciones de empleabilidad entre 2010 y 2022**

De acuerdo con la revisión literaria que previamente se ha hecho en los capítulos anteriores, las mejores condiciones de trabajo se ubican en el campo del trabajo asalariado, la literatura nos hace mención que las mujeres cada vez tienen mayor representatividad en el trabajo asalariado puesto que se ubican actividades como la enseñanza y el secretariado.

De acuerdo con el siguiente gráfico, se puede observar que en los grupos de edad de 20-24 y 25-30 años, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es mínima, aunque son más hombres que tienen acceso a instituciones de salud, por el contrario, a partir de los 30 años, el porcentaje de mujeres en empleos con acceso a instituciones de salud se incrementa por encima de la población ocupada de hombres.

Gráfico 28. Tasa de población ocupada por condición de acceso a instituciones de salud por grupos de edad, 2022



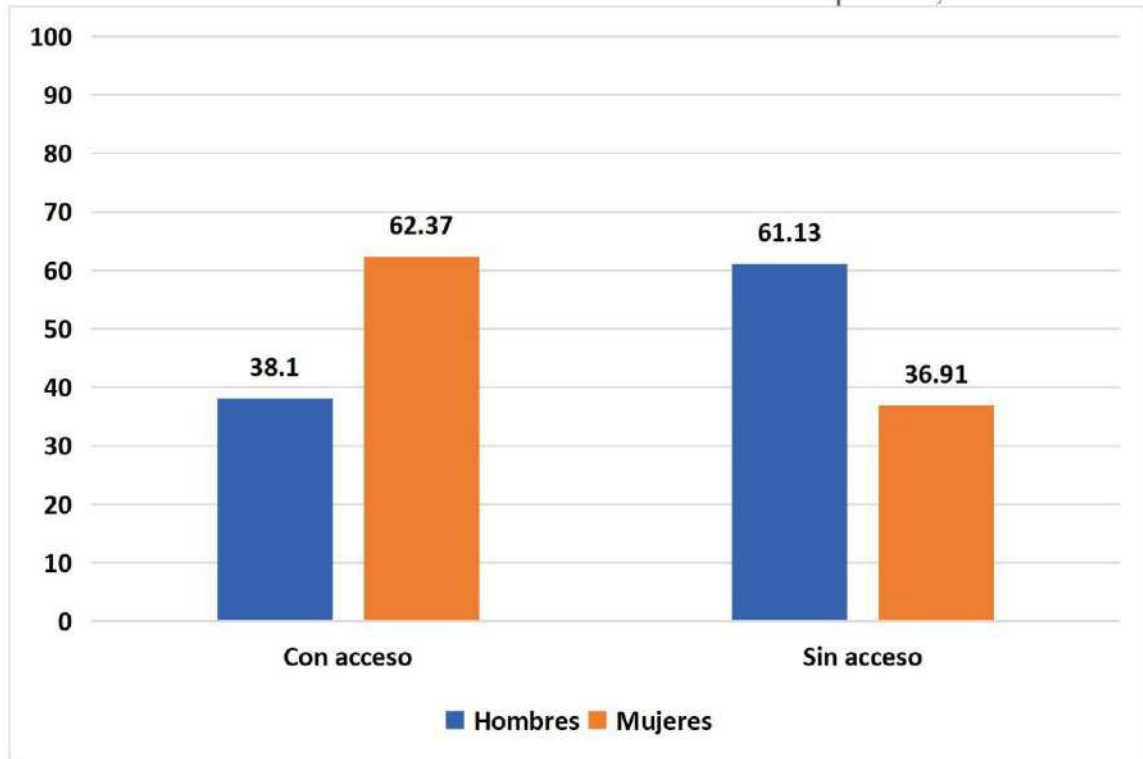
**Fuente:** INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre del 2022.

En este caso, cuando hacemos mención a la tasa de trabajadores asalariados son aquellos que cuentan con algún tipo de prestación social y/o contrato social, destacando que como se ha comentado anteriormente en el documento que la mayor parte de la población ocupada se ubica dentro de este segmento del empleo.

Posteriormente, en la edad de 60-64 años, la tasa de ocupación por condición de acceso de mujeres es del 3.26% en contraste con la tasa de hombres del 2.77 %. Si bien, anteriormente las mujeres no contaban con cobertura en instituciones de salud, este aspecto en las últimas décadas se ha mejorado por el aumento de la escolaridad de las mujeres.

En base a lo anterior, se puede establecer que las condiciones laborales de las mujeres tienen a ser muy diversas puesto que, si bien acceden a seguridad social, esto no influye en que cuente con un buen salario y accedan a todas las prestaciones de ley.

Gráfico 29. Condición de acceso a las instituciones de salud por sexo, 2010.



**Fuente:** INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

De acuerdo con el gráfico, se observa el porcentaje de hombres y mujeres que acceden a las instituciones de salud en 2010, por lo que se puede señalar que las mujeres acceden a los servicios de salud en un 35.23% a diferencia de los hombres que acceden en un 33.36%. Es decir, hay una diferencia porcentual del 1.87, en donde se aprecia que los hombres acceden menos que las mujeres a las instituciones de salud.

En cuanto al porcentaje de población que no accede a los servicios de salud, también identificamos una diferencia del 1.81%, pero en este caso sobresalta en las mujeres, quienes en mayor proporción no acceden a los servicios de salud.

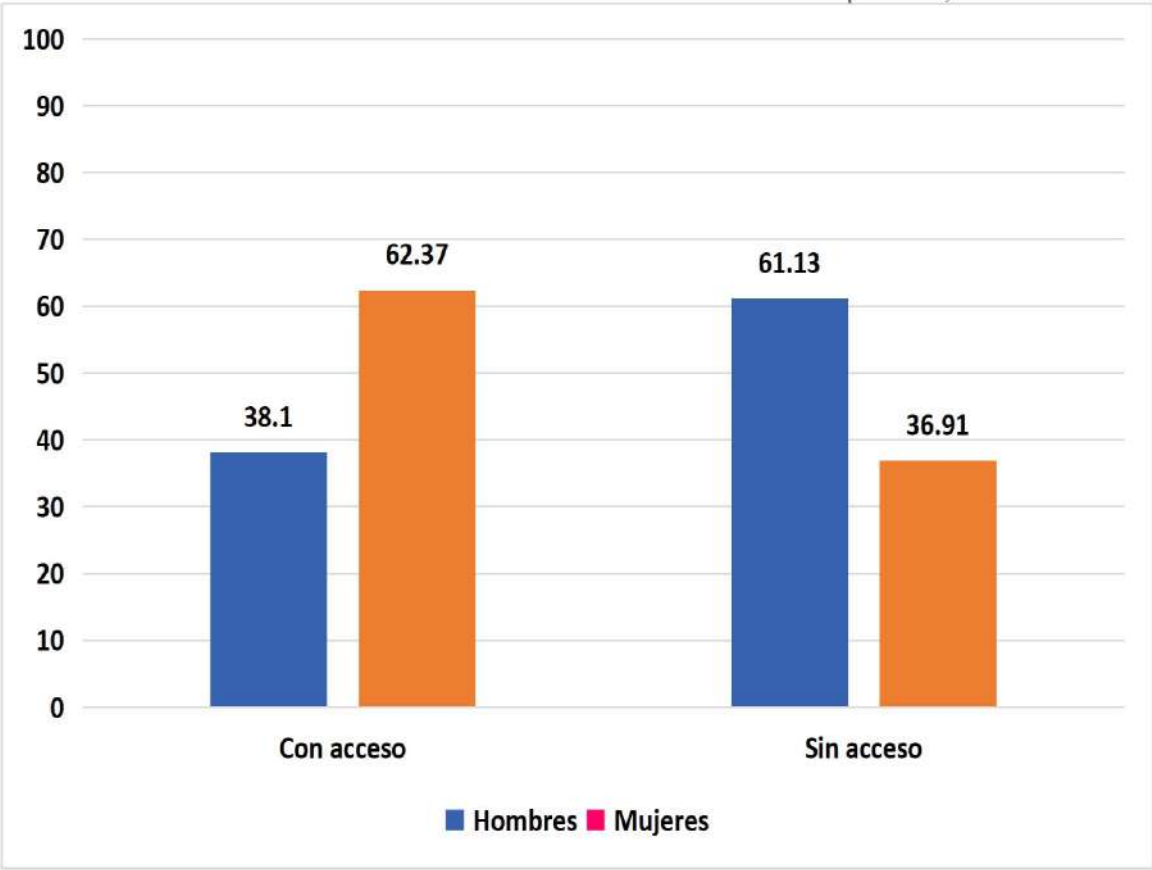
Respecto a ello, en 2022 incrementó de forma importante el porcentaje de mujeres que accedieron a las instituciones de salud, en 2010 pasó del 35.23% al 62.37 en 2022, es decir se incrementó en un 27.14%, siendo un dato de gran significancia puesto que, en doce años, las mujeres han podido incrementarse en empleos formales que les permite acceder a servicios de salud.

En contraste, con el porcentaje de hombres que han accedido a las instituciones de salud de 2010 a 2022, se ha incrementado solo en un 4.95%, muy por debajo del porcentaje

de las mujeres, por lo que es evidente la existencia de una brecha de género por condición de acceso a las instituciones de salud, la cual se inclina específicamente hacia los hombres.

En lo que respecta a la población sin acceso, en 2010 para los hombres era del 66% y descendió en un 5%, en el caso de las mujeres pasó de un 64% a un 36%, disminuyendo en un 27.9%, identificando que la población femenina es quien más accede a este tipo de prestación.

Gráfico 30. Condición de acceso a las instituciones de salud por sexo, 2022.



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre del 2022.

Posteriormente, se observa en la siguiente tabla, la población subordinada y remunerada con acceso a los cuidados de guardería, en 2010 los hombres accedían a dicho servicio en un 10% y para 2022 aumentó en un 4%.

Tabla 20. Población por condición de acceso a cuidados de guardería, 2010 y 2022.

Condición Laboral	2010		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con acceso	10.17	21.99	14.86	24.75
Sin acceso	89.83	78.01	85.14	75.25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE primer trimestre, 2010 y 2022

Mientras que, por otro lado, las mujeres pasaron de un 21.99% a un 24.75%, por lo que se puede establecer de manera general que es muy pequeño el porcentaje de la población subordinada que accede a este tipo de servicios, puesto que no es una prestación laboral que se brinde en su mayoría a los y las trabajadoras.

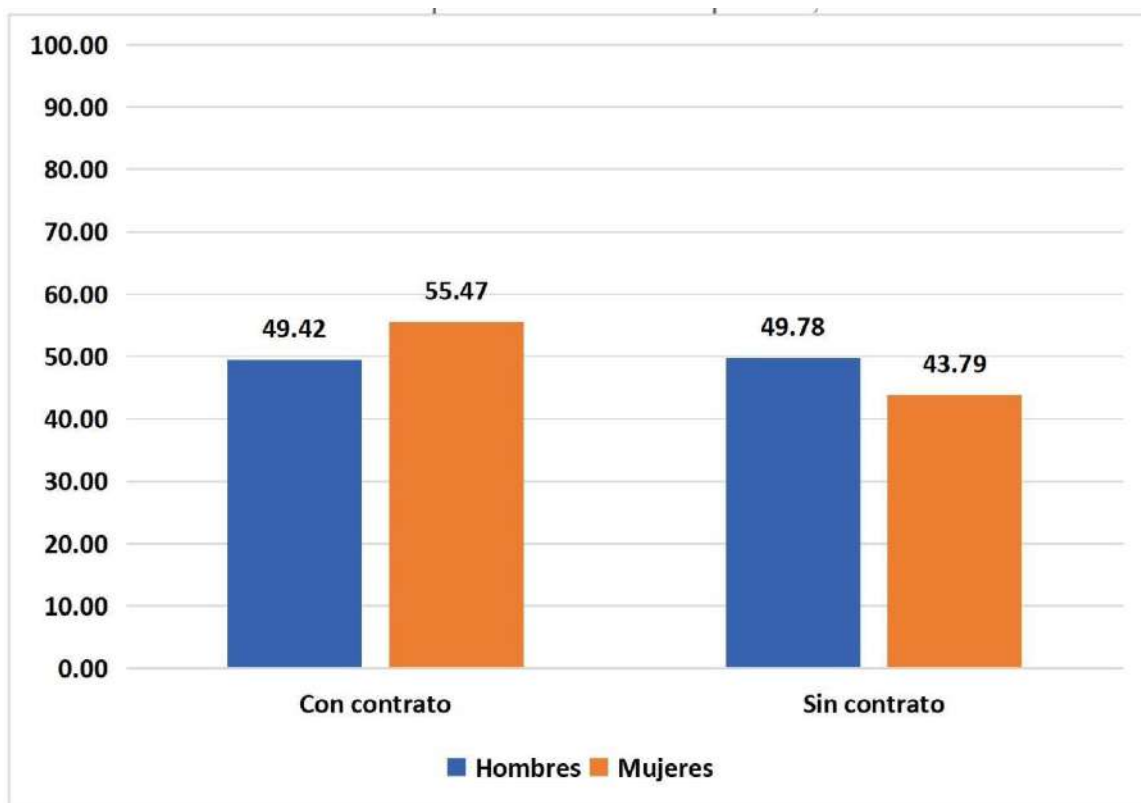
Otra condición laboral importante de acuerdo al trabajo digno, es el contrato laboral si bien anteriormente la encuesta sólo permitía conocer si el trabajador(a), tenía o no contrato, con el paso del tiempo se ha buscado ampliar dicha información, preguntando si existe un contrato, y que tipo de contrato es.

Por lo anterior, dicho indicador laboral es de gran importancia, puesto que la OIT establece dentro de los preceptos esenciales del trabajo decente, la existencia de un contrato por escrito sienta las bases de una buena relación laboral entre el patrón y el trabajador (a).

Siendo pertinente mencionar que desde hace décadas tanto hombres como mujeres se insertaron con un alto nivel de incertidumbre ya que no existía como tal un contrato estable de por medio, por lo que hoy observamos contratos laborales de base o planta y el otro, de tiempo no especificado.

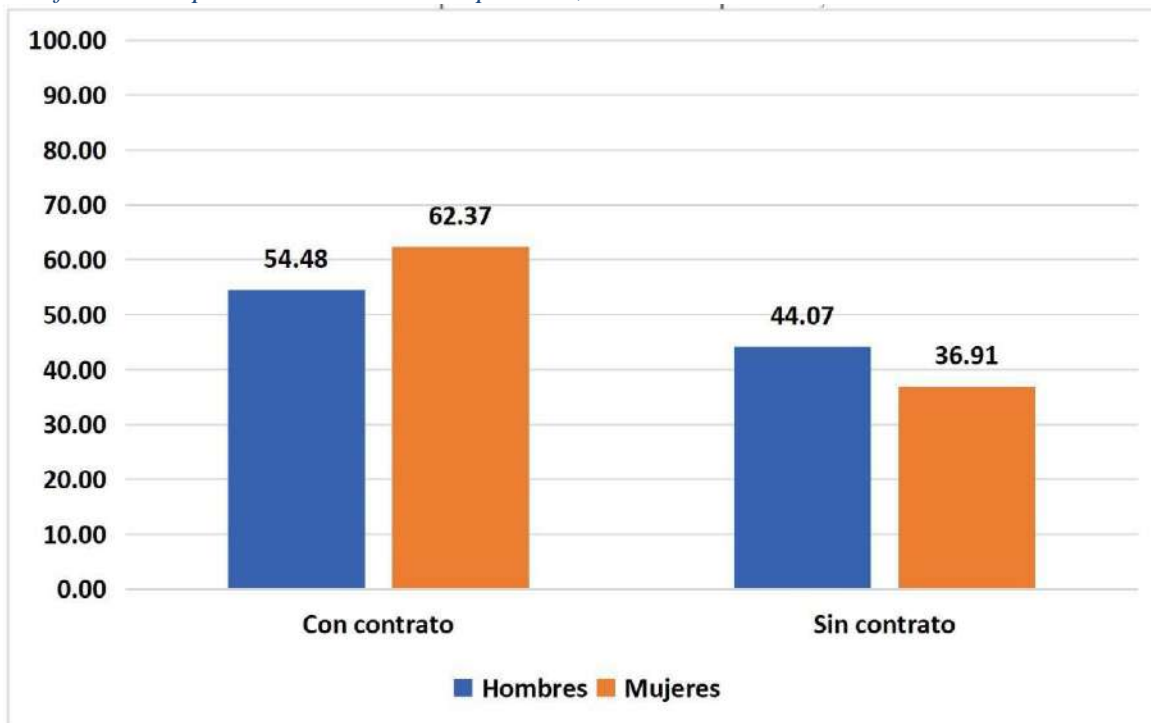
De acuerdo con el gráfico, se observa la distribución de la población por sexo de acuerdo a disponibilidad de contrato, en 2010 el porcentaje de mujeres con un contrato escrito era del 55.47% y para el 2022 fue del 62.37%, aumentando en un 6.9% y en el caso de los hombres aumento en un 5.06%

Gráfico 31. Disponibilidad de contrato por sexo, 2010.



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Gráfico 32. Disponibilidad de contrato por sexo, 2022.



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2022.

En cuanto al tipo de contrato en 2010, el porcentaje de hombres con un contrato escrito fue del 33.18%, con un contrato de base solo el 5.7% y aquellos que no cuentan con un contrato escrito fueron alrededor del 33.11% En cambio, las mujeres con un contrato escrito fueron del 35.73%, con un contrato de base fue del 29.24 y aquellas que declararon no tener un contrato escrito fueron un 28.07%.

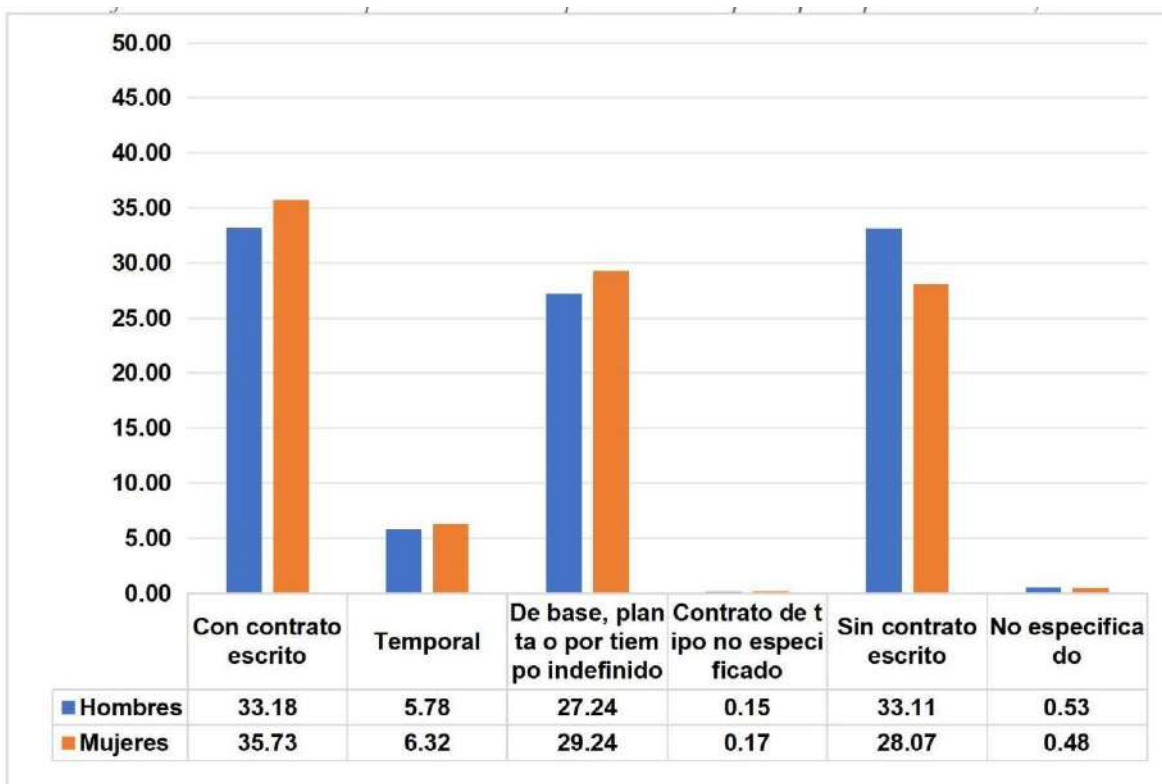
*Tabla 21. Población ocupada por tipo de contrato, 2010 y 2022*

Tipo de contrato	2010		2022	
	Porcentajes		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Con contrato escrito</b>	33.18	35.73	34.85	37.3
<b>Temporal</b>	5.78	6.32	5.44	5.88
<b>De base, planta o por tiempo indefinido</b>	27.24	29.24	29.05	31.08
<b>Contrato de tipo no especificado</b>	0.15	0.17	0.36	0.33
<b>Sin contrato escrito</b>	33.11	28.07	29.13	24.45
<b>Total</b>	100	100	100	100

Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010 y 2022.

