PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“De la igualdad educativa a la igualdad económica: políticas públicas para cerrar la brecha laboral de las mujeres profesionistas en México”

C. Julio Camilo Rivera Delgado.

Septiembre 2026

Contenido

I.- INTRODUCCIÓN *3*
II.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN *4*
III.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN *10*
1. Objetivo general 10
2. Objetivos específicos 11
IV.- PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA *15*
1. Planteamiento del problema 15
2. Delimitación del problema 20
V.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL *25*
1. Igualdad y género 25
2. Educación y capital humano 33
3. Igualdad económica y mercado laboral 40
4. Barreras estructurales 47
5. Políticas públicas y modelo analítico. 55
VI.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS *64*
1. Hipótesis general 64
2. Hipótesis específicas 64
VII.- PRUEBAS EMPÍRICAS Y CUALITATIVAS DE LAS HIPÓTESIS *68*
1. La convergencia educativa ha avanzado más rápidamente que la convergencia económica 68
2. La educación reduce las brechas económicas, pero no las elimina 83
3. Barreras estructurales para la conversión de la educación en igualdad económica 102
4. Articulación de las políticas públicas frente a la brecha de conversión 126
5. Síntesis de los hallazgos y contraste de las hipótesis 159
VIII.- CONCLUSIONES *169*
1. Hallazgos principales 169
2. Propuestas que se derivan de la investigación 176
3. Nueva agenda de investigación 185
IX.- BIBLIOGRAFÍA *189*
1. Referencias bibliográficas 189
2. Normatividad consultada.....202

I.- INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, México ha experimentado una transformación profunda en materia de igualdad educativa entre mujeres y hombres. Las mujeres no sólo lograron superar buena parte de los rezagos históricos que limitaban su acceso y permanencia en el sistema educativo, sino que actualmente constituyen la mayoría de la matrícula en educación superior y, entre las generaciones más jóvenes, han alcanzado niveles de escolaridad semejantes o incluso superiores a los de los hombres.

Sin embargo, este avance no se ha traducido en una convergencia económica de magnitud equivalente. Las mujeres continúan presentando menores tasas de participación laboral, diferencias en ingresos, una distribución ocupacional distinta y una menor presencia en determinadas posiciones de responsabilidad. Esta aparente contradicción plantea la pregunta central de la investigación: ¿por qué la igualdad educativa alcanzada por las mujeres no se ha convertido en una igualdad económica equivalente?

El presente estudio parte de la hipótesis de que la educación constituye un factor fundamental y efectivo de reducción de las desigualdades económicas de género, pero que sus efectos no son suficientes por sí mismos para alcanzar la igualdad sustantiva. Una vez reducida la brecha educativa, otros factores pueden limitar la transformación del capital humano adquirido por las mujeres en participación laboral, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica. Entre ellos se analizan la segregación educativa y ocupacional, la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados, las restricciones diferenciadas en el uso del tiempo, los efectos asociados con la maternidad, la divergencia acumulativa de las trayectorias profesionales y determinadas barreras institucionales y laborales.

Para describir este fenómeno, la investigación propone el concepto de brecha de conversión educativo-económica, entendido como la distancia entre el grado de igualdad alcanzado por mujeres y hombres en la adquisición de educación y capital humano y el grado de igualdad efectivamente alcanzado posteriormente en los distintos ámbitos de la vida económica.

Metodológicamente, el estudio combina análisis cuantitativo y cualitativo. En primer término, compara la evolución de las brechas educativas y económicas; posteriormente examina si la educación mejora efectivamente los resultados económicos de las mujeres y reduce las diferencias respecto de los hombres. A

continuación, analiza los principales factores que pueden limitar esa conversión y, finalmente, revisa la forma en que las políticas públicas mexicanas responden a dichos mecanismos.

El propósito último no consiste en cuestionar el valor de la educación como instrumento de igualdad, sino precisamente en determinar qué condiciones adicionales son necesarias para que el avance educativo femenino despliegue plenamente su potencial económico igualador. Desde esta perspectiva, la investigación busca contribuir al diseño de políticas públicas capaces de acompañar la trayectoria que va de la educación a la autonomía económica, de manera que la igualdad alcanzada en las aulas pueda traducirse cada vez más en igualdad efectiva en el mercado laboral y en la vida económica.

II.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de estudiar la relación entre los avances educativos de las mujeres y su incorporación a la vida económica en México deriva de una transformación social que, aunque profunda, permanece inconclusa. Durante las últimas décadas, las mujeres han ampliado de manera extraordinaria su presencia en el sistema educativo y, particularmente, en la educación superior. Sin embargo, esa convergencia educativa no se ha traducido con la misma intensidad ni a la misma velocidad en igualdad de participación, oportunidades e ingresos dentro del ámbito económico.

La evolución educativa de las mujeres constituye, por sí misma, uno de los procesos de transformación social más importantes del México contemporáneo. En el ciclo escolar 2024-2025, de acuerdo con el Programa Nacional de Educación Superior (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2026), las mujeres representaban alrededor de 54% de la matrícula de educación superior, con casi tres millones de estudiantes, superando ya numéricamente a los hombres. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ha señalado, además, que las mujeres constituyen actualmente la mayoría no sólo entre quienes cursan estudios universitarios, sino también entre quienes obtienen un título profesional (ANUIES, 2025).

Estos avances contrastan, sin embargo, con la persistencia de una amplia brecha en la participación económica. En julio de 2026, la tasa de participación en la fuerza laboral se situó en 45.9% entre las mujeres y 74.2% entre los hombres, una diferencia superior a 28 puntos porcentuales (INEGI, 2026). De esta manera, mientras que en el ámbito universitario las mujeres han alcanzado e incluso

superado la presencia masculina, en el mercado de trabajo continúa existiendo una distancia considerable en las probabilidades de participar en actividades económicas remuneradas.

Esta aparente contradicción constituye el punto de partida de la presente investigación. El problema no consiste en determinar si la educación ha beneficiado económicamente a las mujeres, pues existe evidencia de que un mayor nivel educativo incrementa sustancialmente sus posibilidades de incorporación al mercado laboral. Por el contrario, precisamente porque la educación produce efectos positivos, resulta necesario explicar por qué tales avances no han sido suficientes para cerrar completamente la distancia respecto de los hombres.

Los datos disponibles permiten observar esta relación con claridad. La brecha de participación laboral entre mujeres y hombres disminuye conforme aumenta el nivel de escolaridad. Con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente a 2019, mientras entre las personas sin escolaridad existían aproximadamente 39 puntos porcentuales de diferencia entre la participación económica masculina y femenina, entre quienes contaban con educación superior la distancia se reducía a alrededor de 14 puntos (Vielma Orozco, 2021). Asimismo, un análisis posterior del Banco de México estimó que el crecimiento de la proporción de personas que concluyeron la educación media superior realizó una contribución positiva particularmente importante al incremento de la participación laboral femenina registrado entre 2005 y 2023 (Banco de México, 2023).

La educación, por tanto, no debe ser entendida como una variable irrelevante frente a la persistencia de las desigualdades económicas de género. Todo lo contrario: constituye uno de los principales instrumentos para reducirlas. La pregunta relevante es por qué, aun después de alcanzar niveles educativos semejantes o superiores a los de los hombres, las mujeres continúan enfrentando diferencias significativas en su incorporación, permanencia, trayectoria y remuneración dentro del mercado laboral.

Esta distinción resulta fundamental para evitar una conclusión equivocada. El hecho de que los avances educativos no hayan producido automáticamente igualdad económica no significa que la educación haya fracasado como instrumento de movilidad social o empoderamiento. Significa que la formación de capital humano constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para alcanzar la igualdad económica entre mujeres y hombres. La educación reduce determinadas brechas, pero sus efectos interactúan con otros factores sociales, familiares, culturales, institucionales y económicos que condicionan la capacidad de las mujeres para transformar su formación académica en oportunidades laborales equivalentes.

La investigación se justifica, en primer lugar, por la necesidad de estudiar precisamente esa distancia entre igualdad educativa e igualdad económica. México parece haber avanzado con mayor rapidez en remover las barreras que históricamente limitaban el acceso femenino a la educación que en transformar las condiciones que regulan su participación económica. Ello plantea la necesidad de identificar qué ocurre entre ambos momentos: qué factores intervienen cuando una mujer egresa del sistema educativo, intenta incorporarse al mercado laboral, permanece en él, desarrolla una trayectoria profesional y busca obtener un rendimiento económico correspondiente con su preparación.

Desde esta perspectiva, la investigación propone analizar lo que puede denominarse una brecha de conversión entre educación e igualdad económica: la distancia existente entre la capacidad de las mujeres para adquirir formación y capital humano y su posibilidad efectiva de transformarlos en participación laboral, ingresos, estabilidad, desarrollo profesional y autonomía económica en condiciones equivalentes a las de los hombres.

En segundo lugar, el estudio se justifica por la necesidad de analizar las barreras estructurales que pueden explicar dicha brecha. Entre ellas ocupa un lugar central la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados. La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2024 revela que las mujeres dedicaban en promedio 39.7 horas semanales al trabajo doméstico, de cuidados y voluntario no remunerado, frente a 18.2 horas de los hombres, lo que representa una diferencia de 21.5 horas cada semana (INEGI, 2025). La desigual distribución del tiempo disponible puede incidir sobre las decisiones de incorporarse al mercado laboral, el tipo de jornada aceptada, la continuidad de las trayectorias profesionales, las posibilidades de capacitación, la movilidad laboral y el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Esta situación resulta especialmente relevante porque revela que la desigualdad económica no puede explicarse únicamente mediante diferencias individuales de preparación, capacidades o escolaridad. Cuando mujeres con niveles de formación semejantes a los de los hombres disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado debido a una distribución inequitativa de las responsabilidades familiares y de cuidados, la política educativa encuentra límites que se originan fuera del propio sistema educativo.

