PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Iniciativas legislativas con perspectiva de género”

C. Luis Ricardo Gómez Aguiñaga.

Agosto 2025

Índice

1. Introducción	**2**
2. Justificación de la investigación	**5**
3. Objetivos	**10**
4. Planteamiento y delimitación del problema	**11**
5. Marco teórico y conceptual de referencia	**16**
5.1 Trabajo decente	**18**
5.2 Economía violeta	**20**
5.3 Derecho al cuidado	**25**
6. Formulación de hipótesis	**30**
7. Análisis de la evidencia empírica de la investigación	**31**
7.1. Estadísticos sobre la participación de las mujeres en la economía mexicana	**31**
8. Análisis de la evidencia cualitativa de la investigación	**47**
8.1. Mujeres, derecho al trabajo y liderazgo	**47**
8.1.1 Instrumentos internacionales de protección	**47**
8.1.2 Marco jurídico nacional	**48**
8.1.3 Obstáculos en la aplicación de los derechos laborales	**50**
8.1.3.1 Acceso a la seguridad social	**50**
8.1.4 Mujeres y liderazgo empresarial	**51**
9. Propuestas para iniciativas en materia del adelanto de las mujeres	**53**
9.1 Sistema Nacional de Cuidados	**54**
9.1.1 Conciliación vida-trabajo	**56**
9.2 Empleabilidad formal de las mujeres	**59**
9.2.1 Incentivos para mujeres de sectores productivos	**62**
9.3 Política fiscal, régimen tributario e incentivos empresariales	**63**
9.4 Capacitación, investigación y profesionalización	**63**
9.5 Derechos laborales y protección social	**64**
9.5.1 Garantías de igualdad laboral	**65**
9.5.2 Prevención y atención de la discriminación, acoso y violencia laboral	**65**
9.5.3 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva	**66**
9.5.4 Protección especial de la maternidad	**67**
9.5.5 Mujeres víctimas de violencia	**69**
9.5.6 Mujeres adolescentes	**71**
10. Conclusiones	**73**
Bibliografía	**74**

1. Introducción

La participación de las mujeres en la economía constituye un campo de estudio crucial para la sociología y la economía contemporáneas, ya que refleja la persistencia de estructuras de desigualdad que limitan el pleno ejercicio de derechos de quienes representan poco más de la mitad de la población mundial. En el caso mexicano, pese a los avances legislativos, la implementación de políticas públicas focalizadas y las transformaciones sociales que pugnan por el empoderamiento de las mujeres, fenómenos como la brecha salarial, la segregación ocupacional, la informalidad, la sobrecarga de responsabilidades de cuidado y el techo de cristal, continúan restringiendo la autonomía económica de las mujeres.

La literatura especializada, tanto desde la economía como desde la sociología y la antropología, ha insistido en que fenómenos como los antes mencionados no son aislados, sino que son resultado de relaciones de poder históricas y sistémicas que asignan roles y construyen estereotipos diferenciados para hombres y mujeres.

En este sentido, es importante hacer dos acotaciones preliminares vinculadas con la interseccionalidad, que busca comprender cómo determinados sujetos sociales se ven especialmente vulnerados como resultado de contextos y condiciones específicas; en primera instancia, que la presente investigación se concentra en la intersección entre sexo, edad, pertenencia a pueblos y comunidades indígenas, y clase social, pero problematizando en casos específicos que son: sector informal, mujeres indígenas y rurales, mujeres embarazadas y puérperas; madres autónomas y jefas del hogar; jóvenes, y víctimas de violencia; sectores subatendidos en materia económica.

En segundo término, y a propósito de la clase social, la presente investigación hace el esfuerzo por considerar los casos típicos y, en ocasiones, percibidos como contrapuestos: mujeres trabajadoras -en todas las escalas jerárquicas- y mujeres jefas de empresa, con un ánimo de complejización de aquello que entendemos como participación de las mujeres en la economía, y que, para fines de la construcción de una

política de Estado que pugne por un abordaje robusto de la materia, no pueden ser obviados.

El trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado o mal remunerado, pero siempre invisibilizado, se erige como una línea transversal tanto del análisis como de las propuestas de atención, especialmente en materia legislativa, pues no sólo es uno de los principales factores que obstaculizan la plena inserción de las mujeres en el mercado laboral y económico en sentido amplio, sino que, además, se ha convertido en un asunto socialmente problematizado adoptado ya en la agenda de gobierno como un eje toral de la política social y económica, lo que vuelve obligatoria, por lo menos, su aproximación.

Este análisis es estratégico para la toma de decisiones, toda vez que la discriminación y exclusión de las mujeres del trabajo y, en general, del ecosistema económico, no es sólo un asunto de inequidad sistémica que limita a las mujeres, sino un problema de ineficiencia económica que merma el desarrollo de las naciones. La evidencia empírica que se presenta abona respecto a los efectos positivos de la inclusión laboral de las mujeres en igualdad con los hombres, de la eficiencia de la protección de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad, del incremento de la participación de las mujeres en puestos directivos y del fortalecimiento de las empresas lideradas por mujeres, que se traduce en mejoras en la productividad y mayor resiliencia frente a crisis sociales, económicas e incluso ambientales.

Se busca aportar herramientas analíticas y propuestas de acción que se traduzcan de múltiples iniciativas para las entidades federativas y fortalezcan la igualdad sustantiva en el ámbito económico, priorizando el empleo digno, pero sin limitarse a ello, abordando su relación con el ejercicio de otros derechos. El enfoque sociológico crítico pretende ser base de una discusión sobre los alcances de la norma mexicana, tanto en su vinculación con las disposiciones internacionales, como en la adopción de enfoques novedosos sobre la cuestión que sean capaces de favorecer la participación de las mujeres en la economía y de romper con las condiciones precarias, inestables y excluyentes de dicha participación. Para ello, se recurre también al estudio comparado, enfocándonos en

disposiciones normativas de distintos países latinoamericanos, especialmente orientadas desde el paradigma de la Economía Violeta.

Finalmente, se destaca que el marco teórico, analítico y empírico que se presenta está orientado a la acción, especialmente, de las y los tomadores de decisión tanto del sector público como del privado, con la finalidad de identificar las causas estructurales de la desigualdad y de promover soluciones orientadas hacia la autonomía económica de las mujeres bajo esquemas de corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, las comunidades y los hogares, a fin de detonar un desarrollo inclusivo, democrático y sostenible.

2. Justificación

El análisis de la participación de las mujeres en la economía no sólo obedece a la necesidad de documentar las brechas y desigualdades persistentes, sino que se inscribe en un esfuerzo académico y político de largo alcance para la evolución de las estructuras económicas y del mercado laboral desde un enfoque de justicia social, igualdad sustantiva y derechos humanos que conciben esta participación más allá del ámbito individual y familiar, proyectándose como un factor determinante para el desarrollo económico y su sostenibilidad.

En este sentido, la presente investigación se sitúa en un cruce entre la reflexión académica y las obligaciones que el Estado mexicano ha asumido en la materia, con el objetivo de proponer mejoras estructurales que contribuyan a dinamizar el ecosistema económico y a detonar un desarrollo económico sostenible y resiliente que beneficie a las familias y a la nación.

Por ello, este estudio no se limita al necesario recuento empírico de datos, sino que abre una discusión teórico-conceptual que busca comprender los mecanismos que reproducen la desigualdad a fin de formular alternativas de desarrollo orientadas a su modificación, para lo que se recurre a literatura especializada que desde la economía, la sociología y la antropología ha puesto de relieve las condiciones y estructuras de poder que propician las desigualdades de género y que, en tanto construcciones históricas y prácticas sistémicas, no pueden entenderse como una anomalía ni un asunto marginal o exclusivo de México o Latinoamérica, sino como una consecuencia de la organización social y económica y, por lo tanto, ni inmutable ni perenne, al contrario, susceptible de ser cambiada.

Las mujeres no son sólo agentes productivos con cada vez mayor participación en la economía, sino que también son parte fundamental de la actividad reproductiva que, como el nombre lo indica, permite que el modelo económico subsista. Este trabajo, a pesar de su valor económico, social y cultural, no goza ni de reconocimiento ni de

remuneración puesto que se concibe como natural y propio de las mujeres, resultado sí de su capacidad para reproducir la especie, pero especialmente de la división social del trabajo que se ha construido alrededor de esa capacidad.

Esta investigación retoma dicho enfoque y pretende demostrar que la exclusión de las mujeres de la actividad económica en estos términos, no sólo es moralmente injusta, sino que, además, es productivamente ineficiente, contraria a cualquier lógica de desarrollo inclusivo que tome en cuenta los derechos humanos de todas las personas y limitada respecto a la comprensión de las capacidades de las mujeres. Con esto se busca contribuir al fortalecimiento del diálogo interdisciplinario, ofreciendo un marco de análisis que combine evidencia empírica con reflexión teórica.

Es importante acotar en este punto que lo anteriormente expuesto no es una negación de la capacidad intrínseca de las mujeres para la reproducción; al contrario, se sostiene que es justamente esa negación la que conduce a errores y sesgos en la toma de decisiones estratégicas en la materia, así como en la construcción de instrumentos normativos y de política pública, lo que termina impactando negativamente en su vida, en la vida familiar y comunitaria y, finalmente, en la productividad y bienestar general del país.

La filósofa Celia Amorós (YouTube, 2011) explica la distinción entre lo genéricamente humano y lo identitariamente masculino, estableciendo que el principio de igualdad ha de conducir a lo primero. Igualdad de derechos y oportunidades, y la más amplia comprensión de que la categoría de seres humanos también convoca a las mujeres con sus diferencias.

Esa distinción fundamental es lo que llevará a teóricas -y políticas- como Marcela Lagarde (1996) a adoptar la perspectiva de género como una herramienta que no sólo permite entender las diferencias y semejanzas entre hombres y mujeres, sino a comprender las dinámicas relacionales y de poder entre ambos géneros; lo que naturalmente debería conducir a los sistemas democráticos a la construcción de leyes y políticas, y la dotación de recursos específicos para crear empleos femeninos específicos

para las mujeres, toda vez que las mujeres no se encuentran incluidas en las políticas generales, defendiendo que

“A pesar de la contundencia de los conocimientos producidos en la materia, llegan a confrontarse las propuestas de desplegar políticas específicas hacia las mujeres con el argumento de que es contradictorio con la supuesta igualdad: si las mujeres quieren ser iguales no deben tener derechos, programas o políticas específicos, porque se colige que eso crearía una diferencia (traducida en carencia en los hombres) y establecería un privilegio de desigualdad frente a los hombres.” (1996) una creencia errónea ampliamente difundida entre quienes se posicionan en contra de la adopción de este enfoque.

La presente investigación no sólo no obvia este asunto, sino que lo adopta como línea transversal tanto del abordaje teórico como de la construcción de propuestas específicas que buscan, sobre todo, proteger los momentos vulnerables de la vida de las mujeres -que impactan en la vida familiar y social-, tales como la adolescencia, el embarazo, parto, puerperio y menopausia. Adicionalmente, se consideran también sus condiciones de vulnerabilidad contextual específica, enfatizando en la ruralidad, la pertenencia a grupos originarios, su condición de madre autónoma o jefa del hogar, el estatus de víctima de violencia y su ocupación como trabajadora del sector informal.

El carácter social de esta investigación resulta evidente al considerar el impacto directo que la desigualdad y la falta de autonomía económica de las mujeres, misma que se expresa en bajos salarios, falta de seguridad social, ausencia de derechos colectivos y segmentación ocupacional, y que no sólo afecta los proyectos individuales de las mujeres, sino que afecta también en sus posibilidades de movilidad social de ellas y de sus familias, profundizando así la pobreza en las mujeres, lo que se ha conceptualizado como “feminización de la pobreza”, un fenómeno ampliamente documentado a nivel mundial.

Reconocer la centralidad de esta problemática implica también asumir que la desigualdad económica de las mujeres no puede ser abordada únicamente como un problema laboral, sino como un problema social de amplio espectro que impacta en otros derechos, fundamentalmente en la salud, la educación, la nutrición y, en general, en su derecho a la vida, entendido no como un estado biológico que se establece como negación de la muerte, sino en una vida digna y con bienestar.

De esta forma, la investigación responde a esta necesidad comprensiva pero, sobre todo, tiene una importante carga propositiva orientada a la promoción de modificaciones legales que permitan la promoción de la participación de las mujeres en la economía, en condiciones de seguridad e igualdad, entendiéndolas como actores estratégicos para el bienestar económico y social del país y bajo un esquema de cooperación entre el Estado y el mercado, de manera tal que ambos se vean también beneficiados por el incremento de la productividad que esto puede detonar,

Es importante mencionar que este estudio también responde a la responsabilidad que el Estado mexicano ha contraído al suscribir una serie de compromisos internacionales orientados a la garantía de la igualdad de género y el combate de todas las formas de violencia y discriminación que son cometidos contra las mujeres, destacando especialmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como múltiples convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establecen una serie de obligaciones específicas en la materia.

En México, los altos niveles de informalidad, las bajas tasas de participación laboral femenina y las brechas salariales y de acceso a la seguridad social persisten con lamentable normalización, lo que pone de relieve que, muchas de esas obligaciones, son aún materia pendiente tanto en el marco legal como a nivel de implementación y resultados. En este sentido, la presente investigación pretende tender un puente entre los compromisos internacionales y la realidad nacional, ofreciendo un análisis que permita a los tomadores de decisión contar con el estado de cosas, así como con

propuestas concretas orientadas a asegurar el cumplimiento efectivo de dichos compromisos, por lo que está especialmente dirigida a quienes toman decisiones en el ámbito nacional, con el objetivo de promover transformaciones estructurales que garanticen una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

Una parte total de la investigación es el reconocimiento del cuidado como dimensión esencial de la autonomía económica de las mujeres y del desarrollo tanto personal como social. El trabajo de cuidados, tanto el no remunerado realizado en los hogares como el remunerado -mayormente en condiciones de precariedad-, es un pilar de la reproducción económica que, no obstante, ha sido apropiado e invisibilizado por la dinámica económica, siendo asignado a las mujeres de forma desproporcionada, lo que impacta de manera negativa en su capacidad para insertarse en el mercado laboral en condiciones de igualdad, pero también para acceder a otros derechos y para desarrollar al máximo sus capacidades y su proyecto de vida.

Reconocer el cuidado en tanto trabajo, así como en su dimensión como un derecho humano, es una condición indispensable a evaluar para avanzar hacia un desarrollo inclusivo, democrático y sostenible que demanda el diseño de políticas públicas que reconozcan, redistribuyan y remuneren el cuidado, articuladas desde la corresponsabilidad entre el estado, el mercado, las comunidades y los hogares.

En síntesis, la justificación de esta investigación descansa en tres pilares interrelacionados. Primero, su relevancia académica, contribuyendo a los debates interdisciplinarios sobre la participación de las mujeres en la economía, los mecanismos para su autonomía económica y los cuidados como eje estructural del desarrollo; segundo, su trascendencia política, al adoptar una postura propositiva y situarse en el marco de los compromisos globales que México debe cumplir en las materias de igualdad y trabajo digno; y tercero, su compromiso social, permitiendo dar cuenta de los impactos cotidianos de la desigualdad en la vida de millones de mujeres y familias, y de la importancia estratégica de la participación de las mujeres en la economía, tanto a nivel de justicia social como para el desarrollo económico sostenible.

3. Objetivos

Con base en lo anteriormente expuesto, se han planteado los siguientes objetivos, que enmarcan las aspiraciones académicas, reflexivas y propositivas de la investigación.

Objetivo general

Analizar las condiciones estructurales, sociales, jurídicas y culturales que determinan la participación de las mujeres en la economía mexicana, con el propósito de proponer alternativas de política pública y de organización social que fortalezcan su autonomía económica y garanticen un desarrollo económico equitativo y sostenible.

Específicos

1. Examinar críticamente las desigualdades estructurales que limitan la inserción de las mujeres en el mercado laboral, determinando sus componentes culturales a fin de trascender a la formulación de nuevas prácticas y principios orientados a su modificación, especialmente en lo que corresponde a factores de discriminación, segmentación laboral, brecha salarial e informalidad.

2. Analizar el papel de los cuidados como eje central de la desigualdad económica, identificando su impacto en la autonomía de las mujeres, la división sexual del trabajo y la corresponsabilidad entre Estado, mercado y familias.

3. Evaluar los marcos normativos e institucionales -nacionales e internacionales- en materia de derechos laborales, igualdad de género y acceso a prestaciones sociales, destacando sus alcances y limitaciones para garantizar la equidad, así como los mecanismos mínimos para que el Estado mexicano pueda impulsar su cabal cumplimiento.

4. Proponer estrategias de transformación estructural que impulsen la participación plena de las mujeres en la economía, incluyendo políticas de cuidados,

formalización del trabajo, acceso a liderazgo empresarial y, particularmente, mecanismos de protección frente a vulnerabilidades específicas.

4. Planteamiento y delimitación del problema

De acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género (2024), elaborado por el Foro Económico Mundial, México se encuentra en el número 33 de 146 países. Esta buena posición; sin embargo, se matiza al revisar indicadores específicos, como el que corresponde a participación económica y oportunidades, donde descendemos hasta el número 109, desplomándose también los indicadores de brecha salarial, porcentaje de mujeres miembros de juntas directivas, empresas con propiedad mayoritariamente femenina y mujeres en puestos directivos superiores.