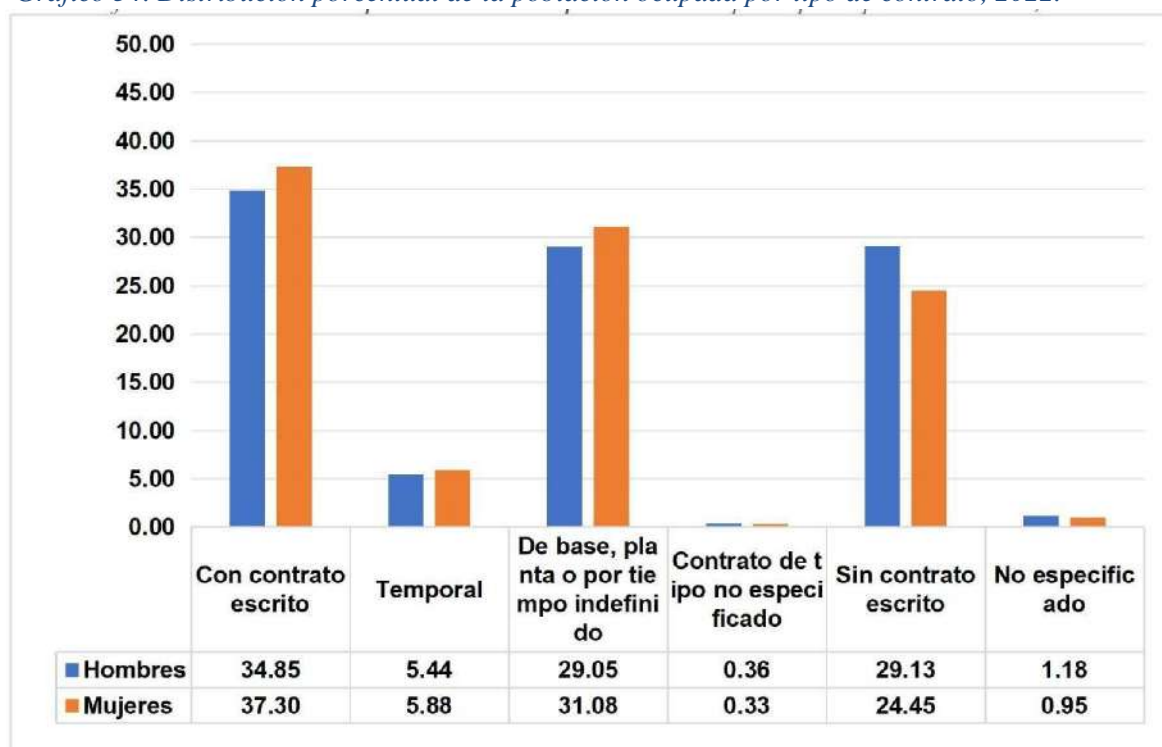
Por otra parte, en alusión a la tabla (21) se ahonda un poco más la cuestión del tipo de contrato, observando que en 2022 tanto hombres como mujeres cuentan con un contrato de base o por tiempo indefinido, así mismo son más hombres mujeres que no cuentan con contrato por escrito, es decir existe un contrato como tal, pero no de forma escrita que clarifique las condiciones de trabajo en las que se emplea la población trabajadora.

Gráfico 33. Distribución porcentual de la población ocupada por tipo de contrato, 2010.



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Gráfico 34. Distribución porcentual de la población ocupada por tipo de contrato, 2022.



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Por consiguiente, de acuerdo con la siguiente tabla, se puede apreciar a la población subordinada y remunerada, en donde el 11.26% de la población de hombres acceden al empleo con prestaciones (sin considerar el acceso a instituciones de salud). En lo que corresponde a la población femenina, está accede con solo el 7.91%, en cuestión a la población subordinada y remunerada de hombres sin prestaciones es de 6.84% y de las mujeres del 3.53%.

*Tabla 22. Distribución de la Población subordinada y remunerada de acuerdo al acceso de prestaciones, 2010 y 2022*

Población subordinada y remunerada	2010		2002	
	Porcentajes		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Con prestaciones	56.35	64.05	61.85	64.05
Sin prestaciones	43.05	35.39	37.22	35.39
Total	100	100	100	100

**Fuente:** INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Por otra parte, de acuerdo con datos de la ENOE, en el 2010 la población subordinada y remunerada representaba más del 46% de la población ocupada y para 2022 representó el 60% de la población económicamente activa.

En este caso de acuerdo con la tabla, en 2010 el porcentaje de hombres que tenía alguna prestación social era del 56.35% y en las mujeres accedían en un 64.05%, para el 2022 (véase tabla) la población subordinada y remunerada hombres con alguna prestación social fue del 61.8% y de mujeres fue del 64%.

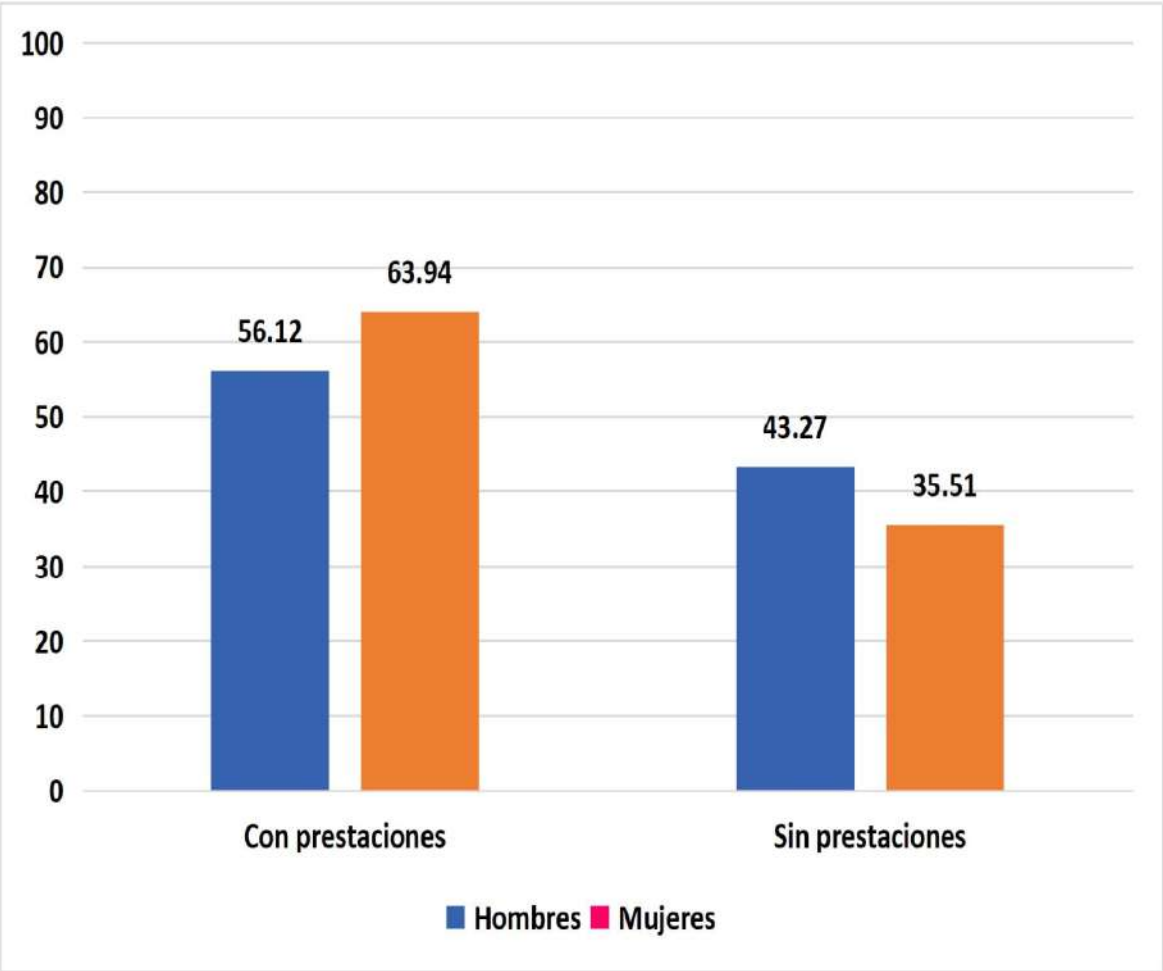
Esto quiere decir que mientras las mujeres se han mantenido en el porcentaje que acceden a alguna prestación social, los hombres han aumentado en un 51%, aunque a pesar de ello se siguen ubicando por debajo del porcentaje de las mujeres.

Posteriormente, es importante referir que en los últimos años el empleo asalariado se ha incrementado de manera importante y es que, de acuerdo a los capítulos anteriores, es pertinente señalar cómo el estado mexicano ha doblado esfuerzos para generar empleos dentro de la formalidad y que dichos empleos garanticen buenas condiciones laborales.

Por lo anterior, dicho indicador permite observar el porcentaje de la población subordinada y remunerada con acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades y poder comparar entre la población de hombres y mujeres para identificar si ambos sexos acceden de igual forma a las diversas prestaciones sociales que existen.

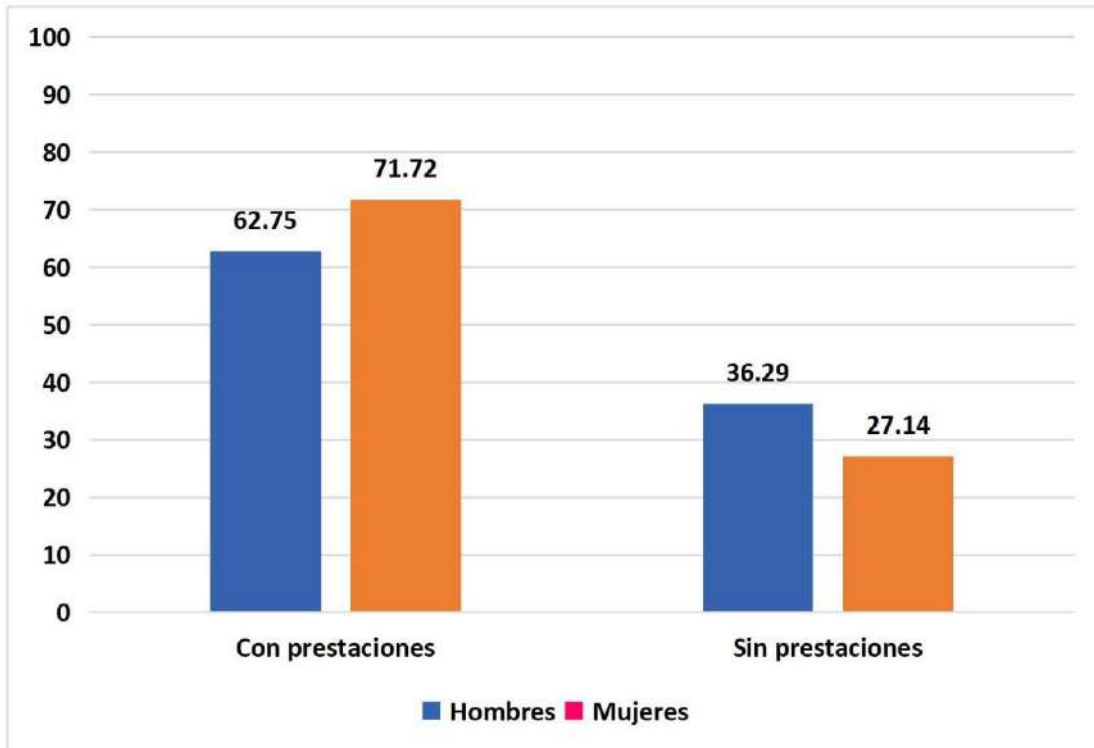
Si bien, de acuerdo a los datos anteriores que se presentaron, se observó que es mayor el porcentaje de mujeres que acceden a las instituciones de salud a comparación de los hombres que acceden en menor cantidad, por otro lado, en cuestión a las prestaciones sociales que no consideran el acceso a las instituciones de salud, se puede observar el efecto inverso son más hombres que mujeres que tienen mayores prestaciones sociales.

*Gráfico 35. Prestaciones laborales (sin considerar el acceso a instituciones de salud), por sexo, 2010.*



Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Gráfico 36. Prestaciones laborales (sin considerar el acceso a instituciones de salud), por sexo, 2022.



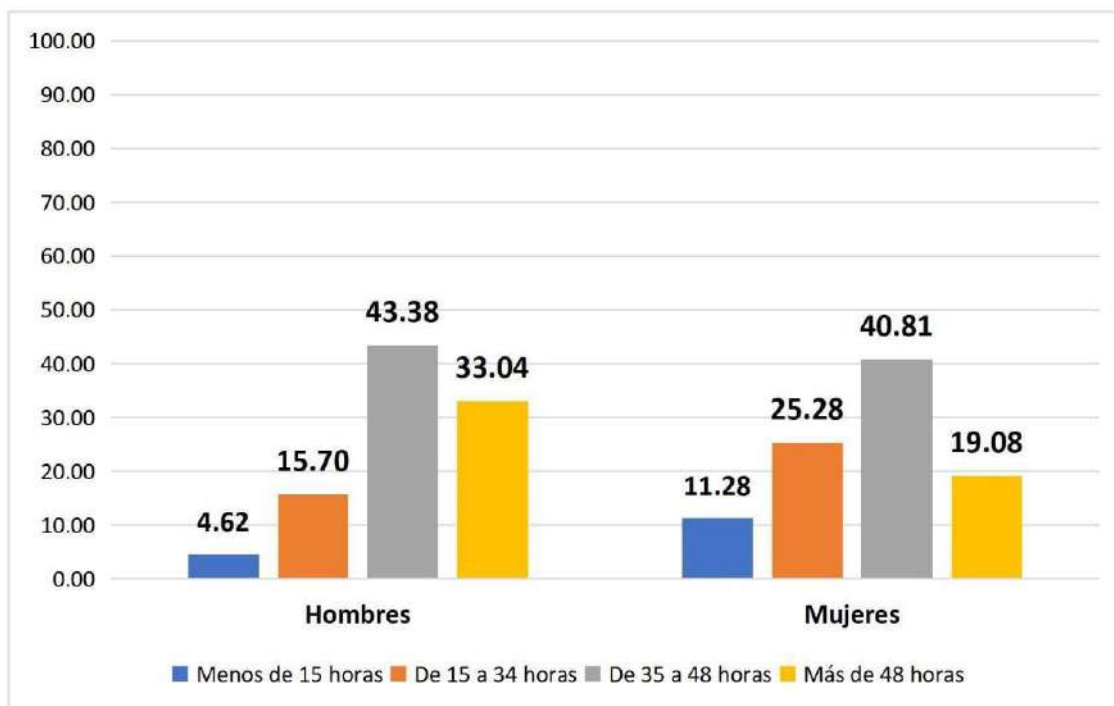
Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010.

Por otro lado, diversos autores señalan que la población ocupada precaria, es aquella que no presenta ningún tipo de condiciones dignas de trabajo, como por ejemplo una ausencia de prestaciones laborales, sin acceso a seguridad social y con jornadas laborales mayores a las 50 horas, percibiendo un salario mínimo al día.

Así mismo, en 2020 la Organización de las Naciones Unidas (ONU), estableció que México es uno de los países con mayor déficit en el trabajo decente, puesto que la informalidad laboral y la baja participación de las mujeres en mundo laboral por las dobles jornadas que estas presentan entre el trabajo productivo y el trabajo doméstico no remunerado que hacen en el hogar, influye para que su permanencia en el empleo sea de manera inestable.

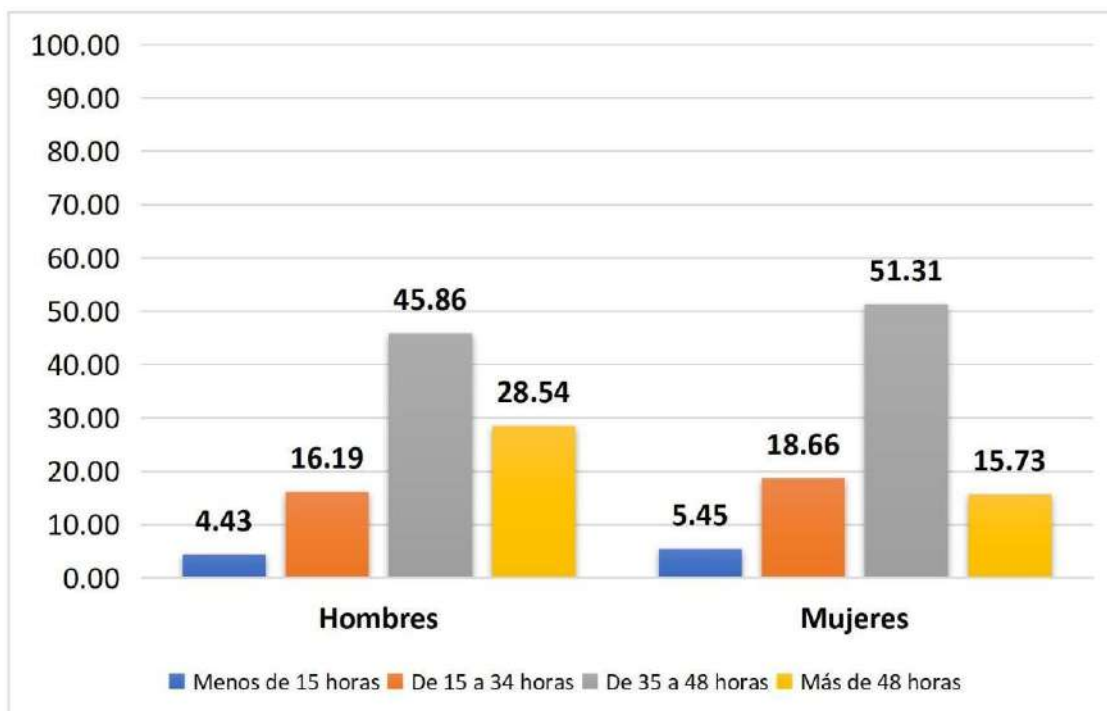
En el caso de México, diversos estudios apuntan que es uno de los países con las jornadas laborales más extensas y con los salarios más precarios, tanto para hombres como mujeres; sin embargo, un aspecto a considerar de acuerdo a los señalamientos que se hicieron en los capítulos anteriores, la sobrecarga de actividades domésticas del hogar y el cuidado de infantes que realizan las mujeres, influye en que sus jornadas laborales sean más cortas que la de los hombres.

Gráfico 37. Prestaciones laborales (sin considerar el acceso a instituciones de salud), por sexo, 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Gráfico 38. Población ocupada por jornada laboral a nivel nacional, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2do trimestre del 2022.

En virtud de lo anterior, se puede observar en el gráfico, que las mujeres se emplean en mayor cantidad en jornadas laborales menores de 15 horas, mientras que los hombres se concentran en mayor cantidad en jornadas entre 35 a 48 horas con el 12.17%.

Un aspecto que impera en la inserción de las mujeres en contraste con los hombres, es la flexibilidad laboral, donde ubican ciertos tipos de empleos que les permitan continuar ocupándose de sus actividades del hogar y el cuidado de los hijos. Por lo que, la jornada laboral también es una variable significativa para comprender el comportamiento de la brecha de género.

Bajo ese tenor, y de acuerdo con la revisión literaria que se desarrolló en los capítulos anteriores, señala que anteriormente las mujeres se empleaban en trabajos de tiempo parcial; sin embargo, en la actualidad señalan que los hogares con jefaturas femeninas, son mujeres quienes laboran más de 35 horas a la semana, aunque estas son en menor cantidad que el porcentaje de hombres que laboran jornadas entre 35 a 48 horas a la semana.

Finalmente, uno de los preceptos importantes del trabajo decente, es el acceso a empleos bien remunerados, aspecto que se aprecia a partir de la población ocupada por nivel de ingreso, donde se puede observar las diferencias por sexo acuerdo al número de salarios que percibe la población ocupada.

En este caso la brecha de género por ingreso, es una de las brechas más estudiadas y analizadas no solo en el contexto mexicano, puesto que es a partir del ingreso donde enmarcan las desigualdades por razón de género.

Un ejemplo de ello, es que de acuerdo a diversos autores establecen que, a pesar del aumento de escolaridad de las mujeres, esto en muchos casos no tiene una connotación relevante en cuestión al ingreso que perciben, ya que su ingreso continúa siendo inferior frente a los hombres, aunque estos tengan menor escolaridad, dándose una brecha salarial.

De acuerdo con la siguiente tabla (22), se observa la distribución de la población ocupada por nivel de ingresos, en 2010 a partir de los datos, se puede señalar que el 26.69% de las mujeres ganan entre 1 hasta 2 salarios mínimos, mientras que el mayor porcentaje de los hombres ocupados percibían entre 2 hasta 3 salarios mínimos.

Para 2022, aumentó el porcentaje de mujeres que percibían más de 5 salarios mínimos, pasando de un 6.51% a un 10.26%, mientras que en el caso de los hombres el

aumento fue poco significativo, ya que solo creció en un 0.55%. Sin embargo, aun con ese incremento de mujeres que perciben más de 5 salarios mínimos, continúan estando por debajo del porcentaje de hombres que perciben dicho número de salarios.

*Tabla 23. Población ocupada por sexo y nivel de ingresos, 2010 y 2022*

Nivel de ingreso	2010		2022	
	Porcentajes		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>No recibe ingresos</b>	7.64	9.62	4.67	6.22
<b>Hasta un salario mínimo</b>	10.48	18.72	27.88	40.88
<b>Más de 1 hasta 2 salarios mínimos</b>	21.05	27.12	35.96	28.94
<b>Más de 2 hasta 3 salarios mínimos</b>	23.02	17.33	11.71	7.62
<b>Más de 3 hasta 5 salarios mínimos</b>	18.9	13.31	4.57	3.46
<b>Más de 5 salarios mínimos</b>	10.04	6.44	1.93	1.07
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos de la ENOE 2do trimestre, 2010 y 2022.

Por otro lado, es muy cierto que, así como se tienen las mejores condiciones laborales dentro del sector formal, de igual manera se perciben mejores ingresos, en este caso de acuerdo al 2022, se presenta los ingresos por posición de la ocupación donde se puede apreciar que en la formalidad los ingresos son mucho más elevados en empleadores tanto para hombres como mujeres.

### 5.3 Modelo de Regresión Logística Binaria

La brecha de género se hace evidente cuando la probabilidad de acceso al empleo asalariado se encuentra condicionada por las características específicas del individuo; por lo tanto, de acuerdo con la literatura revisada, la probabilidad de incorporarse a este tipo de empleos para las mujeres es sistemáticamente menor.

