

Capítulo 3. Equidad de género en el mercado laboral de México: una óptica desde el marco de los ods



RUTH ORTIZ ZARCO*

ENRIQUE GUARDADO IBARRA**

MARIO CRUZ CRUZ***

LILIA ALEJANDRA FLORES CASTILLO****

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.362.03>

Resumen

La presente investigación analiza el Mercado Laboral (ML) en México, con la finalidad de conocer las actuales brechas desde el punto de vista de la Equidad de Género (EG); para lograr lo anterior, se emplea un enfoque cuantitativo, bajo un método analítico, con un diseño no experimental, a un nivel explicativo del fenómeno y mediante una modalidad documental. Para el logro del objetivo se realizaron las siguientes acciones: un análisis del marco teórico sobre el que yace la EG en el ML, una síntesis de las contribuciones de la literatura en torno al tema, se explora la existencia de políticas públicas nacionales e internacionales que han impactado en la reconfiguración del ML, y finalmente se analizan indicadores estadísticos obtenidos de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), a fin de identificar la presencia de brechas de desigualdad; el resultado es la base para una propuesta de política económica en pro de la EG en el campo laboral.

* Doctora en Ciencias Económicas. Profesora-investigadora en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7050-5181> ; correo: ruth_ortiz@uaeh.edu.mx

** Doctor en Ciencias en Negocios Internacionales. Profesor-investigador en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7329-9811>

*** Doctor en Ciencias Políticas y Sociales con orientación en Relaciones Internacionales. Profesor-investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1399-9223>

**** Doctora en Ciencias Económicas con especialidad en Finanzas. Profesora-investigadora en la Universidad Tecnológica de la Mixteca, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1345-5093>

Palabras clave: *equidad de género, brechas de desigualdad, ML.*

Introducción

Una de las mayores dialécticas a lo largo de la historia del ser humano ha sido la EG, esto se refleja en la amplia literatura sobre el tema, misma que versa desde diversas áreas y disciplinas del conocimiento; y si bien cada área de especialización aborda el tema desde su propia óptica, lo cierto es que la EG debe de ser considerada como un derecho humano fundamental (DHF), vista desde este escenario, la EG no debiera de buscarse, no debiera de existir a partir de una lucha, lucha que al día de hoy sigue abriendo heridas en el progreso humano.

Como DHF, la EG es innata a todas las generaciones y todos los tiempos, nadie necesita ganarla por meritocracia o algo semejante, a nadie le puede ni le debe ser arrebatada. Esta investigación parte de la idea de que la EG tiene implicaciones importantes para el desarrollo humano y para el crecimiento económico, pues propicia que hombres y mujeres tengan acceso a las mismas condiciones y oportunidades en todas las áreas del desarrollo humano; una sociedad con EG es más justa, más resiliente, más unida, pero también se ha comprobado que la EG tiene un impacto positivo en la productividad laboral, el crecimiento económico y en la mejora de la calidad de vida de la población; por ello, a fin de no caer en lo dogmático, este documento pretende aportar a la argumentación de su importancia en el desarrollo económico de las naciones.

Durante los grandes conflictos bélicos del siglo xx, los hombres tuvieron que dar su vida por sus patrias, se vieron en la necesidad de dejar sus martillos para tomar las armas; las fábricas necesitaban nuevas manos fuertes para la producción de guerra, y esas manos fueron las femeninas; por primera vez en la historia de la humanidad se hizo evidente que la mujer no solo era un elemento familiar, sino también, una pieza económica capaz de sostener la estructura de las naciones en tiempos difíciles (Arias, 2018).

A partir de ese momento coyuntural en la historia, resulta difícil y absurdo seguir pensando que la mujer es superflua y ajena a la macroeconomía y la microeconomía; su actuar hizo evidente a los ojos del mundo el impac-

to y fortaleza como agente económico que decide, que trabaja, que aporta. La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos humanos, políticos, sociales, económicos, se traduce en un beneficio social; en términos económicos se refleja en mano de obra, ya sea directa, indirecta, no calificada o calificada. Gracias a ello hoy hay maestras, ingenieras, doctoras y demás profesionistas que gracias a los avances en la EG suman al progreso de las naciones. Si bien el argumento central del presente documento es a favor de la EG en el ámbito económico, se deja claro que no es el único; EG es sinónimo de una población educada, cuando la sociedad sabe distinguir que si bien entre el hombre y la mujer existen diferencias biológicas, pero ello no implica un tema de diferencias universales ni inmutables y, por ende, esas diferencias no tienen que extenderse al ámbito económico, estamos ante una sociedad abierta al progreso y el desarrollo.

La economía en lo general, y el proceso de producción y el trabajo en lo particular, no ven personas, ven factores de producción, o, dicho de otra forma, herramientas; si bien lo anterior puede parecer deshumanizado, al final lo que se estudian son valores, procesos de producción, relaciones materiales, agentes económicos, así como su administración y estructura. Teniendo en cuenta los planteamientos anteriores, una sociedad que complica, anula o disminuye la EG, o bien la entidad femenina en la economía será una sociedad falta de conocimiento, y, sobre todo, puede considerarse como una sociedad que teme al avance. EG es un concepto que históricamente va de la mano con el vocablo “lucha”, y es que, a lo largo de la historia se ha transitado un complejo camino para posicionar el tema en las agendas de las políticas públicas, tanto de los países como de los organismos internacionales.

La importancia actual de la EG se vislumbra en varios escenarios, uno de ellos el lugar que tiene en el marco de la Agenda 2030, el cual se ubica en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que aspira a facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económica (Naciones Unidas, 2025).

El objetivo de este capítulo es identificar las grietas en el ML mexicano en tema de EG, bajo la óptica de los ODS; lo anterior como aportación a la

necesidad de permear en la sociedad la importancia de la EG en el ámbito económico; para el logro del objetivo planteado, a la presente introducción le acompañan los siguientes apartados: en primera instancia se presenta como fundamento teórico una reseña de las aportaciones de John Stuart Mill y Claudia Goldin, en seguida se presenta un bosquejo del estado del arte, posteriormente como parte de los hechos estilizados que explican el fenómeno de estudio se describe la evolución de las principales políticas gubernamentales a nivel internacional y nacional con enfoque de EG en materia laboral, un siguiente apartado analiza datos estadísticos de variables representativas del ML, que permitan identificar y caracterizar la existencia de brechas de desigualdad en el ML de México, finalmente con los resultados obtenidos se plantean las conclusiones de la investigación y las futuras líneas de investigación.

Diseño metodológico

Para cumplir con el propósito del documento, se emplea un enfoque cuantitativo, basado en la integración de una base de datos estadísticos provenientes de la ENOE, los cuales una vez graficados y analizados permiten identificar la existencia de brechas de desigualdad en el ML de México, así mismo da soporte a las relaciones de causalidad y patrones de comportamiento entre las variables de estudio. Dicho enfoque se acompaña de un método analítico, que a partir de la observación del comportamiento de las variables deja ver las causas estructurales del mismo, por lo tanto, se queda a nivel explicativo, de manera que los resultados brindan la base para generar propuestas de política económica.

En relación al tipo y diseño de investigación, es documental y longitudinal, sustentada en la recopilación de información en literatura sobre el tema e informes de organismos internacionales, así como la búsqueda de estadísticas a partir de fuentes oficiales; el periodo de estudio (2005-2025) se seleccionó con la finalidad de poder observar las brechas y su comportamiento a través del tiempo.