En 2020, el Banco Mundial presentó el informe "*La participación laboral de la mujer en México*", en él establece que los bajos niveles de participación laboral de las mujeres representan una grave pérdida de productividad para la economía mundial. En el caso de México, puntualiza este organismo internacional, si se incrementara la tasa de participación laboral de las mujeres en sólo 0.6 puntos porcentuales al año, se conseguiría un crecimiento económico de 0.4 por ciento anual; además, si las mujeres participaran a la misma tasa que los hombres, el ingreso per cápita del país sería 22% más alto, lo que se traduciría no sólo en crecimiento económico, sino en desarrollo social con visión de futuro y sostenibilidad.

Esta breve enunciación enmarca las pretensiones de este trabajo. La participación de las mujeres en la economía no es un asunto moral, de agenda o de coyuntura, sino una efectiva cuestión económica que contribuye notablemente a detonar el desarrollo, siendo imprescindible dejar de obviarla o marginarla de los análisis económicos y, más importante aún, de las acciones concretas de mejora regulatoria y de política pública en la materia.

En su contraparte, la desigualdad económica que enfrentan las mujeres constituye uno de los principales desafíos contemporáneos para la construcción de sociedades más justas, democráticas y sostenibles. Configurada como un entramado estructural, atravesado por factores históricos, culturales, institucionales y económicos que, en

conjunto, restringen las oportunidades de inserción y desarrollo pleno de las mujeres en el mercado laboral, la desigualdad de la que son víctimas las mujeres no es entonces algo natural o innato de las sociedades, siendo entonces posible reestructurar las condiciones y factores que la articulan, un compromiso que, a nivel legal, ha adoptado el Estado mexicano, incorporándolo a nivel constitucional específicamente en su artículo 4°.

La base de la desigualdad económica de las mujeres se encuentra en la división sexual del trabajo, que asigna a los hombres la esfera productiva, en tanto que limita a las mujeres a la esfera reproductiva, construyendo sobre esta diferencia una serie de roles y estereotipos que, sostenidos de forma histórica, se presumen como esencialmente naturales en lugar de socialmente construidos. Tal como lo señala Silvia Federici (2013), esta división asegura la reproducción de la fuerza de trabajo y, con ello, el sostenimiento del sistema capitalista y configura al trabajo doméstico y de cuidados como una actividad propia de las mujeres que, por tanto, se omite de las discusiones y estadísticas económicas, y se articula de origen como no remunerado y socialmente poco valorado, a pesar de ser constitutivo del funcionamiento de la economía capitalista.

En México, como en otros pocos países del mundo, se ha avanzado en la construcción de modelos estadísticos y econométricos que explican, especialmente, la dimensión económica del trabajo de cuidados, especialmente, a través de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares en México, una herramienta diseñada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística que también estima las implicaciones de este trabajo en su dimensión del tiempo que se invierte en su producción.

Ambas dimensiones se traducen en una carga para las mujeres que restringe la participación laboral de las mujeres, sus trayectorias profesionales, su permanencia en el trabajo y sus posibilidades de ascenso; además de servir como base para la justificación de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y económico por considerar que estas actividades que “les son inherentes” no son compatibles con la dinámica económica productiva, sino que, antes bien, se tratan de barreras que limitan

la productividad de las mujeres, poniendo en riesgo los beneficios de las empresas, una perspectiva errónea que, sin embargo, es ampliamente difundida, equistándose en el ecosistema laboral mexicano.

Otro factor central es la brecha laboral y salarial de género, que se aborda con detalle en capítulos subsecuentes, separándolo de la típica explicación que lo vincula con la falta de educación y capacitación de las mujeres, en aras de encontrar la causa estructural que la articula. De igual forma, en el apartado estadístico se ahonda en la segmentación laboral y lo que entendemos como feminización del trabajo que también tiene su origen en la división sexual del trabajo y que explica no únicamente por qué las mujeres se concentran en determinados sectores y se encuentran subrepresentadas en otros, sino cómo es que esto también reproduce la desigualdad estructural.

Un análisis de esta naturaleza, además, no puede obviar la revisión de la informalidad. En concordancia con los alcances y objetivos de esta investigación, se limita la construcción de la informalidad con base en lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo, única agencia tripartita de las Naciones Unidas -reúne a los gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados Miembros para la promoción de la justicia social y los derechos laborales- y el organismo internacional especializado en materia laboral cuyas resoluciones son fundamentales para el derecho internacional.

En este sentido, partimos de su acepción de “economía informal”, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, y que hace referencia a las actividades económicas que, en la legislación o en la práctica, están cubiertas por sistemas formales, pero de forma insuficiente o nula; incluyendo las relaciones laborales no reguladas o protegidas de forma legal, y que se amplía con lo dispuesto en la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2003, en la que se incorporó el concepto de “empleo informal”, que se encuentra en el sector informal, pero también en el formal y en el de los hogares, siendo su característica definitoria la falta de acceso a seguridad social. (OIT, 2019)

De esta forma, la informalidad en términos laborales es tan amplia que incluye, por supuesto, las actividades de subsistencia en el marco del desempleo -pero dentro de la legalidad-, tales como el comercio en la vía pública; los emprendimientos personales o familiares, incluso aquellos que transitaron hacia la formalidad respecto del pago de los impuestos asociados a sus operaciones comerciales, hasta las contrataciones en grandes empresas formales que, sin embargo, subcontratan personal, tienen esquemas laborales por destajo o mantienen a parte de su personal en franco subempleo.

Al respecto, destacamos la mención de la OIT, que ya desde su Informe "*Employment, incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*", publicado en 1972 y que se reconoce como el primero del marco internacional en adoptar una discusión seria y propositiva de la cuestión, aclara que, contrario a visiones punitivistas o viciosas de la informalidad, ésta en realidad se encuentra lejos de ser sólo marginalmente productiva y, de hecho, es económicamente eficiente y rentable, aunque de pequeña escala y limitada por tecnologías simples, poco capital y falta de vínculos con el sector formal. (OIT, 1972) Económicamente útil, la informalidad es un rasgo distintivo del mercado laboral mexicano que, no obstante, se traduce en falta de acceso a seguridad social, prestaciones, derechos laborales básicos y estabilidad, afectando de manera desproporcionada a las mujeres.

Es esta la razón fundamental que orienta la preocupación respecto a la formulación de alternativas que faciliten a las mujeres que se encuentran en la informalidad el salir de ese estado y transitar a la formalidad, colaborando proactivamente con la economía nacional desde este estado deseable tanto legal como política y socialmente y, sobre todo, como el único capaz de dotarles de los derechos y la estabilidad laboral que les permitirán alcanzar eventualmente la autonomía económica y, consecuentemente, encontrar rutas para la salida de la pobreza y la violencia.

Los roles y estereotipos de género siguen siendo mediadores fundamentales de la relación entre las mujeres y el trabajo pues, como explica Virginia García Beaudoix

(2017), no toman en cuenta la influencia de variables como la historia, la cultura y el aprendizaje social, limitando sus vidas a esas nociones que indican, entre otras, que las mujeres deben priorizar la familia sobre la carrera profesional, o que no son aptas para áreas técnicas, financieras o directivas. Como es previsible, esto perpetúa la desigualdad al traducirse en la práctica en formas de discriminación y desigualdad específicas, como el techo de cristal, que se refiere a los límites invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección.

Hemos establecido que las mujeres son diferentes a los hombres, y son también distintas entre ellas de manera sectorial en función de características y contextos específicos que las sitúan en una condición de mayor vulnerabilidad de manera temporal o permanente. Así, no todas las mujeres enfrentan la desigualdad económica de la misma manera. La interseccionalidad, concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989), es una herramienta permite analizar cómo se entrecruza el ser mujer con esas otras características y contextos. Desarrollado originalmente para tratar el caso específico de las mujeres afrodescendientes, su uso se ha extendido para el análisis de la configuración de desventajas múltiples asociadas a la clase social, la etnicidad, la edad, la discapacidad y la ubicación territorial, entre otras.

La revisión de estas condiciones diferenciadas, por más somera que sea, es fundamental para la plena comprensión del fenómeno que nos ocupa, toda vez que las propuestas planteadas, así como no pueden responder a un identitario masculino que oculte las diferencias de las mujeres en las políticas creadas desde la generalización, tampoco pueden atender a la idea inexistente de una mujer como entidad o concepto uniforme, puesto que esto desdibuja las vicisitudes de sectores específicos que son sometidas de forma distinta a la desigualdad, y que también cuentan con herramientas diferenciadas para enfrentarla.

Finalmente, por lo que respecta a la delimitación espacial y temporal, la presente investigación se sitúa en el contexto mexicano contemporáneo, tomando como marco temporal el periodo comprendido entre los primeros años del siglo XXI. Este recorte

responde a dos razones principales: por un lado, las transformaciones sociales que se han consolidado en las últimas dos décadas, vinculadas a la digitalización de la economía y la emergencia de nuevas formas de empleo precario; y, por otro lado, a que es en este mismo periodo cuando el Estado mexicano ha comenzado a adoptar con mayor interés reformas asociadas a las especificidades de las mujeres, resultado de la relevancia que el asunto ha adquirido a nivel internacional, lo que indica cómo las desigualdades de género están insertas en dinámicas globales amplias.

El recorte temporal también se justifica a partir de la emergencia eventos coyunturales que marcaron de manera decisiva la posición de las mujeres en la economía mexicana, tales como la crisis financiera internacional de 2008, que acentuó la precarización laboral; la reforma laboral mexicana de 2012, que flexibilizó las condiciones de contratación y tuvo impactos diferenciados por género; la pandemia por COVID-19, que no sólo incrementó la carga de cuidados sobre las mujeres, sino que produjo retrocesos significativos en su participación en el mercado laboral; y la reciente incorporación de los cuidados en una doble dimensión de trabajo y de derecho humano, tanto en el derecho internacional como en la agenda de gobierno.

Ahora bien, la investigación centra su mirada en el ámbito nacional, pero también dialoga con marcos comparativos internacionales, especialmente en lo que corresponde a la adopción del marco de la economía violeta; además de que no es posible abordar la cuestión sin reconocer que México forma parte de una dinámica global en la que son los organismos multilaterales los que están impulsando agendas de trabajo decente, igualdad salarial, sistemas de cuidados y eliminación de la violencia contra las mujeres.

5. Marco teórico y conceptual de referencia

Como se ha anticipado, el análisis de la participación de las mujeres en la economía mexicana no puede limitarse a la mera descripción estadística de su presencia en el mercado laboral; por el contrario, requiere de un andamiaje conceptual capaz de problematizar las estructuras históricas, sociales, culturales y sistemáticas que han determinado el lugar subordinado de las mujeres en la organización social del trabajo y, por consiguiente, en la economía. El presente capítulo constituye un esfuerzo por construir un marco teórico y conceptual desde el cual sea posible interpretarlo, haciendo visibles tanto las dinámicas de exclusión como las posibilidades de transformación.

Para organizar esta discusión, el marco teórico se articula en tres grandes ejes, la categoría de trabajo decente, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, que constituye no sólo un horizonte normativo de índole internacional, sino un derecho humano que, por su trascendencia, es fundamental para el acceso a otros derechos, por lo que se configura como un elemento estratégico de la presente propuesta.

En segundo término, la economía violeta, inserta en el debate de las llamadas “economías de colores”, que busca visibilizar la contribución y las demandas de determinados sectores y actores en la economía. En este sentido, damos un paso extra al reconocer la economía violeta no como una esfera independiente de las demás, sino como una línea transversal que fortalece al resto de las economías y que, consecuentemente, permite la atención de las brechas de género en todos los espacios de manera sostenida y articulada, en lugar de seguir promoviendo un esquema de atención reactiva de la igualdad.

En este apartado se rescatan también los principales conceptos presentes en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, norma ecuatoriana con vigencia desde el año 2023 que ejemplifica la aprehensión de este marco conceptual y su aplicación en el orden nacional, siendo base de un ejercicio comparativo.

En tercer término, se discute el derecho al cuidado, que problematiza la organización social de la reproducción y su impacto en la autonomía económica de las mujeres. Se presta especial atención a las dimensiones de valor y de tiempo, que han sido trabajadas por fuentes oficiales. Los cuidados, recientemente reconocidos como un derecho, precisan de un marco robusto de atención y son parte medular del presente abordaje en dos sentidos, primero, porque se articulan como una fuente primordial de las dinámicas de violencia, discriminación, brechas y desigualdad; y segundo, porque su relevancia ha trascendido el debate académico, insertándose en la agenda de gobierno, materializándose en prominentes discusiones, nuevas legislaciones y la creación de organismos especializados con miras a la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados que, no obstante, aún se percibe lejano y, en tanto, constituye una importante área de oportunidad.

Estos apartados no están aislados; sin dimensiones interdependientes que, en su conjunto, ofrecen una perspectiva integral para el análisis de la participación económica de las mujeres, ofreciendo una lectura crítica, integral e interseccional, con el propósito de sentar las bases para el diseño de políticas públicas que fortalezcan la justicia social y la igualdad de género.

5.1 Trabajo decente

El concepto de trabajo decente constituye un referente normativo indispensable, pero también un campo de disputa: ¿qué significa realmente “decente” en contextos donde la precarización está normalizada? ¿Cómo se traduce este horizonte para las mujeres, quienes además enfrentan barreras de discriminación y violencia?

El concepto de “trabajo decente” fue introducido por la OIT en 1999 y, desde entonces, se ha convertido en un principio rector para las políticas laborales internacionales. En el informe “*Las mujeres, el género y la economía informal: Evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro”*, de la Organización Internacional del Trabajo

(2008), se explica que está compuesto por cuatro pilares: el empleo productivo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

A partir de esta primera concepción, se han abierto importantes discusiones respecto de los límites y alcances del concepto, especialmente desde la psicología, donde prima el abordaje de las percepciones individuales en su impacto en el ecosistema productivo, destacando la creación de la Escala de Trabajo Decente -DWS, por sus siglas en inglés- que contempla una escala de 15 ítems con 5 factores/subescalas correspondientes a 5 componentes del trabajo decente: condiciones de trabajo seguras física e interpersonalmente; acceso a atención médica; compensación adecuada; horas que permitan tiempo libre y descanso, y valores organizacionales que complementen los valores familiares y sociales. (Duffy et al, 2017)

Para las mujeres, acceder al trabajo decente es una meta particularmente compleja debido a factores como la segregación ocupacional, la brecha salarial, la persistencia de la informalidad y, especialmente, el trabajo de cuidados. Esta consideración, que se seguirá refinando en el apartado 5.3, convierte al trabajo decente en un terreno de disputa, es decir, no basta con aspirar a empleos formales, sino que se requiere cuestionar la propia organización social del trabajo y la división sexual que la sustenta.

Uno de los obstáculos centrales radica en el acceso desigual al empleo formal y la brecha salarial que, típicamente, se reporta como un efecto de la falta de formación profesional y capacitación para el trabajo de las mujeres; sin embargo, como se aborda en el apartado estadístico, en este siglo la evidencia empírica no demuestra correlación alguna en ese sentido, por lo que se hace imprescindible buscar otras fuentes estructurales de la problemática, la primera, la feminización del trabajo, la segunda, la sobrecarga de cuidados con la consecuente falta de políticas de conciliación y la persistencia de roles de género.

El derecho al trabajo digno, que no se limita a “tener trabajo”, sino a las condiciones bajo las cuales éste se ejerce es una categoría necesaria en las explicaciones sobre la ausencia de seguridad social, el riesgo de despido arbitrario, las limitaciones para el

ejercicio de otros derechos sociales, la precarización laboral y la feminización de la pobreza que reflejan un mecanismo devaluador del trabajo productivo femenino.

Esta situación, además, se vincula directamente con la pobreza multidimensional: las mujeres que perciben menores ingresos enfrentan mayor inseguridad alimentaria, limitaciones en el acceso a vivienda y menor capacidad de ahorro para el retiro; y también con la falta de posibilidades de las mujeres de realizar sus proyectos vitales y ejercer en plenitud sus derechos, en términos de la propuesta teórica de Amartya Sen (2009), quien desarrolla el enfoque de las capacidades como alternativa al paradigma del progreso, donde la ventaja de una persona en términos de oportunidades se considera menor que la de otra en la medida en que tiene menos capacidad para lograr aquellas cosas que valora, adquiriendo la libertad una dimensión asociada con las capacidades individuales para hacer o ser aquello que subjetivamente valor, sin menoscabo de que termine eligiendo no usar las oportunidades que le son dadas.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, destina un Objetivo del Desarrollo Sostenible a esta cuestión. El Objetivo 8, busca “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (CEPAL, 2025) e incluye entre sus metas la igualdad salarial -meta 8.5: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente con igualdad de remuneraciones-, la reducción de la proporción de jóvenes que no están ni empleados ni estudiando - meta 8.6-, la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguro y sin riesgos -8.8-, el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones financieras para ampliar el acceso a los servicios financieros y de seguros.