Con el propósito de profundizar en la dinámica de las brechas de género, la presente investigación implementa un modelo de regresión logística binaria. Este enfoque analítico resulta fundamental para cuantificar la influencia de un conjunto de determinantes sociodemográficos clave como el sexo, la edad, el estado conyugal, el contexto geográfico y la escolaridad acumulada sobre la probabilidad de inserción en el mercado de trabajo asalariado.

A través de la interacción de las variables independientes, se busca identificar los segmentos de población más vulnerables, buscando establecer si las mujeres se posicionan de manera persistente en estos estratos de desventaja, analizando si su menor probabilidad de acceso es un rasgo estructural que se mantiene constante en los dos periodos de tiempo estudiados.

La variable dependiente central que se definió en la regresión es el Estatus Laboral (Y), operacionalizada como una variable binaria:

**Y=1: Individuo Ocupado** (Persona que forma parte de la población con empleo asalariado o cualquier tipo de ocupación, según la definición de la ENOE).

**Y=0: Individuo No Ocupado** (Incluye a la población desocupada y a la población inactiva).

El modelo estima la probabilidad de que un individuo se encuentre en la categoría Y=1 (Ocupado), dadas sus características sociodemográficas.

El modelo logístico se especifica mediante la siguiente función, donde la probabilidad de ocupación se estima a partir de una combinación lineal de los predictores a través de la función logística:

Tabla 24. Operacionalización de variables

<b>Dimensiones</b>	<b>Tipo de variables</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Rol de la Investigación</b>
<b>Núcleo de la brecha</b>	Sexo	0= Hombres 1= Mujeres	Mide el efecto neto del género sobre el estado laboral.
<b>Demográficas</b>	Edad	Cuantitativa continua	Captura las etapas donde existe mayor viabilidad para estar ocupado (a)s
	Estado conyugal	0= Solteros 1= Unidos o alguna vez unidos	Controla la influencia de las responsabilidades familiares y de cuidado.
<b>Contexto</b>	Urbano/Rural	0= Rural 1= Urbano	Captura la heterogeneidad espacial
<b>Capital Humano</b>	Años de escolaridad	0-25 años	Determina el número de años aprobados en el sistema educativo

En el centro de este análisis se sitúa la dimensión del género, operacionalizada a través de la variable sexo. Su inclusión como núcleo de la brecha tiene un propósito analítico de medir el efecto que tiene la condición de ser mujer sobre la probabilidad de estar ocupada. Al aislar este factor, el modelo permite identificar si el género funciona como un filtro de exclusión que opera de manera independiente a las capacidades del sujeto.

A esta dimensión central se suman las variables demográficas que sitúan al individuo en su ciclo de vida y entorno social. Por un lado, la edad captura las etapas de mayor viabilidad laboral, permitiendo observar cómo la probabilidad de ocupación fluctúa con la madurez y la experiencia. Por otro lado, el estado conyugal actúa como una variable de control fundamental para analizar la influencia de las responsabilidades familiares.

Al distinguir entre individuos solteros y unidos, el modelo logra visibilizar cómo las cargas de cuidado y las estructuras domésticas tradicionalmente asimétricas intervienen en la disponibilidad de tiempo y energía para el empleo remunerado.

Para capturar la heterogeneidad espacial de México, se integra el contexto geográfico, diferenciando los entornos urbanos de los rurales. Esta variable es esencial para reconocer que la oferta laboral y el desarrollo económico no se distribuyen de forma equitativa en el territorio, lo que genera probabilidades de empleo diferenciadas según la residencia.

Finalmente, el modelo incorpora la dimensión del capital humano mediante los años de escolaridad. Esta variable determina el impacto del sistema educativo como motor de integración laboral, permitiendo evaluar si un mayor nivel académico es capaz de compensar o mitigar las disparidades de género previamente identificadas.

*Tabla 25. Parámetros Estimados del Modelo de Regresión Logística (2010 vs. 2022)*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Coficiente B (2010)</b>	<b>Odds Ratio Exp(B) (2010)</b>	<b>Coficiente B (2022)</b>	<b>Odds Ratio Exp(B) (2022)</b>
<b>Sexo (Mujer)</b>	-1.316	<b>0.268</b>	-1.109	<b>0.330</b>
<b>Edad</b>	0.011	1.011	0.000	1.000*
<b>Estado conyugal (Unido)</b>	-0.197	0.821	0.627	<b>1.872</b>
<b>Escolaridad (Años)</b>	0.105	1.111	0.100	1.105
<b>Contexto (Urbano)</b>	0.091	1.095	0.096	1.101
<i>Constante</i>	1.698	5.463	0.471	1.601

### **De acuerdo con los datos, se puede establecer lo siguiente:**

Al analizar qué elementos influyen realmente en la posibilidad de tener un empleo, los resultados revelan contrastes muy claros. El hallazgo más contundente aparece al observar el **sexo** de las personas, el hecho de ser mujer reduce las posibilidades de estar ocupada en un 73.2% en comparación con los hombres. Esta cifra es alarmante, ya que demuestra que, incluso cuando hombres y mujeres tienen la misma educación o edad, ellas enfrentan una barrera de género sumamente profunda para entrar al mercado laboral.

Por otro lado, la preparación académica y la trayectoria de vida juegan un papel a favor. Se observa que la **escolaridad** es un motor fundamental; por cada año adicional de estudio, la probabilidad de conseguir empleo sube un 11.1%. De manera similar, la **edad** aporta una ligera ventaja, pues cada año de vida se traduce en un aumento del 1.1% en las posibilidades de estar ocupado, lo que sugiere que la experiencia acumulada es valorada en el mundo del trabajo.

Sin embargo, el entorno y la situación personal también condicionan estas oportunidades. Vivir en **zonas urbanas** eleva las probabilidades de empleo en un 9.5% frente a las zonas rurales, reflejando que las ciudades siguen concentrando la mayor oferta laboral. En contraste, el **estado conyugal** actúa como un freno: las personas que están casadas o en unión libre tienen menos posibilidades de estar ocupadas que quienes permanecen solteros.

En conjunto, estos datos dibujan un panorama donde la educación y la ubicación geográfica ayudan, pero no logran compensar la enorme desventaja que el género sigue imponiendo en el acceso al trabajo asalariado.

De igual forma, existe una correlación positiva débil entre la edad y los años de escolaridad, esto podría reflejar que en cohortes más jóvenes la escolaridad promedio es más alta, por lo tanto, las edades longevas pueden asociarse con un menor número de años de escolaridad debido a cohortes históricas con menos acceso a educación formal.

Así mismo, hay una correlación débil entre el contexto geográfico y los años de escolaridad; esto es lógico, ya que las áreas urbanas suelen ofrecer mayor acceso a oportunidades educativas y niveles educativos más altos.

Se puede establecer de acuerdo con los datos del 2010 que, el sexo emerge como el predictor más influyente, mostrando que las mujeres tienen un 66.1% menos de probabilidades de estar ocupadas en comparación con los hombres, incluso controlando por el resto de factores.

Del mismo modo, la edad y los años de escolaridad también se revelaron como factores positivos que aumentan las probabilidades de ocupación, mientras que el estado conyugal y el contexto urbano/rural ejercen influencias significativas que requieren una interpretación cuidadosa según su codificación.

Por consiguiente, los resultados del modelo confirman, en primer lugar, que el **sexo** es el factor con mayor capacidad para predecir si una persona logrará insertarse en el mercado laboral. Con una significancia estadística máxima, el análisis revela que las mujeres enfrentan una desventaja crítica: sus posibilidades de estar ocupadas representan apenas el 33% de las que tienen los hombres.

Este dato es una prueba contundente de que, aun igualando el resto de las características personales, persiste una brecha de género estructural en el acceso a las oportunidades de empleo.

En cuanto a la situación civil, el **estado de unión** resultó ser un factor determinante. Aquellas personas que se encuentran casadas o en unión libre presentan una probabilidad 1.87 veces mayor de estar ocupadas en comparación con quienes permanecen solteros, divorciados o viudos. Esto sugiere que el compromiso conyugal suele estar vinculado a una mayor estabilidad o necesidad de participación en el mercado de trabajo asalariado.

Por su parte, la **escolaridad** reafirma su papel como el principal motor de movilidad y ascenso social. Los datos muestran que cada año de estudio adicional incrementa las perspectivas de empleo en un 10.5%, lo que valida la importancia de la inversión en capital humano como la vía más efectiva para asegurar la integración laboral.

Así mismo, el **contexto geográfico** añade un matiz relevante al análisis, residir en áreas urbanas eleva en un 10.1% las probabilidades de éxito laboral frente a quienes habitan en zonas rurales. Este hallazgo es consistente con la realidad económica de México, donde la infraestructura, el desarrollo industrial y la oferta de servicios se concentran predominantemente en los centros urbanos, profundizando las disparidades regionales en el acceso al trabajo.

En este sentido, de acuerdo al presente análisis se puede establecer que en ambos años el sexo es una variable altamente significativa, estableciendo mayor disparidad de género en la ocupación laboral en 2010.; mientras que en el caso de la edad en 2022 no es altamente significativa como en 2010.

En cuanto a la situación conyugal, se observa un cambio en su comportamiento esto en virtud de la dinámica socio económica del país, ya que anteriormente el estar unidos disminuía la probabilidad de estar ocupados de manera más particular en las mujeres, los cambios y transformaciones en la estructura económica han impulsado que las mujeres entren al mercado laboral aún en una condición de unidas para poder contribuir en el gasto familiar.

Por consiguiente, el contexto geográfico de acuerdo con los periodos establecidos no muestra cambios versátiles; no obstante, se puede subrayar la ventaja de habitar en espacios urbanos con respecto a la ocupación laboral entre ambos periodos.

Al contrastar los resultados de 2010 y 2022, se observan cambios estructurales profundos en la dinámica del empleo en México. El hallazgo más relevante es la ligera reducción en la penalización de género: mientras que en 2010 las mujeres tenían apenas el 26.8% de las probabilidades de empleo frente a los hombres, para 2022 esta cifra subió al 33%. Aunque hay un avance, la brecha sigue siendo masiva, lo que confirma que el género continúa siendo el principal filtro de exclusión.

Un cambio drástico aparece en el estado conyugal. En 2010, estar unido parecía reducir las posibilidades de empleo (0.821), pero en 2022 el efecto se invirtió drásticamente a favor de los unidos (1.872). Esto podría interpretarse como una presión económica creciente en los hogares mexicanos que obliga a ambos miembros de la pareja a buscar ingresos asalariados, o una transformación en la estabilidad que el mercado laboral exige.

Por último, la escolaridad se mantiene como el factor más estable de la década. En ambos periodos, cada año de educación aumenta la probabilidad de empleo entre un 10.5% y un 11.1%. Esto demuestra que, a pesar de las crisis y los cambios de gobierno, la educación formal sigue siendo el capital más seguro para la integración laboral en México.

## CONCLUSIONES

La caracterización sociodemográfica de la población trabajadora y el análisis del modelo de regresión confirman que el mercado laboral mexicano es profundamente heterogéneo y excluyente. A pesar de algunos avances, persisten desigualdades significativas en aspectos como el tipo y posición de la ocupación, el sector económico, la formalidad del empleo y las condiciones laborales. Esto se ve reforzado por el hecho de que, aunque en algunos aspectos la brecha parece reducirse, en otros sigue siendo muy resistente.

Por otra parte, estimar la brecha de género en el empleo requiere considerar diversos factores multidimensionales que reflejen las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a partir del modelo expuesto se aprecia la relevancia estadística y la magnitud de las variables demográficas.

La variable "Sexo" emerge como un factor crítico y persistente en la comprensión de la brecha de género en la ocupación. Los resultados del modelo demuestran una alta significancia estadística para esta variable en ambos períodos analizados (2010 y 2022). Aunque la magnitud de la disparidad parece haberse reducido ligeramente de 2010, sigue indicando que las mujeres tienen una probabilidad menor de estar ocupadas a consideración de los hombres, lo que subraya la prevalencia de la discriminación y las desigualdades por razones de género en el ámbito laboral.

La identificación de estos factores multidimensionales que reflejan desigualdades en el empleo es crucial para el diseño y fortalecimiento de políticas públicas. Los datos obtenidos, particularmente la persistencia de la variable "Sexo" como un determinante clave, proporcionan una ruta clara para formular recomendaciones específicas que busquen mitigar la discriminación y la precariedad, y fomentar un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

Por lo tanto, el sexo del individuo sigue siendo un predictor de éxito laboral mucho más potente que el capital humano acumulado, lo que sugiere que las barreras de entrada para las mujeres son de carácter estructural y no meramente educativo.

Esta rigidez del sistema laboral se manifiesta de forma clara al contrastarla con la escolaridad.

Si bien el estudio confirma que cada año de estudio adicional incrementa de forma constante las posibilidades de empleo (en torno al 11% en ambos periodos), este "rendimiento" de la educación no impacta por igual a ambos sexos.

La persistencia de la brecha de género indica que, aunque las mujeres aumenten sus años de escolaridad, siguen enfrentando un techo de cristal estadístico que los hombres no encuentran, incluso con niveles educativos inferiores. En conclusión, el panorama comparativo demuestra que México ha transitado hacia un mercado laboral más urbanizado y con mayores exigencias educativas, pero que mantiene intactos sus sesgos de género fundamentales.

## **Capítulo VI. La Persistencia de las brechas de género en las condiciones laborales y los desafíos en el diseño de Políticas Públicas efectivas**

### **INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo, se muestra como se ha estimado la brecha de género a través de los distintos organismos internacionales y nacionales que dan a conocer la magnitud de este fenómeno en sus distintas regiones, así mismo se aborda como desde la academia se ha buscado la forma de construir indicadores que permitan aproximarnos a la brecha de género.

Dicho apartado es de gran aporte, ya que permite aportar elementos y herramientas metodológicas para la estimación de la brecha en el presente estudio a partir de observar cómo se ha calculado dicho indicador previamente y a su vez incorporar nuevos elementos que den una mayor noción del comportamiento de esta problemática.

A su vez, la estimación de la brecha de género conlleva en todo un procedimiento teórico-conceptual sobre el género y a partir del desarrollo del presente estudio, se ha justificado la importancia de tener indicadores con esta naturaleza.

Puesto que, en la acción pública se señala que aquello que no se puede medir, no se puede solucionar a través de las instituciones gubernamentales, por lo que es pertinente contar con este tipo de mediciones y estimaciones para una intervención sustentada en evidencia estadística.

Posteriormente, se presentan algunos cálculos de la brecha de género en las condiciones de trabajo, datos que ya se han presentado anteriormente pero que en este capítulo se enfatizan de mejor forma las distancias existentes entre la población asalariada entre hombres y mujeres.

Finalmente, se incorpora la Matriz de Marco Lógico (MML), como resultado del desarrollo de esta investigación y como aporte al diseño de políticas públicas, esta herramienta estratégica permite simplificar la información recabada y arrojarla en un tabulador sistemático de indicadores que requieren ser reforzados para su utilización.

## 6.1 Estimación de la Brecha de Género

La brecha de género es una medida estadística que permite estimar la distancia entre hombres y mujeres sobre un mismo indicador, esto nos permite como analistas y estudiosos de la población señalar las diferencias que existen entre ambos sexos y poder observar el cambio de las relaciones de género.

De acuerdo con la tercera conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina (2018), se dieron a conocer los resultados del Índice Global de Brecha de Género, dicho índice tiene como objetivo medir este indicador en las áreas de la salud, educación, economía y política (CEPAL, 2021).

Por lo cual, esta medición se encuentra vigente desde el año 2006, y se estima para aproximadamente más de 140 países, este índice lo que hace es dar una puntuación del 0 al 100 en las áreas antes mencionadas y señala qué países están cercanos a una verdadera paridad de género.

Posteriormente, de acuerdo con el Informe Global de la Brecha de Género del 2022, “México ocupa el lugar 31 del ranking global que se realiza y en América Latina se ubica en el 4to lugar, en donde la brecha más grande se observa en el aspecto salarial, mencionando dentro del informe que la contingencia sanitaria del 2022, frenó el avance que llevaban las mujeres en la sociedad” (CEPAL, 2021).

Bajo ese tenor, en el país se cuenta con el monitoreo de competitividad, que estima la participación de las mujeres en la economía, dando a conocer indicadores como la participación económica de las mujeres en contraste con los hombres, la población económica activa y la evolución de la participación laboral, datos que son tomados a través de la ENOE.

Por consiguiente, es pertinente preguntarse cómo estiman la brecha de género los diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales a nivel internacional y/o nacional, los cuales han elaborado guías metodológicas para la elaboración de indicadores de género, observándose a continuación el tipo de cálculo que realizan para la estimación de la brecha, ***Índice de brecha de género:***

Se calcula a través de determinar la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable, para ello, se calcula a través de restar la tasa o porcentaje femenina y/o tasa o porcentaje masculino.

Por lo anterior, Reino Unido fue uno de los primeros países en elaborar una guía metodológica como una herramienta de apoyo para el cálculo de la brecha y así mostrar las desigualdades que exacerban dentro de los espacios de trabajo, de esta forma México se ha apoyado de esta herramienta metodológica para el cálculo de su propia brecha de género, de acuerdo a su propio contexto social.

Cabe mencionar que una de las desigualdades más marcadas del mercado laboral a nivel global, han sido las desigualdades salariales, por ello es que diversas técnicas de análisis han sido empleadas concretamente para estimar la brecha en el salario entre hombres y mujeres.

En este caso la Guía Metodológica de Reino Unido (2017), establece la importancia de contar con parámetros claros para la medición de la problemática, posteriormente define las personas que van a conformar el universo de estudio y que características deben de tener, excluyendo a aquellos trabajadores/trabajadoras que no cumplan con los criterios establecidos.

A la postre de lo anterior, se hace gran hincapié en que dicha guía como su nombre lo dice, da una serie de pasos para poder llevar a cabo la medición, no obstante, lo relevante de esta herramienta es su flexibilidad para poder aterrizar la estimación en espacios con características distintas a las de Reino Unido.

Puesto que, la medición va de la mano con el desarrollo conceptual-teórico de las variables de estudio y a su vez con el marco jurídico de dicho contexto social; de esta manera en la guía se menciona que el uso de variables básicas del mercado de trabajo permite que esta medición se pueda llevar a cabo en cualquier otro lugar.

Por consiguiente, en la medición, se arrojan las medidas de tendencia central, como la moda, la mediana y el promedio, y posteriormente los porcentajes se dan a conocer como positivos, negativos y neutros, siendo estos últimos alusión que como tal no existen las condiciones que establezcan que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por otra parte, se hace mención de tener en consideración el sesgo por la imperfección de la información que se está ocupando, ya que el salario es una variable no del todo sólida, ya que los y las empleadoras muchas veces no declaran con veracidad cuánto perciben por su trabajo. La Guía metodológica para la medición de la brecha salarial en México, presenta la siguiente fórmula de cálculo (INTERSECTA, 2019, p.19:21):

Fórmula 1. Cálculo de la Brecha basada en la media del salario

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Donde:

A= Salario por día promedio (como media) de un trabajador

B= Salario por día promedio (como media) de una trabajadora mujer

El resultado se expresa como porcentaje

Fórmula 2. Cálculo de la Brecha basada en la mediana del salario

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Donde:

A= Mediana del salario por día de los empleados hombres.

B= Mediana del salario por día de todas las trabajadoras.

El resultado se expresa como porcentaje

Fuente: (2019). Guía Metodológica para la medición de la brecha salarial en México, INTERSECTA.

En este caso, los niveles de la brecha que se establecen son:

- a) brecha salarial más baja,
- b) brecha salarial medio baja
- c) brecha salarial media alta
- d) brecha salarial más alta

De esta forma contar con estas escalas permite observar la magnitud de la brecha de manera más amplia. Cabe referir, que de acuerdo a cada estudio la propuesta de escala puede variar siendo más acotada o incluso incorporando más criterios y elementos para la estimación de estas desigualdades.

En otro orden de ideas, existen también otras técnicas de análisis para el cálculo de la brecha sobre un mismo indicador, como el *Modelo de Oaxaca-Blinder (1973)*, el cual se ha empleado en las últimas décadas para la estimación de la brecha salarial.

De acuerdo con Aguayo (2019), la función principal de este modelo parte de comparar dos poblaciones a partir de un componente que comparten en común ambas poblaciones de estudio, siendo una descomposición de las variables. Dicha técnica, se ha empleado para la medición de la brecha salarial por género con la finalidad de establecer las diferencias que existen entre hombres y mujeres que perciben un ingreso.

Fórmula 3. Cálculo del Modelo de Oaxaca Blinder.

$$Y_g = X_g\beta_g + \mu_g$$

Donde:

g= A, B son dos grupos a compararse entre sí, como hombres y mujeres

La brecha total entre los grupos A y B pueden escribirse como:

$$\begin{aligned}\Delta_O^\mu &= \mu_B - \mu_A \\ &= E(Y_B) - E(Y_A) \\ &= E(X_B)\beta_B - E(X_A)\beta_A \quad 9\end{aligned}$$

A partir de esta expresión se suma y se resta el factor, el cual permite obtener un escenario contrafactual:

$$\begin{aligned}&= E(X_B)\beta_B - E(X_B)\beta_A + E(X_B)\beta_A - E(X_A)\beta_A \\ &= E(X_B)(\beta_B - \beta_A) + [E(X_B) - E(X_A)]\beta_A\end{aligned}$$

Fuente: Modelo de Oaxaca-Blinder, citado por Aguayo (2019).

Bajo ese mismo tenor, es importante resaltar que en las últimas décadas han proliferado de igual forma otras técnicas de descomposición como la de Oaxaca-Blinder, que buscan enmarcar las diferencias entre dos grupos de población.