La principal fuente de información para la obtención de datos estadísticos es el INGEI, específicamente la ENOE; para la revisión de literatura se

empleó ScienceDirect; el instrumento para analizar los datos fue Excel, software que permitió trabajar los siguientes indicadores:

- Población económicamente activa (PEA)
- Población ocupada (PO)
- Población desocupada (PD)
- Población ocupada en el sector primario (POSP)
- Población ocupada en el sector secundario (POSS)
- Población ocupada en el sector terciario (POST)
- Población ocupada y remunerada con hasta un salario mínimo (POR1SM)
- Población ocupada y remunerada que recibe de uno a dos salarios mínimos (POR2SM)
- Población ocupada y remunerada que recibe de dos a tres salarios mínimos (POR3SM)
- Población ocupada y remunerada que recibe de tres a cinco salarios mínimos (POR5SM)
- Población ocupada y remunerada que recibe más de cinco salarios mínimos (PORM5SM)
- Población ocupada que trabaja hasta 15 horas semanales (PO15H)
- Población ocupada que trabaja de 15 a 34 horas semanales (PO34H)
- Población ocupada que trabaja de 35 a 48 horas semanales (PO48H)
- Población ocupada que trabaja más de 48 horas semanales (POM48H)
- Población ocupada con acceso a servicios de salud (POASS)

Marco teórico

Las aportaciones de John Stuart Mill al marco teórico de la teoría del empleo pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- Planteó una clara diferencia entre el trabajo productivo (orientado a la producción de bienes y servicios) y el trabajo improductivo (arte y quehaceres domésticos).

- Consideró el trabajo como un medio para el desarrollo personal e intelectual.
- Establece que todos los individuos tienen derecho a elegir libremente su empleo.
- Se manifestó a favor de la creación de cooperativas como mecanismo justo para alcanzar la felicidad del trabajador y una adecuada organización del trabajo.
- La falta de trabajo es un obstáculo para el aumento de la producción.
- Los salarios están en función de la oferta y demanda de trabajo; la demanda depende de la proporción de capital destinada al pago de salarios, y la oferta de la cantidad de personas que buscan un empleo.

No obstante, no es por los elementos anteriores que se ha seleccionado al autor como base teórica del presente documento, el motivo descansa en los planteamientos de su ensayo “The Subjection of Women”, publicado en 1869; dada la época en que escribió su obra, bien puede referirse como un trabajo revolucionario, cuyo objetivo consistió en explicar los motivos por los que la subordinación de un sexo al otro es un error; para ello Mill (1869), inició cuestionando si la esclavitud y la monarquía absoluta pueden ser considerados un fenómeno natural, posteriormente analizó las leyes que regían los matrimonios, un tercer apartado lo dedicó a visualizar las ocupaciones de la mujer fuera del ámbito matrimonial (enfaticando en su papel en el campo de las artes y la ciencia), para finalmente puntualizar los beneficios de un cambio social caracterizado por dejar de lado la inferioridad de la mujer y valorar su influencia moral en la sociedad; desde luego los puntos anteriores engloban la aportación de la mujer en el ámbito económico.

La subordinación legal de la mujer al hombre es un obstáculo para la mejora de la humanidad; el que en su momento se consideró como el mejor convenio para el bienestar social (mujeres bajo el gobierno de los hombres, sin participación en asuntos públicos), deriva de su aceptación y aplicación sin una comparación práctica con un sistema diferente, surge cuando en los orígenes de la organización social la superioridad física del hombre sobre la mujer se adoptó como el fundamento de un predominio de género en el resto de los ámbitos (Mill, 1869).

Para Mill (1869), la esclavitud del sexo femenino se fue transformando con el paso del tiempo hasta una forma leve de dependencia que no es compatible con la sociedad moderna; un factor que en definitiva hasta el día de hoy ha sumado a ello es el hecho de que aún hay casos en los que la crianza de mujeres se sustenta en forjar un carácter distinto al del hombre, caracterizado por la sumisión. En términos del trabajo, el autor refiere que los países avanzados se apropiaron de la creencia de que la libertad de elección individual es lo único que permite la implementación de mejores procesos, colocando cada acción en manos de quienes se encuentren mejor calificados para ello.

Otro elemento analizado por Mill (1968) fue el derecho a voto para las mujeres; consideraba que no existía un hecho que justificara el no permitir la opinión política del sexo femenino y el voto es justamente una garantía de una consideración igualitaria; así mismo discurre que las mujeres son aptas para gobernar y para desarrollarse en el ámbito de las artes y las ciencias. Esta obra no pertenece al ámbito económico en sentido estricto, pero a la vez que sentó bases importantes en la EG, sentó bases para la inclusión de la mujer en el campo económico.

Puntualizando los temas en que los planteamientos de Stuart vinculan la EG con el empleo y la economía, se tienen: es propicio que las mujeres puedan acceder a la educación en primera instancia y a empleos remunerados posteriormente, el principio central de la economía clásica (libertad) debe de ser aplicado entre los géneros, el rol doméstico no debe de ser impuesto a las mujeres y se reconoce el valor e importancia del trabajo realizado en el hogar, la subordinación de la mujer es además de injusta moralmente nociva para el desarrollo y crecimiento económicos, si se descartan las restricciones derivadas de un origen en el género y en la barrera artificial impuesta por las costumbres se abre la posibilidad del uso pleno de las capacidades humanas, derivando en un beneficio económico y social.

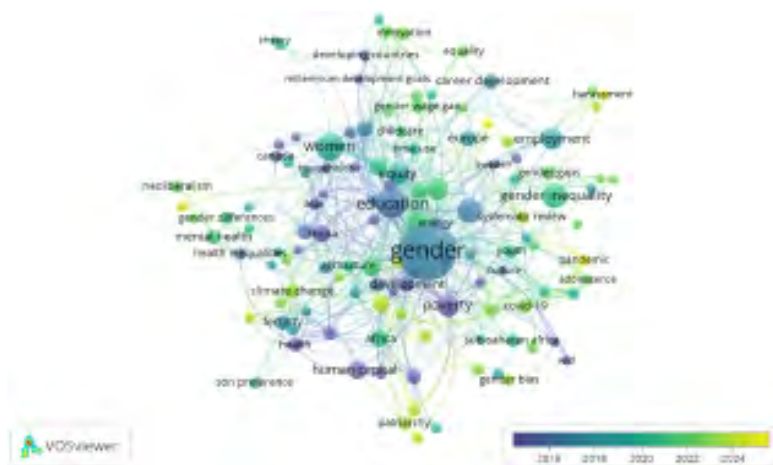
Estado del arte

Como parte del estado del arte del presente documento, y con base en las referencias obtenidas, se realizó una selección de los documentos más re-

presentativos del tema. A continuación se sintetizan las aportaciones de estos; la literatura sobre el tema es amplia, con el paso de los años los teóricos van gestando un lugar para el análisis de temas tales como: brecha salarial de género, segregación ocupacional, políticas económicas a favor de la EG, flexibilización laboral, entre otros. Para el caso particular de México, las fuentes estadísticas para información del tema son la ENOE y la ENDIREH (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares), a ellas se suman fuentes internacionales como el BM (Banco Mundial), la OIT (Organización Internacional del Trabajo), y otras; lo cierto es que aún es necesario generar información estadística confiable que permita analizar las trayectorias laborales femeninas.

Para el estado del arte se realizó una búsqueda en ScienceDirect; los términos de búsqueda fueron: “Gender equity”, “labor market”. La figura 3.1, incluye el resultado de procesar el total de los resultados de la búsqueda. Se observan como conceptos más empleados: género, desigualdad de género, capital humano, fertilidad, objetivos de desarrollo del milenio, brechas de género, educación, cambio climático, salud mental, patriarcado, sesgo de género, entre otras (véase la figura 3.1).

Figura 3.1. Mapa de coocurrencia sobre la EG en el ML



Nota. La figura muestra el mapa de coocurrencia de palabras para la EG en el ML, se procesaron 1 000 documentos científicos obtenidos en ScienceDirect y procesados en VOSviewer.

Fuente: elaboración propia con información de ScienceDirect, procesada en VOSviewer.

La figura 3.1 permite conocer las tendencias en investigación para el tema de estudio, así mismo suma elementos a la justificación del presente documento; como se puede observar, la educación y la fertilidad son elementos clave al momento de analizar la existencia de desigualdad en el ML por el tema de género; esto permite referir las aportaciones de Claudia Goldin, gracias a una revisión histórica y empírica. Claudia Goldin describió la evolución de la participación de las mujeres en el ML partiendo del siglo XIX; el aporte principal fue identificar un patrón no lineal, es decir que la inserción de las mujeres en el ML a lo largo de la historia no ha mostrado un avance lineal, ello la llevó a concluir que la participación femenina fue alta en las economías agrícolas, con una notable baja en el periodo de industrialización y un posterior repunte en la mitad del siglo XX (Goldin, 1990).