En tercer lugar, la investigación se justifica por la persistencia de una importante segregación por género dentro de la propia educación superior. El hecho de que las mujeres sean actualmente mayoría entre los estudiantes universitarios no significa que se distribuyan de forma homogénea entre las diferentes áreas de conocimiento.

En el ciclo 2024-2025 representaban aproximadamente tres cuartas partes de la matrícula del área de educación y más de dos terceras partes de ciencias de la salud, mientras constituían apenas cerca de una cuarta parte en tecnologías de la información y la comunicación y alrededor de una tercera parte en ingeniería, manufactura y construcción (SEP, 2025).

Esta concentración resulta relevante porque los campos de estudio no presentan las mismas posibilidades de inserción, crecimiento profesional ni remuneración. Las decisiones educativas continúan reflejando, en alguna medida, una división sexual del trabajo que asocia a las mujeres con actividades vinculadas tradicionalmente con el cuidado, la educación y la atención de otras personas, y a los hombres con ámbitos tecnológicos, industriales y de ingeniería. La propia Secretaría de Educación Pública reconoce esta concentración y plantea la necesidad de fortalecer la orientación vocacional y aumentar la participación de las mujeres en áreas STEM (SEP, 2025).

Por ello, el avance cuantitativo de las mujeres en la educación superior debe analizarse también desde una perspectiva cualitativa. No basta con conocer cuántas mujeres estudian, sino qué estudian, qué oportunidades laborales encuentran posteriormente, cuáles son los ingresos asociados con esas áreas profesionales y en qué medida los estereotipos de género continúan orientando decisiones vocacionales que tienen consecuencias económicas durante el resto de la vida profesional.

En cuarto lugar, la investigación posee una justificación económica. Una sociedad que amplía sustancialmente la formación educativa de más de la mitad de su población, pero mantiene obstáculos que dificultan su plena incorporación productiva, no sólo reproduce una situación de desigualdad, sino que desaprovecha una parte del capital humano cuya formación ha requerido importantes inversiones de las familias, de las propias mujeres y del Estado. La desigualdad laboral femenina constituye así no solamente un problema de derechos o justicia social, sino también un problema de eficiencia económica, productividad y aprovechamiento del talento disponible.

Desde esta perspectiva, aumentar la participación económica de las mujeres no debe concebirse exclusivamente como una política sectorial dirigida a un grupo determinado. Tiene implicaciones sobre la disponibilidad de fuerza laboral calificada, los ingresos de los hogares, la autonomía económica, la productividad y las posibilidades generales de crecimiento. Por ello, estudiar los factores que dificultan que los avances educativos se traduzcan plenamente en actividad

económica permite conectar las políticas de igualdad de género con las políticas de educación, trabajo, cuidados, desarrollo productivo y crecimiento económico.

En quinto lugar, el estudio se justifica por su relevancia para el diseño de políticas públicas. Si el problema consistiera fundamentalmente en una menor escolaridad femenina, la política pública podría concentrarse en ampliar el acceso de las mujeres al sistema educativo. Sin embargo, una vez que la brecha educativa se ha reducido considerablemente y las mujeres son incluso mayoría en la educación superior, el problema adquiere una naturaleza diferente. La pregunta ya no puede limitarse a cómo lograr que más mujeres estudien, sino que debe ampliarse a cómo conseguir que la educación adquirida se traduzca en igualdad real de oportunidades económicas.

Esta transformación del problema exige revisar la articulación entre distintas políticas públicas. Las políticas educativas deben relacionarse con las políticas laborales; éstas, a su vez, con la disponibilidad de servicios de cuidado, las medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar, los sistemas de protección social, la promoción de mujeres en áreas STEM, los mecanismos de transición entre escuela y trabajo, la capacitación profesional y las medidas destinadas a prevenir prácticas discriminatorias dentro de los centros laborales.

La investigación tiene, por ello, una orientación deliberadamente propositiva. No pretende limitarse a constatar que existe una brecha entre mujeres y hombres ni a describir las diferencias estadísticas entre educación y empleo. Su finalidad consiste en identificar qué factores permiten explicar por qué la convergencia educativa ha avanzado más rápidamente que la económica y, a partir de ese diagnóstico, determinar qué instrumentos de política pública pueden contribuir a cerrar la distancia restante.

Finalmente, la relevancia académica del estudio reside en analizar conjuntamente dos procesos que con frecuencia son estudiados de manera separada. Por una parte, existe abundante investigación sobre las brechas educativas de género; por otra, numerosos estudios examinan la participación laboral, los ingresos, el trabajo de cuidados o la segregación ocupacional. La propuesta de esta investigación consiste en observar estos fenómenos como partes de un mismo proceso y preguntarse por la capacidad del sistema económico y social mexicano para convertir los avances educativos de las mujeres en igualdad económica sustantiva.

La trayectoria seguida durante las últimas décadas permite sostener una premisa fundamental: estudiar sí hace una diferencia. Las mujeres con mayores niveles educativos presentan mejores posibilidades de participación laboral y mayores

ingresos que aquellas con menor escolaridad, y en determinadas dimensiones la educación contribuye incluso a reducir la distancia respecto de los hombres. Sin embargo, ese avance todavía encuentra obstáculos que impiden que mujeres y hombres obtengan resultados económicos equivalentes aun cuando poseen niveles educativos comparables (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2024; INEGI, 2024).

Por ello, la cuestión central no consiste en determinar si la educación sirve para alcanzar la igualdad, sino en comprender qué debe ocurrir después de la educación para que ésta pueda desplegar plenamente sus efectos igualadores. Precisamente allí se encuentra la relevancia de las políticas públicas: en remover aquellas barreras que el acceso al aula, por sí solo, no puede eliminar.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que esta investigación se inserta en el ámbito político de las mujeres, en virtud de que el análisis de las condiciones que permiten transformar los avances educativos de las mujeres en igualdad económica conduce necesariamente al estudio de decisiones de política pública, prioridades presupuestarias, marcos regulatorios e instrumentos institucionales cuya definición corresponde a los poderes públicos. La igualdad económica de las mujeres constituye, desde esta perspectiva, no sólo un problema social o laboral, sino también un asunto de agenda pública y de decisión política.

Esta dimensión adquiere especial relevancia en el ámbito parlamentario. Los hallazgos derivados de la investigación pueden proporcionar insumos técnicos y evidencia a las legisladoras para el ejercicio de sus funciones de representación, deliberación, legislación, presupuestación y control parlamentario, particularmente en materias relacionadas con educación, trabajo, igualdad sustantiva, cuidados, seguridad social y desarrollo económico. La identificación de barreras concretas y de posibles respuestas institucionales permite que dichos hallazgos puedan traducirse posteriormente en iniciativas de ley, reformas, proposiciones, ajustes presupuestarios, mecanismos de evaluación y otras propuestas legislativas sustentadas en evidencia.

En este sentido, la investigación también contribuye al fortalecimiento de la participación política sustantiva de las mujeres que ejercen responsabilidades legislativas, al dotarlas de herramientas para intervenir de manera informada en la definición de la agenda pública y en el diseño de soluciones institucionales frente a desigualdades que afectan particularmente a las mujeres. Su vinculación con el ámbito político no deriva, por tanto, de estudiar directamente procesos electorales o de representación, sino de generar conocimiento aplicado que puede incrementar la capacidad de las legisladoras para incidir, desde sus atribuciones

constitucionales, en la formulación y evaluación de políticas públicas orientadas a la igualdad sustantiva.

III.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo general

Analizar la relación entre los avances alcanzados por las mujeres en materia educativa y la evolución de su participación e inclusión económica en México, a fin de determinar en qué medida la reducción de las brechas educativas respecto de los hombres se ha traducido en una disminución equivalente de las brechas laborales y económicas, identificar los factores que limitan la conversión de la igualdad educativa en igualdad económica sustantiva y proponer políticas públicas que permitan fortalecer dicha transición.

Este objetivo parte de la premisa de que la educación constituye uno de los principales mecanismos de formación de capital humano, movilidad social y autonomía económica, pero que sus efectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres pueden verse condicionados por factores adicionales de carácter laboral, familiar, cultural, institucional y económico.

Por ello, la investigación buscará distinguir entre dos fenómenos que no deben confundirse. Por una parte, determinar si el incremento de la escolaridad femenina ha mejorado efectivamente la posición de las mujeres dentro del mercado de trabajo y reducido determinadas brechas económicas; por otra, explicar por qué dichos avances no han sido suficientes para producir resultados equivalentes a los de los hombres aun cuando mujeres y hombres cuentan con niveles educativos comparables.

El propósito final consiste en identificar la existencia, magnitud y causas de una posible brecha de conversión entre igualdad educativa e igualdad económica, entendida como la distancia entre la capacidad de las mujeres para adquirir educación y capital humano y su posibilidad efectiva de transformarlos en participación laboral, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica en condiciones semejantes a las de los hombres.

A partir de este diagnóstico, la investigación pretende formular propuestas de política pública que no sustituyan la importancia de la educación, sino que potencien sus efectos igualadores mediante una mejor articulación entre políticas educativas, laborales, económicas y de cuidados.

2. Objetivos específicos

2.1. Analizar la evolución de la participación educativa de las mujeres en México

Reconstruir la evolución de la participación de las mujeres en el sistema educativo mexicano durante las últimas décadas, particularmente en los niveles medio superior y superior, con el propósito de identificar la velocidad y profundidad con la que se han reducido, eliminado o eventualmente revertido las brechas educativas respecto de los hombres.

Este objetivo permitirá establecer el punto de partida de la investigación y comprobar hasta qué grado México ha avanzado hacia una situación de igualdad cuantitativa en acceso, permanencia y conclusión de estudios, así como identificar aquellos ámbitos educativos en los que todavía subsisten diferencias relevantes.

El análisis deberá considerar no solamente la proporción de mujeres dentro de la matrícula, sino también, cuando la información disponible lo permita, indicadores de ingreso, permanencia, egreso, titulación y nivel educativo alcanzado.