Por ejemplo, el modelo de Fortín, Lemieux y Firpo (DFL, 1996); en donde Casado y Simón (2015) incorporan esta técnica de análisis dentro de su estudio de la evolución de la estructura salarial, dichos autores mencionan que dicha técnica a diferencia del modelo de Oaxaca-Blinder, permite desarrollar una descomposición mucho más detallada, otorgándole mayor valor explicativo a las variables de estudio.

Dicha distribución salarial entre hombres y mujeres, se calcula a través de los siguientes cálculos:

Fórmula 4. Cálculo del Modelo de DFL (1996).

$$IF(W / Q_{\theta}) = \frac{\theta - I\{W < Q_{\theta}\}}{f_w(Q_{\theta})}$$

Donde:

W= Salario

F<sub>w</sub>= Densidad de la distribución marginal de W

Q= Cuantiles

Fuente:

Posteriormente, una vez realizado el cálculo “se procede a disponer de un valor de la variable transformada por cada observación de la muestra” (Casado y Simón, 2015, P:5-53). Por lo tanto, una vez ejecutada la regresión anterior, los autores para complementar su análisis, se permiten emplear el modelo de Oaxaca-Blinder (1973), a través de la siguiente descomposición:

$$\Delta_v = (\bar{X}_B - \bar{X}_A)\hat{\gamma}_v^* + \left\{ \bar{X}_B(\hat{\gamma}_{A,v} - \hat{\gamma}_v^*) + \bar{X}_A(\hat{\gamma}_v^* - \hat{\gamma}_{B,v}) \right\}$$

Donde:

$\Delta_v$  = Diferencia entre el estadístico y las distribuciones salariales

A y B = Son los años que se comparan

$\bar{X}_A$  y  $\bar{X}_B$  = Son las características promedias de cada año

$\hat{\gamma}_v^* - \hat{\gamma}_{B,v}$  = Son los coeficientes estimados

Fuente: Casado, J. y Simón H. (2015). La evolución de la estructura salarial, 2002-2010.

Por lo anterior, de acuerdo con Casado y Simón, a partir de la regresión que se emplea permite mostrar una descomposición bastante robusta, ocupando dos estimaciones distintas, en este caso el modelo de Fortín, Lemieux y Firpo (1996) y complementado del modelo de Oaxaca-Blinder (1973), dando una amplitud en la explicación de los factores.

En otro orden de ideas, también identificamos el estudio de Flores y Salas (2015), quienes realizan un análisis de la brecha de género en la calidad del empleo a través de un

modelo de lógica difusa, dichos autores emplean este tipo de modelo para poder cuantificar el nivel de desigualdad que existe en torno a las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Por lo tanto, para llevar a cabo este estudio primero se hizo uso de un Sistema de Inferencia Difusa (SID), en donde los autores aluden que este tipo de sistemas permite introducir variables de entrada y salida, donde se recaba información de diversa naturaleza y después de congrega en distintos conjuntos de información.

De acuerdo con Flores y Mora (2016) establecen que el SID procesa y transformación la información para posteriormente determinar algún tipo de valor a un conjunto definido, resaltando que el aporte de este sistema es su nivel de transformación de variables dicotómicas en un conjunto de variables con una mayor amplitud de información.

Por consiguiente, para la aplicación de este sistema debe elaborarse previamente una tabla, llamada tabla de la verdad en donde se incorporan los parámetros a seguir para la ejecución del modelo, en cuestión a este análisis las etiquetas que se agregaron para estimación de la calidad del empleo fueron (bueno, regular y malo), con la finalidad de poder medirlo referente al ingreso salarial y la jornada laboral.

En virtud de lo anterior, los autores establecieron un *índice de la calidad del empleo* a través  $=f$  de la definición de los siguientes ejes de análisis:

***Calidad del empleo (características de la remuneración, estabilidad laboral y prestaciones).***

En donde:

***Características de la remuneración***  $=f$  (*salario, duración de la jornada, número de empleados*)

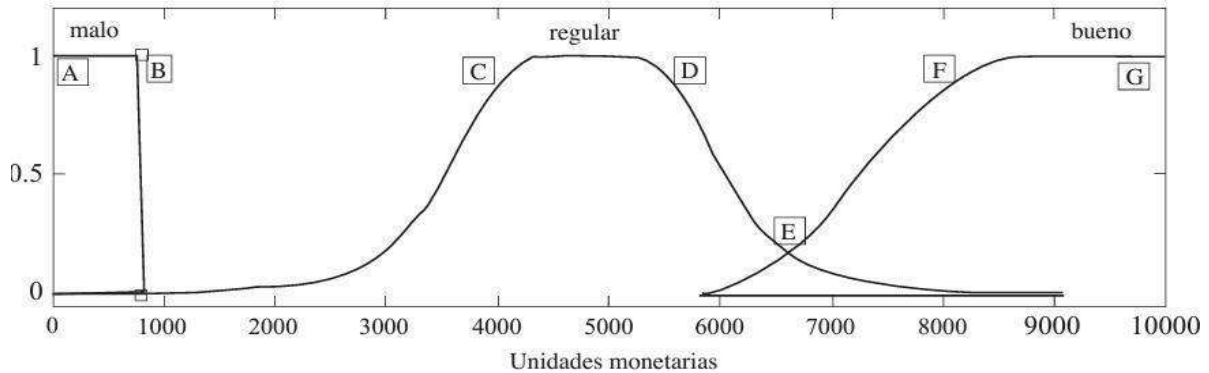
***Estabilidad***  $=f$  ***laboral*** (*salarios, tipo de contrato, tipo de afiliación a sindicato*)  $=f$

***Prestaciones*** (*acceso a servicios de salud, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, crédito para vivienda y fondo de retiro.*)

Una vez que se definieron los ejes de análisis y las variables, se construyó el conjunto difuso, haciendo uso de etiquetas para poder establecer el nivel y/o grado de calidad, en cuestión al salario se construyeron tres grupos:

- 1) Los ocupados que no reciben remuneración económica por su labor o que es marginalmente baja
- 2) La remuneración asociada a la satisfacción de las necesidades básicas
- 3) La retribución relacionada con la satisfacción de las necesidades complementarias

Imagen (7). Conjuntos difusos para representar la suficiencia de la remuneración



Fuente: Tomado de Flores Payán, L. y Salas Durazo (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México.

De acuerdo al esquema, que los autores desarrollaron se observa el diseño de tres conjuntos difusos para poder estimar la suficiencia del salario de acuerdo a los tres grupos que se mencionaron anteriormente. Posterior a ello, se construyó la tabla de la verdad:

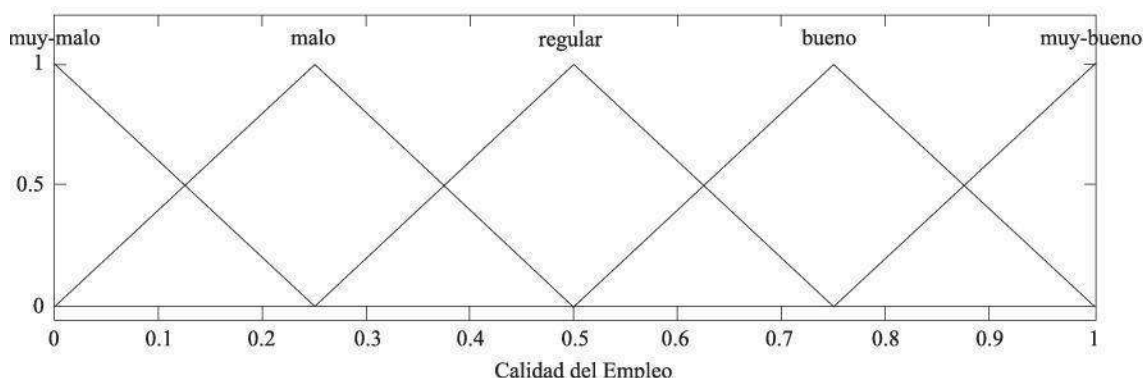
Imagen 8. Tabla de la verdad de acuerdo a las características de la remuneración

		<i>Número de empleos</i>				
		<i>Ocupación única</i>		<i>Ocupación múltiple</i>		
<i>Suficiencia de la remuneración</i>	<i>Mala</i>	<i>Duración de la jornada</i>		<i>Duración de la jornada</i>		
			<i>corta</i>	R	<i>corta</i>	M
			<i>normal</i>	M	<i>normal</i>	MM
		<i>larga</i>	MM	<i>larga</i>	MM	
	<i>Regular</i>	<i>Duración de la jornada</i>		<i>Duración de la jornada</i>		
			<i>corta</i>	B	<i>corta</i>	R
			<i>normal</i>	R	<i>normal</i>	R
		<i>larga</i>	R	<i>larga</i>	M	
	<i>Buena</i>	<i>Duración de la jornada</i>		<i>Duración de la jornada</i>		
		<i>corta</i>	MB	<i>corta</i>	B	
		<i>normal</i>	B	<i>normal</i>	R	
	<i>larga</i>	B	<i>larga</i>	R		

Fuente: Tomado de Flores Payán, L. y Salas Durazo (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México.

Por consiguiente, una vez que se desarrolló el Sistema de Información Difusa y se construyó la tabla de la verdad, se dio seguimiento a la siguiente etapa del análisis que fue el proceso de fuzzyficación – defuzzificación para poder presentar los conjuntos difusos que permitirán la cuantificación del nivel de la calidad del empleo y aunado al arrojado de los resultados poder observar las desigualdades por razones de género en las condiciones de empleo.

Imagen 9. Conjuntos difusos para estimar la calidad del empleo.



Fuente: Tomado de Flores Payán, L. y Salas Durazo (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México.

En cuanto a las variables socio demográficas que se utilizaron para realizar los cruces con dichos conjuntos difusos fue la edad, estado civil y la escolaridad, aunado con las variables laborales como sector económico, posición de la ocupación y la formalidad del empleo.

Es pertinente, referir que este tipo de modelo si bien es bastante complejo, también permite ser bastante preciso en cómo se estima la brecha de género a diferencia de algunas instancias gubernamentales y no gubernamentales, que también calculan la brecha, pero no a ese nivel de profundidad.

Por lo que esta propuesta de modelo es factible para poder señalar de forma más puntual donde se observan las diferencias por razones de género en las condiciones laborales siendo un análisis que transita de variables de una naturaleza distinta a la que culminan, una vez que han sido transformadas por el SID.

Por último, se toma como referencia el análisis estadístico que se empleó para estimar el nivel de precariedad laboral de los trabajadores asalariados en el estado de México, de acuerdo Menahen y Gaxiola (2017) ellos abordan un análisis estructurado en dos etapas, en la primera aplican un análisis de conglomerados para agrupar a la población

asalariada de acuerdo al nivel de precariedad y posteriormente emplean un modelo de regresión logística con la final de observar cómo influyen ciertas características socio demográficas y económicas en el comportamiento de la precariedad.

Si bien, los autores no calculan como tal la brecha de género, dicho índice permite observar el nivel de precariedad en las condiciones de trabajo y por ende señalar algunas diferencias en cuestión al sexo que permitiría así aproximarse a si hay o no una brecha; es por ello que dicho estudio se retoma para el entendimiento del objeto de estudio de la presente investigación.

En cuestión al desarrollo de la metodología, primero se realizó un análisis por conglomerados para agrupar a los trabajadores asalariados de acuerdo al nivel de precariedad que les corresponde en virtud a las variables que el estudio define.

Niveles de Precariedad

- a) Precariedad alta
- b) Precariedad Media
- c) Precariedad baja

Las pruebas estadísticas que se ejecutaron fueron la prueba KMO y la de Bartlett, la primera prueba permitió estimar la correlación entre las variables de estudio y reafirmar la efectividad de ocupar la técnica de análisis de componentes.

## **6.2 La Brecha de género en las condiciones laborales**

La Brecha de género, como se ha definido en el recorrido del presente trabajo de investigación, hace alusión a la distancia que existe sobre un mismo indicador, en este caso dicha brecha se enfoca en las condiciones de trabajo, ya que dicho indicador permitirá estimar las asimetrías existentes en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, esto con la finalidad de observar si existe un equilibrio en el acceso a las mismas condiciones de trabajo.

Por ello, se presenta una serie de tabulados que muestran las distancias existentes entre hombres y mujeres en los diferentes aspectos del empleo y de esta forma determinar cómo ha sido el comportamiento de la brecha de género entre 2010 y 2022.

En cuanto a la posición de la ocupación, la brecha más significativa que se observa es la de empleadores con un porcentaje del 3.8, donde las mujeres caen en desventaja puesto que ellas no se emplean en gran cantidad en dicha posición, en el caso trabajadores asalariados la brecha se inclina hacia los hombres, ya que son más las mujeres que se encuentran en este tipo de empleos.

*Tabla 26. Brecha de la distribución porcentual de la población por posición de la ocupación, 2010 y 2022*

Posición de la ocupación	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Empleadores</b>	6.09	2.31	3.78	6.6	2.83	3.8
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	23.01	22.89	0.12	22.1	23.06	-0.96
<b>Asalariados</b>	60.67	63.11	-2.44	64.7	66.56	-1.86
<b>Con percepciones no salariales</b>	5.79	2.57	3.23	3.9	1.73	2.12
<b>Trabajadores no remunerados</b>	4.44	9.13	-4.69	2.7	5.82	-3.1
<b>Total</b>	100	100		100	100	

**Fuente:** INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010 y 2022.

Por otro lado, una brecha importante de destacar en el presente trabajo, es la brecha salarial de acuerdo con el nivel de ingresos de la población trabajadora, teniendo conocimiento que las mujeres siempre han percibido menor salario que los hombres aun desempeñando la misma actividad, como se ha comentado anteriormente en el documento.

Por lo que, a pesar que otras condiciones laborales hayan mejorado para las mujeres, la brecha salarial sigue estando presente y persistente en este rubro, observando de esta manera que la población de hombres ocupados recibe un mayor ingreso.

Tabla 27. Brecha de la distribución porcentual de la población por ingreso, 2010 y 2022

Nivel de ingreso	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
No recibe ingresos	7.64	9.62	-1.97	4.67	6.22	-1.55
Hasta un salario mínimo	10.48	18.72	-8.24	27.88	40.88	-13
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	21.05	27.12	-6.07	35.96	28.94	7.01
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	23.02	17.33	5.69	11.71	7.62	4.09
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	18.9	13.31	5.59	4.57	3.46	1.11
Más de 5 salarios mínimos	10.04	6.44	3.59	1.93	1.07	0.86
No especificados	8.86	7.45	1.41	13.29	11.8	1.49
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre del 2010 y 2022.

A la postre de lo anterior, la brecha más amplia se observa entre 1 a 2 salarios mínimos, donde las mujeres se emplean bajo este rango en contraste con los hombres quienes perciben más de 3 salarios mínimos.

Por lo que es importante resaltar que la brecha salarial tiende a tener grandes connotaciones en la calidad de vida y desarrollo humano tanto de hombres como de mujeres; sin embargo, dicha brecha siempre ha estado mayor inclinada en la población femenina.

Por otro parte, otra de las condiciones laborales que son de gran importancia para estimar la brecha de género entre hombres y mujeres, es el contrato, puesto que la variable del contrato nos permite ubicar la estabilidad y permanencia de las y los trabajadores en el empleo.

De acuerdo con la siguiente tabla (33), se puede observar, que los hombres acceden a empleos con contratos de base o por tiempo indefinido, en mayores cantidades que las mujeres, que sería la brecha más amplia en cuestión a dicha condición.

De igual manera también podemos ubicar mayor porcentaje de hombres en empleos con contratos temporales, los cuales influyen en cierto nivel de incertidumbre por parte de la población ocupada.

Este comparativo entre 2010 y 2022, permite mostrar los cambios generados en el tipo de contrato en el que se emplean hombres y mujeres, siendo la brecha más aguda para los hombres en algunos casos.

Mientras que para los contratos temporales la brecha se ha reducido; no obstante, esta situación pone a ambos sexos en un alto grado de vulnerabilidad laboral al no contar con una certeza laboral puesto que estos contratos de tipo temporal generan precariedad laboral a corto y medio plazo.

*Tabla 28. Brecha por tipo de contrato, 2010 y 2022*

Tipo de contrato	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Con contrato Escrito</b>	33.18	35.73	2.55	34.85	37.30	2.45
<b>Temporal</b>	5.78	6.32	0.54	5.44	5.88	0.45
<b>De base o por tiempo indefinido</b>	27.24	29.24	1.99	29.05	31.08	2.04
<b>Contrato de tipo no Especificado</b>	0.15	0.17	0.02	0.36	0.33	-0.03
<b>Sin contrato escrito</b>	33.11	28.07	-5.04	29.13	24.45	-4.68
<b>Total</b>	100	100		100	100	

**Fuente:** INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre del 2010 y 2022.

Así mismo es un alto porcentaje tanto de hombres como de mujeres que en la actualidad no gozan de un contrato escrito, un aspecto que en apariencia en el trabajo asalariado es imprescindible.

Posteriormente, la siguiente la tabla, nos permite señalar que porcentaje de la subordinada y remunerada tiene acceso a prestaciones sociales, dichas prestaciones sociales

hacen alusión a beneficios adicionales al salario que perciben las y los trabajadores, las cuales se materializan incluso propiamente en la ley laboral de nuestro país.

Por lo tanto, la brecha de género en cuestión a las prestaciones sociales es de 3.35%, ya que son más hombres que mujeres que acceden a empleos que facilitan dichas prestaciones y estas se encuentran mejor establecidas dentro de los empleos formales que proporcionan un contrato escrito de por medio y con ello pues un abanico de prestaciones que se brinda a partir de la relación laboral.

*Tabla 29. Brecha por condición de acceso a las prestaciones sociales (sin considerar las instituciones de salud), 2010 y 2022.*

Condición de acceso	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Con Prestaciones</b>	56.35	64.05	-7.71	61.85	64.05	-2.20
<b>Sin prestaciones</b>	43.05	35.39	7.65	37.22	35.39	1.82
<b>No especificado</b>	0.61	0.55	0.06	0.93	0.55	0.38
<b>Total</b>	100	100		100.00	100.00	

Fuente: INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo, 2do trimestre del 2010 y 2022.

Es importante mencionar que, dentro de estas prestaciones sociales, se plantean las siguientes y principales como el acceso a tener un aguinaldo, a vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades, entre otras más.

En cuanto a la brecha de género por jornada laboral, la brecha se encuentra presente en jornadas menores de 15 horas, donde las mujeres se encuentran mayormente representadas, observando una brecha de 1.02%, la cual ha disminuido de manera importante, ya que la brecha para 2010 era de 6.68%. Adicionalmente, la jornada de 15 a 34 horas, la brecha en 2010 era de un 9.58%, para 2022 se ha cerrado en un 2.47%.

Seguidamente, se presenta la brecha de género por jornada laboral, en donde existe un debate muy extenso en cuanto a la jornada laboral puesto que hay autores que asocian que entre más horas de trabajo se relaciona con mayor producción y en apariencia en un mayor salario; sin en cambio, hay otros estudiosos que cuestionan la carga de horas

laborales con la precariedad laboral puesto que en muchos casos no va relacionado directamente en un mejor salario aunado al desgaste del trabajador (a).

*Tabla 30. Brecha de género por jornada laboral en 2010 y 2022 en México.*

Jornada Laboral	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Menos de 15 horas</b>	4.6	11.28	-6.68	4.43	5.45	-1.02
<b>De 15 a 34 horas</b>	15.7	25.28	-9.58	16.19	18.66	-2.47
<b>De 35 a 48 horas</b>	43.38	40.81	2.57	45.86	51.31	-5.45
<b>Más de 48 horas</b>	33.04	19.08	13.96	28.54	15.73	12.81
<b>Total</b>	100	100		100	100	

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo con los datos de la ENOE, 2do trimestre 2010 y 2022.

*Tabla 31. Brecha por condición de acceso a cuidados de guardería, 2010 y 2022.*

Acceso a cuidados de guardería	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Con acceso</b>	10.17	21.99	11.82	14.86	24.75	9.9
<b>Sin acceso</b>	89.83	78.01	11.8	85.14	75.25	9.94

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo con los datos de la ENOE, 2do trimestre 2010 y 2022.

Por consiguiente, también se comparte las brechas referentes a las diversas tasas de la PEA entre 2010 y 2022, en participación económica de 35.1% a 31.4, este aspecto si es trascendental señalar que al ser menor el porcentaje de mujeres que entran al mercado a diferencia de los hombres y de acuerdo a la comparativa de sus condiciones laborales, es evidente que las mujeres gozan de mejores condiciones.

*Tabla 32. Brecha de las tasas de la PEA, 2010 y 2022 en México.*

Indicador	2010			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Tasa de participación</b>	77.6	42.5	35.1	76.5	45.1	31.4

<b>Tasa de desocupación</b>	5.3	5.4	-0.1	3.3	3.6	-0.3
<b>Tasa del trabajo asalariado</b>	60.2	62.28	-2.08	64.5	66	-1.5

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del 2do trimestre de la ENOE 2010 y 2022.

Esto se da en virtud que, la población femenina son un porcentaje menor a comparación que más del 70% de la población masculina participa en el mercado y por ende esto complejiza que a todos los hombres se les pueda dar cobertura social.

A su vez, también se presenta la brecha de acuerdo a la tasa del trabajo asalariado y en esta, la brecha se inclina hacia los hombres, ya que desde 2010 ha habido una notoria presencia de las mujeres; no obstante, dicha brecha ha disminuido de 2.08% a pasar a 1.5%.

Finalmente, y recordando el objetivo central del estudio, que es determinar la brecha de género en las condiciones de trabajo entre 2010 y 2022 en México, y aunado a los indicadores básicos de trabajo que se compartieron, nos genera grandes aportaciones para poder comprender toda la dinámica laboral de la PEA y así ubicar el espacio en el que la brecha de género se desenvuelve.