En lo que respecta al tema de la educación, Goldin (2006) afirma que no es un factor suficiente para el logro de la EG en el ML, no obstante, resalta su importancia e influencia en la disminución de brechas salariales; y es justo esa conclusión la que la llevó a evaluar el impacto de la maternidad en las brechas de género dentro del ML, concluyendo que las implicaciones de la maternidad impactan negativamente en el crecimiento y desarrollo del género femenino en este mercado; este tema lo vincula con la falta de flexibilidad laboral en bastantes actividades económicas, sobre todo en aquellas que brindan salarios elevados (Goldin, 2014).

En 2021, su trabajo se centró en generar las bases para el diseño e implementación de políticas públicas con EG, mismas que promueven cambios en la organización del trabajo, con miras a la flexibilidad laboral; lo anterior sumado a elementos culturales y organizacionales que contribuyan a cerrar las brechas de género en el ML (Goldin, 2021).

La presente revisión bibliográfica envuelve distintos horizontes de análisis, a nivel microeconómico y macroeconómico; de igual forma abarca estudios con diversas metodologías, se incluyen las aportaciones de estudios de caso, de trabajos con enfoques cuantitativos, cualitativos, trabajos de campo, entre otros. La justificación de la diversidad seleccionada radica en la riqueza de enfoques, todos válidos por la transversalidad de la equidad de género en el ML. La temática se puede agrupar de la siguiente manera: la participación de la mujer en puestos de alto mando es descrita por Périlleux y Szafarz; Lee et al.; Steele et al. y Lostal; los efectos del trabajo doméstico

en el desarrollo de las mujeres es analizado por Sánchez et al. y Padonou et al.; el tema de las brechas salariales es estudiado por Cacciamali y Tatei; Keller et al.; y Maitra et al.; las políticas públicas bajo una óptica de género son tratadas por Shash y Forden; y Arora et al.; adicional a ello se incluyen algunas experiencias internacionales, que tratan casos de Vietnam, India, Japón, Brasil y Estados Unidos; finalmente se incluyen dos estudios relativos a sectores específicos como STEM y aeronáutica que son abordados por Silva et al. y Sánchez et al., respectivamente.

En el ámbito nacional, un estudio relevante para identificar la discriminación salarial entre las mujeres con educación superior es el realizado por Cacciamali y Tatei, quienes mediante la técnica de Oaxaca-Blinder determinan las causas y derivaciones de la segregación de género en el ML, para México y Brasil. Los resultados permiten concluir que, en ambas naciones la discriminación es menor en los niveles con educación superior completa (Cacciamali y Tatei, 2013).

Posteriormente, en 2015, se generó una evidencia empírica para México, que demuestra que la participación de la mujer en el ML está restringida por el tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado. Los autores realizaron estimaciones con datos de las 32 entidades federativas, aplicados a un modelo de selección de Heckman. Los resultados demuestran que las horas que las mujeres reservan al cuidado de hijos y adultos mayores impactan en sentido negativo en el tiempo de trabajo remunerado (Sánchez et al., 2015).

En ese mismo año se realizó un documento que investiga la influencia de las mujeres líderes en juntas directivas como de gerentes de alto nivel, en el desempeño social de las organizaciones. El resultado indica que en las juntas directivas con mayoría de mujeres se prioriza el factor social, las estrategias se alinean a preferencias manifestadas por las juntas locales y se asignan gerentes hombres a las juntas directivas con mayoría femenina (Périlleux y Szafarz, 2015).

El diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas económicas bajo una perspectiva de género, mejor conocida como transversalización de género, ha sido una de las estrategias que parece haber funcionado y haber sido aceptada ante organismos no gubernamentales, con el fin de promover la igualdad de género, y se ha expandido a todo el mundo, esto

no solo con implementación de políticas públicas, sino con acciones (Shash y Forden, 2016).

En 2017, Trejo propone una conceptualización de los derechos humanos desde una perspectiva de género; se analizó la reforma laboral alienado a la concepción de derechos humanos basada en el respeto a la dignidad humana, la erradicación de la discriminación y la promoción de la igualdad sustantiva; se concluye que la reforma no refleja los principios fundamentales del enfoque de derechos humanos con perspectiva de género (Trejo, 2017).

Asimismo, se construyó una escala que mide la actitud hacia una mujer con éxito en hombres y mujeres; los resultados indican que la independencia económica de la mujer es esencial para mejorar su estatus, y para ello se requieren las siguientes características: permite a la mujer mejorar el estatus y para mejorar inteligencia, responsabilidad, capacidad de escuchar y relacionarse con quienes le rodean, independencia, entre otros factores (Riquelme et al., 2018).

En el ámbito rural, hay un estudio que presenta distintas pautas referentes al género, lo cual sugiere la existencia de desigualdad de derechos principalmente en estas zonas, donde el machismo sigue siendo la forma de imposición frente a las mujeres, el documento postula un debate en relación con el inicio de una etapa de empoderamiento de la mujer, principalmente en la India, esto con el apoyo de organismos no gubernamentales, que buscan que la participación de la mujer ya no sea tan limitada (Singh, 2018).

En Vietnam, se tiene un estudio relevante que explora el vínculo entre las preferencias de comportamiento y la brecha salarial de género en dicha nación; los autores realizaron un experimento de campo para mediar la propensión al riesgo y la negociación por parte de las mujeres, quienes mostraron mayor aversión al riesgo y menor tendencia a negociar; la información reveló, además, que las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres, y dichas discrepancias no se explican exclusivamente por la brecha salarial (Maitra et al., 2021).

En el tema empresarial, resalta un análisis de las disparidades de género entre directivos de empresas estadounidenses, en el que se observó que las mujeres perciben ingresos un 26% inferiores a los hombres; además se identificó mayor presencia de mujeres ejecutivas en unidades con mayor flexibilidad en sus horarios laborales y se observó que la brecha salarial de gé-

nero es significativamente menor en empresas con culturas favorables para las mujeres (Keller et al., 2023).

Otro tema que afecta la calidad de vida de las mujeres son las actividades no remuneradas que estas realizan, Padonou et al. (2023) encuestaron 300 hogares seleccionados aleatoriamente, las respuestas muestran que el tiempo estipulado al trabajo por las mujeres redujo con el incremento en la cobertura de las necesidades de los hogares y el nivel educativo de las mujeres en el hogar. El estudio fundamenta la necesidad de implementar estrategias para aminorar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y eliminar la brecha de género.

Dentro de los estudios más recientes está un análisis econométrico mediante el cual se revisa el vínculo entre variables macroeconómicas y la calidad relativa del empleo femenino. Se concluyó que el gasto público social y el producto interno bruto (PIB) representan el vínculo positivo de mayor significancia en el acceso a empleos de calidad por parte de las mujeres (Arora et al., 2023).

En el mismo año se publica un documento que analiza el efecto de la presencia de mujeres en la alta gerencia (FTM) en el rendimiento empresarial, utilizando datos de la Encuesta de Empresas del Banco; el resultado mostró que empresas con FTM tienen un desempeño inferior en relación con las lideradas por hombres, resaltando tres elementos clave: finanzas, tecnología y mano de obra (Lee et al., 2023).

Así mismo, mediante un enfoque experimental se evalúan las diferencias entre hombres y mujeres en sus roles de género. El documento integra las normas de género a una encuesta multifactorial, los resultados denotan la inexistencia de diferencias significativas entre géneros; concluyendo que ambos géneros revelan actitudes firmes con una visión igualitaria “clásica” respecto a los roles de género (Düval, 2023).