Rai, Brown y Ruwanpura (2019), en una revisión de este objetivo a la luz de los desafíos del género, señalan que las metas del ODS 8 a veces se contradicen y entran en conflicto y, además, que el ODS 8 es incompatible con el 5, dedicado específicamente a la igualdad de género, sosteniendo que la Agenda es en sí misma de una naturaleza fragmentada incapaz de abordar las conexiones estructurales y sistemáticas que la sustentan. Adicionalmente, destacan que las trabajadoras se han incorporado a la

economía global sin redistribuir los roles de género dentro de sus hogares, lo que genera una sobrecarga de trabajo que se ha conceptualizado como “segunda jornada laboral” que no sólo no está contenida en el ODS 8, sino que, de hecho, su omisión es pieza clave para la articulación del Objetivo.

Los aportes de estos autores nos permiten anticipar una discusión más amplia que se ha venido introduciendo de manera sostenida en la vinculación entre ambos paradigmas teóricos, el trabajo decente y el trabajo de cuidados.

5.2 Economía violeta

La economía de colores es un enfoque conceptual que busca diferenciar actividades, objetivos, estrategias y actores económicos, asignándoles un color de manera simbólica y, aunque cada color evoca a una serie de retos específicos, la propuesta general al respecto orienta como líneas transversales la sostenibilidad, la transformación tecnológica y la equidad. (Estrada et al, 2025a, Estrada et al, 2025b)

De esta forma, y con base en la propuesta de Estada (2025a, 2025b) se presentan ocho esferas plenamente diferenciadas:

1. Azul, referida al uso sustentable de los ecosistemas marinos. Vinculada con el uso responsable de los recursos oceánicos, la pesca, las energías marinas y el desarrollo de tecnología a estos procesos asociada.

2. Amarillo, sobre la eficiencia tecnológica. Centrada en la innovación, la digitalización y la automatización.

3. Naranja, para la promoción de la creatividad y las industrias culturales. Concentrada en el arte, diseño, medios e industrias creativas.

4. Verde, de la sostenibilidad ambiental. Refiere a los límites planetarios vinculados con el cambio climático, la emisión de gases de efecto invernadero, la protección de la biodiversidad, entre otros.

5. Plata, del envejecimiento poblacional. Enfocada en productos y servicios para la inclusión y la mejora de la vida de los adultos mayores.

6. Rojo, para el consumo responsable. Basada en formas de economía circular y responsabilidad social

7. Gris, para el sector informal. Reconociendo la importancia económica de la informalidad y el autoempleo.

8. Púrpura, de la diversidad cultural y social. Para la promoción de la inclusión, el respeto a la diversidad y las políticas sociales.

A fin de abrevar, se sintetiza la propuesta en la Imagen 1.

Imagen 1. Economía de colores

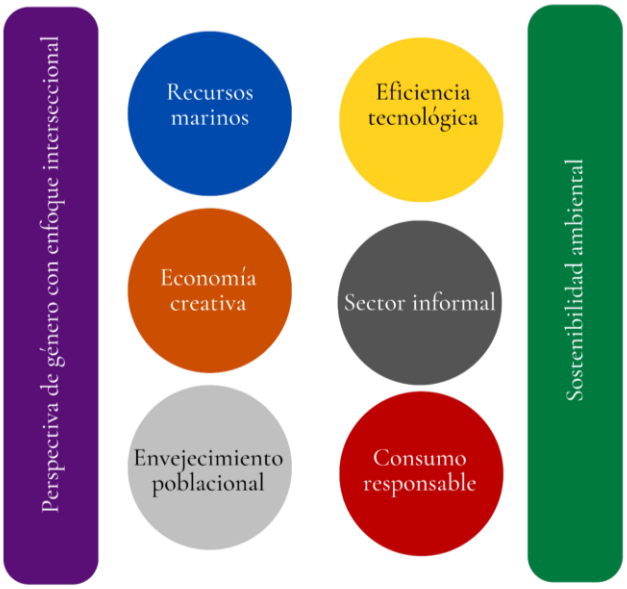


Elaboración propia.

Como puede apreciarse, en buena medida la sostenibilidad se estructura como una línea transversal de la propuesta. Como aporte adicional, se postula que la perspectiva de género debe ser adoptada pues atraviesa todos los sectores y, por tanto, las políticas de igualdad no pueden confinarse a un ámbito particular. En este sentido, sustituyendo el esquema anterior, se propone en la Imagen 2; esto, en congruencia con la mirada crítica que se ha abierto, también permite que, en lugar de tener una esfera separada, se puedan evaluar con seriedad las desigualdades estructurales de las mujeres, de manera tal que puedan atenderse y corregirse como condición *sine qua non* de su desarrollo, lo que no sólo permitiría focalizar esfuerzos, sino que evita la fragmentación que se ha

comentado persiste en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, promoviendo un marco armónico de desarrollo.

Imagen 2. Reformulación de la economía de colores



Elaboración propia.

Con esta antesala, transitamos hacia la propuesta de la economía violeta, un enfoque emergente que promueve la distribución justa de la riqueza, el bienestar social y la equidad, contrarrestando modelos ortodoxos de concentración de riqueza, centrándose en la inclusión social, la diversidad cultural y la igualdad de género (Ilkkaracan, 2016), al tiempo que fomenta la integración de políticas públicas, empresariales y académicas para crear entornos más justos y sostenibles. (Estrada et al 2025a, Estrada et al 2025b)

La última puntualización de las líneas previas es pieza clave de la adopción de un marco afín en las economías nacionales, ya sea en los términos originales, o en los términos de la propuesta aquí esbozada. El primer país en adoptarlo como marco regulatorio es Ecuador, que en 2023 expidió la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, pero

que desde antes había integrado ya a su constitución principios de economía social y solidaria en el 2008, a partir del paradigma del Buen Vivir, lo que corresponde al antecedente legal más importante para la implementación de políticas inclusivas y de equidad. (Villalba, 2020)

Esta innovación jurídica enfatiza en las responsabilidades del Estado para fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población a potenciar a las mujeres en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, especialmente a través de acciones afirmativas y la reducción de barreras institucionales tanto en el sector público como en el privado. (Asamblea Nacional, 2023, Moncayo 2023)

La Ley destaca por su interseccionalidad, reconociendo la siguiente diversidad de perfiles y sectores: víctimas de violencia, en situación de vulnerabilidad, pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades reconocidos por el Estado; sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal; así como por los principios con los que se rige: igualdad y no discriminación, transversalidad de la perspectiva de género, progresividad, autonomía, monitoreo, evaluación, interseccionalidad, igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres y derechos de las mujeres en toda su diversidad. (Asamblea Nacional, 2023)

Finalmente, se destaca por la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y el sector privado, a quienes establece una serie de obligaciones que abordar eficientemente los principales problemas que se han identificado hasta el momento en la presente investigación, desde la persistencia de roles y estereotipos de género, la brecha salarial, la discriminación y los incentivos, hasta algunas otras que se han tocado de soslayo, como el combate al acoso sexual en el trabajo y reformas al régimen tributario interno. (Asamblea Nacional, 2023, Moncayo 2023)

A pesar de lo reciente de su entrada en vigor, la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta de Ecuador se constituye hoy como un marco referente de avanzada que no puede obviarse en una discusión de esta materia.

Para el caso mexicano, un abordaje desde la economía violeta, debe incluir al menos tres elementos centrales: reconocimiento del aporte económico de las mujeres, no sólo en el trabajo remunerado, sino también en el no remunerado: transformación de la estructura productiva, modificando las normas y prácticas del mercado laboral que perpetúan la segregación y la discriminación; e implementación de políticas desde la corresponsabilidad en los cuidados hasta incentivos fiscales para empresas que promuevan igualdad.

Si bien algunas iniciativas han intentado materializar este enfoque, por ejemplo, programas de apoyo a emprendedoras, o la propuesta legislativa de un Sistema Nacional de Cuidados; en muchos casos prevalece una visión instrumental que reduce la participación de las mujeres a agentes sólo de la economía familiar, dejando de lado su potencial detonador del crecimiento económico y, consecuentemente, desatendiendo también otras cuestiones de fondo como la redistribución del poder y la justicia social.

5.3 Derecho al cuidado

El cuidado constituye uno de los temas más relevantes en la economía contemporánea. Corresponde al conjunto de actividades que permiten la reproducción cotidiana y generacional de la vida, abarcando desde el cuidado de niñas y niños hasta el de personas mayores, enfermas o con discapacidad. Como se ha teorizado desde la economía feminista de la década de los 70, sin cuidado no hay fuerza de trabajo disponible, ni reproducción social posible.

Estas formulaciones, que nacen como respuesta a la omisión del trabajo reproductivo de las mujeres tanto en la economía política clásica como en la economía neoclásica, resulta especialmente pertinente por la originalidad de sus planteamientos, que colocan

a las mujeres en el centro del análisis, como por la comprobación empírica de sus alcances. Silvia Federici (2013) y Cristina Carrasco (2001) sintetizan esta tensión al señalar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no elimina la carga del trabajo doméstico, antes bien, configura dos jornadas laborales, naturalizadas como propias de las mujeres, infravaloradas y, en muchos casos mal remuneradas o directamente no remuneradas. Esta afirmación conserva plena vigencia, pues, como reconocen incluso organismos internacionales como el Banco Mundial (2020), la principal barrera a la participación económica de las mujeres sigue siendo la asignación desproporcionada de las tareas del hogar y del cuidado.

Para Federici, el trabajo no remunerado constituye la base de la reproducción de la vida en sus dimensiones individual, social y económica, abarcando mucho más que las tareas domésticas para extenderse a la crianza y al conjunto de cuidados. Sin embargo, su carácter impago lo invisibiliza y lo excluye de los indicadores macroeconómicos como el PIB o el PNB, pese a su papel fundamental en el sostenimiento del sistema económico. Esta invisibilización responde a dos razones centrales: una político-histórica, relacionada con la desvalorización de las tareas vinculadas a la sostenibilidad de la vida -en contraste con el reconocimiento social de las actividades públicas, tradicionalmente masculinas-, y otra económica, dado que los sistemas productivos dependen de la esfera doméstica para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y la subsistencia familiar, desplazando así los costos hacia las mujeres. (Carrasco, 2001; Federici, 2013).

El trabajo no remunerado y los cuidados son sus categorías centrales que han trascendido los círculos académicos y activistas para insertarse en las agendas públicas y de gobierno. La relevancia de estas discusiones se refleja, por ejemplo, en el reciente reconocimiento del derecho autónomo al cuidado por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025), definiéndolo como una necesidad universal que incluye tres dimensiones: el derecho a recibir cuidados, el derecho a cuidar y el derecho al autocuidado; obligando a los Estados miembros a garantizar este derecho mediante políticas públicas y marcos legislativos adecuados.

Carrasco (2006) y Federici (2013) advierten que la división sexual del trabajo continúa justificando la obligación “natural” de las mujeres como madres y esposas, lo que en muchos casos se plantea como incompatible con el empleo remunerado o normaliza la oferta y la aceptación de bajos salarios. De igual manera, señalan que la feminización del trabajo puede leerse como una traslación del trabajo doméstico no remunerado hacia un trabajo doméstico asalariado dentro del mercado laboral, lo cual perpetúa las desigualdades.

El ejemplo típico que ilustra la cuestión corresponde a las personas trabajadoras del hogar -quienes en su mayoría son mujeres mujeres precarizadas-, quienes lucharon durante décadas por el reconocimiento de sus derechos laborales, logrando en 2019 que el Estado mexicano ratificara el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y que, seis años después, sigue sin implementarse en sus términos, lo que ejemplifica las contradicciones entre el discurso del trabajo decente y su concreción en la vida cotidiana de las mujeres.

En América Latina, el debate ha avanzado hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados. En el 2015, Uruguay se convirtió en el primer país latinoamericano con un Sistema Nacional Integrado de Cuidados que busca articular servicios públicos, privados y comunitarios para redistribuir responsabilidades. En los últimos años, otros países de América Latina han aprobado leyes específicas que buscan consolidar sistemas de cuidado integrales, con el fin de redistribuir responsabilidades históricamente depositadas en las mujeres y garantizar este derecho como una obligación estatal. Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Panamá y Venezuela ya tienen leyes específicas sobre sistemas y políticas de cuidado, y en México “el derecho humano al cuidado fue reconocido jurídicamente a nivel subnacional en 2017 dentro del texto de la Constitución Política de la Ciudad de México” *(SCJN, 2025).* Así mismo, desde marzo del 2025, el Estado de México se sumó en las acciones legislativas alrededor del tema de cuidados, mediante una reforma a su Constitución Estatal “para reconocer el derecho de las personas al cuidado digno, crear el Sistema Estatal de Cuidados y coordinar la prestación

de servicios públicos universales y de calidad en esta materia". (Poder Legislativo del Estado de México, 2025)

Un detalle importante que merece la pena observar es que la mayor parte de estas leyes, han comenzado a ver la luz hasta apenas este último quinquenio. Y por supuesto que es un triunfo que por fin los Estados comiencen a reconocer que sin cuidados no hay desarrollo posible. Sin embargo, esta constatación es fundamental, porque las desigualdades económicas alrededor del trabajo reproductivo no afectan únicamente a las mujeres, sino que ralentizan al sistema en su conjunto.

La centralidad del cuidado en el análisis económico es un asunto de justicia de género, tanto como una cuestión de sostenibilidad social. En México, la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT, 2019) muestra que las mujeres dedican en promedio 39 horas semanales al trabajo no remunerado de cuidados, mientras que los hombres destinan 15. Por otra parte, de acuerdo con la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México (2024), el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados reportó un monto de 8.4 billones de pesos, lo que equivale a 26.3 % del Producto Interno Bruto (PIB) del total de la economía; para contrastar, esto equivale al 26.3 % del total de la economía, cifra superior a las de actividades económicas como la industria manufacturera y el comercio, con 20.3% y 18.% respectivamente.

De ese monto, las mujeres contribuyeron con 71.5 % y los hombres, con 28.5 por ciento, e indica que, en promedio, las mujeres aportaron a su hogar el equivalente a 86,971 pesos anuales en este concepto. Atendiendo al criterio de interseccionalidad, el valor económico promedio anual sufre importantes variaciones, por ejemplo, en los casos en los que la mujer reportó estar casada, su aportación promedio ascendió a 107,949 pesos; las jefas de hogar realizaron en promedio 85,607 pesos; las mujeres indígenas 96,141 pesos, y las que viven en hogares con presencia de menores de 6 años aportaron, en promedio,112,889 pesos. En la dimensión del tiempo, considerando sólo las labores

domésticas y de cuidado, las mujeres destinan a la semana un total de 63.7 horas, en tanto que los hombres sólo 27.9. (CSTNRHM, 2024)

Como hemos podido abordar, un aspecto central en la discusión del trabajo digno para las mujeres es la relación con el cuidado, pues la imposibilidad de conciliar responsabilidades laborales y familiares constituye uno de los principales motivos de abandono o inactividad laboral femenina. Además, con mirada interseccional, las mujeres indígenas, rurales y migrantes son más propensas a enfrentar condiciones de trabajo especialmente precarias: baja remuneración, ausencia de contratos, discriminación étnica y violencia estructural.

De igual forma, las mujeres jóvenes se enfrentan también a una situación crítica: altas tasas de desempleo y sobreexplotación en empleos precarios. Por otra parte, las mujeres con discapacidad y adultas mayores encuentran múltiples barreras de accesibilidad física y social para acceder a empleos dignos. En todos los casos, se refuerza la exclusión económica, por tanto, cualquier política orientada a fortalecer la autonomía económica de las mujeres debe colocar el cuidado, no como un tema periférico, sino como eje estructural de la organización social y económica.

6. Formulación de hipótesis

Se plantea como hipótesis general que la persistencia de las desigualdades económicas que enfrentan las mujeres en México no responde únicamente a diferencias individuales de capacidades o decisiones, sino a un entramado estructural de factores sociales, culturales, políticos y económicos que limitan su participación plena en el mercado laboral. Los cuales, pueden ser atendidos a través de diversas iniciativas de ley que se presenten en las entidades federativas sobre ciertos puntos en específico.

Como hipótesis específicas:

1. La implementación de políticas de corresponsabilidad social, estatal y empresarial, y el fortalecimiento de los marcos normativos con perspectiva de género constituyen condiciones necesarias para avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres y garantizar su derecho al trabajo digno.

2. La brecha salarial de género y la segmentación laboral no se explican por niveles educativos o experiencia laboral, sino por prácticas discriminatorias, por la asignación de roles de género tradicionales y por la limitada participación de mujeres en sectores estratégicos y en posiciones de liderazgo empresarial.

3. Las mujeres en situación de vulnerabilidad enfrentan una doble exclusión en el mercado laboral, donde confluyen las desigualdades de género con las socioeconómicas, lo que refuerza la feminización de la pobreza.

4. La implementación de políticas públicas con enfoque de género y derechos humanos, incluyendo incentivos empresariales, estrategias de formalización del trabajo femenino, capacitación tecnológica y financiera, y mecanismos efectivos de protección laboral, incrementaría de manera significativa la participación de las mujeres en la economía nacional, reduciendo brechas estructurales y fortaleciendo el desarrollo social.