*Tabla 33. Brecha de las condiciones de trabajo por sexo, 2010 y 2022 en México.*

<b>Condiciones del trabajo</b>	<b>2010</b>			<b>2022</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Brecha</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Brecha</b>
<b>Contrato</b>	49.42	55.47	6.05	54.48	62.37	7.89
<b>Acceso a las Instituciones de salud</b>	33.36	35.23	-1.87	38.31	62.37	24.06
<b>Jornada de tiempo completo</b>	43.38	40.81	2.57	45.86	51.31	5.45
<b>Prestaciones</b>	56.12	63.94	-7.82	62.75	71.72	8.97
<b>Ingreso Salarial</b>	18.9	13.31	-5.59	4.57	3.46	-1.11

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos del 2do trimestre de la ENOE 2010 y 2022.

De acuerdo con la manera en que se presenta el tabulado de la brecha de género en las condiciones de trabajo, se determinó a partir de definir la población si tiene un contrato, si accede a los servicios de salud, cumple con una jornada laboral de tiempo completo, percibe por lo menos una prestación social y en cuanto al salario se abordó acorde a las siguientes consideraciones.

- ✓ A inicios de año, el salario mínimo general tuvo un incremento del 20%, esto de acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2023), dicho salario llega actualmente a los \$207.44
- ✓ De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), establece que el ingreso mensual que debe captar una familia de 4 integrantes para poder satisfacer sus necesidades básicas es de \$11, 146.00

Por lo tanto, el dato que se incorporó en la tabla de la brecha de género en las condiciones de trabajo fue la población que percibe 3 salarios mínimos al día, esto con el fin de poder aproximarse a la cantidad mensual que alude el CONEVAL para la satisfacción de sus necesidades básicas.

### **6.3 Políticas públicas en materia laboral y su influencia en el empleo.**

En el contexto actual, es necesario que la formulación y diseño de políticas públicas sean constituidas desde una mirada género, a partir del reconocimiento de las diferencias sustantivas de todos los sujetos y sujetas sociales, donde se ponga en relieve la igualdad de género como un principio jurídico universal plasmado dentro de nuestros marcos jurídicos.

Por otra parte, frente a la gran complejidad de los problemas sociales es necesario e indispensable volver a reconstruir las bases del estudio de las políticas públicas y aterrizar a nuestras realidades cotidianas, bajo estas condiciones el diseño e implementación de políticas públicas se ven acotadas por escenarios de gran incertidumbre.

De acuerdo con Brugué Torruella (2014), alude que la política pública son una serie de acciones emanadas por el aparato estatal con la intención de cambiar y/o modificar una realidad social imperfecta.

Así mismo, la Oficina Internacional del Trabajo (2012), establece que una política de empleo es una visión concertada y coherente de los objetivos y de las formas de

alcanzarlos. Abordando un conjunto de intervenciones multidimensionales para alcanzar objetivos y metas cuantitativas y cualitativas en el espacio laboral.

Bajo ese sentido, en la actualidad hay una gran necesidad y urgencia en la reivindicación de las políticas públicas laborales, con el fin que estas sean construidas a partir del conocimiento claro de las diferentes necesidades de la sociedad de manera tangible y no desde una visión institucional.

Para ello es necesario que los actores políticos y diseñadores de políticas públicas amplíen sus canales de comunicación con la sociedad civil para tener una visión mucho más amplia de las diferentes problemáticas que persisten en la sociedad, como es el caso de las brechas de género.

Por lo tanto, hoy por hoy la comunicación de las políticas públicas tiene que ser un aspecto clave desde los gobiernos locales hasta el nivel federal, en donde estas se aproximen en las realidades sociales de la población y no en las expectativas e intereses particulares de los hacedores públicos.

Así mismo, es importante señalar que es necesario la intervención de la sociedad de forma más participativa, en donde se dé una de mayor flexibilidad dentro del ciclo de políticas públicas, así mismo la definición de problemas públicos deben aproximarse de manera más certera a los nuevos contextos sociales en los que nos desenvolvemos, de esta forma se generará un terreno de mayor reflexión y evaluación más sistemática de las políticas públicas.

Por ello, las políticas públicas necesitan cristalizarse a través de la capacidad de las instituciones por atender y resolver problemáticas específicas a partir de consolidar herramientas democratizadoras que puedan canalizar las diversas demandas de los diferentes sectores de la sociedad.

Siendo una realidad, que las políticas laborales en los últimos años han buscado dignificar a las trabajadoras y trabajadores con una mejora en sus salarios y un mayor respeto en sus derechos laborales.

De igual manera, el estado mexicano ha generado diversos mecanismos en favor de la igualdad y la equidad de género con la intención de aproximarse a un contexto laboral libre de injusticias.

Tabla 34. Políticas laborales en los últimos años en México.

Programa	Objetivo	Acciones
<p><b>Programa de Modelo de Certificación en Equidad de Género (2013-2015)</b></p>	<p>Es un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Formalizar una política de equidad de género, con procedimientos y acciones definidas.</li> <li>✧ Identificar sus retos en la materia.</li> <li>✧ Establecer una estructura para organizar y sistematizar sus procesos y documentación.</li> <li>✧ Sensibilizar al personal en temas de género.</li> <li>✧ Establecer acciones para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres y favorecer condiciones equitativas para el desarrollo Laboral</li> </ul>
<p><b>Programa al Fomento de la Equidad de Género y la No Discriminación en el Mercado Laboral (2013-2018)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Promueve la igualdad de oportunidades, el combate a la violencia laboral, al hostigamiento sexual, y la no discriminación e incluye laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Desarrollar herramientas metodológicas para la aplicación de la Perspectiva de Género en la Cultura Institucional.</li> <li>✧ Asesorar y apoyar al personal, en lo manifestado en el marco normativo federal y en el seguimiento a los tratados internacionales</li> <li>✧ Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y permitir el acceso al empleo sin discriminación.</li> </ul>
<p><b>Programa de guarderías y estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras SEDESOL (2008-2018)</b></p>	<p>Promover la participación laboral femenina a través de la provisión de servicios de cuidado infantil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Servicios de cuidado y guarderías infantiles</li> <li>✧ Impulso a servicios de cuidado y atención infantil</li> <li>✧ Proponer mejores condiciones para el acceso y permanencia de los padres al mercado de trabajo</li> </ul>
<p><b>Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (2013-2018)</b></p>	<p><b>Objetivo transversal 3:</b> Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.</li> <li>✧ Promover la capacitación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales para ampliar sus oportunidades y mejorar sus ingresos.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Ofrecer incentivos a las empresas que provean servicios de cuidado infantil a sus trabajadoras y trabajadores.</li> <li>✧ Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.</li> <li>✧ Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.</li> </ul>
<p><b>Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024.</b></p>	<p>Promover acciones de igualdad y paridad de género en los diferentes ámbitos de la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.</li> <li>✧ Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.</li> <li>✧ Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.</li> <li>✧ Generar acciones para garantizar un trato digno y sin discriminación a mujeres durante el embarazo, parto, puerperio o lactancia en centros de trabajo públicos y privados</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En virtud de lo anterior, se puede establecer como la incorporación del género se ha institucionalizado poco a poco en los compromisos de las agendas de gobiernos, en las dependencias y en los discursos de los servidores públicos; no obstante, aún se requiere mayor coherencia en las acciones del estado, sobre todo en las prácticas laborales que distan mucho de los compromisos institucionales y discursos vacíos del aparato gubernamental, cuando más allá de buscar la igualdad en el entorno social se intenta legitimar un gobierno a través transversalización del género.

En este sentido, Lagarde (2013) menciona que las acciones del gobierno son representadas por un velo de la igualdad, en donde hay una ilusión que promueve una lectura falsa de la presencia de las mujeres. Haciendo referencia que el estado sobresalta los

avances logrados a favor de la igualdad de género, aun teniendo conocimiento que existen profundas desigualdades estructurales a las que no se han podido combatir.

Por otra parte, los procesos de institucionalización de género en el estado han implicado que el gobierno mexicano atienda las recomendaciones emitidas por el contexto internacional para cerrar la brecha de género; aunado también a que, a partir del 2012, se incorporan en los planes nacionales de desarrollo la igualdad de oportunidades entre géneros en todos los ámbitos de la sociedad.

### **Cambios importantes para el combate de las desigualdades de género 2010-2022**

- ❖ Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15
- ❖ Política social e igualdad de género en México, 2012-2018
- ❖ Reforma laboral de la Ley Federal del Trabajo, incorporación de las licencias de maternidad y paternidad (2012)
- ❖ Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible (2014)
- ❖ Eliminación de programas sociales con la 4t

Por lo anterior, la finalidad de comprender dicho periodo es dar contexto de las transiciones políticas, reformas laborales y políticas públicas que se han ejecutado durante los últimos diez años, ya que las transiciones políticas nos hablan de cambios importantes a nivel institucional por parte del estado.

Mientras tanto, en las reformas laborales se definen como las prioridades de la agenda pública y por último las políticas públicas encaminadas a promover la igualdad y la equidad de género, que aluden a los compromisos de los gobiernos vigentes y que sin duda alguna dichas acciones tienen una connotación importante en la participación laboral y las condiciones del empleo entre hombres y mujeres, por lo que, dicho periodo es pertinente para observar la evolución del objeto de estudio durante esa década, asociado con los factores antes mencionados.

Por otra parte, se puede apreciar con la revisión de los programas que se han incorporado a través del gobierno federal en los últimos años, como en el mandato de Enrique Peña Nieto, donde se fortaleció la incorporación de la perspectiva

de género como estrategia transversal desde el Plan Nacional de Desarrollo, implicando que de esta manera tanto programas como dependencias de gobierno incluyeran de forma más amplia y explícita en su actuar estrategias para el combate de las brechas de género.

No obstante, a partir del nuevo cambio de gobierno del actual presidente Andrés Manuel López Obrador, se modificaron y/o eliminaron muchos programas que tenían como propósito disminuir las brechas y desigualdades en razón de género. Así mismo, fue considerable el recorte presupuestal de diversos programas de esta naturaleza, además que se optó por desaparecer el Programa de Estancias Infantiles, sustituyendo por el Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadores, el cual trajo consigo varias implicaciones.

Por lo que, en vista de estos recortes al gasto público para emprender acciones afirmativas para el combate a la desigualdad de género y a su vez el poco incremento de mujeres en el trabajo informal, se puede observar como la situación de las mujeres en el mercado laboral no mejoró durante este sexenio, por lo que en el desarrollo esta 4ta transformación el gobierno se mostró carente de compromisos y acciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y sobre todo de un entendimiento de la necesidad de reforzar e implementar estrategias con un enfoque de género.

#### **6.4 Indicadores con enfoque Género**

De acuerdo con la CEPAL (2010), los indicadores de género “son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región”.

Así mismo, se pueden establecer como aquellos instrumentos de medición que pueden ser sensibles al género, es decir los indicadores de género reflejan posiciones, brechas, asimetrías, desniveles, etc. Determinando cómo la desigualdad nos conlleva a contextos diversos y heterogéneos con gran influencia de roles y estereotipos de género.

Por lo anterior, en México en los últimos años, se ha dado una gran necesidad por parte del estado por generar indicadores de género, con el objetivo de mostrar el avance de las mujeres en el ámbito social.

Para ello en esta ruta hacia la construcción de sociedades más igualitarias y equitativas, en donde los indicadores de género permiten estimar las condiciones de

inequidad existente entre hombres y mujeres, en este caso medir las diferencias en términos del empleo.

Es importante resaltar que el contar con indicadores de género en todos los rubros sociales, permiten visibilizar los contextos de desigualdad en el que se desenvuelven las mujeres, además de orientar de manera más puntual el diseño y formulación de las políticas públicas, con el fin de generar acciones concretas que reduzcan estas disparidades para lograr una igualdad más sustantiva en el estado.

La construcción de indicadores de género, implica señalar que existe una problemática en la sociedad, donde es necesario reconocer que el trabajo de los servidores públicos requiere de sistemas de información estadística suficientes para poder evaluar la situación y determinar el tipo de estrategia o acción para darle solución al problema público.

Si bien, el alcance de los indicadores de género es muy amplio, se requiere en la actualidad poder fortalecerlos, enfatizando en poder profundizar aún más en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres.

Por lo que, la medición de estas desigualdades conlleva a la par a identificar el impacto de las políticas públicas y ubicar en qué rubros la brecha de género ha disminuido y en cuales continúa persistiendo a pesar de la acción pública del estado.

De acuerdo al INMUJERES (2019), establece que la medición de la brecha de género se da a través de comparar las condiciones de vida entre hombres y mujeres, que para fines del presente trabajo será la comparación de las condiciones de empleo entre ambos sexos, por lo que, se busca señalar y visibilizar la brecha de género en el mercado de trabajo, dando pauta al desarrollo de indicadores que cuantifiquen la problemática social.

Por consiguiente, los indicadores de género deben cumplir los siguientes criterios para su efectividad:

- ✧ Debe existir una re definición conceptual y teórica de los indicadores
- ✧ Deben incorporar aspectos cualitativos y cuantitativos para su mejor amplitud
- ✧ Deben ser clasificados/categorizados de manera interseccional
- ✧ La creación de información estadística debe corresponder a las experiencias y vivencias de las mujeres

- ✧ El diseño de información estadística debe abordarse desde el uso de un lenguaje no sexista en los formatos de recolección de datos, sin que se generen categorías excluyentes para ambos sexos
- ✧ Deben ser participativos, es decir su arrojo debe conllevar algún tipo decisión/acción por parte del Estado, más allá de la cuestión informativa
- ✧ La apuesta del enfoque de género tiene que estar presente en el diseño, análisis, interpretaciones y recomendaciones de estos indicadores.
- ✧ Ampliar las dimensiones que expresan las diversas desigualdades sociales

Así mismo, la construcción de indicadores de género debe ir acompañado por todo un proceso de sensibilización, aunado a una mirada crítica y reflexiva de las relaciones de género en el empleo, ya que es importante determinar que el mercado de trabajo siempre ha sido un ámbito donde las brechas de género han persistido y permanecido con el paso de los años.

Aunque hoy el empleo asalariado incluye un importante abanico de prestaciones sociales, no todas las mujeres logran acceder a este tipo de ocupaciones. En contraste, si bien los hombres tienen una menor representación en esta actividad, sus salarios continúan siendo superiores a estas; por ello, en el ámbito de la toma de decisiones, es crucial generar indicadores más concisos que reflejen estas realidades.

En materia de política pública, es indispensable que la fundamentación del problema público vaya acompañada de indicadores de género, en donde dichos indicadores estimen de forma adecuada estas asimetrías sociales teniendo pertinencia en la dimensión del género.

Donde de igual manera, se requiere una re conceptualización de algunos indicadores, ya que algunas categorías por cómo están construidas no permiten una visión de género, por lo que los nuevos levantamientos de datos deben considerar en un primer aspecto como se están formulando las preguntas para recolección; ya que el indicador va a partir de manera importante en cómo se recaba la información, vinculando conceptos más arribados al género.

Por lo tanto, se requiere sin duda alguna un consenso más amplio entre la conceptualización y la metodología de la medición de estas categorías para que se puedan generar indicadores de género no solo en la interpretación, sino también desde su diseño.

Por consiguiente, de acuerdo con Dávila (2004) los indicadores de género deben tener la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo, señalando la desigualdad existente entre hombres y mujeres a través de los roles de género, siendo este cálculo indispensable para equiparar a las políticas públicas y acciones afirmativas de mayor información que facilite y contribuye de mejor manera a la igualdad y equidad de género.

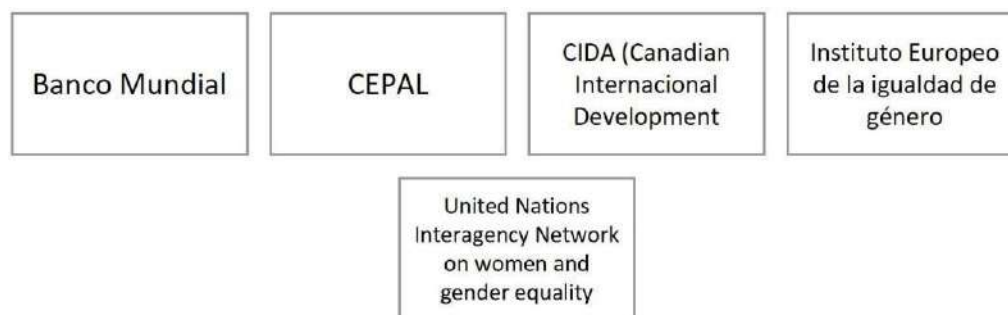
No obstante, aún existen diversas dependencias que no consideran indispensable una mayor desagregación de la información estadística por sexo, discerniendo que la mayoría de problemáticas presentes en la sociedad están asociadas por un sistema social que exacerba las desigualdades a través de modos, conductas, percepciones, dogmas y creencias.

Por lo tanto, los indicadores de género son un elemento clave para trazar la ruta igualdad y la equidad de género en las diferentes esferas de la sociedad, así mismo aproximarse cada vez más a precisar las condiciones de inequidad y desproporcionalidad de las mujeres mejorando las intervenciones del Estado.

En consiguiente, los responsables en la producción de indicadores sensibles al género tiene un compromiso importante en el fortalecimiento de una conciencia más crítica incluso a través de las ciencias sociales para el entendimiento y abordaje del género situado en datos estadísticos, en donde se amplíen las dimensiones y sub dimensiones de las brechas de género procurando unificar los criterios que preceden en el diseño de este tipo de indicadores, siendo un reto en la actualidad para las fuentes de información estadísticas con gran precedente histórico para la incorporación de estas dimensiones..

Puesto, que más allá de establecer al género como una guía orientadora en los indicadores, las propias encuestas permiten cuestionar de forma crítica y reflexiva los roles y/o estereotipos de género, captan de mejor forma estas realidades heterogéneas de la población. Facilitando de esta manera a los diseñadores de políticas públicas una mejor óptica del género en la justificación de acciones a través de estos indicadores.

Imagen 4. Organismos internacionales que diseñan indicadores con enfoque de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de indicadores de género.

En la actualidad, podemos observar como en el marco internacional se han elaborado diversos índices que estiman la brecha de género mostrando situaciones de desigualdad e inequidad en diversos ámbitos en los que se sitúan las mujeres. A continuación, se presentan los índices más utilizados para la realización de diagnósticos y programas y/o políticas públicas.

Tabla 35. Indicadores de género en el ámbito internacional

Índice	Objetivo	Dimensión
<b>Índice de Brecha Global de Género</b>	Se calcula cada año y capta la magnitud de las disparidades de género en el mundo y de qué manera evolucionan a lo largo del tiempo. Elaborado por el World Economic Forum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación y oportunidades económicas</li> <li>• Logros académicos</li> <li>• Poder político</li> <li>• Salud</li> <li>• Supervivencia</li> </ul>
<b>Índice de Desigualdad de Género</b>	Muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigualdad existente entre los logros de mujeres y varones en las dimensiones que mide. Elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud reproductiva</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Mercado laboral</li> </ul>
<b>Índice de Equidad de Género</b>	Clasifica a los países de acuerdo a indicadores sociales, utilizando datos comparables y disponibles a nivel internacional. Elaborado por Social Watch, una red internacional de organizaciones que trabaja en la defensa y monitoreo de políticas contra la pobreza y por la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad económica</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Educación</li> </ul>
<b>Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género</b>	Mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Nivel de vida digno</li> </ul>

	mujeres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	Ingresos económicos percibidos por sexo
--	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de indicadores de género.

### **6.5 Cambios en las condiciones de trabajo a través de los últimos tres sexenios de gobierno**

Es una realidad que cada cambio de gobierno representa un nuevo orden cuando no existe continuidad del gobierno anterior y en consecuencia de ello existe interrupción en los programas y/o políticas públicas implementados, de igual manera las reformas laborales que se han dado en la última década en el país muestran los intereses de los gobiernos que han estado en el poder.

En virtud de ello, es interesante notar las reformas laborales que se han dado en tres gobiernos federales que representan cambios en la transición política, como el gobierno de Calderón con un partido panista y con intereses inclinados hacia el beneficio del sector empresarial, posteriormente un retorno a la hegemonía política que había existido en México que, fue el retorno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) con Enrique Peña Nieto y finalmente el inicio de la 4ta transformación con López Obrador.

Dichos cambios, sin duda alguna tuvieron connotaciones importantes en la dinámica del mercado de trabajo, incluso hablando en términos de eventos coyunturales que se dieron durante estas transiciones de poder, existiendo un ideal democrático donde el gobierno vela y salvaguarda los intereses de la ciudadanía procurando la mejora de sus condiciones de vida.

No obstante, en el ámbito laboral han existido inconformidades notables, por la opacidad de estrategias en un marco justo y decente del trabajo, aspecto que se ha degradado por las profundas crisis económicas, aunado a las reformas laborales del Calderón, Peña Nieto y Obrador que desencadenaron en importantes implicaciones para la sociedad.

Imagen 5. Reformas laborales de los últimos sexenios de gobierno



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

Durante, el gobierno de Calderón se dio casi a su cierre de gobierno la Reforma Laboral del 2012, la cuál para mucho fue una alianza en las relaciones políticas del gobierno con los empresarios donde se aprueba el modelo de outsourcing o subcontratación, influyendo que al momento de generar la relación laboral el empleador no estuviera obligado a garantizar las prestaciones sociales de sus contratados.

A grandes rasgos esta reforma, afectó a las y los trabajadores o quienes a su vez tenían expectativa de incorporarse en un empleo que les brindara buenas condiciones de trabajo ya que no se observó una protección laboral por el modelo de contratación que tendía a ser abusivo y ventajoso por parte de las empresas

Representando lo anterior, una gran coyuntura en el sistema de contratación en el país teniendo como efecto un mercado laboral más inequitativo y aunque ya existían precedentes de este modelo anteriormente al gobierno de Calderón con la formalización de la reforma se dio una mayor expansión del outsourcing, vulnerando los derechos sociales del trabajador y la trabajadora, generando pobreza y precariedad laboral.