Una aportación al tema desde el escenario japonés corresponde a un estudio de la desigualdad de género en el ML y su reducción basada en características institucionales japonesas; se emplearon datos de empresas que cotizaron en la Bolsa de Tokio en 2019 y los resultados evidenciaron que los elementos institucionales impactan en la desigualdad de género en el ámbito laboral al nivelar los valores sociales y económicos (Nishitani y Kawaguchi, 2023).

En el ámbito de la ciencia también se tienen brechas de género, la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) se asocian a los hombres; partiendo de ello, el documento propone un modelo teórico relacional de los retos que afrontan las mujeres para el logro de posiciones de liderazgo en las áreas mencionadas. Se realizó un estudio cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas; los resultados indican que los estereotipos son la raíz de la baja ocupación de posiciones de liderazgo, por ello se propone la adopción de políticas públicas que incentiven la paridad de género en STEM (Silva et al., 2023).

Con base en la teoría de la identidad social, se analizó cómo la diversidad de género en la junta directiva impacta a las unidades económicas que afrontan demandas por discriminación de género; se concluye que, a mayor diversidad de género en la junta directiva, más probabilidad de incidir en litigios por discriminación de género, ello acompañado de resultados favorables por parte de jueces (Steele et al., 2024).

Una aportación relevante es la de Lostal (2025), quien ve en el fenómeno del *nearshoring* oportunidades de crecimiento e inclusión para las mujeres, dándoles la oportunidad de posicionarse en puestos de trabajo de alto rango, esto en colaboración con ONG, orientado hacia una transformación económica.

En cuanto al ámbito de la aeronáutica, se tiene un documento que analiza la incidencia de la diversidad de género en la eficiencia operativa de las aerolíneas, en materia de igualdad; la investigación emplea un análisis envolvente de datos de red para evaluar el desempeño de diversas aerolíneas en función de la representación de género en sus juntas directivas y equipos ejecutivos, los resultados aportan al debate sobre la inclusión de género en sectores históricamente masculinizados, destacando los beneficios estratégicos derivados de prácticas de liderazgo inclusivo (Sánchez et al., 2025).

Hechos estilizados

Las políticas públicas son un elemento clave para el impulso de la EG en el ML. Cada política emprendida a nivel nacional o internacional representa un logro significativo para la sociedad, ya que además de fortalecer y dar

pauta a un crecimiento económico, coadyuva a resolver los problemas de desigualdad y discriminación.

El diseño de buenas prácticas en materia de igualdad de género fue eje de la reunión internacional relativa a las buenas prácticas en las políticas públicas del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, postulada en 2009, para fomentar y mejorar la calidad de la gestión pública; el objetivo principal de la gestión de estas políticas públicas, además de mejorar la calidad de vida de las personas o de proponer mejores políticas, busca transfigurar las capacidades en los diferentes ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales (Benavente y Valdés, 2014).

En general, las políticas públicas implementadas a nivel internacional, comienzan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el ODS 8 que estipula el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos; en este sentido, es menester crear oportunidades de empleo, especialmente contrarrestar los empleos informales y las brechas de género en el ML.

De acuerdo con un Informe de las Naciones Unidas descrito en 2023, después de la pandemia por covid-19, la tasa de desempleo mundial disminuyó en 2022, hasta un 5.4% del máximo de 6.6% en 2020, lo cual significa que hubo un decremento significativo y un equilibrio económico en materia de empleo a nivel internacional (Naciones Unidas, 2023).

En el marco de los ODS, el número 5 describe la igualdad de género asegurando la participación de las mujeres y la apertura de oportunidades de liderazgo, así como el acceso a recursos económicos. La tabla 3.1 contiene algunas de las principales acciones a nivel internacional en materia de EG que impactan en el ML.

Pasando al contexto nacional, en México el avance y el fomento de políticas públicas en perspectiva de género ha sido sin duda un tema relevante y con diversos desafíos que representan formalidad para con la población. Las principales acciones se describen en la tabla 3.2. La ejecución de políticas públicas es fundamental no solo para generar una sociedad más justa e igualitaria, sino para incentivar el crecimiento económico de un país, sostenible e inclusivo.

Tabla 3.1. *Políticas internacionales en materia de EG con impacto en el ML*

Año	Política pública	Descripción
1995	Plataforma de Acción de Beijing	Consiste en un documento en 1995, a través de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, en el cual se establecen objetivos encaminados a promover la igualdad de género, sugiriendo medidas a implementar por parte de los gobiernos, encaminadas a disminuir la brecha salarial. Además, pretende por medio de mecanismos de financiamiento erradicar la pobreza e incentivar a la mujer a su independencia económica (ONU Mujeres, 2015).
2010-2015	Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género	Busca facilitar el acceso de la mujer en el entorno económico laboral, suministrando créditos y financiamiento a quienes laboran en la economía informal y no solo a ellas sino también a los hombres, con el fin de superar y eliminar todo tipo de prejuicios marcados en cuestiones de habilidad de ambos sexos. De igual manera, pretende que la mujer tenga igualdad de oportunidades de laborar que el hombre en sectores específicos donde este predomina, ello acompañado de capacitación y salarios dignos y justos (OIT, 2024).
2010	Ley de Igualdad del Reino Unido	Estipula lo necesario para proteger: trabajo, educación, asociaciones para combatir el acoso laboral, atención a los derechos de mujeres embarazadas o de lactancia, así como lo posterior a las primeras 26 semanas del nacimiento, y finalmente contempla el tema de salarios justos y equitativos para hombres y mujeres que laboren en el mismo campo (EHR, 2015).
2011	Plan de Acción para todo el sistema de la ONU sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres	Establece estrategias en pro del empoderamiento femenino y cuestiones de perspectiva de género, enfatiza en una representación mayor por parte de la mujer en asuntos políticos y económicos; propone crear y formular programas de asesoramiento técnico que permita para la integración de la mujer al campo laboral formal, con mejores salarios (UN Women, 2025).
2017	Ley de Igualdad Salarial de Islandia	Busca combatir la pobreza, incentivando a una inclusión laboral óptima tanto para hombres como para mujeres, decrementando la brecha salarial existente. Postula que las empresas deben pagar de forma equitativa y justamente distribuida a hombres y mujeres, requiriendo de un proceso de certificación para otorgar pagos igualitarios, a aquellos trabajadores que hayan laborado al menos un año. Pugna por la equidad de género en la toma de decisiones (Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, 2018).
2017	Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2018-2021	Incentiva el empoderamiento femenino y el incremento en la participación de la mujer en el campo laboral orientado al desarrollo sostenible. Incluye programas que fomentan la participación de la mujer en puestos de liderazgo, el acceso a energías limpias, innovación a óptimas tecnologías para fomentar su participación en los campos científicos (PNUD, 2018).
2021	Orden Ejecutiva 14020 de Estados Unidos	Promueve la equidad de género en todos los sentidos, el respeto a los derechos humanos y la impartición de justicia social; busca la eliminación de las barreras que limitan la participación de la mujer en el contexto laboral, incentivando su inclusión en los campos científicos, tecnológicos y matemáticos. Plantea estrategias para reducir brechas salariales, promover la equidad de género y permitir que tanto hombres como mujeres tengan facilidad de acceso a recursos óptimos en el tema de la salud (Establishment of the White House Gender Policy Council, 2021).
2021	Plan Estratégico de ONU Mujeres 2022-2025	Establece la misión de acrecentar el empoderamiento femenino anclado a los ODS; entre los resultados obtenidos están: financiamiento de la igualdad de género, acceso equitativo de recursos y servicios a hombres y mujeres, la creación de marcos de normatividad en materia de equidad de género y otras estrategias para promover la independencia económica de la mujer, su seguridad y libertad de expresión (ONU Mujeres, 2025).