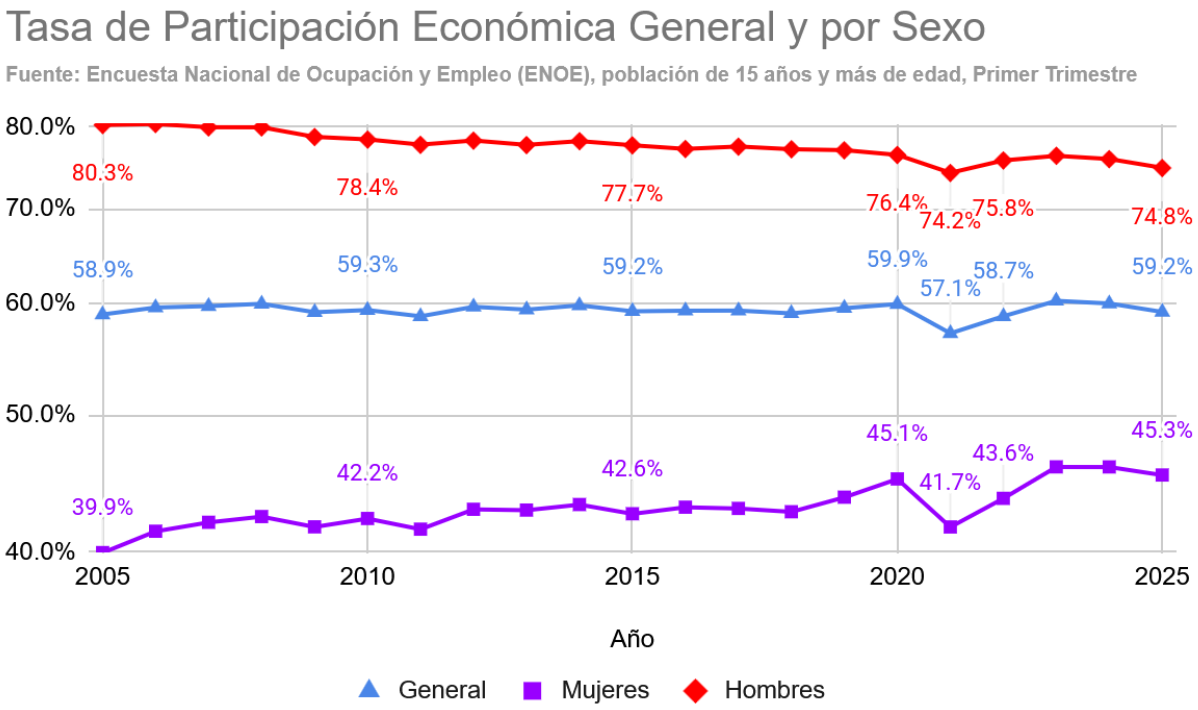
5.

7. Análisis de la evidencia empírica de la investigación

Si bien, la presente investigación no se conforma por evidencia empírica propia (es decir, que haya realizado la autoría de la misma), sino que es un análisis documental, de tal análisis documental se recogen datos empíricos derivados de encuestas, entrevistas, y demás reportes que permiten recoger evidencia cuantitativa, claro está, especificando las fuentes de cada dato que se plasme a efecto de evitar incurrir en aspectos de falta de ética en la investigación. Para ello, se hace referencia en cada una de las citas correspondientes a las fuentes de las que provienen los datos estadísticos y cantidades que se mencionan.

7.1. Estadísticos sobre la participación de las mujeres en la economía mexicana

El análisis de la tasa de participación económica general, y su desagregación por sexo, revela una dinámica compleja y una persistente brecha de género en el mercado laboral. A lo largo del tiempo, la participación masculina se ha mantenido consistentemente alta, fluctuando entre el 74.2% y el 80.3%, mientras que la participación femenina ha permanecido en un rango significativamente menor, entre el 39.9% y el 45.3%. Esta disparidad subraya los desafíos estructurales que enfrenta la igualdad de oportunidades en el país.



La tasa de participación económica general, que se ha movido en un rango más estrecho (57.1% a 59.9%), actúa como un indicador agregado influenciado de manera desproporcionada por la mayor tasa masculina. Un análisis detallado de la correlación temporal entre estas variables, vislumbra que los cambios en la tasa general son un reflejo directo de las tendencias combinadas de ambos géneros.

Un incremento sostenido en la participación femenina, incluso si la masculina se mantiene estable, tiende a elevar la tasa general, demostrando la interdependencia y el efecto combinado de las tendencias individuales en el panorama económico global.

El análisis de la población ocupada en México entre 2005 y 2025 revela la existencia de brechas de género estructurales, manifestadas a través de una persistente brecha salarial y una marcada segmentación de la jornada laboral. Estos fenómenos, interpretados a la luz del marco conceptual de la "Economía Violeta", no solo reflejan una disparidad en los resultados económicos, sino que también evidencian las barreras sistémicas que las mujeres enfrentan para su pleno desarrollo profesional.

Tabla 1. Segmentación de nivel de ingresos por sexo					
Año	**2005**	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**
Hasta un salario mínimo (Mujeres)	49.6%	52.5%	53.5%	52.9%	48.5%
Hasta un salario mínimo (Hombres)	50.4%	47.5%	46.5%	47.1%	51.5%
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos (Mujeres)	40.2%	43.4%	42.8%	37.5%	34.4%
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos (Hombres)	59.8%	56.6%	57.2%	62.5%	65.6%
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos (Mujeres)	30.3%	30.6%	31.2%	30.4%	30.1%
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos (Hombres)	69.7%	69.4%	68.8%	69.6%	69.9%
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos (Mujeres)	27.2%	29.6%	28.1%	31.3%	30.6%
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos (Hombres)	72.8%	70.4%	71.9%	68.7%	69.4%
Más de 5 salarios mínimos (Mujeres)	26.6%	27.7%	29.7%	27.0%	27.9%
Más de 5 salarios mínimos (Hombres)	73.4%	72.3%	70.3%	73.0%	72.1%
No recibe ingresos (Mujeres)	41.8%	44.8%	41.2%	47.0%	45.8%
No recibe ingresos (Hombres)	58.2%	55.2%	58.8%	53.0%	54.2%
No especificado (Mujeres)	31.4%	34.1%	36.2%	37.0%	37.8%
No especificado (Hombres)	68.6%	65.9%	63.8%	63.0%	62.2%
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre					

Esta brecha solía explicarse en su correlación con la educación, pues es cierto que, hasta antes del cambio de siglo, las mujeres en el mundo, y en México en particular, también se encontraban con serias dificultades para el ejercicio de este derecho; sin embargo, gracias a las políticas orientadas a facilitar a niñas y mujeres el acceso a la educación básica y superior, esta correlación se ha diluido.

De hecho, con base en la nota para México del informe “Education at a Glance 2024”, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en casi todas las mediciones disponibles, las niñas y las mujeres obtienen mejores resultados educativos que los niños y los hombres; sin embargo, este panorama se invierte cuando entran al mercado laboral. Las mujeres de 25 a 34 años tienen más probabilidades de contar con un título universitario, pero menos probabilidades de estar empleadas.

En México, solo el 47% de las mujeres jóvenes con un logro educativo inferior al nivel de secundaria superior están empleadas, mientras que la proporción correspondiente para los hombres jóvenes es del 91%, una brecha alarmante si se considera que el promedio de los países miembro de la OCDE se sitúa en 47% y 72%, respectivamente. En contraste, el 78% de las mujeres jóvenes con una calificación universitaria están empleadas, mientras que la proporción correspondiente para los hombres jóvenes es del 89% -los promedios correspondientes de la OCDE son 84% y 90%-. Sin embargo, el título universitario no ayuda a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres pues las mujeres jóvenes con un título universitario ganan en México el 81% del salario de sus pares, una cifra que no dista del promedio de los países miembros, que se ubica en el 83%. La brecha, sin embargo, se amplía en el caso de mujeres con menor educación, llegando hasta el 73% en nuestro país. (OCDE, 2024).

Profundizando, como se aprecia en la tabla 1, elaborada con datos de la última presentación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la estructura de ingresos exhibe una pirámide de desigualdad que ilustra con claridad la persistencia del techo de cristal. Mientras en los niveles salariales más bajos la participación de género

es cercana a la paridad, a medida que los ingresos aumentan, la presencia masculina se vuelve abrumadoramente mayoritaria, superando el 70% en los rangos de más de cinco salarios mínimos.

Esta subrepresentación femenina en los puestos de mayor remuneración constituye una vulneración al principio de "a trabajo de igual valor, igual remuneración", un derecho consagrado en instrumentos internacionales como el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México y recientemente introducido a nuestro marco legal.

Simultáneamente, los datos de la jornada laboral exponen una segmentación del tiempo de trabajo que se correlaciona directamente con la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado. Las mujeres predominan de manera consistente en las jornadas parciales, representando más del 60% de quienes laboran menos de 15 horas semanales y convirtiéndose en mayoría en el tramo de 15 a 34 horas. En contraposición, los hombres constituyen más de dos tercios de la fuerza laboral en jornadas completas y extendidas. Esta dinámica es un reflejo cuantitativo de la "doble jornada", un fenómeno donde las mujeres dedican una cantidad desproporcionada de tiempo al trabajo no remunerado del hogar y de cuidados.

Tabla 2. Duración de la jornada de trabajo por sexo

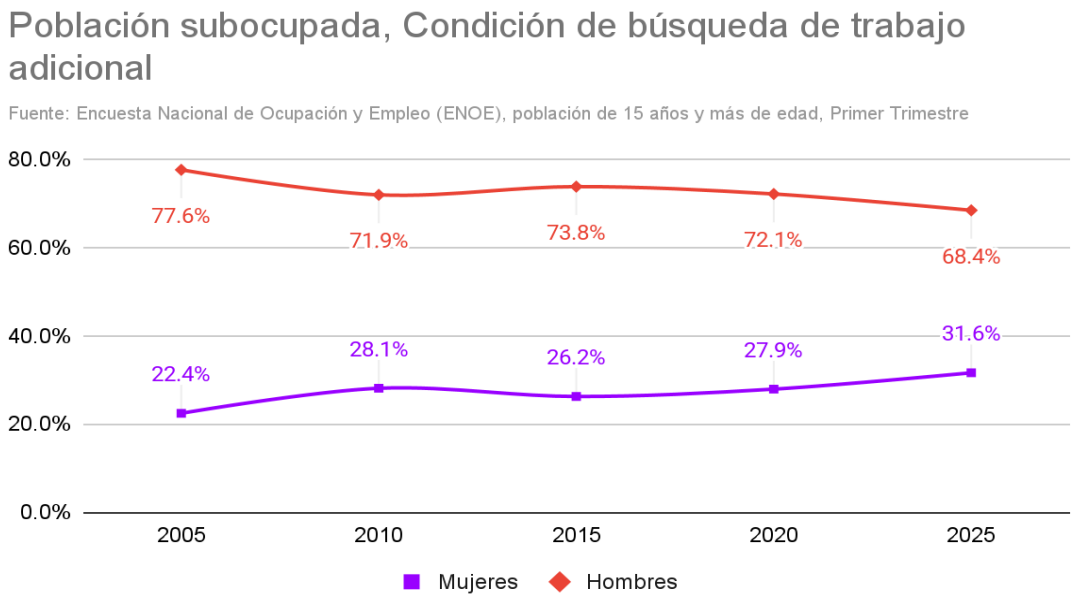
Año	2005	2010	2015	2020	2025
Ausentes temporales con vínculo laboral (Mujeres)	40.9%	40.7%	40.7%	46.2%	48.8%
Ausentes temporales con vínculo laboral (Hombres)	59.1%	59.3%	59.3%	53.8%	51.2%
Menos de 15 horas (Mujeres)	60.7%	62.3%	62.3%	65.9%	64.2%
Menos de 15 horas (Hombres)	39.3%	37.7%	37.7%	34.1%	35.8%
De 15 a 34 horas (Mujeres)	48.6%	49.8%	50.8%	52.7%	52.4%
De 15 a 34 horas (Hombres)	51.4%	50.2%	49.2%	47.3%	47.6%
De 35 a 48 horas (Mujeres)	33.6%	36.7%	36.8%	38.2%	39.4%
De 35 a 48 horas (Hombres)	66.4%	63.3%	63.2%	61.8%	60.6%
Más de 48 horas (Mujeres)	24.6%	24.8%	25.5%	27.0%	28.2%
Más de 48 horas (Hombres)	75.4%	75.2%	74.5%	73.0%	71.8%
No especificado (Mujeres)	24.8%	28.2%	27.4%	26.6%	29.4%
No especificado (Hombres)	75.2%	71.8%	72.6%	73.4%	70.6%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre

La necesidad de compatibilizar estas responsabilidades con el empleo remunerado restringe su disponibilidad para jornadas completas, impactando también de forma negativa en sus ingresos, haciendo necesaria y urgente el establecimiento de políticas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En este contexto, el dato sobre "ausentes temporales con vínculo laboral" cobra una relevancia particular, pues actúa como un indicador de las interrupciones forzadas en la trayectoria profesional de las mujeres. Las causas de este ausentismo suelen estar ligadas a las mismas barreras estructurales: desde la necesidad de atender emergencias de cuidado, consecuencia directa de la falta de corresponsabilidad, hasta las secuelas de la violencia de género, a lo largo del tiempo podemos observar que este indicador aumenta considerablemente 8 puntos porcentuales.

Adicionalmente, este panorama de precariedad se profundiza al analizar a la población subocupada que busca activamente un trabajo adicional. Aunque los hombres constituyen la mayoría en este grupo, reflejando presiones asociadas al rol tradicional de proveedor, la tendencia más significativa es el crecimiento constante y pronunciado de la participación femenina, que aumenta del 22.4% en 2005 a un 31.6% proyectado para 2025.



Este incremento sugiere que, a pesar de su pesada carga de trabajo no remunerado, las mujeres enfrentan una presión económica cada vez mayor que las obliga a buscar

ingresos adicionales. La creciente presencia de mujeres en esta condición es, por tanto, una señal inequívoca de la insuficiencia de sus empleos actuales y de la necesidad de políticas públicas que creen oportunidades laborales de calidad.

Volviendo al análisis del nivel de instrucción, como se anticipaba, éste revela una paradoja fundamental: el mercado laboral no recompensa equitativamente la creciente inversión de las mujeres en su capital humano.

A pesar de que la brecha educativa se ha reducido aceleradamente, existe una desconexión entre cualificación y remuneración que sugiere que, incluso con niveles de instrucción equivalentes, las mujeres enfrentan barreras discriminatorias. Este hallazgo se alinea con diagnósticos de la región, como el realizado en Ecuador, donde se determinó que las mujeres necesitan, en promedio, 2.14 años más de estudio que los hombres para acceder a un empleo adecuado (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2020, citado en Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, p. 7).

Tabla 3. Nivel de instrucción por sexo

Año	2005	2010	2015	2020	2025
Primaria incompleta (Mujeres)	22.4%	29.5%	29.9%	35.4%	35.5%
Primaria incompleta (Hombres)	77.6%	70.5%	70.1%	64.6%	64.5%
Primaria completa (Mujeres)	26.1%	27.7%	27.4%	33.4%	35.7%
Primaria completa (Hombres)	73.9%	72.3%	72.6%	66.6%	64.3%
Secundaria completa (Mujeres)	31.2%	32.9%	32.6%	40.1%	41.4%
Secundaria completa (Hombres)	68.8%	67.1%	67.4%	59.9%	58.6%
Medio superior y superior (Mujeres)	30.4%	32.3%	35.2%	38.3%	40.7%
Medio superior y superior (Hombres)	69.6%	67.7%	64.8%	61.7%	59.3%
No especificado (Mujeres)	40.4%	0.0%	52.6%	37.8%	22.4%
No especificado (Hombres)	59.6%	100.0%	47.4%	62.2%	77.6%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre

La comprobación empírica presentada revela una nueva estructura de la relación educación-trabajo-tiempo-desigualdad. Por una parte, los datos demuestran que las brechas salariales y la segmentación laboral en México no derivan ya de una falta de preparación de las mujeres, sino de estructuras socioeconómicas y culturales que limitan su plena participación económica y perpetúan la desigualdad. Esta correlación, y los resultados presentados, son trascendentales para la formulación de propuestas para la superación de la desigualdad laboral de las mujeres, pero lo son también para la reflexión con ánimo prospectivo sobre el futuro laboral y educativo en México en términos generales.

Entender las diferencias entre hombres y mujeres, planteadas desde el inicio como base de la formulación de políticas públicas y normas específicas para el adelanto de las mujeres y la igualdad en términos del genéricamente humano, no nos puede llevar a omitir la necesidad de prestar atención a los retos que experimentan los hombres. El descenso en la educación de los hombres es un dato alarmante que debe ser prioritario para la política educativa nacional, enfatizando la puesta en marcha de acciones que contribuyan al acceso, permanencia y egreso de los jóvenes educandos.

Si las brechas salariales ya no se explican puramente por la falta de formación, surge la necesidad de abordarse a partir de otros parámetros. El principal componente identificado es el asociado a lo que se ha denominado feminización del trabajo, y que corresponde a la alta tasa de participación de las mujeres en determinadas actividades, y su consecuente subrepresentación en otras. Típicamente, esta feminización se fundamenta en la división sexual del trabajo, y conduce a las mujeres a participar en actividades que socialmente son consideradas como propias de su género, tales como la educación, la asistencia médica, las ciencias sociales y el trabajo doméstico, alejándolas de las ciencias duras, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas, categorizadas en inglés bajo el acrónimo *stem*, y que son actividades y profesiones que, en el estado del desarrollo económico actual, no sólo gozan de mayor prestigio, sino que son también mejor remuneradas.