Cambios importantes en el gobierno de Calderón:

✧ Ampliar la oferta educativa en los niveles de educación media superior y superior

- ✧ Vincular política económica con las políticas sociales para ampliar las oportunidades de trabajo e ingreso en los hogares
- ✧ Cambios en la estimación de la pobreza por parte del Consejo Nacional de la Evaluación de la Política social
- ✧ Modelo de subcontratación

Por otra parte, de acuerdo con el INEGI<sup>5</sup>, durante el gobierno de Calderón ascendió a un 58% en la economía informal, con un aumento en la población desempleada y donde existió militarización por la estrategia de la “Guerra contra el Narcotráfico” influye en la inestabilidad económica y laboral de esas zonas.

En ese período, resultaron insuficientes los indicadores laborales, pues no se aproximaban al nivel de pobreza que se estaba dando por la ausencia de la protección social de la población ocupada, en este panorama la situación laboral del país fue de gran inestabilidad.

De igual manera, la reforma no asumió la responsabilidad social del Estado frente al empleo, por lo que no se dio un avance progresivo en las condiciones de trabajo y tampoco se dio un incremento significativo en el salario mínimo, en donde los bajos salarios representan un contrapeso importante en la precariedad laboral y erosión de las prestaciones sociales.

Posteriormente al cierre del gobierno de Calderón, los altos niveles de desempleo, el poco impulso económico que se tuvo y la ola de violencia desencadenada por la guerra contra el narcotráfico, originó que para el 2012 se retornara al PRI ahora con la figura del presidente Enrique Peña Nieto, volviendo a perder continuidad en algunos programas sociales existentes.

Durante el gobierno de Peña Nieto, se dieron otro tipo de cambios, como, por ejemplo:

- ✧ Nuevas modalidades de contratación: Capacitación inicial, periodo de prueba, por unidad de tiempo y por temporada
- ✧ Capacitación e inclusión laboral de la población joven
- ✧ Nuevas bases y criterios en las condiciones de protección social (Regulación del modelo de subcontratación laboral).

---

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Una nueva Encuesta para México 2005-2011.

- ✧ Mayor flexibilización del mercado laboral
- ✧ Aumento de la incorporación de las mujeres en actividades profesionales
- ✧ Obstaculización del derecho sindical de las y los trabajadores
- ✧ Mayor disminución de la economía informal, pero una menor reducción de la brecha de participación entre mujeres y hombres.

En este sentido esta reforma, implicó nuevos cambios y tendencias en el empleo, se buscó a través de programas federales dotar a los jóvenes de herramientas para el empleo, a través de incentivar la colaboración del sector privado desde la reducción de impuestos fiscales.

Dicha reforma, fue apoyada por la gama de reformas que se dieron en ese sexenio, como la reforma educativa y la hacendaría, además de generar estrategias para disminuir el empleo informal que se acentuó con Calderón.

Otro de los objetivos de la reforma, fue aumentar la tasa de participación laboral femenina, puesto que en ese entonces la tasa de participación de las mujeres en México era de las más bajas en América Latina; sin embargo, de acuerdo con informes oficiales no hubo tampoco un aumento significativo ni para las mujeres, mucho menos para los hombres.

Aunque, en el último informe de gobierno de Peña se pudo observar un incremento en el empleo formal en los últimos trimestres del año, de acuerdo con el INEGI la tasa de desocupación al inicio del sexenio era de alrededor de 5 puntos porcentuales, cerrando el sexenio aproximadamente con un 3.3 puntos porcentuales. Otro aspecto a considerar, es que el gobierno se centralizó en aperturar más empleos durante su gestión, pero dejó de lado las condiciones óptimas de empleabilidad, aunado a que se reforzaron aún más los programas asistencialistas.

De igual modo, esta gestión se caracterizó en una brecha salarial, pero no en razón de género, si no de aquellos profesionistas con alto grado de escolaridad percibiendo un ingreso menor de los 8 mil pesos y sin protección social, influyendo en la precarización laboral de aquellos estratos más escolarizados.

A la postre de los datos, también se visualizó en este sexenio una ruta más definida en las políticas con una mirada de género, donde hubo voluntad política para echar andar algunas acciones, a la par de combatir las brechas de género en el empleo a través de

incorporarlas en la administración pública, puesto que anteriormente también estos espacios eran mayormente predominadas por los hombres y hoy por hoy las mujeres ocupan cargos de poder y liderazgo.

En este sentido el sexenio de Obrador, ha buscado reivindicar la igualdad de oportunidades sociales, a partir de la reducción del modelo neoliberal, el cuál solo ha exacerbado la pobreza y las desigualdades sociales, favoreciendo y enriqueciendo a las altas élites. Modelo el cual fue instaurado desde el ex presidente Miguel de la Madrid, es decir casi más de 30 años vigente en el contexto mexicano y con la llegada de Obrador al poder se apuesta por un cambio no solo en el modelo económico, sino también en el régimen político.

Por consiguiente, durante esta gestión el salario mínimo se incrementó de forma exorbitante, puesto que nunca se habían dado tantos incrementos en tan poco tiempo; sin embargo, esto tuvo como consecuencia un alza en los productos de la canasta básica y servicios básicos y a su vez, por primera vez se prioriza por parte del gobierno que el individuo pudiera acceder a un salario digno. Por otra parte, la desaparición de estancias infantiles que permitían a las mujeres trabajadoras poder compactar sus actividades incidió en la disminución de la fuerza laboral femenina por la falta de apoyo en el cuidado de menores.

Por lo anterior, como en todo gobierno se tuvieron aciertos y desaciertos, en este caso las pensiones hacia los adultos mayores dignifican a un sector de la población que seguramente no tenía acceso a una pensión digna por la falta de seguridad social, permitiendo ampliar la calidad de vida de esta población que en materia de política pública habían sido poco abordados.

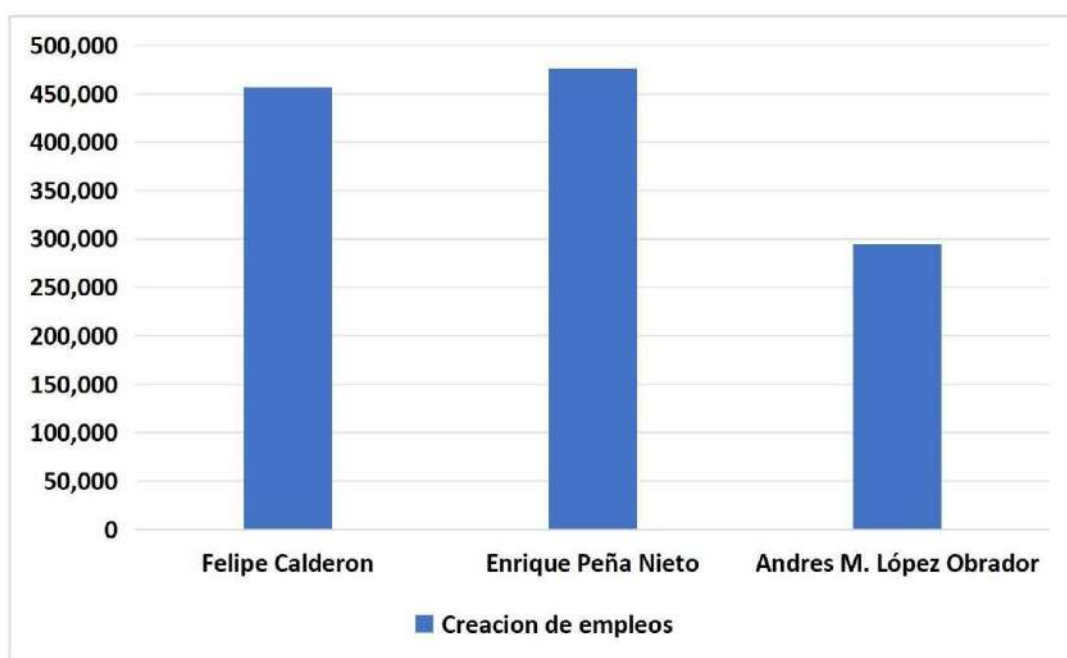
Por lo que este periodo llama la atención por los siguientes aspectos:

- ✧ Reducción del modelo neoliberal
- ✧ Incrementos importantes en el salario mínimo
- ✧ Recortes al gasto público
- ✧ Propuesta para la reducción de la jornada semanal a 40 horas
- ✧ Aumento del aguinaldo de 15 a 30 días de salario
- ✧ Contratación de adultos mayores y nuevas modificaciones al sistema de pensiones.

✧ Ampliación en las licencias de paternidad

Finalmente, en su cierre de mandato, los indicadores laborales y los registros oficiales del IMSS nos expresan que no fue el mejor periodo en términos de empleos, ya que incluso en el gobierno de Calderón y de Peña se tuvo mayor aumento del empleo formal. Por lo que, en este comparativo de acuerdo con el periódico *La Expansión*<sup>6</sup> Con Enrique Peña Nieto, el número de empleos creados en el primer semestre de 2018, fue de 476,120 puestos. Mientras que, con Felipe Calderón, en los primeros seis meses de 2012, fueron 456,495 empleos creados.

*Gráfico 39. Comparativo de creación de empleos formales, durante los últimos tres sexenios*

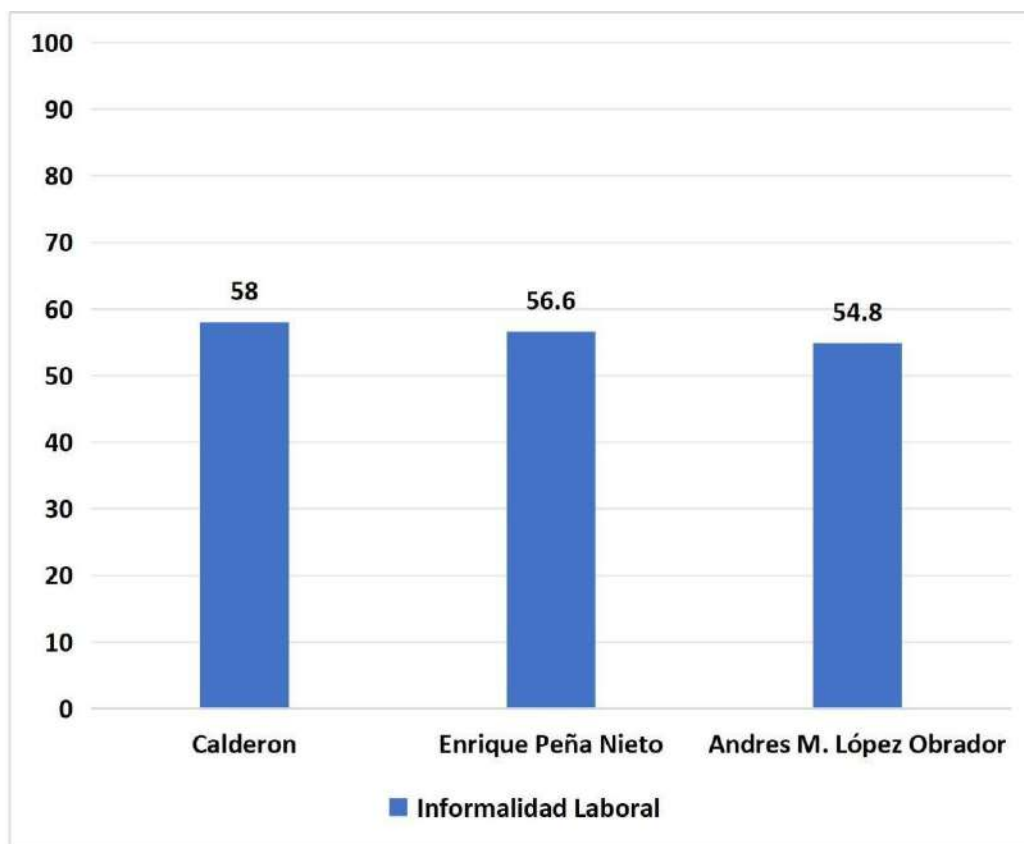


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos de Inegi (2024).

Por otra parte, se presenta la informalidad laboral que se dio en estos tres periodos gubernamentales, puesto que una de las metas de las agendas de gobierno es la reducción de la informalidad en el empleo, en el gobierno de Peña Nieto se resaltó mucho la creación de empleos, pero al final de su gobierno se cuestionó la calidad del empleo, ya que diversos autores coinciden en que existe precariedad en la formalidad, pero en la informalidad se vive de manera más exacerbante.

<sup>6</sup> Página consultada: <https://expansion.mx/economia/2024/07/11/cierre-amlo-empleo-formal-mas-bajo-ultimos-sexenios>

Gráfico 40. Comparativo de la informalidad laboral, durante los últimos tres sexenios de gobierno en México



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de Inegi (2024).

En cuanto al salario mínimo, al final de cada sexenio se registraron los siguientes datos:

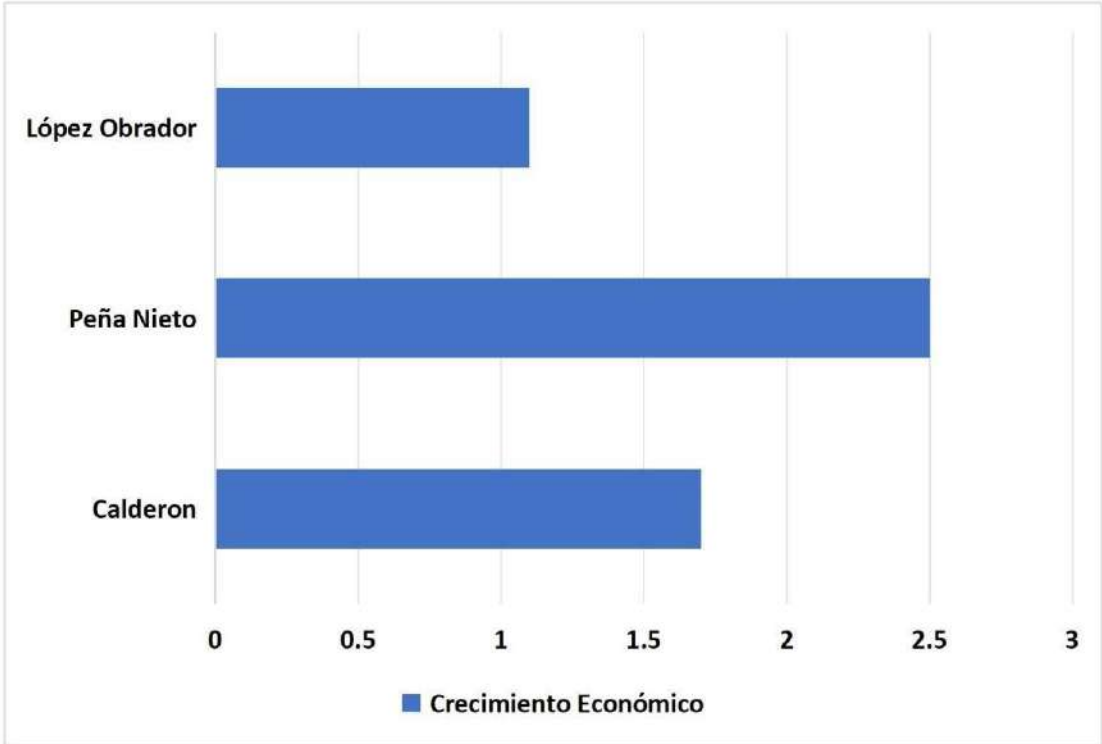
- ✧ Felipe Calderón: 103.1 pesos diarios
- ✧ Enrique Peña Nieto: 113.5 pesos diarios
- ✧ Andrés Manuel López Obrador: 248.90 pesos diarios

Y en lo que respecta a la jornada laboral, si bien anteriormente se tenía la iniciativa de reducir la jornada laboral, fue en el sexenio de obrador que se formalizó la propuesta de reducir la jornada laboral a 40 horas a la semana, que habla de un aspecto positivo en las condiciones laborales de la población trabajadora, ya que de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el U s o del Tiempo (ENUT, 2019), tanto hombres como mujeres invierten

gran cantidad de horas al trabajo remunerado, disponiendo de poco tiempo para otro tipo de actividades.

En otro sentido, al hablar de apertura de empleos, también se relaciona directamente con el crecimiento y desarrollo económico del país, por lo que es trascendental el papel del gobierno federal no sólo en la creación de empleos, sino también en el sostenimiento del desarrollo, puesta es una variable que permite explicar en un primer puntos las desigualdades sociales y en un segundo plano en un país con poco crecimiento y pocas oportunidades, los grupos más vulnerables son los más afectados por estas crisis.

*Gráfico 41. Comparativo del crecimiento económico de los últimos tres sexenios de gobierno en México.*



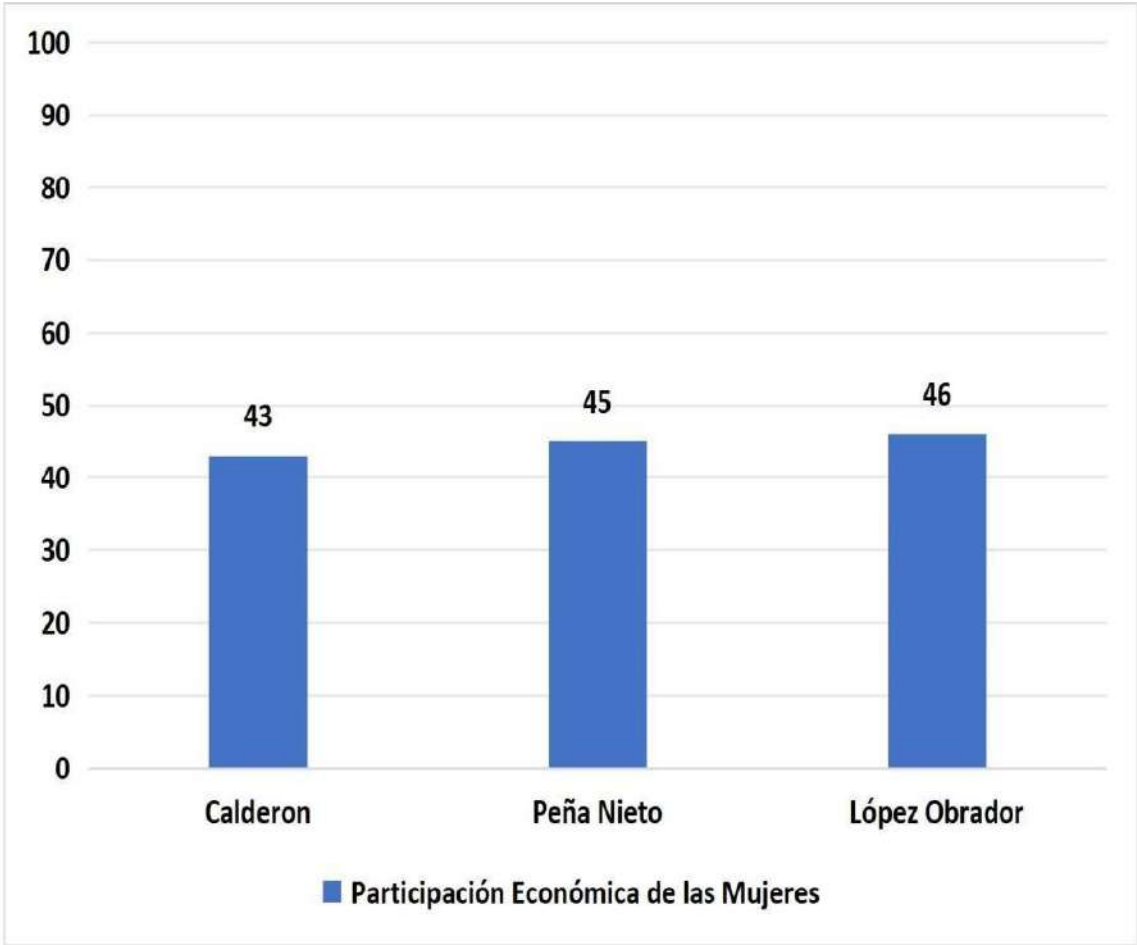
Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de los informes de gobierno del último año en turno de los ex mandatarios y del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

En otro orden, en lo que refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres, está también tuvo variaciones de acuerdo a cada cambio de gobierno, así que a partir de la revisión de diversos informes se señala que la desigualdad salarial incremento de manera importante con el gobierno de Calderón, con Peña durante todo el sexenio la brecha tuvo incrementos y decrementos y con Obrador aunque no ha sido un propósito puntual en su

agenda de gobierno la equidad de género, pero si la mejora de oportunidades hacia el pueblo mexicano, los indicadores apuntan una disminución en esta brecha.

Finalmente, en cuestión al indicador de participación económica de las mujeres, se puede observar que el aumento ha sido poco considerable en los tres periodos gubernamentales, independientemente de sus políticas y acciones emprendidas durante el mandato. Del mismo modo, diversos economistas sostienen que la participación económica de las mujeres ha quedado estancada puesto que apenas en los últimos 18 años solo ha incrementado en tres puntos porcentuales.

*Gráfico 42. Comparativo de la participación económica de las mujeres de los últimos tres sexenios de gobierno en México.*



Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de los informes del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

## **6.6 Matriz de Marco Lógico (MML) para el fortalecimiento de los indicadores de género y las políticas de igualdad sustantiva en el empleo**

El diagnóstico desarrollado en la presente investigación al igual que la discusión teórica y conceptual que se ha abordado durante los diferentes capítulos de las brechas de género no sólo en términos estadísticos, sino también a nivel contextual y cultural del país, permiten dar claridad a las siguientes interrogativas:

- ✧ ¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?
- ✧ ¿Por qué se origina? ¿Quién o qué lo origina?
- ✧ ¿Cuándo se origina?
- ✧ ¿Cuáles son las causas y efectos que produce el problema?
- ✧ ¿Qué elementos o circunstancias lo originan?
- ✧ ¿Se cuenta con la información adecuada?
- ✧ ¿Cuál es el entorno demográfico, geográfico, económico y social del problema?
- ✧ ¿Quién es la población afectada?