2.2. Examinar la evolución de las brechas económicas y laborales entre mujeres y hombres

Analizar la evolución de la participación económica de las mujeres en México y compararla con la correspondiente a los hombres mediante indicadores de participación laboral, ocupación, ingresos, formalidad, jornadas de trabajo, distribución ocupacional y demás variables que resulten relevantes para evaluar su grado de inclusión económica.

Este objetivo busca determinar si las brechas económicas se han reducido durante el mismo periodo en que ocurrió la convergencia educativa y establecer si ambos procesos han avanzado a velocidades semejantes o diferentes.

Con ello se pretende pasar de una comparación meramente estática de la situación actual a un análisis de trayectorias que permita observar cómo han evolucionado paralelamente la igualdad educativa y la igualdad económica.

2.3. Comparar el ritmo de convergencia educativa con el de convergencia económica

Determinar si la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres ha sido más acelerada en el ámbito educativo que en el económico y dimensionar, mediante indicadores comparables, la distancia existente entre ambos procesos.

Este objetivo constituye uno de los núcleos empíricos de la investigación, pues permitirá comprobar si efectivamente existe una brecha entre el avance alcanzado en la formación educativa de las mujeres y el grado de igualdad conseguido posteriormente en su participación económica.

Para ello se buscará construir series temporales que permitan representar la evolución de las brechas de género en ambas dimensiones y comparar sus respectivas trayectorias, procurando utilizar indicadores estandarizados que eviten contrastar directamente porcentajes correspondientes a universos estadísticos diferentes.

2.4. Evaluar el efecto de la educación sobre la reducción de las brechas económicas de género

Analizar en qué medida mayores niveles educativos mejoran la participación laboral, las posibilidades de empleo, los ingresos y otros resultados económicos de las mujeres, así como determinar si las diferencias respecto de los hombres disminuyen conforme aumenta el nivel de escolaridad.

Este objetivo resulta esencial para evitar interpretar la persistencia de desigualdades económicas como evidencia de que la educación carece de efectos igualadores.

Por el contrario, se buscará comprobar si la educación funciona como un mecanismo efectivo de reducción de desigualdades y determinar hasta qué punto las mujeres con educación superior presentan mejores resultados económicos y menores brechas respecto de los hombres que las mujeres con niveles educativos inferiores.

El análisis permitirá distinguir entre la eficacia de la educación como factor de igualdad y su insuficiencia para eliminar por sí sola todas las desigualdades económicas de género.

2.5. Analizar la segregación educativa y ocupacional por género y sus consecuencias económicas

Examinar la distribución diferenciada de mujeres y hombres entre áreas de estudio, profesiones, ocupaciones y sectores económicos, con especial atención a la menor

presencia femenina en determinados campos científicos, tecnológicos, de ingeniería y matemáticas y a su mayor concentración en áreas relacionadas con educación, salud y cuidados.

Este objetivo busca determinar en qué medida las diferencias en las decisiones y trayectorias educativas contribuyen posteriormente a reproducir diferencias en inserción laboral, productividad, oportunidades de promoción e ingresos.

Asimismo, permitirá analizar si el cierre de la brecha cuantitativa en educación superior convive con formas de segregación horizontal que condicionan los resultados económicos posteriores.

2.6. Examinar la incidencia del trabajo doméstico y de cuidados sobre la participación económica de las mujeres

Analizar la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y evaluar su posible incidencia sobre la incorporación, permanencia, jornada laboral, continuidad profesional, movilidad, capacitación, promoción e ingresos de las mujeres.

Este objetivo busca determinar hasta qué punto las desigualdades en el uso del tiempo constituyen una barrera estructural que limita la capacidad de las mujeres para transformar su formación educativa en oportunidades económicas equivalentes.

El estudio deberá prestar especial atención a las diferencias asociadas con maternidad, presencia de menores o personas dependientes en los hogares, disponibilidad de servicios de cuidado y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

2.7. Identificar otros factores que limitan la conversión de la igualdad educativa en igualdad económica

Examinar los factores laborales, familiares, culturales, institucionales y económicos que pueden contribuir a explicar por qué mujeres y hombres con niveles educativos semejantes continúan obteniendo resultados diferentes dentro del mercado de trabajo.

Entre dichos factores podrán considerarse las condiciones de contratación, la informalidad, las interrupciones de las trayectorias laborales, las jornadas de trabajo, la organización de los centros laborales, las posibilidades de promoción, la

disponibilidad de esquemas de conciliación, los estereotipos de género y otras variables cuya relevancia sea respaldada por la evidencia empírica.

Este objetivo permitirá evitar explicaciones monocausales y reconocer que la llamada brecha de conversión constituye probablemente un fenómeno multidimensional.

2.8. Evaluar la articulación de las políticas públicas relacionadas con educación, trabajo, economía y cuidados

Analizar las principales políticas públicas mexicanas relacionadas con educación, empleo, desarrollo económico, igualdad de género y cuidados, a fin de determinar en qué medida se encuentran diseñadas y articuladas para facilitar la transición de las mujeres desde la formación educativa hacia una participación económica plena.

Este objetivo permitirá identificar posibles vacíos, duplicidades, desarticulaciones o insuficiencias en la intervención pública, especialmente cuando las políticas educativas culminan con la formación de capital humano sin que existan mecanismos suficientes para garantizar su posterior aprovechamiento económico.

El análisis buscará determinar si las políticas existentes responden todavía principalmente al antiguo problema de ampliar el acceso educativo de las mujeres o si han evolucionado hacia una segunda generación de políticas orientadas a transformar los avances educativos en igualdad económica.

2.9. Proponer políticas públicas para fortalecer la transición de la igualdad educativa hacia la igualdad económica

Derivar, a partir de los hallazgos empíricos y cualitativos de la investigación, propuestas de política pública dirigidas a reducir las barreras que impiden que los avances educativos de las mujeres se traduzcan plenamente en participación económica, desarrollo profesional, ingresos y autonomía.

Las propuestas deberán guardar relación directa con las causas identificadas durante la investigación y podrán comprender, entre otros ámbitos, políticas de cuidados y corresponsabilidad, orientación vocacional y participación femenina en áreas STEM, transición entre educación y empleo, permanencia laboral, conciliación entre vida familiar y profesional, capacitación, formalización, organización del trabajo y mecanismos que permitan mejorar el aprovechamiento económico del capital humano femenino.

Este objetivo busca que la investigación no se limite a describir una desigualdad, sino que avance hacia la formulación de respuestas institucionales concretas y evaluables.

IV.- PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

Durante las últimas décadas, México ha experimentado una profunda transformación en la participación educativa de las mujeres. De una situación histórica caracterizada por menores oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo, se ha transitado hacia un escenario en el que las brechas entre mujeres y hombres se han reducido sustancialmente y, particularmente en la educación superior, las mujeres representan actualmente una proporción igual o superior a la de los hombres tanto en matrícula como en conclusión de estudios.

Esta evolución constituye uno de los avances más relevantes en materia de igualdad de género, pues la educación incrementa las capacidades individuales, amplía las oportunidades de desarrollo profesional, mejora las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo y constituye uno de los principales mecanismos de formación de capital humano, movilidad social y autonomía económica.

Sin embargo, la convergencia registrada en el ámbito educativo no parece haberse reproducido con la misma intensidad en el ámbito económico. A pesar del incremento de la escolaridad femenina, continúan observándose diferencias relevantes entre mujeres y hombres en indicadores como participación en el mercado laboral, ocupación, ingresos, continuidad de las trayectorias profesionales, distribución entre sectores y ocupaciones y acceso a determinadas actividades económicas de mayor productividad o remuneración.

El problema central de esta investigación surge precisamente de esa diferencia en las velocidades de convergencia. Mientras las brechas educativas entre mujeres y hombres se han reducido considerablemente durante las últimas décadas, las brechas económicas y laborales permanecen significativamente más amplias. Ello plantea una interrogante fundamental acerca de la capacidad de los avances educativos para traducirse en igualdad económica sustantiva.

Esta circunstancia no debe interpretarse, sin embargo, como evidencia de que la educación haya resultado ineficaz para mejorar la posición económica de las mujeres. Por el contrario, los datos disponibles indican que mayores niveles

educativos se encuentran asociados con mejores resultados laborales femeninos y que, en determinadas dimensiones, las diferencias respecto de los hombres disminuyen entre la población con educación superior.

Esta precisión resulta esencial para la formulación del problema. La cuestión no consiste en afirmar que el incremento de la escolaridad de las mujeres no haya producido beneficios económicos, sino en explicar por qué los efectos positivos de la educación no han sido suficientes para cerrar completamente las brechas económicas entre mujeres y hombres.

Dicho de otra manera, el problema presenta una doble realidad. Por una parte, la educación constituye un poderoso mecanismo de reducción de desigualdades: incrementa las probabilidades de participación laboral, mejora las posibilidades de empleo e ingresos y reduce determinadas distancias de género. Por otra, incluso entre mujeres y hombres con niveles educativos semejantes continúan observándose diferencias que revelan la intervención de factores adicionales.

Esta situación permite identificar lo que la presente investigación denomina provisionalmente una brecha de conversión entre igualdad educativa e igualdad económica, entendida como la distancia entre el avance alcanzado por las mujeres en la adquisición de educación y capital humano y su posibilidad efectiva de transformar dichos recursos en oportunidades económicas equivalentes a las de los hombres.

La existencia de esta brecha obliga a trasladar el análisis desde el acceso educativo hacia las condiciones sociales, familiares, laborales e institucionales que operan después o paralelamente a la formación académica. Una vez que las mujeres alcanzan niveles educativos equivalentes o incluso superiores a los de los hombres, resulta necesario analizar qué factores continúan condicionando su incorporación, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral.