Esta diferenciación, que se sostiene en roles y estereotipos de género, comienza a instalarse en la mente de hombres y mujeres en etapas tempranas, recortando los gustos y expresiones tanto de las niñas como de los niños. La Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina, en colaboración con FLACSO Argentina y la Asociación Civil Chicos.net, y con el apoyo de Disney Latinoamérica, desarrolló la investigación “Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural”, donde se abordan las visiones, hábitos y preferencias de niñas y niños que habitan en los 3 países que tienen un sistema federal en América Latina, es decir, Argentina, Brasil y México; encontró que, a pesar de que la ciencia y las tecnologías son asunto cotidiano para ellas y ellos, son las expectativas y valores transmitidos por sus progenitores, así como por otros agentes socializadores, no sólo los provenientes del sector educativo, los que terminan por moldear su subjetividad respecto a esto.

De esta forma, toman especial relevancia los programas y espacios orientados a la divulgación de la ciencia y la tecnología, así como la representación de las mujeres en el sector, a fin de promover un cambio positivo en la percepción de su participación que motive a las niñas y adolescentes a desestigmatizar y acercarse a estas disciplinas.

El análisis de la distribución de la fuerza laboral por género en México, con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el periodo 2005-2025, revela una persistente y marcada segregación sectorial horizontal. Esta estructura laboral, donde hombres y mujeres se concentran en diferentes ramas de la actividad económica, evidencia profundas brechas de género que limitan el desarrollo y la autonomía económica de las mujeres. Los datos muestran que los sectores primario e industrial permanecen altamente masculinizados; en el sector primario, la participación masculina no desciende del 86.7%, mientras que en el sector secundario se mantiene por encima del 72%. Esta concentración de hombres en sectores tradicionalmente asociados a la fuerza física puede indicar la existencia de barreras de entrada, tanto culturales como estructurales, para la plena incorporación de las mujeres.

En contraste, el sector terciario (servicios y comercio) se consolida como el principal espacio de participación femenina, evolucionando desde una ligera mayoría masculina en 2005 hasta alcanzar la paridad en 2020 y proyectar una mayoría femenina para 2025 (50.1%). Esta feminización del sector servicios subraya la urgencia de enfocar políticas públicas en esta área, ya que las condiciones laborales del sector terciario impactan de manera desproporcionada a la mayor parte de la fuerza laboral femenina del país. La alta concentración de mujeres en este sector hace que problemáticas como la doble o triple jornada laboral sean particularmente graves.

Tabla 4. Segregación Sectorial en el Mercado Laboral Mexicano (2005-2025)

Participación de mujeres por sector					
Sector	**2005**	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**
Primario	11.3%	10.0%	10.0%	11.9%	13.3%
Secundario	26.5%	24.8%	25.2%	26.6%	28.0%
Terceario	46.2%	48.5%	48.6%	50.0%	50.1%
No Especificado	30.5%	33.9%	34.2%	28.2%	31.5%
Participación de hombres por sector					
Sector	**2005**	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**
Primario	88.5%	90.0%	90.0%	88.1%	86.7%
Secundario	73.6%	75.2%	74.8%	73.4%	72.0%
Terceario	52.3%	51.5%	51.4%	50.0%	49.9%
No Especificado	68.3%	66.1%	65.8%	71.8%	68.5%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre

Como ya se ha mencionado, en México, las mujeres dedican al trabajo de cuidados y del hogar no remunerado más horas de las que destinan los hombres. Esto evidencia la necesidad crítica de implementar políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo, la segregación sectorial expone a las mujeres a riesgos específicos

en sus entornos laborales, por ejemplo, la considerable presencia femenina en la industria manufacturera, un componente clave del sector secundario, se conecta directamente con datos alarmantes de violencia. Un estudio en zonas industriales del Estado de México reveló que el 44.89% de las trabajadoras ha sido víctima de violencia en el trayecto a su trabajo (El Sol de Toluca, 2024).

Finalmente, la concentración femenina en el sector servicios también destaca la importancia de garantizar la protección a la maternidad y evitar prácticas discriminatorias que conducen a la feminización de la pobreza. Los datos de segregación, por tanto, no son solo una fotografía de la distribución del empleo, sino un diagnóstico que justifica la implementación de un marco normativo robusto, alineado con los principios de la "Economía Violeta" que busque eliminar barreras, garantizar la igualdad de oportunidades y crear condiciones para el empoderamiento económico de todas las mujeres.

Los datos sobre la composición del empleo en el sector terciario mexicano para el periodo 2005-2025 revelan una estructura interna con marcadas divisiones de género. El análisis de la segregación horizontal (participación por género dentro de cada subsector) y la concentración (distribución de las trabajadoras entre los subsectores) permite describir con precisión cómo se configura el empleo femenino en esta área de la economía.

La segregación horizontal describe la proporción de mujeres dentro de cada actividad económica. Los datos muestran una clara división del sector terciario en subsectores con predominancia femenina y otros con predominancia masculina:

Subsectores Feminizados: A lo largo de todo el periodo, los "Servicios sociales" (que suelen incluir salud y educación) y los "Restaurantes y servicios de alojamiento" se consolidan como los espacios con la mayor proporción de trabajadoras. Para el año 2025, se proyecta que la participación femenina en estos subsectores alcanzará el 64.9% y el 60.3%, respectivamente. De manera similar, el "Comercio" y los "Servicios diversos"

exhiben una mayoría femenina sostenida, con tendencias al alza que los sitúan con 53.4% y 54.4% de participación de mujeres para 2025.

Subsectores Masculinizados: En el extremo opuesto, el subsector de "Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento" se mantiene como un ámbito predominantemente masculino. La participación de mujeres en esta área es consistentemente baja, proyectándose en un 14.5% para 2025. Aunque muestran una tendencia creciente en la participación femenina, los subsectores de "Servicios profesionales, financieros y corporativos" (39.9% de mujeres en 2025) y "Gobierno y organismos internacionales" (43.6% en 2025) también conservan una mayoría masculina a lo largo del periodo de tiempo analizado.

Esta distribución evidencia que, aunque el sector terciario en su conjunto se acerca a la paridad, internamente persiste una división del trabajo donde las mujeres predominan en áreas asociadas al servicio, el cuidado y la atención al público.

Tabla 5. Medición de la Segregación Horizontal en el sector terciario (Mujeres trabajando en el sector Terciario)

Año	2005	2010	2015	2020	2025
Comercio	49.0%	50.2%	50.4%	52.3%	53.4%
Restaurantes y servicios de alojamiento	54.4%	59.4%	58.5%	59.7%	60.3%
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	11.5%	12.2%	11.0%	12.5%	14.5%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	35.0%	38.7%	37.7%	40.7%	39.9%
Servicios sociales	62.6%	64.1%	63.4%	64.9%	64.9%
Servicios diversos	51.2%	54.7%	56.9%	56.2%	54.4%
Gobierno y organismos internacionales	33.9%	36.4%	37.5%	40.4%	43.6%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre

El análisis de concentración permite identificar en qué subsectores se agrupa la mayor parte de la fuerza laboral femenina del sector terciario. Los datos revelan una alta dependencia del empleo de las mujeres en un número reducido de actividades

económicas, específicamente son tres los pilares del empleo femenino: Los subsectores de "Comercio", "Servicios diversos" y "Servicios sociales" concentran de manera consistente a la gran mayoría de las trabajadoras del sector terciario. Para el año 2025, se estima que estas tres áreas agruparán al 66.7% del total de mujeres empleadas en el sector (32.7% en Comercio, 17.2% en Servicios diversos y 16.8% en Servicios sociales). En donde destaca el subsector del "Comercio" se mantiene como el principal empleador de mujeres dentro del sector servicios durante todo el periodo. Aunque su peso relativo disminuye ligeramente desde el 35.6% en 2005 al 32.7% en 2025, sigue concentrando aproximadamente a una de cada tres mujeres trabajadoras del sector.

Se observa un crecimiento sostenido en la capacidad de concentración de empleo femenino en los subsectores de "Restaurantes y servicios de alojamiento" (pasando de 11.8% en 2005 a 15.4% en 2025) y "Servicios profesionales, financieros y corporativos" (del 6.9% al 10.2% en el mismo periodo). Por otro lado, la concentración en áreas como "Servicios diversos" y "Gobierno" muestra una tendencia a la baja hacia el final del periodo analizado.

Tabla 6. Concentración de mujeres en los subsectores del sector terciario

Año	**2005**	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**
Comercio	35.6%	33.1%	32.4%	32.4%	32.7%
Restaurantes y servicios de alojamiento	11.8%	13.3%	13.8%	15.3%	15.4%
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	2.1%	2.0%	1.8%	2.1%	2.6%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	6.9%	7.9%	8.9%	9.3%	10.2%
Servicios sociales	18.9%	17.8%	17.0%	16.6%	16.8%
Servicios diversos	19.0%	19.7%	20.3%	18.6%	17.2%
Gobierno y organismos internacionales	5.7%	6.1%	5.8%	5.8%	5.0%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Primer Trimestre

La informalidad laboral constituye una de las deficiencias estructurales más arraigadas de la economía mexicana, abarcando a más de la mitad de la población ocupada y

perpetuando condiciones de precariedad y exclusión. Este fenómeno, lejos de ser una anomalía, representa una forma estructural de organización del trabajo que obliga a las personas a generar estrategias de subsistencia ante la insuficiencia del sistema formal. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE. INEGI, 2025) Para el primer trimestre de 2025, el 54.3% de la población ocupada en México se encontraba en la informalidad, un universo de 32 millones de personas que ha crecido en números absolutos desde los 24.5 millones registrados en 2005. Aunque la proporción del empleo informal ha disminuido 5 puntos porcentuales en dos décadas, su persistencia evidencia la necesidad de un análisis profundo de sus causas y manifestaciones, especialmente desde una perspectiva de género.

La estructura de la informalidad en México se desagrega en cuatro componentes principales: el sector informal (28.8%), el empleo en empresas formales pero sin seguridad social (12.9%), el ámbito agropecuario (8.9%) y el trabajo doméstico remunerado (3.7%). Sectorialmente, la informalidad es más aguda en actividades con menor regulación. El sector primario presenta la tasa más elevada, con un 85.4% de sus trabajadores en esta condición, seguido por los servicios diversos (80.6%) y la construcción (79.6%). El comercio, por su parte, registra una tasa de informalidad del 59% y se posiciona como el subsector que más aporta al valor de la economía informal, representando el 26% de su contribución total al PIB nacional en 2023 (ENOE. INEGI, 2025).

El perfil del trabajador informal revela patrones claros de exclusión. La edad es un factor determinante, con una sobrerrepresentación de jóvenes de 15 a 24 años, para quienes la informalidad a menudo es la puerta de entrada al mercado, y de adultos mayores de 65 años, donde el 7.8% labora en la informalidad, más del doble que en el sector formal (3.1%). La correlación con el nivel educativo es inversamente proporcional: el 33.3% de la fuerza laboral informal cuenta únicamente con educación primaria, en contraste con solo el 8.8% en el sector formal. Esta precariedad se refleja directamente en los ingresos, donde el 54.1% de los trabajadores informales gana, como máximo, un salario mínimo, y un alarmante 8% no recibe remuneración alguna (ENOE. INEGI, 2025)..

Desde una perspectiva de género, las brechas estructurales se magnifican. La tasa de informalidad femenina (54.9%) es ligeramente superior a la masculina (54.0%). Sin embargo, esta diferencia se agudiza en la composición del trabajo informal. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico remunerado, que constituye el 8.3% de su ocupación informal, frente a un marginal 0.6% para los hombres (ENOE. INEGI, 2025).

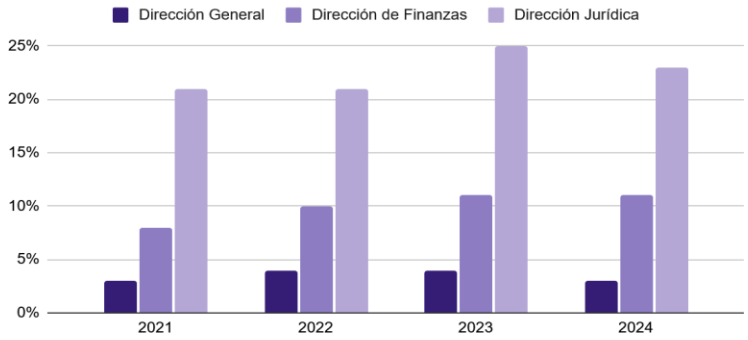
Las mujeres en la informalidad no solo enfrentan mayor precariedad, sino que lo hacen en condiciones de desigualdad de tiempo e ingresos. En promedio, trabajan 37.9 horas remuneradas a la semana, frente a las 44.9 de los hombres. Esta diferencia no implica menos trabajo total, sino que evidencia la "doble jornada", ya que las mujeres asumen la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado. A nivel de ingresos, el 48.5% de las mujeres se concentra en el tramo de hasta un salario mínimo, y su presencia disminuye drásticamente en los niveles salariales más altos, donde solo representan el 27.9% de quienes ganan más de cinco salarios mínimos. Finalmente, la intersección de género, edad y educación revela una vulnerabilidad acumulada: las tasas de informalidad alcanzan el 79.6% para mujeres jóvenes (15 a 19 años) y el 84.4% para aquellas con primaria incompleta, demostrando que la falta de oportunidades formales es una manifestación concreta de desigualdades históricas (ENOE. INEGI, 2025).

Por lo que respecta a las mujeres y el liderazgo empresarial, un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) y Kiik Consultores en 2024 a más de 200 empresas listadas en las bolsas de valores de México concluye que la participación femenina está estancada y, en algunos casos, ha experimentado retrocesos. El análisis revela la persistencia de brechas de género significativas que se manifiestan en una crítica subrepresentación femenina en las posiciones de liderazgo. A pesar de que las mujeres constituyen el 43% de la plantilla laboral total en las empresas analizadas, su presencia disminuye drásticamente a medida que se asciende en la jerarquía, evidenciando barreras sistémicas que limitan su desarrollo profesional.

El techo de cristal es particularmente evidente al analizar el acceso a posiciones de alta dirección. Para 2024, la presencia femenina en direcciones generales cayó a un 3%, mientras que en direcciones jurídicas descendió a 23% y en las financieras se mantuvo sin cambios en un 11%. De manera alarmante, un 73% de las empresas no cuenta con ninguna mujer en estas tres direcciones relevantes, y sólo una de las 209 compañías analizadas tiene un liderazgo compuesto exclusivamente por mujeres en dichos puestos. Esta exclusión de la toma de decisiones estratégicas perpetúa las brechas, ya que limita la diversidad de perspectivas y obstaculiza la implementación de políticas de igualdad efectivas (IMCO, 2024).

Evolución de la representación de mujeres por dirección relevante, 2021-2024

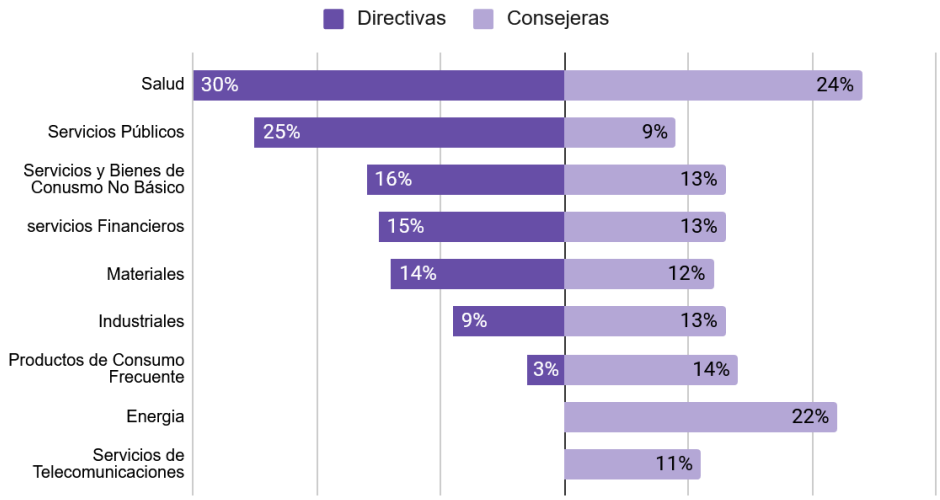
Fuente: IMCO y Kiik Consultores. (2024). Mujeres en las empresas 2024.



La situación en los consejos de administración, máximo órgano de gobierno corporativo refleja un estancamiento similar. En promedio, solo el 13% de los asientos son ocupados por mujeres, cifra que no ha variado respecto al año anterior. Un 24% de las empresas mantiene consejos compuestos exclusivamente por hombres. Además, únicamente un 7% de las compañías alcanza el umbral del 30% de consejeras, porcentaje considerado un punto de quiebre necesario para que su influencia en la toma de decisiones sea significativa. El avance es aún más lento para las consejeras independientes, cuya proporción aumentó menos de 1% en los últimos cuatro años (IMCO, 2024).

Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector, 2024

Fuente: IMCO y Kiik Consultores. (2024). Mujeres en las empresas 2024.