Para ello, se incorpora la herramienta del Marco Lógico, la cuál facilita la toma de decisiones a partir de indicadores que expresan la dinámica del mercado de trabajo y el comportamiento de las brechas de género, teniendo mayor claridad de los objetivos que se pueden estructurar para la solución de esta problemática.

A través del diagnóstico se identificaron las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y de forma más profunda en el trabajo asalariado, analizar el problema señalando, sus causas y efectos, la construcción de soluciones a través de políticas, programas y presupuestos públicos y la formulación de objetivos destinados explícitamente a la eliminación de estas brechas, además de la ejecución de actividades, monitoreo y evaluación del impacto de los resultados.

Por lo tanto, resolver las desigualdades de género implica no solo reconocer que la sociedad en general funciona bajo un esquema que discrimina y excluye a las mujeres en la mayoría de las situaciones de la vida como anteriormente se ha discutido a lo largo de esta

investigación; también conlleva la necesidad de identificar las desigualdades, medirlas y a partir de ello generar una propuesta de solución.

Es por ello, que el análisis de esta problemática ocupa un lugar importante en la secuencia de la MML, resultado directo del análisis del comportamiento de las brechas de género.

Imagen 6. Problematización de las brechas de género



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

El presente diagnóstico, da una radiografía nacional de la situación laboral de los hombres y mujeres en nuestro país, primero se identifica que el sexo, la edad y el número de hijos son factores demográficos de gran injerencia en la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo.

Otro aspecto es que, a nivel geográfico, México es sumamente heterogéneo, por ello es necesario ampliar los diagnósticos; si bien, el diagnóstico que se desarrolló en el presente estudio es a nivel nacional, también es importante establecer que se requiere profundidad de contextos concretos puesto que las actividades económicas de cada lugar definen en gran

medida las brechas de género por el tipo de ocupación, señalado en el esquema de arriba como “segregación ocupacional”

En ese mismo sentido, la ausencia de acciones por parte del estado mexicano o que son interrumpidas cuando se dan los cambios de gobiernos, no permiten que estas puedan injerir en las problemáticas de la sociedad, aunado a los recortes presupuestales que se han llevado a cabo en los últimos años, situación que desemboca en que se agudizan aún más las desigualdades por razones de género específicamente en el empleo.

Siendo necesario en la actualidad, ampliar las fuentes de información estadística al igual que contar con formuladores de políticas más especializados que interpreten los datos de manera clara y concisa para identificar de mejor forma el tipo de intervención a aplicarse a través del gobierno.

Finalmente, en el diagnóstico se ha hecho gran hincapié en incorporar criterios y diagnósticos demográficos dentro del diseño de la política, siendo evidente que el crecimiento de la población ha traído consigo diversos problemas o en otros casos estas problemáticas se han intensificado, siendo necesario contemplar a la población como un todo dentro de la política y así mismo profundizar en el comportamiento y evolución de la misma población para un mayor entendimiento del contexto social.

El hecho de disponer de indicadores demográficos, permite a los diseñadores de políticas y acciones afirmativas. el poder tener una mayor caracterización de la población que está siendo afectada por el problema público; a mayor población, mayores complejidades y a su vez mayores intervenciones y estrategias para mitigar los efectos de este crecimiento.

Los cambios demográficos en la población mexicana han incidido en nuevas estructuras de la población trabajadora, en la actualidad se observa una mayor incorporación de jóvenes en el empleo, las tasas de fecundidad han disminuido considerablemente y en términos económico la expansión de ciertos sectores han aperturado de igual manera nuevas oportunidades laborales.

Por lo tanto, los diagnósticos forzosamente deben explicarse desde una mirada demográfica, puesto que estos factores van vinculados directamente con los procesos económicos, culturales y sociales de nuestro país; si se buscan políticas públicas sólidas, se

requiere diagnósticos con mayor profundidad en las características y dinámicas de la población.

*Tabla 36. Matriz de Marco Lógico*

<b>Resumen Narrativo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de Verificación</b>	<b>Supuesto</b>
Contar con indicadores que permitan dar contexto y expresar las brechas de género de manera puntual	Nivel de calidad de los indicadores laborales	ENOE	Optimización de los sistemas de información estadística en México.
Lograr la igualdad sustantiva en los espacios de trabajo	Indicadores de evaluación de acciones para el combate de las desigualdades laborales	Indicadores de resultados de la política pública	Retroalimentación de las áreas de oportunidad de las acciones ejecutadas.
Ampliar la información de trabajadores asegurados por actividad económica	Mayor desagregación de los indicadores por sexo	Base de datos del IMSS	Mejor lectura e interpretación de las diferencias entre hombres y mujeres sobre algún indicador
Designación del recurso económico para el fortalecimiento del sistema de datos	Indicadores por resultados	Sistema de información estadística del país	El fortalecimiento de la información estadística permite identificar la magnitud de las problemáticas sociales
Proceso de formación en perspectiva de género a los diseñadores de indicadores	Eficiencia en el diseño de indicadores	Indicadores con enfoque de género	Información estadística con enfoque de género más oportuna
Determinar las necesidades metodológicas de los indicadores que permitan una mayor recaudación del contexto de la brecha de género	Mayor soporte metodológico de indicadores	Guías metodológicas	Mayor monitoreo en la recabación, procesamiento y análisis de los datos a través del apoyo de las guías metodológicas

Discriminación en el ingreso entre mujeres y hombres	Porcentaje que representa el ingreso de las mujeres con respecto al ingreso de los hombres por realizar trabajos equivalentes	Informes sobre Desarrollo Humano (PNUD)	Las mujeres y hombres percibe el mismo ingreso salarial por la misma actividad desarrollada
La desigualdad de género en tres dimensiones básicas de potenciación: participación económica y poder de decisión; participación política y poder de decisión; y control sobre los recursos económico	Indice de Potenciación de Género (IPG)	Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (SEGOB)	Acciones estratégicas con mayor fundamentación

## 6.7 La importancia de la desagregación de los datos estadísticos por sexo para el diseño de la política pública

En virtud de lo anterior, es importante mencionar que hoy en la actualidad, los gobiernos estatales tienen como uno de sus principales objetivos, el poder contar con información actualizada de la situación del mercado laboral a través de tabulados, gráficos y registros con un enfoque de género.

De la misma forma, se busca así fortalecer los indicadores básicos por sexo no solamente a nivel estatal, sino también en el diseño de indicadores a nivel local; por lo que entre mejor sea la calidad y suficiencia de la información estadística, se tendrá una mejor respuesta de los gobiernos estatales y locales.

En virtud de lo anterior mencionado, la descomposición de la información estadística del mercado laboral agrupado por dimensión de género facilitará la gestión y desarrollo de las políticas públicas, sobre saltando la brecha que se busca señalar.

A su vez, la desagregación de datos por sexo, precisa en la información estadística por separado entre hombres y mujeres, así se puede ahondar en los roles, desigualdades y comportamientos sociales propios de cada lugar, ya que a nivel república, tenemos zonas geográficas en donde hay mayor demanda de la mano de obra femenina, por el tipo de sector económico que se da en cada entidad.

Por otro lado, también se tiene otro panorama de estados de la república con un sistema muy arraigado a los roles y estereotipos tradicionalistas, que merman en la división sexual del trabajo.

Es así, que existen lugares con muy poca participación de las mujeres en la PEA y de igual forma hay otros espacios, en que, si existe una participación considerable de las mujeres, sin embargo, son actividades asociadas al cuidado, la enseñanza y labores domésticas remuneradas, actividades que continúan reforzando los roles de género en el ámbito laboral.

Por consiguiente, los datos estadísticos por sexo en lo que refiere al sector económico y ocupación, permiten observar la feminización o masculinización de algunas actividades económicas o lo que se continúa haciendo alusión a trabajos de hombres y trabajos de mujeres.

Si bien, los trabajos no tienen género por la discusión teórica que ya previamente se ha abordado, existe una separación muy marcada todavía de los espacios que de trabajo que se han centralizado para hombres y los cuales se han centralizado para las mujeres.

Por lo que se puede enfatizar que la brecha de género es efecto de prácticas discriminatorias las cuales producen un trato desigual y/o diferenciado a cierto sector de la población, incidiendo en el campo laboral que muchos de los derechos laborales de las mujeres se vean trastocados.

Finalmente, para el caso de las condiciones de trabajo, que es el centro del presente trabajo de investigación, el que los datos se generen por separado (hombres y mujeres) ayuda a observar de qué forma están participando en el mercado de trabajo, en qué porcentaje se incorporan ambos sexos a empleos formales.

Así mismo, conocer de forma contundente la población ocupada que cuenta con todas las prestaciones que estipula la ley, así mismo permitiendo conocer sus características socio-demográficas (escolaridad, situación conyugal y edad), con la finalidad de determinar los factores que influyen en la empleabilidad de un trabajo decente de acuerdo a lo que establecen los organismos internacionales.

Ahora bien, si resulta relevante la desarticulación de datos por sexo, es necesario hacer hincapié en que a nivel dato no se puede quedar solo hay, es decir, la descomposición de datos es forzosamente necesaria para observar el comportamiento separado de hombres

y mujeres en el ámbito laboral, pero para un análisis con perspectiva de género se requiere trazar la ruta hacia el indicador de género.

*Tabla 37. Diferencia entre los datos de desegregación por sexo y los indicadores de género*

<b>DATOS DESAGREGADOS POR SEXO</b>	<b>INDICADORES DE GÉNERO</b>
Indicador tradicional que, en la medida que mide número de personas, se desagrega por sexo	Indicador que permite observar cómo evolucionan aspectos de la desigualdad entre sexos consecuencia del rol de género

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos consultados en la Consejería de inclusión social, mujeres e inclusión social de la Unión Europea, 2023.

A la postre de lo anterior, en el caso de los indicadores básicos por sexo, son sin duda alguna el punto de partida o puente para visibilizar la brecha de género en los distintos ámbitos de la sociedad, pero en caso de los indicadores de género de manera estricta van a permitir prestar atención en las relaciones diferenciadas entre hombres y mujeres a partir de mostrar las situaciones observadas vinculadas con los factores asociados a esa desigualdad (roles y estereotipos de género).

Por otro lado, la existencia de indicadores cualitativos y cuantitativos, dan pie a diagnósticos más profundo y exhaustivos, ya que por la parte cuantitativa influye en realizar inferencia en términos numéricos, para conocer la proporción de la población que vive y/o experimenta cierto fenómeno social; mientras que en el caso de los indicadores cualitativos nos permite profundizar en las causas y efectos que genera el fenómeno social.

*Tabla 38. Diferencia entre los indicadores cuantitativos y cualitativos*

<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
✓ Expresan cantidad o frecuencia de algún tipo de hecho o fenómeno social.	✓ Expresan la cualidad o característica del fenómeno a observar.
✓ Ejemplo:	✓ Ejemplo:
✓ Número de horas que laboran las mujeres a la semana	✓ Percepción de las mujeres y hombres de la brecha de género en el mercado de trabajo
✓ Número de salarios que ganan las mujeres al día en contraste con el número de salarios de un hombre	✓ Percepción de los hacedores públicos en el avance de estrategias para la reducción de la brecha de género
✓ Porcentaje de mujeres empleadas en el	✓ Percepción de las mujeres del entorno

sector informal	laboral en México
✓ Porcentaje de hombres con prestaciones laborales	

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos consultados en la Consejería de inclusión social, mujeres e inclusión social de la Unión Europea, 2023.

De igual forma, cabe mencionar que ambos indicadores, son de gran utilidad para la formulación de políticas públicas, por una parte, los indicadores cuantitativos contribuyen en estimar la magnitud del fenómeno de estudio y en el caso de los indicadores cualitativos estos imperan en dar un mayor conocimiento de las causales del fenómeno de estudio.

Por otra parte, en cuestión a la brecha de género en las condiciones de empleo, los datos estadísticos de los últimos años establecen que las mujeres se posicionan en empleos con mejores condiciones laborales; no obstante, ese dato no nos permite profundizar en las situaciones o sacrificios que han tenido que hacer o hacen las mujeres para poder acceder a ese tipo de empleos;

Por lo tanto, él observar que hoy las mujeres se insertan en empleos que cuentan con contrato escrito, con una jornada completa y prestaciones sociales, habla de un avance progresivo importante como sociedad, donde cada vez se incorporan en trabajos con gran calidad.

Sin embargo, es importante resaltar no todas las mujeres llegan a emplearse con estas condiciones y quienes lo hacen experimentan otro tipo de obstáculos, ejemplo de ello es que la parte cuantitativa nos da a conocer el porcentaje de mujeres que cuenta con prestaciones sociales, pero no permiten observar a profundidad los costos que ellas hacen para tener esos empleos; es decir, aquellas mujeres que después de cumplir una jornada laboral completa, y que posteriormente llegan a sus hogares a atender hijos, esposos y realizar actividades domésticas.

A todo esto, el punto al que se pretender llegar desde esta investigación, es que la brecha de género existe en el mercado de trabajo por las relaciones de desigualdad que existen desde el hogar y que refuerzan los roles y estereotipos de género; así que, aunque los datos estadísticos nos muestran una parte de la realidad social, también existe otra parte que muestra que a pesar que las mujeres tengan buenos empleos, siguen viviendo la desigualdad de género desde sus propios hogares.

## CONCLUSIONES

A partir de lo recorrido en el presente capítulo se puede señalar que la perspectiva de género en México cuenta con bases más sólidas que hace unas décadas, al igual que existe una mayor coordinación por parte del sector público, privado y el Estado para generar estrategias para la disminución de las brechas de género en el empleo.

De igual forma, es preciso entender la relación desigual entre hombres y mujeres que ha persistido históricamente de manera crítica, donde es necesaria la intervención del Estado para promover los principios fundamentales del trabajo decente en términos de equidad y justicia de género.

Bajo esas consideraciones, hoy a través de las políticas públicas con perspectiva de género se debe garantizar un mejor diseño e implementación de políticas y programas que busquen la equidad de género en las mujeres en el mercado laboral, atendiendo todas las demandas existentes para influir en el proceso de autonomía y empoderamiento de las mujeres en el país.

Por lo tanto, dichas políticas deben incentivar y fomentar el marco de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la capacitación laboral para incorporar a las mujeres de forma más efectiva en el empleo, así mismo procesos de reclutamiento más inclusivos al igual que generar acciones afirmativas para desmasculinizar algunas actividades y tareas en el trabajo.

A la postre de ello, se necesita ampliar la información estadística concerniente al empleo y actualizar los resultados y evaluaciones de las políticas públicas en materia laboral haciendo uso de indicadores de género más novedosos, que no solo se avoquen en presentar números estadísticos, si no que también estos indicadores se puedan mostrar como herramientas que permitan identificar desigualdades/brechas entre hombres y mujeres.

Enunciando que el conocimiento del género de una manera amplia en los productores de información estadística, facilitaran el proceso de formulación de indicadores más sólidos y contundentes para el diseño de políticas más inclusivas y de calidad en México.

## REFLEXIONES FINALES

Las brechas de género son el resultado de expresiones de opresión y exclusión que refrendan la dominación y subordinación hacia las mujeres en el espacio laboral, problemática que de acuerdo a los datos no ha cesado desde la existencia y persistencia de esta situación.

Por ello para generar estrategias por parte del estado para la disminución y la eliminación de las brechas de género, se requieren diagnóstico que de un panorama del cómo y porque se originan estas brechas, como han evolucionado con el paso del tiempo y que estrategias de solución son las más oportunas.

Las brechas de género son un problema complejo y multifactorial en la sociedad, en el que confluyen diversos factores culturales, demográficos, económicos y estructurales, producto de prácticas excluyentes que materializan a la ampliación de la desigualdad, vulnerabilidad, precariedad y pobreza en el ámbito social.

La presente investigación permitió ilustrar la problemática de la brecha de género en el trabajo asalariado entre 2012 y 2022, observar como la acción u omisión del gobierno influye en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Dar un panorama a nivel nacional de la brecha desde una perspectiva socio demográfica, señalando como las políticas públicas bien orientadas pueden intervenir en espacios de trabajo con óptimas condiciones laborales entre hombres y mujeres.

En México las políticas públicas, presentan grandes dificultades en su diseño y abordaje fragmentado y en ocasiones poco contextual de los escenarios reales del país, en donde la situación diferenciada que viven las mujeres no llega a ser prioridad por parte del gobierno.

Por lo tanto, las políticas laborales enfrentan grandes desafíos vinculados al estudio y análisis del impacto de las brechas de género en el empleo, dentro de los hallazgos del estudio se puede apreciar como primer escenario la persistencia de condiciones culturales y factores demográficos que continúan influyendo de forma importante en la inclusión laboral de las mujeres.

En la actualidad, es de suma importancia contar con diagnósticos que permitan señalar de forma clara y contundente el problema público que aqueja a algún sector de la población,

verificando que situaciones son las que originan el problema, como ha evolucionado con el paso del tiempo y que tipo de estrategias pueden implementarse. Pero para ello, es fundamental el uso de la información estadística, observado como este conjunto de herramientas que permitirá transparentar y fundamentar la intervención de la política pública de una manera factible.

Por consiguiente, la medición de las brechas de género refleja la situación de vulnerabilidad y precariedad laboral que experimentan los hombres y las mujeres en diferentes dimensiones, así mismo los diagnósticos deben generar cada vez más un análisis profundo no solo de los datos estadísticos, si no también de todo el contexto del país.

A través del trabajo se muestran las brechas de género y permiten apreciar la magnitud de estas en el mercado laboral, reconociendo las asimetrías existentes en la participación laboral y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, dichas brechas se han reducido con el paso del tiempo de manera gradual; sin embargo, son muchos los factores asociados a su comportamiento, por ello la naturaleza de su complejidad.

El trabajo de investigación, se centró en dar un panorama de las condiciones laborales en la población asalariada a escala nacional, describiendo de forma general la situación de estas desigualdades en razón de género en el mercado de trabajo y así mismo señalando la importancia y necesidad de la intervención del estado para revertir este problema que afecta la calidad de vida y bienestar de la población trabajadora y de sus familias.

En virtud de lo anterior, los factores de desigualdad de género explican el origen de las diferencias y brechas entre hombres y mujeres, es decir ambos sexos en algún momento presentarán aspectos de vulnerabilidad, precariedad y hasta exclusión laboral; sin embargo, las mujeres estarán mayormente sujetas a la subordinación y violación de sus derechos laborales por el simple hecho de ser mujeres.

De acuerdo con los datos mostrados durante la investigación, las mujeres persisten más en empleos temporales y con condiciones precarias, los hombres se emplean en trabajos con mayor estabilidad laboral, las mujeres a la fecha continúan percibiendo menor salario generado por el tipo de ocupación en el que se emplean, siendo ocupaciones de poco reconocimiento social.

De igual forma, son más hombres situados como empleadores, mientras que las mujeres prevalecen en trabajos subordinados, es desigual el uso del tiempo en el trabajo no

remunerado del hogar y por ello se dispone de menor tiempo en el caso de las mujeres en el mercado laboral, por ende, empleadas en jornadas de medio tiempo.

Por ende, la presente investigación no busca obviar lo que es evidente dentro del contexto social y laboral, si no entender y reflexionar que todas estas desigualdades que se han enmarcado durante los diferentes capítulos, nos hablan de resultados dados por procesos de socialización diferenciados, interacciones asimétricas, relaciones de poder, coyunturas históricas, mandatos sociales, cambios demográficos y roles de género persistentes en las diversas esferas de la sociedad que han dado pauta a la reproducción de las desigualdades de género no solo en México, sino a nivel global.

En ese tenor, las políticas laborales son primordiales para compensar las disparidades existentes en el mercado de trabajo y a la vez brindar certeza y protección laboral, aunado a abordar estas propuestas desde un enfoque Keynesiano, que defina la intervención del estado de manera amplia a través de las políticas laborales que regulen de forma efectiva las dinámicas del mercado de trabajo.

Finalmente, se concluye que, si bien la expansión del trabajo asalariado en México ha ofrecido nuevas oportunidades laborales, no ha logrado erradicar las profundas brechas de género que persisten en las condiciones laborales poniendo en relieve la insuficiencia de las políticas públicas que puedan abordar estas desigualdades. ***Para trazar una ruta hacia la equidad***, es imperativo que las futuras intervenciones estatales se orienten a transformar las estructuras sociales y económicas, implicando acciones concretas para garantizar el acceso igualitario a empleos de calidad que fomenten el desarrollo y la autonomía de las mujeres como agentes productivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✧ Abramo, L. (2004). ¿La inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- ✧ Acevedo, M. (1995). El papel de la mujer en el pensamiento positivista mexicano. En F. del Paso y Troncoso (Coord.), *Género, Nación y Positivismo en México* (pp. 55-78). Universidad Nacional Autónoma de México.
- ✧ Acevedo, A. (2005). Desigualdades de Género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol. 10, no. 24
- ✧ Aguilar, A. G. y Escamilla I. (2000). “Reestructuración económica y mercado laboral metropolitano. Los casos de Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla”. En: En: Rosales Ortega, R. (Coord.) 2000. *Globalización y regiones en México*. Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM, Miguel Ángel Porrúa. México. pp.179-217
- ✧ Aguayo, J. A. (2019). Análisis del diferencial salarial por género en las regiones de México en los años 2016 y 2017 con el enfoque de Oaxaca-Blinder. Obtenido de Universidad de Quintana Roo: <http://risisbi.uqroo.mx/handle/20.500.12249/2311>
- ✧ Alcañiz, M. (2008). Cambios demográficos en la sociedad global. *Universidad Jaume I de Castellón*.
- ✧ Alías Lahittette, M. E. (2006) *Género y trabajo: Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- ✧ Amaya, C. (2019) “Participación Laboral Femenina en México: determinantes, evolución y consecuencias”. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Economía. México: FE – UNAM.
- ✧ Anker, R. (1997) “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, N° 3, otoño, pp. 343-370.
- ✧ Aparicio Jiménez, L. (2013). La situación laboral de la mujer en el medio urbano. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Politécnica de Cartagena.
- ✧ Arellano A., Serrano S. y Alvarado A. (2012). Análisis de los supuestos culturales que influyen en la participación laboral de las mujeres de Komchén, Yucatán. *Cuaderno de Trabajo Social*, pp. 35-61, Universidad Tecnológica Metropolitana.
- ✧ Ariza, M. y Orlandina, O. (2000), “Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas”, en CONAPO, *La población de México, situación actual y desafíos futuros*, México, CONAPO, pp. 201-227
- ✧ Arriagada, I. Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina, *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 21, CEPAL, julio de 1998.
- ✧ Astellarra, J. (2002). *Democracia, ciudadanía y sistema político de género*. Documentos PRIGEPP, FLACSO.