Entre estos factores adquiere particular relevancia la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La responsabilidad desproporcionada que continúa recayendo sobre las mujeres puede afectar su disponibilidad de tiempo, sus decisiones de participación laboral, la duración de sus jornadas, la continuidad de sus trayectorias profesionales, su movilidad geográfica y ocupacional, sus posibilidades de capacitación y su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

El problema de los cuidados permite advertir que la igualdad educativa puede convivir con condiciones estructurales de desigualdad fuera del sistema educativo. Una mujer puede contar con la misma formación profesional que un hombre y, sin

embargo, enfrentar condiciones diferentes para aprovechar económicamente esa formación si sobre ella recae una proporción considerablemente mayor de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados.

Asimismo, el propio sistema educativo reproduce todavía ciertos patrones de segregación horizontal. El incremento cuantitativo de mujeres en la educación superior no significa que mujeres y hombres se distribuyan de manera semejante entre las distintas áreas del conocimiento. Las mujeres mantienen una presencia particularmente elevada en campos relacionados con educación, salud y cuidados, mientras permanecen subrepresentadas en diversas disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y matemáticas.

Esta distribución resulta relevante porque las distintas áreas profesionales presentan características diferentes en materia de demanda laboral, productividad, crecimiento, posibilidades de promoción e ingresos. Por ello, la elección de carrera puede convertirse en uno de los mecanismos mediante los cuales determinados patrones culturales y estereotipos de género adquiridos antes o durante la etapa educativa terminan produciendo consecuencias económicas posteriores.

Surge así una segunda dimensión de la llamada brecha de conversión. No solamente importa cuánto estudian las mujeres, sino qué estudian, en qué sectores se incorporan posteriormente, qué trayectorias profesionales desarrollan y qué rendimiento económico obtienen de su formación.

El problema tampoco puede reducirse exclusivamente a decisiones individuales. Las preferencias educativas, laborales y familiares se producen dentro de estructuras sociales e institucionales que generan incentivos, restricciones y oportunidades diferentes. La disponibilidad de servicios de cuidado, la duración y diseño de las jornadas laborales, las licencias familiares, las prácticas de contratación y promoción, la flexibilidad laboral, la seguridad social, la orientación vocacional, los mecanismos de transición entre escuela y trabajo y las políticas destinadas a favorecer la participación femenina en determinadas áreas profesionales pueden influir sobre los resultados económicos observados.

Por esta razón, la persistencia de la brecha económica plantea un problema de políticas públicas. Durante décadas, una parte importante del desafío de igualdad consistió en garantizar a las mujeres oportunidades educativas semejantes a las de los hombres. El notable avance alcanzado en esa materia modifica ahora la naturaleza de la intervención pública requerida. El desafío ya no puede limitarse a incorporar más mujeres al sistema educativo, sino que exige identificar qué políticas

son necesarias para conseguir que ese capital humano pueda convertirse efectivamente en autonomía, participación e igualdad económica.

El análisis debe evitar, por tanto, dos conclusiones igualmente simplificadoras. La primera sería sostener que la educación por sí misma resolverá automáticamente las desigualdades económicas de género. La persistencia de diferencias entre mujeres y hombres con educación comparable demuestra que existen factores adicionales. La segunda, en sentido contrario, consistiría en afirmar que la educación carece de utilidad porque no ha eliminado todas las desigualdades. El hecho de que las brechas tiendan a reducirse entre las mujeres con mayores niveles educativos demuestra precisamente la importancia económica de la educación.

La tensión que interesa explicar se encuentra entre ambas afirmaciones: la educación funciona, pero no basta.

En consecuencia, la presente investigación parte de la necesidad de analizar simultáneamente tres procesos. El primero corresponde a la reducción histórica de las brechas educativas entre mujeres y hombres. El segundo consiste en determinar en qué medida ese avance ha producido mejoras en la participación y condiciones económicas de las mujeres. El tercero busca explicar por qué subsisten brechas económicas incluso después de alcanzarse niveles educativos comparables y qué instrumentos de política pública pueden contribuir a reducirlas.

Desde esta perspectiva, el estudio no pretende establecer una relación causal simplista entre educación y resultados económicos. La participación laboral y los ingresos dependen de múltiples variables individuales, familiares, económicas e institucionales. El propósito consiste en determinar cuál ha sido la contribución de la educación a la reducción de las desigualdades, identificar los obstáculos que limitan sus efectos y analizar las políticas públicas capaces de removerlos.

El problema puede sintetizarse, por tanto, como la existencia de una transición incompleta entre igualdad educativa e igualdad económica: México ha desarrollado capacidades crecientemente semejantes entre mujeres y hombres mediante la educación, pero todavía no ofrece condiciones suficientemente semejantes para que ese capital humano produzca resultados económicos equivalentes.

Pregunta general de investigación

A partir de lo anterior, la pregunta general de investigación puede formularse en los siguientes términos:

¿Por qué los importantes avances alcanzados por las mujeres en materia educativa en México durante las últimas décadas no se han traducido en una reducción equivalente de las brechas económicas respecto de los hombres, en qué medida la educación ha contribuido efectivamente a disminuir dichas desigualdades y qué políticas públicas pueden fortalecer la conversión de la igualdad educativa en igualdad económica sustantiva?

Preguntas específicas

De esta pregunta general se desprenden las siguientes preguntas específicas:

a) ¿Cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en el sistema educativo mexicano durante las últimas décadas y en qué medida se han reducido o revertido las brechas respecto de los hombres, particularmente en la educación media superior y superior?

b) ¿Cómo han evolucionado durante el mismo periodo las brechas entre mujeres y hombres en participación laboral, ocupación, ingresos y demás indicadores relevantes de inclusión económica?

c) ¿La convergencia entre mujeres y hombres ha avanzado a un ritmo mayor en el ámbito educativo que en el económico y, en caso afirmativo, cuál es la magnitud y evolución de esa diferencia?

d) ¿En qué medida mayores niveles de educación, particularmente la educación superior, mejoran los resultados laborales y económicos de las mujeres y reducen las diferencias existentes respecto de hombres con niveles educativos comparables?

e) ¿En qué medida la segregación por género entre áreas de estudio y profesiones, especialmente la menor presencia femenina en determinados campos STEM y su mayor concentración en actividades relacionadas con educación, salud y cuidados, contribuye a explicar la persistencia de diferencias económicas posteriores?

f) ¿Qué efectos tiene la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sobre la incorporación, permanencia, jornada, trayectoria profesional, ingresos y posibilidades de desarrollo económico de las mujeres?

g) ¿Qué otros factores laborales, familiares, culturales, institucionales o económicos contribuyen a explicar que mujeres y hombres con niveles educativos semejantes obtengan resultados económicos diferentes?

h) ¿En qué medida las actuales políticas educativas, laborales, económicas y de cuidados en México se encuentran articuladas para facilitar la transición de las mujeres entre educación y actividad económica?

i) ¿Qué políticas públicas pueden contribuir a reducir las barreras que limitan la transformación de los avances educativos de las mujeres en mayores niveles de participación, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica?

2. Delimitación del problema

La presente investigación se delimita temática, temporal, geográfica, poblacional, institucional y analíticamente, a fin de concentrar el estudio en la relación existente entre los avances educativos de las mujeres y su traducción en resultados económicos dentro del caso mexicano.

La delimitación resulta particularmente importante porque educación e inclusión económica comprenden fenómenos sumamente amplios y porque los indicadores disponibles corresponden a universos estadísticos diferentes. En consecuencia, el estudio no pretende comparar mecánicamente cifras agregadas de matrícula con tasas generales de participación económica, sino analizar la evolución de las brechas entre mujeres y hombres dentro de categorías comparables y estudiar la relación que existe entre ambas dimensiones.

2.1. Delimitación temática

La investigación se centra en la relación entre igualdad educativa e igualdad económica de las mujeres en México, con especial atención a la función de las políticas públicas para facilitar la transición entre ambas.

En la dimensión educativa, el estudio analizará principalmente el acceso, permanencia y conclusión de la educación media superior y superior, así como la distribución de mujeres y hombres entre diferentes campos de formación. La educación superior tendrá particular relevancia porque permite analizar con mayor claridad la relación entre formación profesional y resultados posteriores en el mercado laboral.

No obstante, podrán incorporarse antecedentes de educación básica y media superior cuando resulten necesarios para explicar la evolución histórica de la igualdad educativa, las trayectorias escolares o las decisiones posteriores de formación profesional.

En la dimensión económica, el análisis se concentrará fundamentalmente en participación laboral, ocupación, ingresos laborales, formalidad, jornadas de trabajo, continuidad de las trayectorias profesionales, distribución ocupacional y sectorial y, cuando la disponibilidad y comparabilidad de la información lo permitan, acceso a posiciones de responsabilidad y oportunidades de desarrollo profesional.

La expresión igualdad económica no se empleará, por tanto, como sinónimo exclusivo de igualdad salarial. Se trata de una categoría más amplia que comprende la capacidad de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo, permanecer en él, desarrollar trayectorias profesionales, obtener ingresos y alcanzar autonomía económica en condiciones comparables con los hombres.

La investigación incorporará igualmente el análisis del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, no como un objeto independiente, sino en cuanto constituye una variable potencialmente explicativa de las diferencias observadas en participación y resultados económicos.

Asimismo, se estudiará la segregación horizontal educativa y ocupacional, particularmente la distribución diferenciada de mujeres y hombres entre áreas de conocimiento, profesiones y sectores económicos, debido a su potencial incidencia en las oportunidades laborales y los ingresos posteriores.

Quedan fuera del objeto central de estudio otras dimensiones de desigualdad de género que no guarden una relación suficientemente directa con la educación o la participación económica, tales como participación político-electoral, violencia política, derechos sexuales y reproductivos o representación en órganos públicos, salvo cuando sean necesarias para contextualizar obligaciones generales de igualdad o condiciones estructurales relevantes.

2.2. Delimitación temporal

La delimitación temporal se desarrollará en dos planos complementarios.

El primero tendrá carácter histórico y permitirá reconstruir el proceso mediante el cual las mujeres fueron cerrando progresivamente las brechas educativas respecto de los hombres. Para este propósito podrán utilizarse series disponibles desde las últimas décadas del siglo XX, especialmente desde aproximadamente 1990, cuando resulte necesario mostrar el punto de partida y la magnitud de la transformación ocurrida.