La representación femenina varía considerablemente entre sectores económicos. El sector salud muestra la mayor inclusión, con un 24% de mujeres en consejos y un 30% en direcciones relevantes. En contraste, los sectores de energía y telecomunicaciones no reportan ninguna mujer en sus direcciones relevantes, mientras que servicios públicos y telecomunicaciones registran la participación más baja en sus consejos. Aunque el 68% de las empresas que reportan sus políticas de inclusión mencionan tener acciones de diversidad, estos esfuerzos no han sido suficientes para cerrar las brechas de género en los niveles jerárquicos más altos. En conclusión, los datos demuestran que, a pesar de las políticas declaradas, las estructuras y sesgos organizacionales continúan limitando la plena participación profesional y el ascenso de las mujeres en el ámbito empresarial mexicano.

8. Análisis de la evidencia cualitativa

8.1. Mujeres, derecho al trabajo y liderazgo

8.1.1 Instrumentos internacionales de protección

El marco jurídico para la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito económico y laboral se sustenta en una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales establecen las bases para la promoción de la igualdad y la erradicación de la discriminación. La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y resalta que la maternidad y la infancia deben recibir cuidados y asistencia especiales.

En el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, el Protocolo de San Salvador, obliga a los Estados a implementar medidas para que la mujer pueda ejercer efectivamente su derecho al trabajo, fortaleciendo programas de apoyo familiar. De manera central, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) define la discriminación basada en el sexo y exige a los Estados adoptar medidas para eliminarla en la esfera del empleo y el salario.

Complementariamente, la Convención de Belém Do Pará impone el deber de fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, principio fundamental para un entorno laboral seguro. A nivel global, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se establece como una agenda fundamental para alcanzar la igualdad de género, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 reafirman este compromiso, especialmente a través del Objetivo 5 sobre igualdad de género y el Objetivo 8 sobre trabajo decente, que ya hemos abordado también en sus contradicciones.

Finalmente, diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 contra la discriminación laboral, el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, conforman un corpus normativo que obliga a los Estados a crear condiciones de equidad, seguridad y desarrollo para las mujeres trabajadoras.

El reconocimiento internacional del derecho al cuidado constituye un avance histórico en la agenda de derechos humanos y de igualdad de género. Diversos instrumentos y resoluciones recientes han comenzado a visibilizar que los cuidados, lejos de ser un asunto privado, son una responsabilidad colectiva que debe asumirse desde el Estado y respaldarse con marcos jurídicos claros. Este apartado aborda los principales instrumentos internacionales y regionales que han impulsado dicho reconocimiento, así como las implicaciones que tienen para América Latina y, en particular, para México.

8.1.2 Marco jurídico nacional

El derecho al trabajo de las mujeres en México se fundamenta en un sólido entramado de leyes y normativas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección especial a la maternidad y las responsabilidades de cuidado. Este marco legal es el punto de partida que, al contrastarse con la realidad económica, justifica la implementación de políticas de Economía Violeta.

El reconocimiento de la igualdad y la dignidad en el empleo se sustenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

1. Principio de Igualdad y Derechos Humanos. El Artículo 1° constitucional prohíbe de manera expresa toda forma de discriminación motivada por género o cualquier otra condición (CPEUM, 2025). Asimismo, el Artículo 4° garantiza la igualdad del varón y la mujer ante la ley, principio que se traduce en el acceso equitativo a oportunidades laborales (CPEUM, 2025). Este mandato se refuerza con la reforma

de 2011, que otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

2. Derecho al Trabajo Digno. El Artículo 123 establece los principios del derecho al trabajo. Específicamente, el Apartado A, Fracción V, establece las bases para la protección de la maternidad a través de periodos de descanso pre y post-natal y el derecho a conservar el empleo, garantizando la estabilidad de la mujer trabajadora (CPEUM, 2025).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) desarrolla el mandato constitucional y ofrece el cuerpo normativo más detallado para las relaciones obrero-patronales.

1. Igualdad de Derechos y Obligaciones. El Título Quinto de la LFT, denominado *Trabajo de las Mujeres*, comienza con el Artículo 164, que refrenda el principio de igualdad: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres" (LFT, 2025). El resto del título se centra en protecciones especiales, que buscan compensar las desventajas biológicas y sociales asociadas a la maternidad, sin que estas se conviertan en causas de discriminación.

2. Protecciones Específicas por Maternidad. El Artículo 170 detalla las prerrogativas de las trabajadoras en estado de gestación y puerperio, que son cruciales para el análisis de la formalidad:

    - Descanso de Maternidad: Derecho a un descanso remunerado de catorce semanas (seis anteriores y ocho posteriores al parto), con la opción de transferir hasta cuatro semanas del periodo pre-parto al post-parto.

    - Período de Lactancia: Durante el periodo de lactancia, la trabajadora tiene derecho a dos reposos extraordinarios de media hora cada uno, o uno de una hora, para alimentar a su hijo, en un lugar adecuado e higiénico que la empresa debe garantizar.

- Prohibiciones Laborales: Se prohíbe que las trabajadoras realicen labores que impliquen un peligro para su salud o la del producto durante el embarazo y la lactancia, incluyendo el trabajo nocturno o las horas extraordinarias.

- Garantía de Empleo: Derecho a regresar a su puesto al terminar el periodo de descanso, computándose los periodos de pre y post-parto en su antigüedad.

8.1.3 Obstáculos en la aplicación de los derechos laborales

La aplicación de los derechos laborales en México se enfrenta a obstáculos estructurales significativos, especialmente para los grupos históricamente discriminados. La informalidad laboral representa un desafío mayúsculo; en 2022, 9.6 millones de jóvenes se encontraban en este sector, lo que limita su acumulación de experiencia, acceso a ingresos adecuados y, crucialmente, a la seguridad social y pensiones contributivas (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), 2024a).

Esta precariedad se manifiesta en una notable disparidad de ingresos, donde un trabajador formal percibía en el tercer trimestre de 2024 un salario mensual promedio de $10,583.78, más del doble que los $5,018.76 de un trabajador informal (CONEVAL, 2024b). Las mujeres enfrentan barreras adicionales, condicionadas por factores sociales y culturales, como la desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que limita su participación económica y fomenta su concentración en empleos precarios.

Esto se refleja en una persistente brecha salarial de género, donde el ingreso de los hombres ocupados era 1.3 veces mayor que el de las mujeres en el tercer trimestre de 2024 (CONEVAL, 2024b). La falta de capacitación adecuada y la limitada cobertura de los servicios públicos de intermediación laboral agravan estos desafíos, ya que una primera inserción precaria puede definir negativamente toda la trayectoria profesional.

8.1.3.1 Acceso a la seguridad social

El acceso a la seguridad social en México representa uno de los desafíos más apremiantes de la política de desarrollo social, constituyendo una de las carencias de mayor incidencia a nivel nacional. Este derecho está intrínsecamente ligado a la condición laboral formal, lo que genera una estructura dual y fragmentada que excluye a vastos sectores de la población, particularmente a los grupos históricamente discriminados.

Las mujeres, por ejemplo, enfrentan barreras significativas debido a sus trayectorias laborales irregulares, la sobrecarga del trabajo doméstico no remunerado y su mayor participación en la informalidad. Esto provoca que accedan en menor medida a esquemas de seguridad social y retiro; de hecho, seis de cada diez mujeres en situación de pobreza carecen de este acceso, y entre quienes sí lo tienen, el 90% lo obtiene de forma indirecta, como dependientes económicas de otra persona (CONEVAL, 2024c).

Esta vulnerabilidad se agudiza en la vejez: en 2022, el 76% de las mujeres adultas mayores ocupadas nunca había cotizado a una institución de seguridad social, una cifra que se eleva a un alarmante 97.9% para las mujeres adultas mayores indígenas en zonas rurales. La población joven también se ve gravemente afectada, ya que su alta representación en el sector informal les impide acceder a seguridad social y pensiones contributivas (CONEVAL, 2024c) De manera similar, la oferta gubernamental para garantizar este derecho en niñas, niños y adolescentes es limitada, pues depende directamente de la relación laboral de sus padres o tutores.

Para la población indígena, la formalización del empleo es un reto crucial para superar la discriminación y acceder a sistemas de protección social. Por lo tanto, se ha planteado la necesidad de promover un sistema de protección social universal que no supedite el acceso a los derechos sociales a la condición laboral, adaptándose a la movilidad de las personas entre el empleo formal e informal.

8.1.4 Mujeres y liderazgo empresarial

De acuerdo con la Secretaría de Economía, en México el 34% del total de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), son lideradas por mujeres, lo que se traduce en 1.6 millones de empresas inmersas en el mercado. (Secretaría de Economía, 2024)

Cuando las mujeres lideran empresas, no sólo generan empleo, sino que también logran mayores niveles de permanencia laboral, incrementan la estabilidad de los negocios y amplían las oportunidades de inserción para otras mujeres. Este último aspecto es especialmente relevante, pues refleja una tendencia a conformar redes de apoyo y comunidades de trabajo que trascienden lo económico y se inscriben en procesos históricos de resistencia y solidaridad femenina.

Además, la evidencia internacional respalda la importancia del liderazgo femenino en términos de eficiencia económica. Un estudio de Soyoung Han y Marcus Noland, basado en más de 62,000 empresas en 58 países (que en conjunto representan el 92% del PIB mundial), encontró que una mayor presencia de mujeres en puestos de decisión se asocia con mayores márgenes de beneficio neto. Esto demuestra que la inclusión de mujeres en la alta dirección no solo tiene un valor simbólico o social, sino que se traduce en ganancias económicas concretas y medibles. (Han y Noland, 2020)

De este modo, el liderazgo empresarial de las mujeres no puede entenderse únicamente como un indicador cuantitativo, sino como un fenómeno con profundas implicaciones sociales y culturales, capaz de transformar dinámicas laborales y fortalecer la cohesión social en contextos de desigualdad estructural.

9. Propuestas para iniciativas en materia del adelanto de las mujeres

Existe consenso en que la verdadera participación económica de las mujeres solo es posible si se cumplen ciertos principios mínimos. Uno de ellos es el reconocimiento del trabajo de cuidados como base de toda actividad económica. Sin cuidados no hay producción, y por ello resulta indispensable medir y valorar estas tareas en las cuentas nacionales.

A partir de ese reconocimiento, se impone la necesidad de su redistribución, tanto entre Estado, mercado, comunidades y familias, como dentro de los hogares entre mujeres y hombres. Sin este reparto equitativo, cualquier política económica seguirá condenando a las mujeres a la doble o triple jornada. Asimismo, resulta esencial avanzar en la remuneración y formalización del trabajo de cuidados, garantizando salarios dignos, seguridad social e igualdad salarial en todos los sectores, al tiempo que se promueven estrategias específicas para formalizar el empleo femenino, particularmente en áreas feminizadas como los servicios, la salud, la educación o el comercio.

Otro principio clave es el acceso equitativo a recursos y oportunidades, lo que incluye educación de calidad, capacitación digital y financiera, acceso a crédito, propiedad de tierras y activos productivos, así como programas de emprendimiento con enfoque de género. Ello debe ir acompañado de la eliminación de barreras estructurales, desde la implementación de licencias parentales corresponsables y normas laborales flexibles que no penalicen la maternidad, hasta la prevención y sanción efectiva de la discriminación y el acoso en los centros de trabajo.

Por último, el marco debe completarse con una protección social universal, que contemple pensiones no contributivas para mujeres mayores, cobertura de salud y cuidados desde el Estado, así como seguros de desempleo que protejan también a quienes laboran en la informalidad. Todo esto requiere de un cambio cultural y educativo profundo, capaz de desmontar estereotipos de género desde la infancia y promover modelos de masculinidad corresponsables.

Estos principios constituyen los “ingredientes básicos” para que la participación económica de las mujeres no sea una mera simulación. Porque no basta con que las mujeres ingresen al mercado laboral, si lo hacen en condiciones de precariedad, desigualdad y sobrecarga de cuidados, no estamos frente a verdadera inclusión, sino frente a una versión renovada de explotación.

9.1 Sistema Nacional de Cuidados

Como se ha visto, los cuidados constituyen la piedra angular de la economía y, al mismo tiempo, uno de sus sectores más abandonados y explotados. Históricamente, bajo discursos vinculados al “amor” y a la “naturaleza”, se ha exigido a las mujeres asumir los trabajos reproductivos y de cuidado de manera unilateral, gratuita, sin seguridad social y en condiciones de extrema precariedad.

Las mujeres no sólo gestan la fuerza de trabajo, sino que también la crían, sostienen su reproducción cotidiana y acompañan los cuidados incluso cuando esta ya no participa en la producción; estas actividades absorben una proporción considerable del tiempo de las mujeres, limitando sus posibilidades de inserción formal en el mercado laboral. Aunque participen en una empresa u organización, en su día a día persisten furtivas interrogantes estructurales: ¿quién recoge a los niños de la escuela?, ¿quién atiende al abuelo postrado en cama?, ¿quién se ocupa de las labores domésticas? Atender cada una de estas responsabilidades reduce las horas disponibles en el día, generando finalmente lo que podría denominarse una “tributación del tiempo”. Y, cuando llega el momento de cubrir las necesidades ya no sólo con tiempo, sino con recursos económicos, muchas mujeres se ven obligadas a recurrir a estrategias creativas e informales.

Es justamente esta condición la que detona la necesidad de abrirse espacios en el mercado informal, igualmente precarizados, pero que ofrecen un atisbo de independencia económica sin abandonar las labores de cuidado. Como consecuencia, a las mujeres que no tienen un empleo formal se les etiqueta de manera peyorativa aún cuando en realidad sostienen la vida cotidiana de familias y comunidades. Esa narrativa

genera culpa y presión y profundiza la trampa de género pues, en realidad, las mujeres que están fuera del mercado formal trabajan más horas que muchas personas asalariadas, solo que lo hacen en tareas no pagadas o mal pagadas.

Hay estudios de uso del tiempo que muestran que las mujeres dedican entre el doble y el triple de horas al trabajo de cuidados que los hombres, como la ENUT (2024), que hemos mencionado en apartados previos y que enmarca la significativa diferencia de horas dedicadas a las labores del hogar y de cuidados entre mujeres y hombres.

El Estado no es un actor neutral. Ha sido parte del problema al abandonar su responsabilidad en los cuidados, pero también tiene que ser parte central de la solución. Este vacío institucional responde a un Estado que, al desentenderse históricamente de los cuidados, ha contribuido a reforzar la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, debiendo asumir la tarea de corregir este desequilibrio, no como una concesión, sino como una obligación de justicia social y de derechos humanos.

De ahí la urgencia de construir un Sistema Nacional de Cuidados que, de manera articulada entre los tres órdenes de gobierno, garantice servicios públicos accesibles y de calidad, reconozca y profesionalice el trabajo de quienes cuidan y redistribuya equitativamente estas responsabilidades entre Estado, mercado, comunidad y familias.

El Banco Mundial, afirma que una mayor presencia de servicios de cuidado infantil se asocia positivamente con el incremento de la participación laboral de las mujeres entre 2.4 y 2.7 puntos porcentuales por cada centro de cuidado infantil por cada mil niños, de igual forma, se encontró una asociación positiva entre la disponibilidad de servicios de cuidado infantil con la condición de ocupación de las mujeres de 1.1%, y de entre 3.6 y 5.2 por ciento con el ingreso.” (Banco Mundial, 2020)

Interpretar estos datos desde la perspectiva de derechos permite comprender que ceder y acceder al derecho al cuidado no es un privilegio, sino una condición básica para la autonomía de las mujeres. Poder dejar a hijas e hijos en un espacio seguro, de calidad

y accesible, no solo resuelve una necesidad inmediata: significa liberarse de un sistema que históricamente ha confinado a las mujeres al ámbito doméstico.

Acceder al derecho al cuidado, entonces, abre la puerta a que las mujeres puedan elegir con mayor libertad su participación en el mundo laboral, educativo o político. Cederlo, por su parte, implica reconocer que las tareas de cuidado no son propiedad exclusiva de las mujeres, sino una responsabilidad compartida entre familias, Estado, comunidad y mercado. En este sentido, cada centro de cuidado infantil no es únicamente un servicio social: es un mecanismo que redistribuye poder, tiempo y oportunidades, erosionando el piso pegajoso que mantiene a las mujeres atrapadas en la informalidad y en la precariedad.

La ausencia de un sistema nacional de cuidados en México refleja una deuda histórica del Estado y de la sociedad con las mujeres, que se traduce en jornadas laborales interminables, restringe la autonomía y el goce de derechos, frena las trayectorias profesionales y amplía las brechas de desigualdad.

Reconocer la centralidad del cuidado y legislar alrededor de ella, no es solo una cuestión de justicia de género, sino también una estrategia económica: países que han avanzado en la institucionalización de sistemas de cuidado han demostrado que liberar tiempo para las mujeres se traduce en una mayor participación en el empleo formal, incremento de la productividad y fortalecimiento de la cohesión social.

9.1.1 Conciliación vida-trabajo

Desde la perspectiva de una economía igualitaria, la conciliación vida-trabajo implica diseñar políticas que permitan a mujeres y hombres equilibrar su tiempo entre empleo remunerado, cuidados y vida personal. La conciliación no es un asunto exclusivo de las mujeres; también implica reconocer que los hombres deben asumir las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas que históricamente han sido relegadas por su género. La fórmula legal no debe estar acotada a llevar a las mujeres del espacio privado al

público, sino que precisa también de llevar a los hombres del espacio público al privado, en condiciones de igualdad.