- ✧ Ávila, J., Hernández Bringas, H. y Narro Robles, J. (2014). Cambio Demográfico y Desarrollo de México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- ✧ Bakker, I. (1994). "Introduction: engendering macro-economic policy reform in the era of global restructuring and adjustment", en Isabella Bakker (ed.), *The strategic silence. Gender and economic policy*, Zed Books en colaboración con The North-South Institute, Londres, Nueva Jersey y Ottawa.
- ✧ Banco de México. (1983). *Banco de México*. Recuperado el 24 de abril de 2022, de: [http://www.banxico.org.mx/dyn/publicaciones-y\\_discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7B1C80D690-4799-F7EE-6B8F-8D69FC9EFF36%7D.pdf](http://www.banxico.org.mx/dyn/publicaciones-y_discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7B1C80D690-4799-F7EE-6B8F-8D69FC9EFF36%7D.pdf)
- ✧ Barberá, E. y Moltó, M.L. (1994): "Las mujeres y la crisis en el mercado laboral: repercusiones económicas y psico-sociales". *Revista de Treball*, N° 22, Gener-abril, pp. 215-222.
- ✧ Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica, en: *Debates en Sociología*.
- ✧ Bárcenas, K. (2010). Tesis de maestría. Familias diversas: de la institución al movimiento. Estructuras y dinámicas en la reconfiguración del orden. México: ITESO.
- ✧ Bazant, J. (1982). La familia y el individuo: las mujeres en el siglo XIX. En C. Illades & A. M. Noriega (Coords.), *La vida cotidiana en la historia de México* (pp. 115-132). El Colegio de México.
- ✧ Beauvoir, S. (1949). *Le Deuxième Sexe*. Paris: Gallimard. [trad. cast.: (1999) *El Segundo Sexo*. Buenos Aires.
- ✧ Bello Baños, K. (2007). «La educación sentimental. Editoras y lectoras porfirianas de la ciudad de México en *El Periódico de las Señoras* (1896)», tesis de maestría en historia moderna y contemporánea, México, Instituto Mora.
- ✧ Brugué Torruella Q. (2014). Políticas Públicas: Entre la deliberación y el ejercicio de autoridad. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 1(1), 37-55. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CGAP.2014.v1.n1.45157](https://doi.org/10.5209/rev_CGAP.2014.v1.n1.45157)
- ✧ Bucio Méndez, A. (2014). Brechas de género: la mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal. [Tesis de Licenciatura]. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- ✧ Cano, G. (2011). La experiencia de las mujeres en el siglo XIX. En S. Miller (Coord.), *Historia de la vida cotidiana en México*, Tomo IV: El siglo XIX. El costo de la modernización (pp. 375-400). Fondo de Cultura Económica.
- ✧ Carr, Marilyn y Martha Chen (2004), "Mujeres y hombres ante la exclusión social y mundialización", *Revista Internacional del Trabajo*, 123 (1-2), oit, Ginebra, pp. 149-185.
- ✧ Carrasco Bengoa, C. (2004). Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico. En P. De Villota Gil-Escóin, *Globalización y desigualdad de género* (págs. 103-129). Madrid: Síntesis.

- ✧ Casado, J. y Simón H. (2015). La evolución de la estructura salarial, 2002-2010. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XXIII, núm. 67, 2015, pp. 5-43. Universidad de Zaragoza, España.
- ✧ Castaño Sanabria, D. (2016). El feminismo sufragista entre la persuasión y la disrupción. *Polis Revista Latinoamericana*.
- ✧ CEPAL, (2010). La hora de la igualdad, Brechas por cerrar caminos por abrir. Trigésimo tercer periodo de sesiones de la Cepal.
- ✧ CEPAL. (2014). Guía operacional para la implementación y el seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Santiago: CEPAL.
- ✧ CEPAL (2021). Panorama Social de América Latina 2020. Consultado el 30 de agosto del 2023, en <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-poblacion-desarrollo-america-latina-caribe>
- ✧ Ceh Alvarado, A. A., Arellano Sierra, A. V., & Serrano Padilla, S. A. (2021). Análisis de los supuestos culturales que influyen en la participación laboral de las mujeres de Komchén, Yucatán. *Cuaderno de Trabajo Social*, (16), 11-23.
- ✧ Christenson, B., García, B., y De Oliveira, O. (1989). Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios sociológicos*, 251-280.
- ✧ Contreras, M. (1904). “Diamantes Gophir”, en “La Mujer Mexicana”, México, marzo, p.2.
- ✧ Colinas L. (2008). Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la Conciliación. Serie Estudios y Perspectivas, No. 94, CEPAL/México
- ✧ Consejo Económico y Social de España. (2011). Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española.
- ✧ Corzo, J. Diseño de Políticas Públicas. Editorial IEXE. México 2013.
- ✧ Damián, A. (2007). La pobreza de las mujeres: Los límites de las políticas sociales. El Colegio de México.
- ✧ Dávila, M. (2004). Indicadores de género. Guía práctica. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- ✧ De la O, M. E. (1997), “Lucha por la democracia sindical en la maquiladora RCA”, en Ana Alicia Solís (coord.), Trabajo y Democracia Hoy. Las luchas de la mujer trabajadora, Núm. Especial 41, año 7, México
- ✧ De Pablos Escobar, L. (2003). Participación Laboral Femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación. Universidad Complutense de Madrid.
- ✧ Domínguez Villalobos, L., y Brown, F. (2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. *Revista CEPAL*.
- ✧ Domínguez, L y Brown, F. (2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. CEPAL
- ✧ Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres.

- Revista CS, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. doi: 10.18046/recs.i18.1960
- ✧ Duval Hernández, R., y Orraca Romano, P. (2011). Análisis por cohortes de la participación laboral en México (1987-2009). *El trimestre económico*, 343-375.
  - ✧ Escoto Castillo, A. R. (2010). "Precariedad laboral y juvenil en El Salvador, 2003-2007". Tesis de Maestría en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México: FLACSO.
  - ✧ Escamilla Herrera, I., Santos Cerqueira, C. (2003). El mercado laboral en México desde la perspectiva de Geografía del género. DOI: <https://doi.org/10.33026/peg.v4i1.810>. *Revista de Geografía del Trabajo*.
  - ✧ Estrada Rodríguez J., Mendieta Ramírez A. y González B. Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela
  - ✧ Félix Verduzco G. y Mejía C. (2019). Persistence of gender roles in the labor participation of women with professional studies in Mexico. *Papeles de Población*. Universidad Autónoma del Estado de México.
  - ✧ Fernández-Ruiz, J. C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano, un problema latente. *Foro por la vida*, 73-82.
  - ✧ Flores Payán, L. y Salas Durazo, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. Universidad Autónoma Metropolitana.
  - ✧ Flores Payán y Mora (2016). Uso de conjuntos difusos para cuantificar el potencial de cuerpos académicos desde la conformación de redes científicas de colaboración. *Investigación y Ciencia*, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
  - ✧ Fuentes, A. (2015). Género e igualdad. Análisis y propuestas para la agenda pendiente. México: Fundación Angélica Fuentes
  - ✧ Galeana, P. (2017). *La Historia del Feminismo en México*. UNAM.
  - ✧ García, L., Ruíz, A., & Castillo, M. (2019). Políticas públicas y mujeres rurales en México. *Revista Universitaria de la UNAM*.
  - ✧ García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, 7 (27) [fecha de Consulta 19 de mayo de 2022]. ISSN: 1405-7425. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202703>
  - ✧ García, B. y Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la ciudad de México en 1995, en *Estudios Demográficos y Urbanos*. El Colegio de México.
  - ✧ Galeana, P. (Coord.). (2014). *Historia de las mujeres en México*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM).

- ✧ González, M. (1995). El género y la nación: El discurso de la identidad nacional en el siglo XIX. En G. Lavrín & A. Macías (Coords.), Mujeres en el siglo XIX: Construcción y deconstrucción de una identidad (pp. 45-68). El Colegio de México.
- ✧ Gonzalbo Aizpuru, P. (1990). Historia de la educación de las mujeres en México. El Colegio de México.
- ✧ Hiroman, Y. (1994). Siate po/ley asid yender Roles. p. 1. Hoffmann-Nowotny, H. J. y Fuz, E. (199t): Present Demographic Trends in Europe, Council of Europe Seminar on Present demographic Trends and Lifestyles, Estrasburgo. 18-20, septiembre, 1990, Council of Europe, Estrashurgo, Pp. 31-98
- ✧ INEGI (2007). Conociendo la base de datos de la ENOE. Data base Description, Instituto Nacional de Geografía y Estadística. Recuperado el 10 de octubre del 2022, desde: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/con\\_based atos\\_proy2010.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/con_based atos_proy2010.pdf)
- ✧ INEGI. (2010) Censo de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/Default.aspx>
- ✧ INEGI. (2022) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- ✧ Instituto Nacional de Estadísticas de Chile y Departamento de estudios laborales. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.
- ✧ INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres (2003), Perfil de mujeres y hombres en México, Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico, p. 40.
- ✧ INMUJERES. (2010). Glosario para la igualdad, indicadores de Género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/indicadores-de-genero> página consultada el día 17 de febrero del 2023
- ✧ INMUJERES, (2020). DESIGUALDAD en cifras: Las mujeres y la carga desigual del trabajo: El gran reto para alcanzar la igualdad. Año 6, Boletín N° 10.
- ✧ INTERSECTA. (2019). Guía Metodológica para la medición de la brecha salarial en México,
- ✧ Jaiven, A.L. (2020). Historia de las Mujeres en México: Una historia social o una historia de género. INEHRM. PP. 19-46.
- ✧ Jiménez Restrepo, D. y Restrepo L. (2009). ¿Cómo eligen las mujeres?: Un estudio sobre la participación laboral femenina. CIDSE, Universidad del Valle.
- ✧ Kaplan D. y Piras C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. Revista de Economía Mexicana, UNAM.

- ✧ Kaufman, M. (1989). La construcción de la masculinidad y la tríada de la violencia masculina. En: Hombres. Placer, poder y cambio. Ediciones Populares Feministas. Colección Teoría, 1989.
- ✧ Laís A. (2004). ¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? Revista Estudios Feministas, Florianópolis.
- ✧ Lagarde, Marcela (1990), *Cautiverios de las mujeres: madres posas, monjas, putas, presas y locas*, UNAM, México
- ✧ Lamas, M. (1996), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, UNAM. Miguel Ángel Porrúa.
- ✧ Lamas, M. (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género". Debate feminista, 13, 145-163.
- ✧ Lamas, M. (1999): "Género, diferencia de sexo y diferencia sexual" en ¿Género?, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México, edición de octubre.
- ✧ Lamas, M. (2002) La antropología feminista y la categoría género, En *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*, Taurus, México.
- ✧ Lamas, M. (comp.; 1997) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª. reimpresión, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, Colec. Las Ciencias Sociales, Estudios de Género, México, 367 pp.
- ✧ Lander, E. (2000). La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas. CLACSO.
- ✧ Larrañaga Sarriegui M. y Echebarría Miguel C. (2004). Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
- ✧ Lechuga E., Rodríguez H. y Martínez J. (2018). Participación de la mujer profesionalista en el mercado laboral mexicano. Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de contaduría y administración.
- ✧ Lechuga, Montenegro J., Ramírez Argumosa G. & Guerrero, Tostado M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. Economía, UNAM.
- ✧ León, M. (1996). *Mujer, género y desarrollo: concepciones, instituciones y debates en América Latina*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Estudios básicos de derechos humanos IV.
- ✧ Lerda, S., y Todazo, R. (1997) "¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres", en *Sociología del Trabajo*, núm. 30, Siglo XXI Editores, Madrid.
- ✧ Lesthaeghe, R. (1983). A century of demographic and cultural change in Western Europe: An exploration of underlying dimensions. *Population and Development Review*.

- ✧ Lesthaeghe, R. (1994). Una interpretación sobre la Segunda Transición Demográfica en los países occidentales. *Demografía y políticas públicas*. EMAKUNDE. Vitoria, Instituto Vasco de la Mujer: 9-60.
- ✧ Marín Restrepo, J. Valencia Cardona S. y Buchelli Lozano G. (2020).
- ✧ Mazzeo, V.; Bocchicchio, F. (2017). La brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1º y 2 de junio de 2017, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*.
- ✧ Menahen R. y Gaxiola (2016). Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016. *Gaceta Laboral*. Centro de investigaciones y Estudios laborales y de Disciplinas a fines.
- ✧ Mendoza Castillo, Moreno Tapia y Quintero López (2020). La educación superior como vínculo para acceder a mejores fuentes de empleo. *Revista de educación, cooperación y bienestar social*. Completar referencia No., Vol, pp.
- ✧ Millán Vázquez, G. (2014). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. Universidad Loyola Andalucía España Manuela del Pilar, SANTOS-PITA Universidad Coruña, España.
- ✧ Mora Salas, Minor (2005). “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado”. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*. No. 108, pp. 27-39.
- ✧ Moreno G. y Cebrián I. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. Universidad de Alcalá.
- ✧ Moscardó Alcañiz, M. (2016). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de Estudios de Género*.
- ✧ Mujeres, I. N. (2012). *Fechas conmemorativas. Una visión de género* (2da ed.). CDMX. Obtenido de <http://www.gob.mx/inmujeres>
- ✧ Muñoz González, A. (2020). La brecha de género en el mercado laboral español y sus consecuencias en la pobreza. Consultado el 14 de enero del 2020 en: <http://hdl.handle.net/11531/37405>
- ✧ McDowell, L. (1999). *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*. Estados Unidos: University of Minnesota Press.
- ✧ North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- ✧ Nuvaez Castillo, J. (2019). Labor discrimination based on gender and age in Colombia. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Vol. 4, Nº. 7, págs. 308-326.
- ✧ Organización Internacional del Trabajo (2012a). R202 – Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Obtenido del sitio web de la OIT. [Consultado el 10 de septiembre del 2024].

- ✧ Ojeda de la Peña, N. (2022). Acerca del género en la demografía mexicana. *Papeles De Población*, 5(21), 179-197. Consultado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/17834>
- ✧ Oikión Solano, V. (2017). El Frente Único pro Derechos de la Mujer de cara al debate constitucional y en la esfera pública en torno a la ciudadanía de las mujeres, 1935-1940.
- ✧ Ortiz, O., M. Esquinca y J. Salcedo (2015). “Participación económica y social de las mujeres”. Conferencia Nacional de secretarios del Trabajo, de la STPS. México. [http://conasetra.stps.gob.mx/revista\\_digital/assets/nu1\\_participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-el-ml2.pdf](http://conasetra.stps.gob.mx/revista_digital/assets/nu1_participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-el-ml2.pdf). (07/02/2021).
- ✧ Oliveira, O., & García, B. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. : Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- ✧ Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*. Universidad Autónoma del Estado de México
- ✧ Oliveira, O., y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 15(1), 11-33.
- ✧ Oliveira, O., y García, B. (1990). Trabajo, fecundidad y condición femenina en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 693-710.
- ✧ Oliveira, O., y García, B. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios sociológicos* consultado en *Revista científica del Colegio de México*, 191-211
- ✧ Oakley, A. (1985). *The sociology of housework*. Oxford: Basil Blackwell.
- ✧ Oikión Solano, V. (2017). El Frente Único pro Derechos de la Mujer de cara al debate constitucional y en la esfera pública en torno a la ciudadanía de las mujeres, 1935-1940.
- ✧ 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. En *Papeles de población*.
- ✧ Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariantes*. España, McGraw-Hill Interamericana de España.
- ✧ Pedrero, M. (2009). Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal. *Papeles de población*, Vol. 15.
- ✧ Pérez-Baleón G. (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco*
- ✧ Pierre, B. (1998). *La dominación masculina*. París, Cultura Libre.
- ✧ Plaza Guajardo, D. (2005). Participación femenina en el mercado laboral chileno ¿cuánto importan los factores culturales? Repositorio académico de la Universidad de Chile. Consultado el 14 de enero del 2022 en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144700>

- ✧ PNUD, OIT, BID. (2019). El Mercado Laboral Femenino en América Latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/el-mercado-laboral-femenino-en-america-latina-y-el-caribe-analisis-de-sus-caracteristicas-por-estrato-social-y-desafios>
- ✧ Ramos Barroso, C. I., y Bolivar Restrepo, M. C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 285-312.
- ✧ Ramos-Escandón, C. (1990). Mujeres trabajadoras en el México porfiriano: Género e ideología del trabajo femenino 1876 - 1911. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y Del Caribe / European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 48, 27–44. <http://www.jstor.org/stable/25675447>
- ✧ Rendón, T. (2004) “El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo”, en Marina ARIZA y Orlandina DE OLIVEIRA (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo. Universo familiar y procesos de trabajo contemporáneos*, UNAM, México.
- ✧ Reporte del Foro Económico, Índice Global de la Brecha de Género 2022, consultado en: <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/Reporte-Global-de-Brecha-de-Genero--WEF.pdf>
- ✧ Reyna Bernal, A. E. (2019). Female Economic Participation in Hidalgo, Mexico, *International Journal of Management and Applied Science*, Vol. 5, Issue 1, pp. 16-20. [https://www.iraj.in/journal/journal\\_file/journal\\_pdf/14-530-155495766716-18.pdf](https://www.iraj.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-530-155495766716-18.pdf)
- ✧ Reyna Bernal, A. E. (2022). Empleo en el Valle del Mezquital, Hidalgo, en Serrano, T. y Hernández, Z. (2022). *Estudios Demográficos del Estado de Hidalgo, Tomo II (Cambio Social y Económico)*, pp. 57-74, UAEH, México. <https://repository.uaeh.edu.mx/books/76/ed-2.pdf>
- ✧ Ribas Bonet, M. (2004). " Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual ", DEA. Working Papers 6, Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economía Aplicada.
- ✧ Ribera Carbó, A. (2004). *Mujeres Sindicalistas: Las trabajadoras de la casa del obrero mundial (1912-1916). Una aproximación a las fuentes para su estudio*. Universitat de Barcelona. Facultat de Geografia e Historia. Secció de Historia de América.
- ✧ Rodríguez Guerrero, M. (2021). México, independencia, mujeres, olvido, resistencia, rebeldía, dignidad y rescate.
- ✧ Rodríguez, R.E. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de Economía*, 36(93), pp. 62-89

- ✧ Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52). DOI: <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- ✧ Rubio, José (2010). “Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral con enfoque de género”. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, (13), 77-87.
- ✧ Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *En Nueva Antropología*, VIII(30), 97-179.
- ✧ Salles, V. (1998), “Las familias, las culturas y las identidades”, en Vania Salles y José Manuel Valenzuela Arce (coords.), *Vida familiar y cultura contemporánea*, Col. Pensar la Cultura, CONACULTA/Dirección General de Culturas Populares e Indígenas, México.
- ✧ Sánchez Vargas A., Herrera Merino A. y Perrotini Hernández I. (2015). Women's labor participation and the use of time in household care in Mexico. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- ✧ Sánchez Vargas A., Villarespe RV., Román CD. y Herrera MA. (2014). La participación laboral femenina y la estructura de los hogares en México: un enfoque de pseudo panel (2005-2010). Artículo en dictamen en la Revista CEPAL.
- ✧ Sello, C. (2009). Análisis Multivariante. Tema 5. Componentes principales. Consultado el 14 de noviembre del 2022 en: [http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP/MATERIALESMATER/Mat\\_14\\_master0809multi-tema5.pdf](http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP/MATERIALESMATER/Mat_14_master0809multi-tema5.pdf)
- ✧ Silverstone, R. (1996). Estudio de audiencias multiculturales. Fundación Germán Sánchez Ruipérez.
- ✧ Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*.
- ✧ Spence, J.T., Helmreich, R.L., y Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex roles stereotypes and masculinity-femininity. *JSAS: Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, 4344 (ms. No. 617).
- ✧ Tepichini, A. (2010), “Políticas públicas, mujeres y género”, en: *Los grandes problemas de México, Relaciones de género, vol. 8. Distrito Federal. El Colegio de México*.
- ✧ Tuñón Pablos, E. (1997). *Mujeres en México: una historia olvidada*. Grupo Editorial Norma.
- ✧ Thompson, W. S. (1929). Population. *American Journal of Sociology*, 34(6), 959–975.
- ✧ Vázquez Sánchez, A., Gallardo García, E. & Martínez Barajas, M.B. (2021). Análisis de la incorporación de la mujer al mercado laboral en el municipio de Chalchicomula de Sesma Puebla mediante un modelo logístico de probabilidad. *Revista de Economía, Negocios y Finanzas*.

- ✧ Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)
- ✧ Zúñiga, G. y Orlando, M. (2001). Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. *Papeles de Población*, p. 63-98.
- ✧ Wallby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford, Blackwell.