Este plano histórico no pretende realizar una reconstrucción exhaustiva de la historia de la educación femenina en México, sino identificar el proceso de

convergencia que condujo desde una menor participación educativa hasta la situación contemporánea de paridad o mayoría femenina en diversos indicadores de educación superior.

El segundo plano constituirá el periodo principal de análisis cuantitativo y comprenderá preferentemente de 2005 a 2026. La elección de 2005 responde a la disponibilidad de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo como una de las principales fuentes para construir series comparables sobre participación y condiciones laborales.

Dentro de este periodo se analizará paralelamente la evolución de los indicadores educativos y económicos, procurando utilizar años, grupos de edad y niveles educativos comparables siempre que la disponibilidad estadística lo permita.

Para determinados indicadores cuya fuente no permita construir una serie completa durante todo el periodo —como uso del tiempo, distribución de cuidados o algunos indicadores internacionales— se emplearán los levantamientos o mediciones disponibles más cercanos y metodológicamente comparables, explicando expresamente sus limitaciones.

Esta delimitación permitirá distinguir entre una trayectoria histórica larga de convergencia educativa y un periodo más acotado en el que pueda analizarse sistemáticamente su relación con la evolución del mercado laboral.

2.3. Delimitación geográfica

La investigación se circunscribe al caso mexicano y utiliza como principal unidad geográfica de análisis el territorio nacional.

Se privilegiarán indicadores nacionales para observar las tendencias generales de igualdad educativa y económica. Sin embargo, cuando la disponibilidad estadística y la relevancia analítica lo aconsejen, podrán incorporarse diferencias entre entidades federativas, zonas urbanas y rurales o regiones del país para evidenciar que la situación de las mujeres no es homogénea.

Las diferencias territoriales tendrán carácter complementario y no constituirán el objeto principal de la investigación, salvo cuando permitan identificar factores relevantes para explicar la brecha de conversión entre educación e igualdad económica.

Asimismo, podrán utilizarse referencias internacionales y comparaciones con países de la OCDE o de América Latina con fines de contextualización. Dichas

comparaciones servirán para determinar si determinados fenómenos observados en México forman parte de tendencias más amplias y para identificar experiencias de política pública potencialmente útiles, pero la investigación permanecerá centrada en el caso mexicano.

2.4. Delimitación poblacional y estadística

Esta delimitación resulta particularmente importante para evitar comparaciones entre universos que no sean equivalentes.

El estudio analizará principalmente a la población en edad de trabajar, desagregada por sexo y nivel educativo, utilizando los rangos de edad definidos por las fuentes estadísticas correspondientes. Para determinadas pruebas será necesario restringir el análisis a grupos etarios comparables, especialmente población joven o adulta con educación superior concluida, con el propósito de aislar en la medida de lo posible el efecto asociado con la escolaridad.

La presencia de mujeres dentro de la matrícula universitaria no será comparada directamente con la tasa general de participación laboral femenina como si ambos porcentajes midieran el mismo fenómeno. El análisis principal se realizará mediante brechas de género internas a cada dimensión: diferencia entre mujeres y hombres en indicadores educativos y diferencia entre mujeres y hombres en indicadores económicos.

De este modo, podrán compararse posteriormente las trayectorias de ambas brechas y determinar si la convergencia educativa ha ocurrido más rápidamente que la convergencia económica.

Asimismo, cuando se analice el efecto de la educación sobre los resultados laborales se compararán, en la medida en que lo permitan las fuentes disponibles, mujeres y hombres con niveles educativos semejantes y, cuando resulte metodológicamente pertinente, pertenecientes a grupos de edad equivalentes.

En materia de ingresos será necesario distinguir entre diferentes indicadores —ingreso mensual, ingreso horario, ingreso por trabajo y otras medidas disponibles— evitando interpretar automáticamente cualquier diferencia agregada como discriminación salarial. Las diferencias observadas podrán reflejar simultáneamente efectos de jornada, ocupación, sector, experiencia, interrupciones laborales, segregación profesional y otros factores que deberán ser diferenciados durante el análisis.

Esta precaución permitirá distinguir entre brecha de ingresos y una eventual brecha salarial ajustada, conceptos relacionados pero metodológicamente distintos.

2.5. Delimitación institucional

La investigación analizará principalmente aquellas instituciones públicas cuyas competencias inciden directamente sobre alguna de las etapas comprendidas entre formación educativa y participación económica.

En el ámbito educativo, se examinarán principalmente las políticas y programas de la Secretaría de Educación Pública y las instituciones responsables de la educación media superior y superior, así como los instrumentos dirigidos a orientación vocacional, permanencia educativa y participación femenina en determinadas áreas de conocimiento.

En materia laboral, se revisarán las políticas impulsadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las instituciones vinculadas con empleo, capacitación, condiciones laborales, formalización, igualdad y conciliación entre vida laboral y familiar.

Asimismo, se analizarán las instituciones y políticas relacionadas con el sistema de cuidados, seguridad social y provisión de servicios que permitan reducir la carga de trabajo no remunerado de los hogares, en la medida en que tengan incidencia demostrable sobre la participación económica femenina.

Podrán incorporarse igualmente políticas de la Secretaría de Economía y otras dependencias cuando se relacionen con emprendimiento, inclusión productiva, capacitación, digitalización, acceso a financiamiento o incorporación de las mujeres a sectores estratégicos de la economía.

El análisis institucional no pretende realizar una evaluación exhaustiva de todas las políticas federales de igualdad de género, sino identificar el grado de articulación entre educación, empleo, desarrollo económico y cuidados frente al problema específico objeto de estudio.

2.6. Delimitación analítica

La investigación se organizará a partir de cuatro momentos analíticos.

El primero corresponderá a la convergencia educativa, mediante la reconstrucción de la evolución de las brechas entre mujeres y hombres en acceso, permanencia, conclusión y distribución por áreas de estudio.

El segundo corresponderá a la convergencia económica, mediante el análisis de la evolución de las brechas en participación laboral, ocupación, ingresos y demás indicadores seleccionados.

El tercer momento analizará la brecha de conversión entre educación e igualdad económica. En este apartado se determinará hasta qué punto mayores niveles educativos mejoran los resultados laborales de las mujeres y reducen las diferencias respecto de los hombres, pero también cuáles son las desigualdades que persisten incluso entre personas con educación comparable.

El cuarto momento se concentrará en los factores explicativos y las políticas públicas, particularmente cuidados, uso del tiempo, segregación educativa y ocupacional, transición entre educación y empleo, organización laboral y articulación institucional. A partir de este diagnóstico se identificarán las medidas susceptibles de fortalecer la capacidad igualadora de la educación.

Con esta delimitación, la investigación busca evitar dos extremos. Por un lado, sostener que la desigualdad económica femenina deriva esencialmente de una menor formación educativa, explicación que resulta cada vez menos compatible con la realidad contemporánea. Por otro, concluir que la educación carece de efectos relevantes porque las brechas económicas no han desaparecido.

El propósito consiste precisamente en comprender el espacio existente entre ambas posiciones: determinar cuánto ha contribuido la educación a mejorar la situación económica de las mujeres, por qué dicha contribución no ha sido suficiente para alcanzar la igualdad y qué puede hacer la política pública para cerrar la distancia restante.

V.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1. Igualdad y género

El análisis de la relación entre los avances educativos de las mujeres y su participación económica exige establecer previamente qué se entiende por igualdad y qué tipo de diferencias entre mujeres y hombres resultan relevantes para la investigación.

La igualdad no puede reducirse a la existencia de normas que reconozcan idénticos derechos a mujeres y hombres. Desde el desarrollo contemporáneo de los derechos humanos y de las políticas públicas con perspectiva de género, resulta necesario distinguir entre el reconocimiento jurídico de la igualdad y las condiciones materiales

que permiten ejercer efectivamente los derechos y aprovechar las oportunidades disponibles.

Esta distinción resulta especialmente pertinente para la presente investigación. En México, mujeres y hombres pueden acceder jurídicamente en condiciones equivalentes al sistema educativo y al mercado de trabajo. Sin embargo, la existencia de oportunidades formalmente iguales no permite concluir que las condiciones sociales, económicas y familiares desde las cuales unas y otros ejercen dichas oportunidades sean igualmente favorables.

Por ello, las categorías de igualdad formal, igualdad sustantiva, igualdad de género, brecha de género e interseccionalidad constituyen la base conceptual desde la cual se analizará posteriormente la distancia entre los logros educativos de las mujeres y su traducción en resultados económicos.

1.1. Igualdad formal

La igualdad formal parte del principio de que todas las personas deben ser reconocidas como iguales ante la ley y gozar de los mismos derechos sin discriminación. Desde esta perspectiva, mujeres y hombres deben encontrarse sometidos a las mismas normas y disponer jurídicamente de las mismas posibilidades para acceder a bienes, instituciones y oportunidades.

En materia de género, la igualdad formal representó un avance histórico indispensable frente a ordenamientos jurídicos que establecían de manera expresa derechos, obligaciones y capacidades diferentes para mujeres y hombres. El reconocimiento del derecho de las mujeres a estudiar, trabajar, administrar bienes, votar, ocupar cargos públicos o participar en actividades económicas constituye una condición elemental de cualquier sistema contemporáneo de igualdad.

Sin embargo, el reconocimiento de derechos idénticos no garantiza necesariamente que las personas puedan ejercerlos en condiciones equivalentes. Dos personas pueden tener formalmente el mismo derecho a cursar una carrera universitaria, competir por un empleo o desarrollar una trayectoria profesional y encontrarse, no obstante, sometidas a condiciones familiares, económicas o sociales considerablemente distintas.