Incluir a los hombres en esta ecuación es fundamental, porque sólo a través de la corresponsabilidad real puede lograrse un equilibrio justo. Esto incluye horarios flexibles, teletrabajo regulado, licencias parentales igualitarias y servicios públicos de cuidado que liberen tiempo para la corresponsabilidad real. De este modo, las mujeres pueden ejercer plenamente derechos que usualmente les son negados, como el derecho al ocio, a la formación continua, a la recreación o incluso al descanso, todos ellos fundamentales para una vida digna.

La conciliación no puede reducirse a un privilegio de pocas, sino que debe entenderse como una política pública estructural que reconoce los cuidados como una responsabilidad compartida entre Estado, empresas, comunidades y familias. No se trata de que las mujeres “organicen mejor su tiempo”, sino de que la sociedad entera reorganice sus prioridades para garantizar la igualdad, especialmente de cara a la sobrecarga de trabajo que ya se ha abordado y que también contribuye a altos índices de estrés laboral, lo que genera altos costos para las empresas por ausentismo y baja productividad.

Para dar una solución integral, se deben considerar reformas orientadas a, en primer lugar, ampliar el concepto legal de conciliación para que abarque los ámbitos familiar y laboral, además del personal, garantizando el derecho al desarrollo, la formación y el tiempo libre de cada persona, la creación de un programa permanente, a cargo de la Secretaría del Trabajo, para la promoción y capacitación de las empresas en la implementación de mecanismos de conciliación y en principios como flexibilidad laboral -por ejemplo, en horarios y teletrabajo-; permisos, apoyos directos, y una cultura organizacional que fomente el bienestar, la desconexión digital, la inclusión y la participación de los trabajadores. Adicionalmente, se plantea el otorgamiento de estímulos anuales a las empresas que apliquen políticas innovadoras en la materia.

Aunado a ello, las desigualdades de género en el trabajo no solo se expresan en la brecha salarial o en la sobrecarga de cuidados, sino también en barreras estructurales que frenan el desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles. Estos límites pueden ser invisibles, como el techo de cristal, o profundamente arraigados en las expectativas culturales, pero todos operan con el mismo efecto y objetivo: mantener a las mujeres en posiciones de desventaja y reforzar la división sexual del trabajo.

El techo de cristal, que es quizá el más reconocido, es esa una frontera intangible que permite a las mujeres avanzar hasta cierto punto en la jerarquía laboral, las deja entrar al mercado laboral pero impide su acceso a los puestos de mayor poder y toma de decisiones.

Esto se refleja en la información que proporciona el Banco Mundial (2020). Antes de casarse, entre el 63 y el 64 por ciento de las mujeres trabajan a tiempo completo. Una vez casadas, solo el 57% de las mujeres altamente calificadas y el 44% de las mujeres poco calificadas continúan trabajando a tiempo completo. Además, para las mujeres madres de niños menores de un año, el porcentaje disminuye al 49% de las mujeres altamente calificadas y al 35% de las mujeres poco calificadas.

De cara a estas barreras estructurales, resulta evidente que no basta con el mérito individual o con la preparación académica de las mujeres. Si bien ellas cumplen con las credenciales necesarias, el problema radica en un entorno que sigue premiando la desigualdad. Por ello, las soluciones no pueden pensarse en clave individual, sino en términos de políticas públicas, marcos normativos y transformaciones institucionales que ataquen de raíz las causas que los sostienen, a través de la implementación de políticas de corresponsabilidad laboral y familiar, la Igualdad salarial y transparencia retributiva, así como la capacitación, mentoría y financiamiento con perspectiva de género.

De esta forma, el reconocimiento del cuidado como derecho humano plantea un reto que va más allá del ámbito familiar: requiere la participación activa de toda la sociedad, el Estado y el sector empresarial. La distribución desigual de estas tareas ha mantenido históricamente a las mujeres en condiciones de desventaja, limitando sus oportunidades

económicas y políticas. Asegurar corresponsabilidad implica diseñar políticas que redistribuyan las obligaciones, garanticen servicios accesibles y promuevan una cultura que no asigne los cuidados únicamente a las mujeres.

Tomando en cuenta que el derecho a los cuidados sólo está reconocido en la Ciudad de México y recientemente en el Estado de México, una reforma constitucional transversal representaría un avance jurídico, así como la oportunidad de articular esfuerzos públicos y privados en un sistema de cuidados integral. La incorporación del sector empresarial resulta fundamental, partiendo desde políticas laborales con perspectiva de género -como licencias parentales igualitarias, esquemas de flexibilidad regulada o espacios de cuidado en centros de trabajo- hasta la responsabilidad social de invertir en servicios que beneficien tanto a sus trabajadoras como a las comunidades.

La corresponsabilidad, entendida de manera amplia, reconoce que sostener la vida no puede seguir siendo una tarea invisibilizada ni individualizada; es, en realidad, un compromiso colectivo que demanda cambios normativos, institucionales y culturales y que es momento de que los gastos que históricamente han delegado

9.2 Empleabilidad formal de las mujeres

La empleabilidad formal de las mujeres no puede limitarse a su acceso al mercado laboral, debe necesariamente implicar la posibilidad de insertarse y permanecer en empleos con derechos, seguridad social y condiciones dignas. En México, la alta participación femenina en la informalidad muestra que el problema no es falta de voluntad de trabajo, sino ausencia de estructuras que reconozcan y protejan ese esfuerzo.

Según la Secretaría de Economía, sólo 13 de cada 100 micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) propiedad de mujeres obtuvieron un crédito (Secretaría de Economía, 2024). Por esto, para avanzar se requieren incentivos fiscales y empresariales que pongan al alcance de las mujeres el acceso a recursos y que promuevan la contratación y permanencia de mujeres en la formalidad, en especial en ámbitos donde han estado subrepresentadas.

A ello se suma la urgencia de eliminar barreras estructurales como la discriminación salarial, los techos de cristal, los pisos pegajosos y la penalización de la maternidad. Garantizar la empleabilidad formal de las mujeres no es solo un asunto laboral: es un compromiso social que apuesta por su autonomía económica, la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la justicia social. Una tarea de suma importancia en nuestro país, ya que “México se sitúa entre los países de la OCDE con menor tasa de participación laboral femenina en personas de 15 a 74 años (48.5% de mujeres), muy por debajo del promedio de la OCDE (63.1%)”. (C. Pérez, 2025)

Transitar de informalidad a la formalidad requiere políticas integrales que combinen programas de financiamiento y créditos con perspectiva de género, para apoyar el emprendimiento femenino sin reproducir estereotipos, educación financiera y digital, que permita a las trabajadoras informales aprovechar herramientas tecnológicas para ampliar mercados y reducir la dependencia de canales precarios, e incentivar la corresponsabilidad en los cuidados mediante un Sistema Nacional de Cuidados que libere tiempo de las mujeres y favorezca su participación en el empleo formal.

La “comodidad” más grande que el comercio informal ofrece a las mujeres es que pueden iniciarlo, administrarlo y ejecutarlo mayormente desde sus hogares y sin descuidar las labores reproductivas y de cuidados. En este sentido, el comercio digital, especialmente durante la pandemia, se posicionó como la herramienta de más utilidad en este sector, pues permite a las usuarias acceder de manera rápida y desde cualquier espacio a la oferta de diversos bienes y servicios a través de redes sociales y plataformas específicas para e-commerce, conectando sus emprendimientos con nuevos clientes, coordinando ventas y generando redes de “Nenis”, y de esa forma, algunos ingresos.

Sin embargo, esta modalidad también revela brechas importantes: muchas mujeres que se insertan en el comercio digital lo hacen sin capacitación previa en el uso de herramientas tecnológicas, en gestión de redes sociales, en seguridad digital o en educación financiera. Esto limita el alcance de sus negocios, las hace más vulnerables

a fraudes, violencia digital o malas prácticas de intermediarios, y reproduce la precariedad, aunque ahora en un entorno virtual.

Frente a esta otra cara, la capacitación tecnológica y financiera con perspectiva de género resulta indispensable. No se trata solo de enseñar a “usar una computadora o una aplicación”, sino de generar programas integrales que contemplen:

- Alfabetización digital básica y avanzada, incluyendo el uso seguro de plataformas de pago y mecanismos de protección de datos personales.
- Educación financiera que permita planear, administrar y diversificar ingresos, así como acceder a créditos y financiamiento en condiciones justas.
- Formación en marketing digital y comercio electrónico, para profesionalizar los emprendimientos femeninos y darles mayor competitividad.
- Perspectiva de género transversal, que reconozca la sobrecarga de cuidados y proponga soluciones prácticas -horarios flexibles de capacitación, modalidades híbridas o en línea, apoyos complementarios de cuidado-.

Usualmente, en materia de aprendizaje, son las propias mujeres quienes asumen la responsabilidad de capacitarse con sus propios medios, apoyándose en redes informales con otras mujeres que comparten los conocimientos a su alcance. Este proceso colectivo, aunque valioso, deja entrever la ausencia de políticas públicas sólidas que garanticen formación técnica y digital accesible, a pesar de que el Estado cuenta con la capacidad institucional para ofrecer de manera universal y equitativa.

La implementación de estas acciones requiere de la coordinación entre el sector público, privado y comunitario. Instituciones como la Secretaría de Economía, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la propia Banca de Desarrollo podrían jugar un papel clave, junto con organizaciones de mujeres y cooperativas digitales que ya han demostrado ser capaces de acompañar a otras emprendedoras. Estas medidas permitirían que el

comercio digital deje de ser únicamente una salida de emergencia ante la falta de alternativas y se convierta en una vía real de formalización, autonomía económica y reconocimiento social para las mujeres que hoy sostienen una parte significativa de la economía desde la informalidad.

Por otro lado, es necesario avanzar hacia la profesionalización de los cuidados, lo que constituye un paso que debe llevarse de manera coordinada con otras estrategias. Uno de los principales obstáculos es la forma en la que se trata a las tareas como “naturalmente femeninas”, lo que ha justificado que recaigan de manera gratuita y exclusiva en las mujeres. La profesionalización busca desmontar esta idea, tanto desde el discurso social como desde la acción estatal, para sacar a los cuidados de la invisibilidad y reconocerlos como un trabajo especializado, digno y esencial. Ello implica otorgarles el valor social y económico que corresponde, garantizando condiciones laborales justas y fortaleciendo su papel en el desarrollo colectivo.

Facilitar la transición hacia la formalidad implica también la implementación de acciones integrales que incluyan la simplificación de trámites administrativos, el acceso universal a la seguridad social, programas de regularización laboral y créditos dirigidos a mujeres emprendedoras en condiciones justas y accesibles. Sin embargo, estas medidas deben diseñarse con perspectiva de género, evitando reproducir estereotipos o trasladar cargas adicionales a las mujeres.

En conjunto, estas estrategias no sólo contribuirían a reducir la brecha de género en el mercado laboral, sino que también fortalecerían la autonomía económica de las mujeres y permitirían que su participación se dé en condiciones de derechos, estabilidad y reconocimiento social, pues más allá de los beneficios individuales, la formalización del trabajo femenino fortalece la autonomía económica, mejora las condiciones de vida de sus familias y contribuye a la reducción de la pobreza, por lo que promover la formalidad no es únicamente un objetivo económico, sino también un compromiso con la justicia social, la igualdad sustantiva y un proyecto de crecimiento económico global que fortalece naciones enteras.

9.2.1 Incentivos para mujeres de sectores productivos

Se trata de promover programas de apoyo económico, acceso a financiamiento y esquemas de mentoría, que no solo faciliten la entrada de las mujeres a estos sectores, sino que también fortalezcan su permanencia en empleos de calidad.

En ámbitos no tradicionales, industriales o donde la participación femenina ha sido limitada por estereotipos de género y por la falta de políticas activas que favorezcan su movilidad, adquieren mayor relevancia, por lo que romper esas barreras implica reconocer que las mujeres no solo tienen la capacidad de aportar en estos espacios, sino que su inclusión contribuye a la innovación, la competitividad y el desarrollo sostenible.

En este sentido, la aplicación de incentivos debe dirigirse de manera diferenciada para sectores rurales y urbanos, procurando no introducir un sesgo urbano que favorezca únicamente los procesos productivos en la ciudades, dejando de lado las necesidades de las comunidades rurales, antes bien, se plantea que es justamente en la ruralidad donde se mandan programas orientados con esta visión que, en última instancia, contribuyen también a la formalización de un sector que, en términos generales, tiene pocos incentivos para transitar hacia la formalidad.

9.3 Política fiscal, régimen tributario e incentivos empresariales

La política fiscal y el régimen tributario pueden ser herramientas estratégicas que permitan avanzar hacia la igualdad laboral de las mujeres, siempre que se diseñen con una perspectiva de género clara.

Dentro de las medidas que pueden ser aplicadas por estos sectores, las deducciones fiscales para empresas que inviertan en servicios de cuidado como guarderías, no sólo dan alivio sobre la carga económica de las trabajadoras, sino que también redistribuyen responsabilidades hacia el ámbito empresarial. De igual forma, resulta clave establecer mecanismos que ajusten los costos de formalización para trabajadoras independientes

y emprendedoras, de modo que la transición a la formalidad no represente un obstáculo económico insalvable.

Desde luego, estos incentivos fiscales no deben entenderse como privilegios excepcionales, sino como parte de un marco de corresponsabilidad social y económica, que reconozca el valor del trabajo de las mujeres y fomente su plena participación en sectores productivos. De este modo, la política tributaria se convierte en una palanca de cambio hacia la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de género en el mundo laboral.

9.4 Capacitación, investigación y profesionalización

Una política de este tipo no puede limitarse a cursos aislados, sino que debe diseñarse como una estrategia integral que combine formación continua, certificación de competencias y acceso a redes de mentoría. La profesionalización del trabajo, incluyendo los trabajos de cuidados, permite dignificar actividades históricamente invisibilizadas y abrir nuevas oportunidades de formalización y reconocimiento social.

De igual forma, el impulso a la investigación aplicada y con perspectiva de género resulta clave para fundamentar políticas basadas en evidencia. Esto significa producir datos desagregados, identificar barreras específicas y evaluar el impacto de las intervenciones, asegurando que las políticas laborales respondan a la realidad concreta de las mujeres en México.

En este proceso, el Estado tiene un papel irrenunciable: debe asegurar educación en distintos niveles, desde la alfabetización básica hasta la formación técnica y la educación especializada, de manera accesible y sin discriminación. Dejar esta tarea únicamente en manos de las mujeres o del mercado perpetúa las desigualdades; en cambio, cuando la capacitación se reconoce como un derecho y se respalda con inversión pública, se abre la posibilidad de transformar de raíz las condiciones de empleabilidad.

En suma, la capacitación, la investigación y la profesionalización constituyen un círculo virtuoso: mejoran la empleabilidad e ingresos de las mujeres, generan evidencia para orientar decisiones públicas y transforman sectores enteros al reconocer a las mujeres como sujetas plenas de derechos y de conocimiento.

9.5 Derechos laborales y protección social

La garantía de derechos laborales y de protección social constituye la base para que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo sea no solo posible, sino también sostenible y digna. No basta con ampliar su participación; es indispensable asegurar que esa participación esté acompañada de igualdad salarial, acceso universal a la seguridad social, mecanismos efectivos contra la discriminación y la violencia, y condiciones laborales libres de precariedad.

En el caso mexicano, la feminización de la informalidad ha significado que la mayoría de las mujeres trabajen sin contrato, sin seguridad social y sin acceso a prestaciones básicas. Esta realidad convierte la ausencia de derechos laborales en un círculo vicioso que limita su autonomía económica y refuerza las brechas de desigualdad.

Por ello, garantizar derechos no es solo un tema jurídico, sino también una medida de justicia social y de desarrollo económico.

9.5.1 Garantías de igualdad laboral

Las garantías de igualdad laboral deben ir más allá de las declaraciones formales y traducirse en reformas legales, mecanismos de vigilancia y políticas activas que aseguren igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres en todos los sectores productivos. Esto implica cerrar de manera efectiva la brecha salarial de género, garantizar que los ascensos y promociones se otorguen en condiciones equitativas y eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Un elemento clave es la implementación de mecanismos de transparencia salarial, que permitan identificar y sancionar prácticas de desigualdad retributiva. Asimismo, la adopción de cuotas de género en posiciones de liderazgo constituye una herramienta necesaria para corregir las desigualdades históricas y abrir espacios de decisión a mujeres en empresas, sindicatos e instituciones públicas.

Estas medidas, acompañadas de sistemas de monitoreo y rendición de cuentas, permiten avanzar hacia una verdadera igualdad sustantiva, donde las mujeres no solo accedan al empleo, sino que puedan crecer, liderar y desarrollarse en entornos libres de discriminación.

9.5.2 Prevención y atención de la discriminación, acoso y violencia laboral

La discriminación, el acoso y la violencia laboral constituyen algunos de los principales obstáculos para la igualdad de género en el mundo del trabajo, pues afectan la seguridad y el bienestar de las mujeres, además de que limitan su permanencia y desarrollo profesional.