2022	Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022–2025	Busca aumentar la representación de las mujeres en al menos un 50% en las oficinas orientadas a servicios orgánicos, como aportación al empoderamiento femenino, además se pretende dar fin con el acoso laboral y de brechas salariales, brindando acceso a los recursos productivos y financieros, haciendo hincapié de los ODS 5 7 8 (OIT, 2025).
2023	Directiva de Transparencia Salarial de la UE	Busca reducir la brecha salarial, si las empresas rebasan el 5% son acreedoras a sanciones; se aclara que los empleados que hayan sufrido acoso o discriminación por cuestiones de género, religión, deberán ser compensados económicamente. Anualmente las empresas empleadoras deberán comunicar el sistema de rango de salarios a los postulantes de trabajo y viceversa (Consejo de la Unión Europea, 2023).
2024	Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en todo el sistema de la ONU (GEAP)	Persigue poner fin a la discriminación, el acoso en el campo laboral, la pobreza, violencia y las barreras de desigualdad que existen dentro del campo laboral; en esencia busca apoyar a mujeres de edad avanzada, con discapacidad y aquellas que se encuentren en situaciones precarias (Naciones Unidas, 2025).
2025	Día Internacional de la Igualdad Salarial	Tiene por objetivo recordar que pese a las diferentes cualidades y capacidades que posee tanto el hombre como la mujer, ambos deben tener acceso a las mismas facilidades e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral por frenar la discriminación y la creciente desigualdad de género (CNDH, 2025).
2025	Revisión de los derechos de las mujeres a 30 años de Beijing	Pretende implementar acciones que sumen a las políticas públicas en materia de equidad de género, acabar con la pobreza, discriminación, desigualdad y realizar rendición de cuentas (UN Women, 2025).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.2. *Políticas económicas con perspectiva de género en México*

Año	Política Pública	Descripción
1994	Programa Nacional de la Mujer y su Participación en el Desarrollo (Pronam)	Iniciativa gubernamental, establecida formalmente en 1996; busca promover la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida económica, social, política, cultural y educativa del país, buscando la igualdad de condiciones con los hombres en el acceso a las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo. Incluyó acciones en temas de: educación, salud, combate a la pobreza, oportunidades laborales, fomento productivo, derechos de la mujer, participación en la toma de decisiones y combate a la violencia de género (DOF, 1996).
1998	Creación de la Comisión Nacional de la Mujer	En 1998, la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer) se estableció formalmente bajo la Secretaría de Gobernación (Segob) como un órgano desconcentrado, dando continuidad a los objetivos del Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 (Pronam); su trabajo central fue coordinar y evaluar las políticas y acciones gubernamentales para promover la igualdad de oportunidades y el adelanto de las mujeres en diversos ámbitos (Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 1996).
2001	Transformación en Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)	Es una transformación de Conmujer, se enfoca en definir e implementar políticas públicas para promover la igualdad de género. Algunas de las políticas se encaminaron a la atención a la violencia de género con mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres; de igual forma se impulsó el empoderamiento económico, mediante programas para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales, crédito y capacitación para el emprendimiento (Inmujeres, 2002).

2007	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Se creó con el objetivo principal de garantizar el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos, estableciendo los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, así como las medidas de prevención, atención, sanción y erradicación de la misma; sentó la base para la creación del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (DOF, 2007).
2011	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Regula y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, proponiendo lineamientos y mecanismos institucionales para alcanzar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Su implementación fortaleció políticas públicas de Igualdad laboral (DOF, 2006).
2019	Reforma Laboral	Introdujo cambios significativos en la Ley Federal del Trabajo a fin de democratizar las relaciones laborales, fortalecer la libertad sindical y mejorar la justicia laboral. Incluyó disposiciones y mandatos que buscan promover la igualdad de género y erradicar la discriminación; se establecieron protocolos contra la violencia y el acoso sexual, se promovió mayor participación de las mujeres en puestos de dirección, trabajo digno y protecciones a la maternidad y salario íntegro (STPS, 2019).
2020	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)	Busca responder a las necesidades y aspiraciones de las mujeres y niñas, generando las condiciones para su pleno desarrollo. Como objetivo central se adopta el potenciar la autonomía económica de las mujeres, reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico entre las mujeres y las familias, y mejorar las condiciones de acceso a la salud y seguridad para mujeres, niñas y adolescentes (AEF México, 2021).
2023	Estrategia de Género para la Política de Desarrollo Productivo	Busca acrecentar la participación de las mujeres en el desarrollo productivo del país e impulsar un crecimiento económico sostenible e inclusivo desde la perspectiva de género. Emanan como políticas públicas la consolidación de NOM´s oficiales sobre trabajos de cuidado, fomento a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo sin discriminación y establecer acciones para prevenir, sancionar el hostigamiento sexual y otras conductas inapropiadas (Secretaría de Economía (SE), 2025).
2024	Creación de la Secretaría de las Mujeres	Coordina las políticas públicas que han sido incorporadas y aplicadas a lo largo de los años en la lucha contra la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, de igual manera responde a la necesidad de elevar la jerarquía y el presupuesto de las políticas de género, mediante el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas de género y la recopilación y análisis de datos (Comisión Nacional de Derechos del Estado de México, 2024).
2025	Reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas semanales	En marzo del año 2025, el gobierno de México anunció el inicio de un proceso gradual para reducir la jornada laboral de 48 horas de trabajo semanales a 40 horas semanales; además, busca mejorar el bienestar de los trabajadores mexicanos, otorgando al menos 2 días de descanso obligatorio por cada cinco días laborados, sin que implique una reducción salarial (Suárez, 2025).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.3. *Evolución de la PEA, PO y PD por sexo para México, periodo 2005 -2024*

	Porcentaje de PEA		Población ocupada		Población desocupada	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2005	0.29	0.54	0.96	0.97	0.04	0.03
2006	0.30	0.54	0.96	0.97	0.04	0.03
2007	0.30	0.54	0.96	0.97	0.04	0.03
2008	0.30	0.55	0.96	0.96	0.04	0.04
2009	0.31	0.55	0.95	0.95	0.05	0.05
2010	0.31	0.55	0.95	0.95	0.05	0.05
2011	0.31	0.55	0.95	0.95	0.05	0.05
2012	0.32	0.56	0.95	0.95	0.05	0.05
2013	0.33	0.56	0.95	0.95	0.05	0.05
2014	0.32	0.56	0.95	0.95	0.05	0.05
2015	0.32	0.56	0.96	0.96	0.04	0.04
2016	0.33	0.56	0.96	0.96	0.04	0.04
2017	0.32	0.56	0.96	0.97	0.04	0.03
2018	0.33	0.57	0.97	0.97	0.03	0.03
2019	0.34	0.57	0.96	0.97	0.04	0.03
2020	0.33	0.56	0.96	0.96	0.04	0.04
2021	0.34	0.57	0.96	0.96	0.04	0.04
2022	0.35	0.58	0.97	0.97	0.03	0.03
2023	0.36	0.58	0.97	0.97	0.03	0.03
2024	0.37	0.58	0.97	0.97	0.03	0.03

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2025).