Precisamente por ello, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2004) ha señalado que el cumplimiento de la CEDAW no se satisface únicamente mediante la adopción de normas aparentemente neutrales. La Recomendación General núm. 25 distingue la igualdad jurídica o formal de la igualdad de facto o sustantiva y sostiene que los Estados deben mejorar la situación

efectiva de las mujeres hasta alcanzar esta última. Asimismo, considera que las medidas especiales destinadas a acelerar ese proceso no constituyen excepciones al principio de no discriminación, sino instrumentos para hacerlo efectivo.

Desde el punto de vista constitucional, en México la igualdad de género es un principio constitucional consagrado en los artículos 1º y 4º de la *Carta Magna*. La igualdad de género no se limita solo a la eliminación de la discriminación, sino que también involucra la necesidad de acción afirmativa. Esta última consiste en adoptar medidas especiales para corregir los efectos de las desigualdades históricas que afectan a las mujeres, como el acceso limitado a recursos económicos, políticos y sociales.

Esta distinción resulta central para la investigación. Desde una perspectiva estrictamente formal podría sostenerse que, si mujeres y hombres tienen actualmente el mismo derecho a estudiar y trabajar, las diferencias posteriores dependerían exclusivamente de sus decisiones individuales. El enfoque de igualdad sustantiva obliga, en cambio, a analizar si existen obstáculos estructurales que hagan que oportunidades aparentemente iguales produzcan resultados diferentes.

1.2. Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva traslada el análisis desde el reconocimiento jurídico de los derechos hacia las condiciones reales en las que éstos pueden ejercerse. No pregunta únicamente si mujeres y hombres tienen jurídicamente las mismas oportunidades, sino si las estructuras sociales, económicas e institucionales permiten aprovecharlas efectivamente en condiciones comparables.

La CEDAW constituye una referencia fundamental para esta concepción. La Recomendación General núm. 25 (Comité CEDAW, 2004) señala que la finalidad de las políticas de igualdad no consiste únicamente en garantizar a las mujeres un trato idéntico al de los hombres, sino en conseguir una situación efectiva de igualdad. Para ello puede resultar necesario modificar las condiciones y estructuras que originan o reproducen históricamente determinadas desventajas.

Esta concepción se encuentra actualmente incorporada de manera expresa al ordenamiento mexicano. La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, denominación adoptada mediante la reforma publicada el 15 de enero de 2026, establece como objeto orientar la acción pública hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado. Su artículo 5 define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

El Diccionario de Género del Instituto Municipal de las Mujeres de Ciudad Juárez (2020) indica que:

> La igualdad sustantiva implica entender la justicia en concreto, es decir, buscar la forma de que los derechos se apliquen y se practiquen en la realidad, logrando que los cambios que se proponen las normas jurídicas se concreten en la realidad. La igualdad sustantiva no significa que siempre se deba dar un trato idéntico a las personas, ya que se reconoce que existen diferencias que muchas veces llevan a situaciones de discriminación o dificultades en la garantía de sus derechos. Es por ello que se deben buscar mecanismos que permitan que las desventajas estructurales no se mantengan sino que se reviertan, como por ejemplo, el establecimiento de medidas de acción afirmativa.

La igualdad sustantiva no debe confundirse necesariamente con una exigencia de resultados idénticos entre todas las personas. Su finalidad consiste en evitar que características como el sexo o las condiciones sociales vinculadas con él produzcan desventajas sistemáticas en el ejercicio de derechos y oportunidades.

Aplicada a esta investigación, la diferencia entre igualdad formal y sustantiva puede observarse con especial claridad en la relación entre educación y empleo. La eliminación de restricciones jurídicas al acceso de las mujeres a la universidad representa igualdad formal; que las mujeres hayan alcanzado y superado cuantitativamente a los hombres en diversos indicadores universitarios demuestra además un importante avance material dentro del sistema educativo. Sin embargo, si mujeres con niveles educativos comparables continúan teniendo menores probabilidades de participar en el mercado laboral, enfrentan mayores interrupciones profesionales o reciben menores ingresos, resulta necesario estudiar los factores que impiden que esa igualdad educativa se transforme plenamente en igualdad económica.

Así, la igualdad sustantiva proporciona una de las bases teóricas de la hipótesis principal del estudio: la existencia de oportunidades educativas semejantes no garantiza automáticamente resultados económicos semejantes cuando subsisten condiciones estructurales diferentes para mujeres y hombres.

La utilidad de esta categoría será especialmente visible al analizar posteriormente el trabajo de cuidados. Una mujer y un hombre pueden contar con idéntica preparación profesional y disponer formalmente de las mismas posibilidades de competir por un determinado empleo. Si una de esas personas dedica una proporción considerablemente mayor de su tiempo al cuidado de hijos, familiares

dependientes y trabajo doméstico no remunerado, sus oportunidades reales de desarrollar una trayectoria profesional continua dejan de ser equivalentes.

Desde esta perspectiva, la transición entre igualdad educativa e igualdad económica constituye precisamente un problema de igualdad sustantiva.

1.3. Igualdad de género

La igualdad de género supone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de que sean mujeres u hombres. ONU Mujeres (2023) precisa que igualdad no significa convertir a mujeres y hombres en personas idénticas, sino asegurar que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no estén determinados por su sexo.

Esta precisión resulta relevante porque permite evitar una interpretación puramente mecánica de la igualdad. El objetivo no consiste necesariamente en que mujeres y hombres adopten idénticas decisiones educativas, familiares o profesionales, sino en que dichas decisiones se produzcan en un contexto en el que las oportunidades efectivamente disponibles no estén sistemáticamente condicionadas por roles, estereotipos o restricciones asociados al género.

En el ordenamiento mexicano, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres establece que la igualdad implica eliminar toda forma de discriminación generada por la pertenencia a un sexo y reconoce además la perspectiva de género como una metodología destinada a identificar y cuestionar los factores que producen discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.

Para efectos de esta investigación, la igualdad de género funcionará como una categoría general que comprende las distintas dimensiones particulares sometidas a análisis. La igualdad educativa y la igualdad económica constituirán manifestaciones sectoriales de un mismo objetivo general de igualdad entre mujeres y hombres.

Esto permitirá además evitar una simplificación importante. La igualdad de género no será medida mediante un único indicador. Una sociedad puede presentar una situación cercana a la igualdad entre mujeres y hombres en determinados ámbitos y conservar diferencias considerables en otros. Precisamente éste parece ser uno de los rasgos relevantes del caso mexicano: avances muy importantes en educación pueden coexistir con brechas mucho mayores en participación económica, distribución de los cuidados o ingresos.

1.4. Brecha de género

La noción de brecha de género permitirá operacionalizar las diferencias entre mujeres y hombres.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2016a) define la brecha de género como la diferencia existente entre mujeres y hombres en cualquier ámbito respecto de sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios. Esta definición resulta particularmente útil para la investigación porque permite utilizar la categoría respecto de diferentes variables sin suponer que todas ellas representan el mismo fenómeno.

Por consiguiente, no se hablará en este trabajo de una única “brecha de género”, sino de diversas brechas susceptibles de ser identificadas y medidas separadamente. Entre las principales se encontrarán:

- La brecha educativa, entendida como la diferencia entre mujeres y hombres en indicadores de acceso, permanencia, egreso, titulación o nivel educativo alcanzado;
- La brecha de participación laboral, correspondiente a la diferencia entre las tasas de participación económica de mujeres y hombres;
- La brecha de ocupación, relativa a sus respectivos niveles de empleo;
- La brecha de ingresos o remuneraciones;
- La brecha en el uso del tiempo, particularmente respecto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; y
- Las diferencias en participación dentro de determinados campos educativos, profesiones, sectores económicos o posiciones jerárquicas.

Esta distinción es metodológicamente fundamental. Una reducción de la brecha educativa no implica necesariamente una disminución equivalente de la brecha laboral, del mismo modo que un aumento de la participación económica de las mujeres no garantiza automáticamente la desaparición de las diferencias de ingresos.

Por ello, la brecha debe concebirse como un indicador relacional: no informa simplemente sobre la situación de las mujeres, sino sobre la distancia que existe entre mujeres y hombres respecto de una variable determinada.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2016b) destaca además que los indicadores de género permiten comparar la situación de mujeres y hombres a lo largo del tiempo y pueden construirse tanto mediante estadísticas desagregadas por sexo como mediante información cualitativa. Esta aproximación será particularmente útil para las pruebas empíricas de la investigación, pues permitirá

estudiar no solamente la existencia actual de las diferencias, sino también la velocidad con la que dichas diferencias han disminuido o aumentado.

Esta última cuestión es crucial para nuestra hipótesis. La pregunta no consiste únicamente en determinar si actualmente existe una brecha educativa y una brecha económica, sino en comparar sus respectivas trayectorias históricas. La hipótesis sostiene que la primera se ha reducido con mucha mayor intensidad que la segunda.

Por ello, en los capítulos empíricos la brecha podrá expresarse mediante diferencias en puntos porcentuales, razones entre tasas u otros indicadores estandarizados, dependiendo de la naturaleza de cada variable. El principio metodológico será siempre el mismo: comparar mujeres con hombres dentro de una misma dimensión y después comparar la evolución de esas distancias, en lugar de enfrentar directamente porcentajes pertenecientes a universos estadísticos diferentes.

Esta concepción permitirá construir posteriormente las representaciones gráficas de las trayectorias de las brechas educativa y económica previstas para las pruebas empíricas.

1.5. Interseccionalidad

Esta investigación debe reconocer que la categoría “mujeres” no describe a una población homogénea, de tal suerte que la noción de “interseccionalidad” cobra relevancia especial.

El concepto de interseccionalidad fue formulado por Kimberlé Crenshaw (1989) para cuestionar los enfoques que trataban raza y género como categorías mutuamente excluyentes. Crenshaw mostró que determinadas experiencias de discriminación no podían comprenderse adecuadamente mediante un análisis construido sobre un solo eje, debido a que diferentes condiciones sociales pueden interactuar y producir experiencias específicas de desventaja.