En un ambiente violento, poco importa haber conseguido un empleo bien remunerado o estable si éste termina convirtiéndose en un mal trabajo, cargado de acoso, hostigamiento o discriminación. Un empleo que genera miedo, roba la tranquilidad, quita el sueño y pone en riesgo la salud mental o la integridad física no puede considerarse digno ni justo; por ello, la prevención y atención de la discriminación y la violencia laboral no son medidas accesorias, sino el núcleo mismo de lo que significa garantizar trabajo decente y espacios libres de violencia para las mujeres.

En este sentido, resulta indispensable implementar protocolos obligatorios en todos los centros de trabajo, acompañados de capacitaciones periódicas que sensibilicen y formen a empleadores, directivos y trabajadores en materia de igualdad y prevención de violencias.

De igual forma, los protocolos deben ir de la mano con sanciones claras y efectivas, que envíen un mensaje inequívoco de cero tolerancia frente a la violencia laboral. No se trata únicamente de atender los casos cuando ya han ocurrido, sino de generar entornos seguros y respetuosos que eviten la reproducción de prácticas discriminatorias y violentas.

La prevención y atención de estas violencias, además, requiere mecanismos de denuncia accesibles y confiables, que protejan a las víctimas contra represalias y garanticen procesos transparentes. Solo así es posible construir espacios laborales en los que las mujeres puedan desarrollarse plenamente, sin miedo ni obstáculos derivados de la violencia estructural.

9.5.3 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

La negociación colectiva y la acción sindical no pueden dejarse de lado pues definen las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, históricamente las mujeres han estado subrepresentadas en sindicatos y comités de negociación, lo que ha limitado su inclusión en contratos colectivos y acuerdos laborales, por lo que se hace necesario continuar impulsando la participación activa de las mujeres en estos espacios no como una cuestión paritaria necesariamente, pero sí bajo esquemas de justa representación.

Su presencia garantiza que temas como la igualdad salarial, las licencias de maternidad y paternidad, los protocolos contra la violencia laboral o los servicios de cuidado sean considerados e impulsados también desde la trinchera sindical.

Resulta particularmente llamativo que, aunque las mujeres han demostrado una enorme capacidad para generar comunidades sólidas y redes de apoyo mutuo, su presencia en espacios formales de negociación colectiva siga siendo limitada. Esta paradoja refleja cómo, a pesar de su protagonismo en la organización social y económica, las estructuras sindicales y de representación laboral continúan reproduciendo dinámicas de exclusión.

Incorporar plenamente a las mujeres en los comités de negociación no solo es un tema de equidad, sino una condición necesaria para que esas comunidades y saberes que ellas ya sostienen se traduzcan en conquistas laborales concretas y en contratos colectivos con verdadera perspectiva de género.

La promoción de la igualdad en la negociación colectiva requiere mecanismos de paridad en la representación, así como capacitación en derechos laborales con enfoque de género para dirigentes y afiliadas. De esta manera, la voz de las mujeres no queda al margen, sino que se convierte en un factor decisivo para transformar los entornos laborales en espacios más igualitarios y democráticos. Una arista fundamental del trabajo digno que no podemos obviar.

9.5.4 Protección especial de la maternidad

En muchos contextos la maternidad se convierte en causal de discriminación y despido encubierto, ya que las mujeres embarazadas son vistas como “costosas” o “menos productivas”. La maternidad no puede seguir siendo vista como un problema que pone en riesgo el empleo o el salario de las mujeres y mucho menos como una situación individual aislada del contexto social.

En primera instancia, se deben asegurar licencias de maternidad y paternidad igualitarias y transferibles, así como condiciones laborales que no penalicen la maternidad en ascensos y salarios, hacer corresponsables a los hombres y al Estado, así como reconocer que los cuidados de la niñez y la lactancia no son una tarea exclusiva de la mujer, sino una responsabilidad compartida, son algunas líneas de acción que pueden mejorar la calidad de vida y el acceso a oportunidades de las mujeres.

Para abordar esta problemática, debe abordarse con responsabilidad no sólo el periodo de embarazo, sino el parto y el puerperio, pues muchas mujeres son despedidas o no recontratadas tras su incapacidad por maternidad, dejándolas sin ingresos ni acceso a servicios médicos y perpetuando la feminización de la pobreza. La atención sanitaria postparto es crítica, ya que en este periodo pueden surgir complicaciones de salud física

y mental a largo plazo, como la depresión postparto. En este sentido, la legislación actual, que a menudo interrumpe la cobertura de seguridad social tras el puerperio (aproximadamente 42 días), es insuficiente, según las recomendaciones de la OMS y la normativa nacional, debiendo ampliarla con el fin de garantizar la protección de la salud materno-infantil y la estabilidad económica de las madres trabajadoras, sugiriéndose que el marco federal considere, por lo menos:

1. Ampliación de la estabilidad laboral reforzada para prohibir el despido o la coacción a la renuncia de una servidora pública no solo durante el embarazo y la lactancia, sino hasta doce meses después del parto.

2. Garantía de conservación de derechos en seguridad social que asegure a las trabajadoras la conservación de su derecho a la atención médica, farmacéutica y hospitalaria por un mínimo de doce meses postparto, incluso si su relación laboral termina, obligando a la dependencia pública a cubrir las cuotas correspondientes.

3. En los casos que corresponda, afiliación automática del recién nacido como derechohabiente para asegurar la atención integral durante su primer año de vida.

Esta reforma busca alinear la legislación con los estándares de derechos humanos y salud pública, reconociendo la maternidad como un proceso extendido que requiere protección integral para no ser un factor de discriminación laboral y vulnerabilidad social.

9.5.5 Mujeres víctimas de violencia

La capa de violencia que se cierne sobre las mujeres es tan densa que se manifiesta en tantas formas y espacios que prácticamente no queda ningún lugar seguro. En el ámbito económico, uno de los principios de violencia parte desde la indefensión obligada de las mujeres. En este sentido, un estereotipo que reconoce García Beaudoux es que “a las mujeres buenas no les interesa producir dinero ni obtener poder (porque la ambición es masculina), y que el primer lugar de toda buena mujer es el mundo privado (y si trabaja,

deberá ingeniárselas para ‘equilibrar’ que su actividad pública no dañe a su familia, pareja o vida romántica. Es decir, no es el mundo el que debe cambiar en un sentido de ser más igualitario, sino por el contrario, se espera que la mujer haga malabares para mantener el equilibrio entre actividades y espacios, sin cambiar el statu quo).” (Beaudoux, 2017).

Esta mirada tiene un efecto psicológico que mina la autoestima, genera culpa y refuerza el mandato de que no vales nada hasta que trabajes por dinero y vales menos si no eres capaz de hacer también todo lo demás. Estructuralmente, también legitima que tanto el Estado como el mercado continúen descansando en este círculo de explotación, a base del trabajo gratuito de las mujeres.

A estas violencias simbólicas y culturales se suman otras más recientes y específicas. Por ejemplo, la violencia digital que enfrentan muchas mujeres emprendedoras, particularmente las llamadas “nenis” que utilizan redes sociales para comercializar sus productos y terminan expuestas a fraudes, acoso, extorsiones o amenazas en línea. De igual forma, en los espacios públicos donde se instalan para vender, no son raros los casos de hostigamiento, agresiones físicas o cobros ilegales por parte de autoridades o grupos criminales.

Durante la pandemia, estas formas de violencia se intensificaron. El confinamiento incrementó la violencia doméstica, mientras que la dependencia del comercio digital multiplicó los riesgos de violencia cibernética. Así, la violencia contra las mujeres en el ámbito económico no se limita a los estereotipos culturales, sino que también se expresa en condiciones materiales que ponen en riesgo su seguridad, su sustento y su derecho a vivir libres de miedo.

Ante este panorama, resulta urgente establecer políticas laborales que protejan y acompañen a trabajadoras que enfrentan violencia de género, incluyendo licencias especiales, asesoría, reubicación segura, protocolos frente a violencia digital y medidas de prevención específicas para quienes se desempeñan en el comercio informal y digital.

Para responder a esta realidad, se sugiere la introducción de reformas normativas, tanto a nivel federal como en las entidades, para incluir en las Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que la violencia, independientemente del ámbito en que ocurra, tiene consecuencias directas en la esfera laboral, pudiendo generar ausentismo, baja productividad y, en última instancia, colocar a la víctima en una posición de mayor vulnerabilidad que la expone a ser revictimizada en su entorno de trabajo, integrando la protección de los derechos laborales y educativos como un componente central y explícito en los modelos de atención a víctimas.

Se proponen dos ejes principales. Primero, establecer como propósito de los modelos de atención la prohibición de la revictimización en los espacios educativos o de trabajo, salvaguardando los derechos laborales y el derecho a la educación de las víctimas de violencia y de sus hijas o hijos, con lo que se logra que la protección laboral no sea una acción aislada, sino un principio fundamental en la estrategia estatal de prevención, atención y erradicación de la violencia.

Segundo, y como medida de aplicación directa, se considera establecer un catálogo de derechos laborales específicos para las trabajadoras víctimas de violencia. Estos derechos, que deberán ser garantizados con el acompañamiento de instituciones como las Secretarías de las Mujeres, son los siguientes:

- La justificación de ausencias o permisos especiales relacionados con su proceso de protección.
- El derecho a solicitar la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo.
- La posibilidad de acceder a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.
- La suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, o en casos necesarios, la extinción del contrato.

En conjunto, esta propuesta busca fortalecer el marco jurídico para que las mujeres no tengan que elegir entre su seguridad y su empleo, garantizando que el sistema de protección las respalde de manera integral en todas las facetas de su vida.

9.5.6 Mujeres adolescentes

Como se pudo abordar en el capítulo dedicado al análisis estadístico, se debe priorizar la educación de las mujeres, pero no sólo en actividades y profesiones típicamente feminizadas, sino en aquellas que se presumen propias de los varones, tales como las del llamado stem de manera que puedan acceder a mejores condiciones salariales y de empleabilidad. Esta situación precisa detonar el talento de las mujeres en estos campos, a fin de que se vuelvan referentes para las niñas, motivando el necesario cambio comportamental que indica que las mujeres sólo encajan en el molde de la actividad reproductiva.

Concretamente se sugiere entonces priorizar la política de educación y representación en etapas formativas, dirigidas a niñas y adolescentes, que les permita orientar su toma de decisiones en un sentido diverso que responda a sus aspiraciones profesionales y vitales no condicionadas por roles y estereotipos de género.

Además de la educación formal y la capacitación para el trabajo, en el caso de mujeres adolescentes, es fundamental el abordaje de la formación en temas de sexualidad y reproducción, debiendo incluir en ella no sólo esquemas de educación y acompañamiento, además, la creación y acceso a centros especializados en la materia, así como la promoción del costo de oportunidad que tiene el embarazo adolescente, estableciendo nuevas normas sociales que orienten a las y los adolescentes a tomar mejores decisiones; y la implementación de programas que vinculen apoyos económicos e intervenciones no monetarias durante el embarazo adolescente.

10. Conclusiones

El análisis realizado a lo largo de este trabajo permite afirmar que la participación de las mujeres en la economía es un asunto de orden estructural, no individual, enmarcado en las desigualdades de género, condiciones económicas precarias, vacíos legislativos y una organización social del cuidado profundamente inequitativa que, no obstante, en tanto estructura social, es susceptible de ser modificada.

En el contexto latinoamericano, las políticas públicas y la acción estatal no han sido capaces de garantizar plenamente los derechos vinculados al cuidado, al trabajo digno y a la seguridad social, manteniendo a las mujeres en una posición de vulnerabilidad económica y social; sin embargo, el recorrido teórico y empírico ha mostrado que desde la economía y la política se puede invertir el paradigma dominante, especialmente a la luz de la reciente evolución del derecho internacional en materia de trabajo digno y cuidados, así como a partir de ejemplos de normativa latinoamericana, especialmente del caso ecuatoriano, que, desde la economía violeta postula un nuevo horizonte normativo que redefine el debate.

El estudio demuestra, además, que la economía violeta ofrece una nueva ruta de análisis y acción, en la medida en que permiten situar la dimensión de género, el medio ambiente, la innovación y los cuidados en el centro de las decisiones económicas. Este cruce conceptual se vuelve especialmente relevante en un contexto de crisis climática, digitalización desigual y transformaciones en la organización del trabajo, que afectan de manera diferenciada a las mujeres.

Superar esta realidad requiere de una acción multidimensional, en la que converjan reformas legislativas, sistemas nacionales de cuidados, políticas redistributivas y el fortalecimiento de la organización colectiva de las mujeres. Solo así será posible transitar hacia un modelo de desarrollo más justo, sostenible e incluyente, donde la vida y los cuidados ocupen el lugar central que históricamente se les ha negado.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Suplemento del Registro Oficial No. 234.

Banco Mundial. (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. Washington, D.C.: Banco Mundial. https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*. México: Diario Oficial de la Federación.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal del Trabajo (LFT)*. México: Diario Oficial de la Federación.

Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En M. J. Vara Miranda (Coord.), *Estudios sobre género y economía* (pp. 29-62). Madrid: Ediciones Akal.

CAT Unesco Mujer. (2017). *STEM* [PDF]. https://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf

Columbia Law School. (2017, junio 8). *Kimberlé Crenshaw on intersectionality, more than two decades later*. https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s. f.). *ODS 8: Trabajo decente y crecimiento inclusivo* [PDF]. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/2500108s_ods8_finalizing_web.pdf

Congreso Mexiquense del Poder Legislativo del Estado de México. (2025, 12 de marzo). Comunicado 512. https://congresoedomex.gob.mx/boletin/3e3899f1-9f91-475e-b5d3-73aacc3a9bb7#:~:text=Congreso%20mexiquense%20declara%20constitucional%20el%20derecho%20al,como%20de%20la%20gobernadora%20Delfina%20G%C3%B3mez%20%C3%81lvarez

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2024a, 30 de agosto). *El CONEVAL presenta el Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2024 (Comunicado No. 9)*. https://www.coneval.org.mx

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2024b, 3 de diciembre). *El CONEVAL presenta información sobre pobreza laboral al tercer trimestre de 2024 (Comunicado No. 22)*. https://www.coneval.org.mx

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2024c). *Mujeres y pensiones no contributivas en México (Nota Estratégica)*. https://www.coneval.org.mx

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). *Opinión consultiva OC-31/25: El contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos*. https://www.corteidh.or.cr/OC-31-2025/

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 206–221.

El derecho humano a los cuidados: Una agenda en construcción. (2025). Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Coord.). Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Estrada, S., Montalván-Burbano, N., Cabrera-Flores, M., León-Pozo, A., & Rueda-Prieto, J. (2025a). Innovation and Entrepreneurship: A Colour Economy Glance. *SHS Web of Conferences*. https://doi.org/10.1051/shsconf/202521101001.

Estrada, S., Cabrera-Flores, M., León-Pozo, A., & Cota-Cota, C. (2025b). Reflecting on Challenges and Opportunities: Examining the Colour Economy of Innovation and Entrepreneurship. *SHS Web of Conferences*. https://doi.org/10.1051/shsconf/202521107001.

Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.

Foro Económico Mundial (WEF). (2024). *Global Gender Gap Report 2024* [PDF]. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

García Beaudoux, V. (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios: Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. En F. Freidenberg & G. del Valle Pérez (Eds.), *Cuando hacer política te cuesta la vida: Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina* (pp. 103–106). Universidad Autónoma del Estado de México.

Han, S., & Noland, M. (2020). *Women scaling the corporate ladder: Progress steady but slow globally*. Peterson Institute for International Economics. https://www.piie.com/sites/default/files/documents/pb20-7.pdf

Ilkkaracan, I. (2016). A feminist alternative to austerity: the purple economy as a gender-egalitarian strategy for employment generation. , 49-61. https://doi.org/10.4324/9781315627762-13.

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2024, 24 de abril). *37% de mujeres en México viven en situación de pobreza*. https://imco.org.mx

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) & Kiik Consultores. (2024). *Mujeres en las empresas 2024*. IMCO.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2024*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2024*. INEGI.

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* Ed. horas y HORAS, España.

Lara, M., & Pérez, C. (2025). *Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México*. BBVA Research.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: Evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* ([Informe técnico]). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097015.pdf

OIT. (2019). *La informalidad en la visión de la OIT: evolución y perspectivas para América Latina*. Recuperado de https://www.ilo.org/es/resource/article/la-informalidad-en-la-vision-de-la-oit-evolucion-y-perspectivas-para

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). *OIT advierte que la brecha salarial de género en América Latina podría ser* [sitio web]. https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-advierte-que-la-brecha-salarial-de-genero-en-america-latina-podria-ser

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Education at a Glance 2024: Country notes — México* [PDF]. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes_532eb29d/mexico_40647691/7376478c-en.pdf

Moncayo , M. . (2023). Ecosistema de Economía Violeta. Retos y desafíos en el Ecuador . *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, *5*(5), 364–378. https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.743

Rai, S., Brown, B., & Ruwanpura, K. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis. *World Development*.

Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior. (2024). *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía*. Ciudad de México: Secretaría de Economía.

Sen, A. (2009). *The idea of justice*. Harvard University Press.

YouTube. (2011, 11 de junio). *Teoría feminista. Celia Amorós*. [Video] YouTube. https://youtu.be/v_xOnIGkTQ8

Villalba-Eguiluz, U., Arcos-Alonso, A., De Mendiguren, J., & Urretabizkaia, L. (2020). Social and Solidarity Economy in Ecuador: Fostering an Alternative Development Model? *Sustainability*. https://doi.org/10.3390/su12176876.