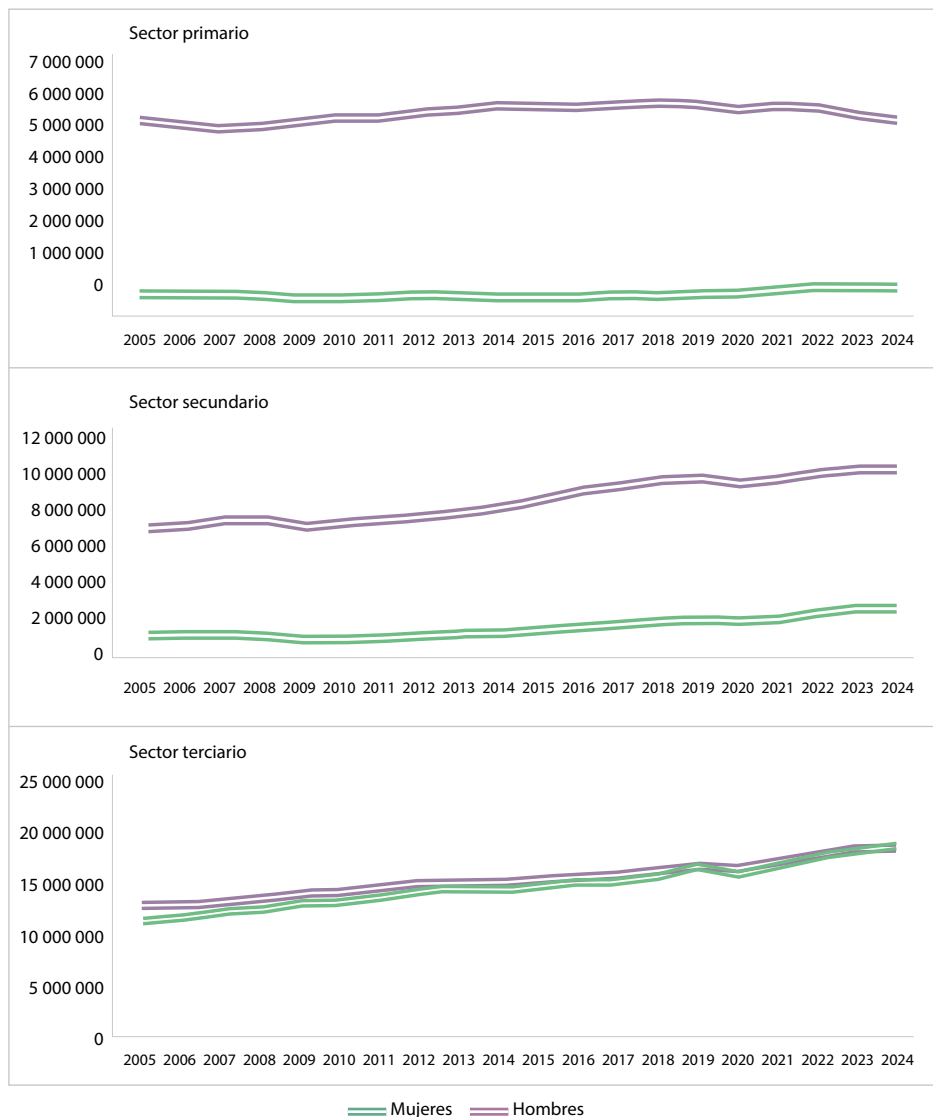
Con la finalidad de caracterizar el ML mexicano e identificar la existencia de brechas, considerando el género como factor diferencial, se presenta información en tablas y gráficas con información obtenida de la ENOE, para tener datos anuales se promediaron los valores trimestrales que ofrece la encuesta, el periodo de análisis abarca de 2005 a 2024, la selección del periodo se hizo conforme a la disponibilidad de datos y las variables de análisis son las referidas en el apartado de Diseño metodológico.

La tabla 3.3 muestra un comparativo entre hombres y mujeres para las variables: PEA, PO y PD. El porcentaje de PEA se obtiene a partir de la población total por sexo. Durante el periodo de análisis, en términos absolutos la población masculina es menor a la femenina en un 17%, pese a ello la PEA en mujeres es menor, al igual que la PO; esta es una primera brecha resultado de diversos factores tales como: la maternidad, los roles de género ante el trabajo no remunerado, la economía informal, entre otros.

La grafica 3.1 muestra el estatus de la segregación ocupacional de género en México durante el periodo 2005-2024, claramente se muestra que el sector en que se concentra la PO de sexo femenino es en el sector terciario, históricamente con mayor participación por parte de la mujer, por tanto, la brecha en la POST es prácticamente inexistente; no así en los sectores primario y secundario donde se observa una clara divergencia en la dinámica de la POSP y POSS. Este comportamiento es también histórico, marcado por los estereotipos de género y las barreras que aún existen para que las mujeres puedan ingresar a ramas como la agricultura, ganadería, pesca, minería, construcción, manufactura, entre otros.

La grafica 3.2, muestra el comportamiento de la segregación por remuneración para PO según su sexo, para el periodo comprendido del 2005 al 2024, la ENOE fracciona los ingresos en cinco niveles: POR1SM, POR2SM, POR3SM, POR5SM y PORM5SM. La dinámica en cada grupo es muy particular, es decir, no existe un patrón para generalizar la evolución de esta variable. En lo que respecta a POR1SM no hay una brecha durante el periodo de estudio, para el segmento POR2SM sí hay una clara divergencia, misma que a partir de la pandemia por covid-19 se hace más amplia. Para la POR3SM, POR5SM y PORM5SM ocurre lo contrario: justamente a partir de la pandemia la brecha entre ambos disminuye; lamentablemente la interpretación tiene más que ver con la pérdida de empleos bien remunerados, la baja de salarios, la pérdida de empleos formales, en otras palabras la reestructuración de las condiciones del ML tras la pandemia.

Gráfica 3.1. Evolución de la POSP, POSS y POST por sexo para México



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2025).

Gráfica 3.2. Distribución de la PO por ingreso y por sexo para México



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2025).

La gráfica 3.3, ilustra la evolución de la población ocupada por tiempo de trabajo. Se tienen cuatro grupos de acuerdo a la ENOE: PO15H, PO34H, PO48H y POM48H.

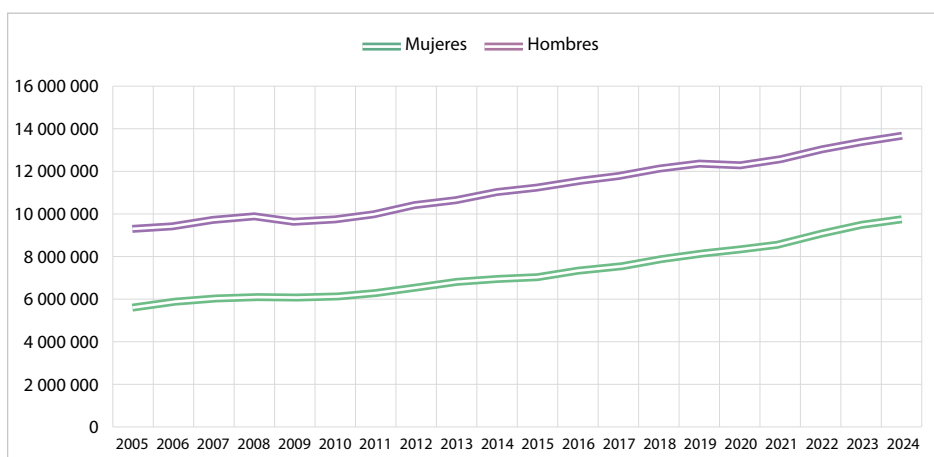
Gráfica 3.3. Distribución de la PO por horas de trabajo y por sexo para México



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2025).

Se visualiza una situación muy clara en torno al hecho de que las mujeres que forman parte de la población ocupada (incluyendo la población remunerada y no remunerada) trabajan más horas que los hombres, esto se cumple para tres segmentos: PO15H, PO34H, PO48H, únicamente en la POM48H es donde los hombres tienen mayor presencia; las brechas además de claras son amplias; esta dinámica se explica desde diversas vertientes, la más común es el hecho de que en México la mayoría de las mujeres además de asumir el trabajo remunerado, cumplen una doble jornada tomando a su cargo el trabajo doméstico y de cuidado, un segundo factor, consiste en que las mujeres, como se vio previamente (véanse las gráficas 3.1 y 3.2) son empleadas por una menor remuneración en sectores de servicios o bien en la economía informal, perdiendo en el último caso en el tema de acceso a seguridad social. Hay una clara y persistente brecha entre hombres y mujeres (véase la gráfica 3.4), la POSS es mayoritariamente masculina, los factores determinantes recaen en el hecho de que los hombres tienen mayor participación en empleos formales.

Gráfica 3.4. *Evaluación de la población ocupada con acceso a servicios de salud*



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2025).

Resultados

El análisis estadístico realizado ratifica la existencia de brechas de género en el ML de México, mismas que se presentan en los diversos planos abordados; cabe mencionar que el estudio se apega al enfoque de los ODS 5 y 8, el punto de partida fue la unificación y procesamiento de datos de la ENOE, misma que agrupa información para el periodo 2005-2024, los resultados otorgan evidencia de las divergencias en el ámbito laboral desde la perspectiva de la EG.