Esta aportación ha sido posteriormente incorporada al derecho internacional de los derechos humanos. La Recomendación General núm. 28 (Comité CEDAW, 2010) considera la interseccionalidad un concepto básico para comprender las obligaciones de los Estados y señala que la discriminación basada en sexo y género puede encontrarse estrechamente vinculada con otros factores, entre ellos raza, origen étnico, religión, salud, edad, clase, orientación sexual e identidad de género.

La importancia de esta categoría para la presente investigación radica en que los efectos de la educación sobre las oportunidades económicas pueden variar considerablemente entre diferentes grupos de mujeres.

El promedio nacional puede ocultar, por ejemplo, situaciones muy diferentes entre mujeres urbanas y rurales; mujeres indígenas y no indígenas; mujeres pertenecientes a distintos estratos socioeconómicos; mujeres con y sin hijos; mujeres con discapacidad; o mujeres residentes en entidades con estructuras económicas y disponibilidad de servicios de cuidado diferentes.

De este modo, afirmar que “las mujeres mexicanas han alcanzado determinados niveles educativos” o que “las mujeres presentan una determinada tasa de participación laboral” constituye una generalización estadísticamente útil para identificar tendencias nacionales, pero insuficiente para describir todas las realidades comprendidas dentro de esa categoría.

La interseccionalidad obliga también a extremar el cuidado en el diseño de políticas públicas. Una política destinada a facilitar la incorporación laboral de mujeres universitarias urbanas puede resultar poco relevante para mujeres rurales con baja escolaridad; una política de estímulo para estudiar carreras STEM puede enfrentar obstáculos distintos entre mujeres pertenecientes a hogares de altos ingresos y mujeres que deben combinar educación, empleo y cuidados desde edades tempranas.

No obstante, la interseccionalidad tendrá en esta investigación una función transversal y no ilimitada. El objetivo del estudio no consiste en reconstruir exhaustivamente todas las combinaciones posibles de desigualdad, pues ello desbordaría su objeto. Se utilizará como criterio analítico para identificar cuándo las cifras agregadas requieren ser desagregadas y para evitar presentar la situación promedio de las mujeres como una experiencia universal.

En la medida en que la información estadística disponible lo permita, se prestará especial atención a variables que puedan modificar sustantivamente la relación entre educación y participación económica, particularmente edad, territorio, condición socioeconómica, maternidad, presencia de personas dependientes en el hogar y pertenencia indígena, sin que cada una de ellas se convierta necesariamente en un objeto autónomo de investigación.

Esta cautela resulta consistente con la propia evolución de los estándares internacionales. El Comité CEDAW ha señalado que las políticas destinadas a alcanzar la igualdad sustantiva deben tomar en consideración las formas de discriminación que se intersectan y ha destacado la importancia de disponer de datos suficientemente desagregados para identificar las distintas situaciones de las mujeres.

2. Educación y capital humano

La educación constituye una de las principales vías mediante las cuales las personas desarrollan conocimientos, habilidades y capacidades que amplían sus posibilidades de participación social y económica. Desde una perspectiva de igualdad de género, el acceso de las mujeres a la educación ha representado además uno de los instrumentos históricos más importantes para ampliar su autonomía, reducir condiciones de dependencia y mejorar sus oportunidades de incorporación al mercado de trabajo.

Sin embargo, la relación entre educación e igualdad económica no es automática. La educación puede incrementar las capacidades y oportunidades económicas de las mujeres sin eliminar necesariamente las diferencias que mantienen respecto de los hombres. Por ello, resulta necesario distinguir entre igualdad educativa, acumulación de capital humano y rendimientos económicos derivados de la educación.

Esta distinción permite construir uno de los argumentos fundamentales de la presente investigación: si mujeres y hombres alcanzan niveles educativos crecientemente semejantes, pero continúan obteniendo resultados económicos diferentes, el análisis debe identificar tanto los efectos positivos de la educación como los mecanismos que limitan su capacidad para producir igualdad económica sustantiva.

2.1. Igualdad educativa

La igualdad educativa no debe entenderse únicamente como la posibilidad formal de que mujeres y hombres ingresen al sistema educativo. Comprende tanto el acceso como las condiciones de participación, permanencia, aprendizaje, conclusión y aprovechamiento posterior de la educación.

La UNESCO define la igualdad de género en educación como una situación en la cual el derecho a la educación de niñas y niños, mujeres y hombres es respetado en condiciones de igualdad, de manera que todas las personas tengan acceso equivalente a oportunidades, recursos y protección y puedan beneficiarse igualmente de la educación (UNESCO, s. f.).

Esta concepción supera una visión exclusivamente cuantitativa. La UNESCO distingue, en efecto, entre igualdad en la educación e igualdad a través de la educación. La primera se refiere a las condiciones de acceso, participación, contenidos, prácticas educativas y aprendizaje dentro del sistema educativo; la

segunda atiende a la capacidad de la educación para generar posteriormente oportunidades de vida y trabajo en condiciones de igualdad (UNESCO, 2019; 2026).

Esta distinción posee especial relevancia para la presente investigación. México puede aproximarse a la paridad o incluso presentar mayoría femenina en determinados niveles educativos y, sin embargo, no haber alcanzado necesariamente una igualdad educativa en sentido amplio si mujeres y hombres continúan distribuyéndose de manera diferenciada entre campos de conocimiento o si sus credenciales educativas producen posteriormente oportunidades laborales distintas.

De esta manera, conviene distinguir entre paridad educativa e igualdad educativa. La primera puede medirse principalmente mediante indicadores cuantitativos de participación —matrícula, egreso, titulación o nivel educativo alcanzado—; la segunda exige considerar también las condiciones en las que se produce esa participación, los aprendizajes obtenidos, las elecciones académicas disponibles y las oportunidades que la educación genera posteriormente.

El propio marco de seguimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 refleja esta concepción amplia. Sus indicadores no se limitan a matrícula, sino que incluyen conclusión escolar, aprendizaje, alfabetización y diferentes medidas desagregadas por sexo destinadas a observar si mujeres y hombres acceden y se benefician de la educación en condiciones comparables (UNESCO Institute for Statistics [UIS], s. f.).

Para efectos de esta investigación, puede definirse la igualdad educativa como la situación en la cual mujeres y hombres disponen de oportunidades comparables para acceder, permanecer, aprender y concluir los distintos niveles educativos, así como para elegir entre las diferentes áreas de formación sin restricciones estructurales derivadas del género y utilizar posteriormente la educación adquirida para ampliar sus oportunidades personales, profesionales y económicas.

Esta definición permitirá distinguir dos dimensiones que utilizaremos posteriormente.

La primera es una dimensión cuantitativa, relativa a las diferencias entre mujeres y hombres en matrícula, permanencia, egreso, titulación y escolaridad alcanzada.

La segunda es una dimensión cualitativa, relacionada con los campos de estudio elegidos, los estereotipos asociados con determinadas disciplinas y la capacidad de la educación recibida para generar posteriormente oportunidades comparables.

Esta distinción será importante porque la evidencia internacional muestra que el cierre de las brechas cuantitativas no elimina necesariamente las diferencias cualitativas. La UNESCO ha documentado que, pese al fuerte crecimiento mundial de la participación femenina en educación superior, las mujeres continúan sobrerrepresentadas en áreas como educación y salud y subrepresentadas en diversos campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (UNESCO, 2020).

Por ello, afirmar que existe paridad en el número de estudiantes constituye solamente una primera aproximación al fenómeno de igualdad educativa.

2.2. Capital humano

La teoría del capital humano proporciona uno de los principales fundamentos económicos para explicar la relación entre educación y resultados laborales.

Gary Becker (1964) desarrolló sistemáticamente esta perspectiva en *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, cuya primera edición apareció en 1964. Desde esta aproximación, la educación y la capacitación pueden entenderse como inversiones mediante las cuales las personas incrementan conocimientos y capacidades productivas que posteriormente pueden traducirse en mayores niveles de productividad, empleo e ingresos.

La analogía con otras formas de capital resulta central. Así como la inversión en infraestructura o tecnología incrementa la capacidad productiva de una empresa, la inversión en educación incrementa determinadas capacidades productivas de las personas. La diferencia consiste en que ese capital se incorpora al individuo mediante conocimientos, habilidades, experiencia y formación.

Esta teoría no implica que la educación tenga exclusivamente una finalidad económica. La educación constituye también un derecho, desarrolla capacidades personales, posibilita la participación social y política y genera beneficios individuales y colectivos que no pueden reducirse al ingreso. Sin embargo, para el objeto específico de esta investigación, la teoría del capital humano resulta especialmente útil porque permite explicar uno de los mecanismos mediante los cuales la educación puede producir autonomía económica.

Jacob Mincer (1974) desarrolló posteriormente un instrumento particularmente influyente para estudiar empíricamente esta relación. Su obra *Schooling, Experience, and Earnings* analizó la relación entre escolaridad, experiencia laboral e ingresos y dio origen a la denominada función de ingresos de Mincer, utilizada

ampliamente para estimar la asociación entre años de educación y remuneraciones laborales.

La lógica fundamental puede expresarse de manera sencilla: la educación genera incremento del capital humano lo que aumenta la productividad y empleabilidad que a su vez deriva en mejores resultados laborales e ingresos.

La evidencia acumulada durante décadas proporciona respaldo general a esta relación. Una revisión realizada por Psacharopoulos y Patrinos sobre 1,120 estimaciones correspondientes a 139 países encontró un rendimiento privado promedio mundial cercano a 9% por cada año adicional de escolaridad y señaló, además, que los retornos privados de la educación eran en promedio superiores para las mujeres (Psacharopoulos y Patrinos, 2018).

La OCDE mantiene esta misma lógica conceptual al considerar la educación una inversión en capital humano. Una mayor escolaridad se asocia generalmente con mayores probabilidades de empleo y mejores ingresos, aunque los resultados dependen también del campo de estudio y de las condiciones institucionales y laborales de cada país (OECD, 2020; 2022).