La primera brecha se hace evidente al observar la participación diferenciada en el ML de hombres y mujeres, si bien la población femenina es mayor en términos absolutos, la PEA femenina para el 2024 representó apenas el 37%, y debe considerarse que la tendencia de esta variable es creciente en el tiempo. Estos datos son reflejo del contexto estructural que predomina en el país, donde por los roles de género establecidos, en su mayoría las labores del hogar y del cuidado de enfermos y menores sigue estando a cargo de las mujeres, y a ello se suma la escasa flexibilidad laboral en la economía formal.

En segunda instancia, los datos de la PO confirman el indicador anterior. Durante el periodo de estudio, la participación de las mujeres en la PO es cercana a la de los hombres, no obstante, su participación es mayor en el sector informal, lo que implica que no cuenta con las prestaciones de ley y acceso a un servicio de salud.

Otra importante brecha se visualiza en la segregación sectorial, cuando se analiza la segregación ocupacional por género en los tres sectores económicos; los datos reflejan que la mayoría de las mujeres se concentra en el sector terciario, el cual en México presenta mayor informalidad y por tanto más precariedad laboral; no debe dejarse de lado el hecho de que su presencia en los sectores primario y secundario ha ido en aumento a través del tiempo, pero la tendencia de su elevada participación en el sector terciario ha sido estable en las últimas dos décadas, lo que se explica por las barreras sociales e institucionales que restringen la inserción de las mujeres en los sectores tradicionalmente masculinizados, caracterizados por un ambiente laboral hostil y discriminatorio.

En lo que respecta a la trama de la remuneración, la brecha es una de las más persistentes y significativas; el escrutinio de los datos mostró patrones claramente diferenciados, únicamente en el grupo POR1SM, la diferencia por género no es significativa, ratificando paridad en el trecho más bajo de remuneración, el cual corresponde a empleos poco calificados; en el segmento POR2SM, la brecha crece y se expande después de la pandemia por covid 19; finalmente en las categorías salariales más altas (POR3SM, POR5SM y PORM5SM) la brecha es clara y si bien en los años más recientes hay una mejora para las mujeres, aún no se tiene una mejora estructural.

Un argumento relevante al examinar el ML es el comparativo por género de las horas trabajadas. Los datos mostraron que en los segmentos PO15H, PO34H y PO48H, el género femenino tiene mayor intervención que el masculino, lo que bien puede ser reflejo de un comportamiento en el que las mujeres son contratadas en empleos de tiempo parcial, consecuencia del intento por conciliar las labores maternas, del hogar y de cuidado con el mundo laboral; esto último tiene graves implicaciones en las condiciones laborales, pues no solamente se dificulta el acceso a empleos de alto mando, de tiempos completos y mejores salarios, si no se perpetúan las condiciones estructurales de acceso limitado a prestaciones sociales de calidad para las mujeres.

Complementario a ello, el segmento POM48H es dominado por el género masculino, reflejo de su ocupación en sectores intensivos en tiempo, los cuales en general tienen una mayor y mejor regulación, hecho que se relaciona con la dinámica que prevalece en torno a la POSS, indicador colateral del estatus del empleo formal. Durante el periodo de la presencia de las mujeres en empleos que garantizan servicios de salud es menor al de los hombres, lo que una vez más ratifica una mayor ocupación femenina en el sector informal.

Retomando argumentos del inicio de este documento, si se asume la EG como un DHF, las políticas económicas implementadas por el Estado tienen que garantizar su presencia en todos los aspectos de la vida, siendo el ML un área prioritaria dado su vínculo con el desarrollo humano, social y económico. En todos los niveles de gobierno se ha trabajado para generar normas con enfoque de género, no obstante, la evidencia demuestra que las agendas gubernamentales tienen una deuda con las mujeres y la vulnerabi-

lidad social que enfrentan, la cual, por la misma naturaleza de la economía, se agrava ante situaciones de crisis, tales como la reciente pandemia por covid-19.

Conclusiones

Este capítulo analizó el ML en México, con el objetivo de identificar algunas de las brechas existentes desde la perspectiva de la EG, como marco para el logro de los ODS, específicamente el ODS 5. El documento inicia posicionando como marco teórico las aportaciones de Mill y Goldin, quienes si bien están distanciados en el tiempo, coinciden en que la desigualdad de género es más una construcción social que un tema de desigualdad natural. Ambos aportaron a la comprensión de la EG en el ML, Mill bajo un sentido teórico y filosófico, abogando por condiciones políticas y legales favorables a las mujeres; mientras Goldin analizó el resultado de la implementación de políticas públicas de EG, proporcionando la evidencia empírica necesaria para comprender los avances y carencias en el tema.

Posteriormente, el análisis de la literatura mostró que la EG es un tema presente en todos los campos disciplinares, específicamente, en los últimos años las investigaciones se orientan al escrutinio de las brechas de género en los temas de fertilidad, salud, educación y cambio climático; consecuentemente las políticas públicas son clave en la EG. El documento presentó una síntesis de las acciones más relevantes, al respecto se concluye que las políticas públicas nacionales e internacionales tienen que estar articuladas, de forma tal que las acciones locales sumen a las globales y viceversa; ambas alineadas al cumplimiento de los ODS.

Lo anterior brinda el escenario suficiente para dar paso a la caracterización del ML mexicano. Después de analizar información estadística obtenida de la ENOE para el periodo de tiempo que comprende de 2005 a 2024, se concluye que hay brechas muy marcadas en el ML de México, específicamente se encontraron resquicios en las siguientes variables: PEA, PO, PD, POSB, POSS, POR2SM, POR3SM, POR5SM, PO15H, PO34H, PO48H, POSS; no así en las variables POST y POR1SM.

Los determinantes de las brechas son diversos, entre ellos:

- Condiciones históricas manifestadas por estereotipos de género y barreras para el ingreso de mujeres a ciertas ramas de la economía.
- Reestructuración del ML tras la pandemia por covid-19, propiciando la pérdida de empleos formales y la baja de salarios.
- En México, la mayoría de las mujeres que forman parte de la PO, además de su trabajo fuera del hogar, son responsables del trabajo no remunerado en el hogar (labores domésticas y cuidado de menores, enfermos y adultos mayores).
- Las mujeres son contratadas en trabajos más precarios, y debido a la falta de flexibilización laboral, optan por el mercado informal, perdiendo con ello el acceso a la seguridad social.

Uno de los retos del milenio es la EG, en el ML se han tenido logros importantes, todos estos sostenidos por políticas públicas de alcance nacional e internacional. La sociedad está en deuda con la mujer, es menester para el desarrollo de las naciones que se reestructuren las condiciones del ML, de forma tal que los hombres y mujeres tengan acceso a empleos bien remunerados, que les permitan el desarrollo profesional sin sacrificar el crecimiento y desarrollo personal. La EG no es un tema que competa exclusivamente a las mujeres, es un tema que tiene que estar presente en las agendas de todas las naciones.

Como futuras líneas de investigación se proponen: transparencia salarial en los sectores público y privado como política de eg, flexibilidad laboral en los diversos sectores de la economía y su impacto en la productividad laboral, corresponsabilidad en el trabajo doméstico como factor de crecimiento profesional para ambos géneros, acceso igualitario a servicios financieros, cuotas de género en la participación política, directiva y en puestos de investigación científica, economía del cuidado y su relación con el crecimiento y desarrollo económicos.

Referencias

- AEF-MÉXICO. (2021). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. AEF-MÉXICO. https://www.aefcm.gob.mx/ley_transparencia-gob/transparencia-proactiva/archivos-2022/2022-02-10/Proigualdad_para_inclusion_en_web.pdf
- Arias, D. (2018). La gran guerra de las mujeres. El mundo en 1914 y los orígenes del feminismo costarricense. *Revista de Historia*, 77, 45-82. <http://dx.doi.org/10.15359/rh.77.2> <http://www.revistas.una.ac.cr/historia>
- Arora, D., Braunstein, E., y Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>
- Benavente, M. C., y Valdes, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Libros de la CEPAL, núm. 130 (LC/G.2620-P).
- Cacciamali, M. C., y Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 44(172). [https://doi.org/10.1016/S0301-7036\(13\)71862-5](https://doi.org/10.1016/S0301-7036(13)71862-5)
- Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques. (2018). La Ley de Igualdad de Género en Islandia para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Senado de la Republica. <https://transpadmin.senado.gob.mx/análisisinvestigación/contexto/ml-leygénero-islandia-010218>
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (2024, 12 de diciembre). Celebra CODHEM la creación de la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de México. CODHEM. <https://www.codhem.org.mx/celebra-codhem-la-creación-de-la-secretariade-las-mujeres-del-gobierno-de-méxico/>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2025). 18, Día Internacional de la Igualdad Salarial. CNDH. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-09/FRI_SEP_18-1.pdf
- Consejo de la Unión Europea. (2023, 24 de abril). Transparencia Salarial de la UE. UE: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>
- Diario Oficial de la Federación (2007, 1º. de febrero). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para protección del derecho de las mujeres. *Diario Oficial de la Federación*, última reforma DOF-16-12-2024, pp. 1-85. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (2006, 2 de agosto). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Diario Oficial de la Federación*, última reforma DOF-16-12-2024, pp. 1-33. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Duval, S. (2023). Do men and women really have different gender role attitudes? Experimental insight on gender-specific attitudes toward paid and unpaid work in Germany. *Social Science Research*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102804>

- Equality Human Rights. (2015). Equality Act 2010. EHRC. https://www.equalityhuman-rights.com/sites/default/files/equality_act_2010_-_handbook_for_advisers.pdf
- Federal Register. (2021, 11 de marzo). Establishment of the White House Gender Policy Council. <https://www.federalregister.gov/d/2021-05183>
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford University Press.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press.
- Government of Canada. (2025, 5 de marzo de 2025). La Estrategia para Mujeres Emprendedoras del gobierno federal ha ayudado a más de 400.000 mujeres empresarias a iniciar y hacer crecer sus negocios. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development/news/2025/03/federal-governments-women-entrepreneurship-strategy-has-helped-over-400000-women-entrepreneurs-start-and-grow-their-businesses.html>
- INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. (1996). El Programa Nacional de la Mujer. UNAM. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/97/pr/pr12.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). Mujeres, género y sustentabilidad: la experiencia de una zona marino-costera. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100842.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2025). Avances logrados y acciones desarrolladas entre febrero de 1998 y octubre de 2000, con relación a la aplicación en México de los dieciséis artículos de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Inmujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101085.pdf#:~:text=1998%20se%20fortaleci%C3%B3%20la%20oficina%20gubernamental%20de,y%20control%20del%20Programa%20Nacional%20de%20la
- International Labour Organization. (2025). Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/370596/download#:~:text=El%20Plan%20de%20Acci%C3%B3n%202022,la%20justicia%20social%2C%20la%20OIT>
- Keller, W., Molina, T., y Olney, W. W. (2023). The gender gap among top business executives. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 211, 270-286. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.04.017>
- Lee, A., Yu, L., Murtinu, S., y Wei, Z. (2023). Gender and firm performance around the world: The roles of finance, technology and labor. *Journal of Business Research*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113322>

- Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia/2007, 1 de febrero, para protección del derecho de las mujeres. Diario Oficial de la Federación, última reforma DOF-16-12-2024, PP. 1 a 85. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres/2006, 2 de agosto, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Diario Oficial de la Federación, última reforma DOF-16-12-2024, PP. 1 a 33. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Lostal, F. R. (2025). Desafío y propuestas de la equidad de género en hispanoamérica y el *nearshoring*: análisis específico para Saltillo-Ramos Arizpe. *Cienciacierta*, 21(82), 11-36. <https://revistas.uadec.mx/index.php/CienciaCierta/article/view/222>
- Maitra, P., Neelim, A., y Tran, C. (2021). The role of risk and negotiation in explaining the gender wage gap. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 191, 1-27. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.08.021>
- Mill, J. S. (1869). *The Subjection of Women*. Longmans, Green, Reader, and Dyer.
- Mill, J. S. (1968). *Utilitarianism, On liberty, and Considerations on Representative Government*. H. B. Acton.
- Naciones Unidas. (2025). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Naciones Unidas. (2023). Gender Equality Acceleration Plan. <https://www.un.org/en/gender-equality-acceleration-plan>
- Nishitani, K., y Kawaguchi, A. (2023). What institutional characteristics determine and mitigate gender inequality in the workplace? An empirical analysis of Japanese firms. *Women's Studies International Forum*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102683>
- ONU Mujeres. (2015). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- ONU Mujeres. (2025). Plan estratégico de ONU Mujeres 2022-2025. <https://www.unwomen.org/es/un-women-strategic-plan-2022-2025>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024, 29 de enero). Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15. <https://www.ilo.org/es/publications/plan-de-accion-de-la-oit-sobre-igualdad-de-genero-2010-15>
- Padonou, E. A., Avocevou, C. M. A., Zañou, M., Obe, M. M., Agbahoungba, S., y Sinsin, B. (2023). Effects of unpaid caring activities and social norms on women's employment in mangrove areas of Ramsar site 1017 in Benin (West Africa). *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100387>
- Ricardo, D. (1996) [1817]. On Value. En *Principles of Political Economy and Taxation*. John Murray.
- Smith, Adam (1976) [1776]. Of the Real and Nominal Price of Commodities, or of their Price in Labour, and their Price in Money. En *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. University of Chicago Press.
- Riquelme, A., Rivera, S., Ortega, P., y Hernández, J. (2018). Construcción y validación de

- un instrumento para evaluar la actitud hacia una mujer con éxito. *Acta de investigación psicológica*, 3(1), 1041-1062. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(13\)70951-7](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(13)70951-7)
- Sánchez, A., Herrera, A. L., y Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Sánchez, P., Voltes, A., y Lamolla, L. (2025). Board and executive gender diversity as a driver of airline efficiency: A network-DEA analysis. *Journal of Air Transport Management*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2025.102745>
- Secretaría de Economía. (2025). La Secretaría de Economía lanza estrategia de género para incrementar la participación de las mujeres en el desarrollo productivo de México. Gob.mx. <https://www.gob.mx/se/prensa/la-secretaria-de-economia-lanza-estrategia-de-genero-para-incrementar-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-desarrollo-productivo-de-mexico>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). Hacia un nuevo modelo laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf
- Shash, F. G., y Forden, C. L. (2016). Gender equality in a time of change: Gender mainstreaming after Egypt's Arab Spring. *Women's Studies International Forum*, 56, 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.12.006>
- Silva, D., Oliveira, W. D., y Fontana, M. E. (2023). A gendered perspective of challenges women in engineering careers face to reach leadership positions: A innovative theoretical model from Brazilian students' perceptions. *Women's Studies International Forum*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102712>
- Singh, M. K. (2018). Gender and women empowerment approaches: Interventions through PRIs and CSOs in Northern India. *Women's Studies International Forum*, 71, 63-67. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.10.002>
- Steele, C. R., Berns, J. P., y Schnatterly, K. (2024). Gender discrimination lawsuits: How board gender diversity impacts gender litigation likelihood and outcomes. *Journal of Business Research*, 185. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114929>
- Suarez, K. (2025, 1º. de mayo). Sheinbaum ordena la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas en el país. *El País*. <https://elpais.com/mexico/economia/2025-05-01/sheinbaum-ordena-la-reduccion-gradual-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-en-el-pais.html>
- Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 133-172. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/24942>
- UN Women. (2025). Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing. UN Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-04/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing-es.pdf>
- UN Women. (2025). Un-swap un system coordination. <https://gendercoordination-andmainstreaming.unwomen.org/un-swap>
- United Nations Development Programme. (2018). Estrategia de igualdad de género

del PNUD 2018-2021. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/cr/undp_cr_Estrategia_Igualdad-GéneroPNUD_WEB_19.pdf

Vargas, A. S., Merino, A. L., y Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>

World Development, 27 (3), 551-569. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00156-9](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00156-9)