La teoría del capital humano adquiere una importancia particular para nuestra investigación porque permite descartar desde el principio una conclusión simplista: que la persistencia de brechas económicas demostraría que el incremento de la educación femenina ha sido irrelevante.

La hipótesis que se pretende examinar es justamente la contraria. La acumulación de capital humano sí mejora las oportunidades económicas de las mujeres, pero existen otros factores que impiden que esa mejora produzca necesariamente igualdad de resultados respecto de los hombres.

Por ello, el problema no consiste en determinar solamente si la educación produce beneficios económicos, sino en estudiar si mujeres y hombres consiguen transformar niveles equivalentes de capital humano en oportunidades y resultados económicos equivalentes.

Esta precisión introduce además un límite necesario a la teoría clásica. Si dos individuos con niveles educativos semejantes obtienen sistemáticamente resultados laborales distintos, las diferencias no pueden explicarse exclusivamente mediante la cantidad de capital humano adquirido. Resulta necesario incorporar otras variables relacionadas con género, organización del trabajo, cuidados, segregación ocupacional, experiencia laboral, interrupciones profesionales o discriminación.

La teoría del capital humano será, por tanto, un punto de partida, no una explicación completa, del fenómeno que se estudia.

2.3. Retornos de la educación

El concepto de retornos de la educación permite trasladar la teoría del capital humano al terreno empírico.

Los retornos educativos representan los beneficios asociados con la inversión realizada en formación. Pueden expresarse mediante mayores probabilidades de empleo, mayores ingresos, menor riesgo de desempleo, acceso a ocupaciones de mayor productividad u otros beneficios económicos y sociales.

En sentido estrictamente económico, el retorno de la educación compara los costos de estudiar -incluidos los ingresos que se dejan de percibir durante el periodo de formación- con los beneficios económicos obtenidos posteriormente. La OCDE utiliza, entre otras medidas, los rendimientos financieros netos, las tasas internas de retorno y las relaciones beneficio-costo para evaluar las ventajas económicas de alcanzar mayores niveles educativos (OECD, 2024).

La evidencia internacional muestra que dichos retornos son importantes. En promedio para los países de la OCDE, las personas con educación terciaria obtienen ingresos sustancialmente superiores a quienes cuentan únicamente con educación media superior. En *Education at a Glance 2024*, la ventaja promedio de ingresos asociada con la educación terciaria alcanzaba aproximadamente 56% (OECD, 2024).

México constituye además un caso en el que la educación superior mantiene una asociación particularmente intensa con mayores ingresos. Los indicadores más recientes de la OCDE muestran una elevada prima económica asociada con licenciatura y grados equivalentes y una presencia comparativamente elevada de personas con educación terciaria entre quienes perciben ingresos superiores a la mediana (OECD, 2025).

Pero el concepto adquiere para esta investigación una dimensión adicional: los retornos de la educación pueden ser diferentes entre mujeres y hombres. Por ello deberán distinguirse dos comparaciones.

La primera preguntará cuánto mejora la situación económica de las mujeres conforme aumenta su escolaridad. Esta comparación permite determinar el retorno de la educación para las propias mujeres.

La segunda comparará mujeres y hombres con niveles educativos equivalentes. Esta permitirá determinar si un mismo nivel de formación produce resultados semejantes según el sexo.

Las dos preguntas pueden arrojar respuestas distintas sin resultar contradictorias.

Una mujer con educación superior puede tener una probabilidad de participación laboral y unos ingresos considerablemente mayores que una mujer con educación básica y, simultáneamente, presentar una tasa de participación o ingresos inferiores a los de un hombre con educación superior.

Éste constituye uno de los puntos conceptuales más importantes de toda la investigación: que persista una brecha respecto de los hombres no significa que la educación no produzca rendimientos positivos para las mujeres.

De hecho, los datos de la OCDE muestran precisamente esta doble realidad. La educación terciaria está asociada con mejores resultados laborales y económicos, pero las mujeres continúan obteniendo menores ingresos que los hombres aun dentro de grupos con niveles educativos equivalentes (OECD, 2024; 2025).

Esta circunstancia obliga a distinguir entre dos preguntas causales: ¿qué tanto mejora la educación la situación económica de las mujeres? Y ¿qué explica la parte de la desigualdad que subsiste después de controlar por educación?

La primera remite fundamentalmente a capital humano y retornos educativos. La segunda nos conducirá posteriormente hacia cuidados, segregación ocupacional, maternidad, organización laboral y discriminación.

Esta distinción evita una errónea conclusión que ya desde ahora podemos descartar: que, si la educación no elimina totalmente la desigualdad económica, entonces estudiar “no les sirve” a las mujeres. La evidencia permite plantear una interpretación mucho más rigurosa: la educación genera importantes retornos y reduce determinadas desventajas, pero existen factores adicionales que impiden que esos retornos se traduzcan plenamente en igualdad económica.

2.4. Segregación educativa por género

El incremento de la presencia femenina en la educación superior tampoco significa que mujeres y hombres se distribuyan de manera semejante entre los distintos campos del conocimiento.

La segregación educativa horizontal por género se refiere a la concentración diferenciada de mujeres y hombres en determinadas disciplinas, carreras o áreas

de formación, sin que dicha diferencia implique necesariamente que un grupo posea menor nivel educativo que el otro.

Este fenómeno resulta especialmente importante porque constituye un posible mecanismo de transmisión entre desigualdad educativa cualitativa y desigualdad económica posterior.

La evidencia internacional muestra una pauta persistente. Las mujeres tienden a encontrarse sobrerrepresentadas en educación, salud, artes, humanidades y diversas ciencias sociales, mientras permanecen subrepresentadas en determinados campos STEM, particularmente ingeniería, tecnologías de información, informática y algunas ciencias físicas (OECD, 2020; Hammond, *et al*. 2020).

Esta diferencia no puede explicarse simplemente mediante capacidades académicas distintas. El Banco Mundial, al revisar la evidencia internacional sobre mujeres y STEM, señala que las diferencias de desempeño en matemáticas y ciencias no explican por sí mismas la baja participación femenina y destaca la importancia de estereotipos, expectativas familiares, sesgos, modelos de referencia y experiencias educativas (Hammond, *et al* 2020).

La UNESCO ha llegado a conclusiones semejantes. Las expectativas de género pueden influir sobre la percepción que niñas y jóvenes tienen acerca de sus propias habilidades y sobre sus aspiraciones profesionales. Incluso entre estudiantes con alto desempeño en matemáticas y ciencias, las mujeres muestran en promedio menor propensión a proyectarse profesionalmente hacia determinadas actividades científicas y tecnológicas (UNESCO, 2020).

México constituye un ejemplo especialmente pertinente. En los resultados de PISA citados por UNESCO, 11% de las adolescentes mexicanas esperaba incorporarse a profesiones de ciencia e ingeniería, frente a 30% de los adolescentes varones, pese a que esas diferencias de expectativas no podían atribuirse simplemente a diferencias de rendimiento académico (UNESCO, 2020).

La segregación educativa posee relevancia económica porque los distintos campos profesionales no presentan los mismos niveles de demanda, productividad, empleabilidad, crecimiento o remuneración. Por consiguiente, dos poblaciones pueden alcanzar idénticos niveles educativos agregados y obtener posteriormente resultados económicos diferentes si se concentran en campos de formación distintos.

Esto permite identificar un mecanismo potencial de la brecha que analizamos: una igualdad cuantitativa de acceso a educación superior acompañada de segregación por áreas de estudio lleva a una inserción en diferentes sectores y ocupaciones y por lo tanto a diferentes oportunidades e ingresos.

No obstante, deberá evitarse una interpretación excesivamente determinista. Elegir una determinada carrera no explica por sí mismo todas las diferencias económicas posteriores ni significa que las profesiones feminizadas tengan menor valor social. Algunas actividades vinculadas con salud, educación y cuidados generan bienes públicos fundamentales cuyo valor económico puede no estar plenamente reflejado en las remuneraciones que reciben.

En consecuencia, deben tenerse en cuenta dos fenómenos distintos: por una parte, si mujeres y hombres se concentran en campos educativos diferentes; por otra, cómo el mercado laboral remunera y valora económicamente los sectores hacia los cuales se dirigen predominantemente unas y otros.

Esto resulta especialmente importante porque la segregación educativa puede convertirse posteriormente en segregación ocupacional, categoría que será desarrollada en el siguiente bloque sobre igualdad económica y mercado laboral.

3. Igualdad económica y mercado laboral

La igualdad económica constituye una dimensión esencial de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Su análisis no puede reducirse a comparar salarios, pues las desigualdades económicas pueden manifestarse desde antes de la obtención de un empleo: en las posibilidades de incorporarse al mercado laboral, en el número de horas disponibles para trabajar, en las ocupaciones a las que se accede, en la continuidad de las trayectorias profesionales, en las posibilidades de ascenso y, finalmente, en los ingresos obtenidos.

Desde esta perspectiva, el tránsito entre igualdad educativa e igualdad económica debe analizarse como un proceso. La educación incrementa capacidades y capital humano, pero la materialización económica de esos recursos depende posteriormente de que las personas puedan participar en el mercado laboral, acceder a empleos adecuados, permanecer en ellos, desarrollarse profesionalmente y obtener remuneraciones correspondientes con sus capacidades.

Por ello, este bloque desarrolla los conceptos de igualdad y autonomía económica, participación laboral, brechas de ingresos y salariales y segregación ocupacional horizontal y vertical.

3.1. Igualdad económica y autonomía económica

A diferencia de otras categorías consolidadas estadísticamente, la expresión igualdad económica puede adoptar significados diversos. Para los efectos de esta investigación, no se entenderá como la obtención de ingresos idénticos por todas las mujeres y todos los hombres, sino como la existencia de condiciones que permitan a unas y otros desarrollar sus capacidades económicas y transformar su formación, trabajo y experiencia en oportunidades comparables de participación, desarrollo profesional, acceso a recursos e ingresos.

Una categoría especialmente útil para precisar esta dimensión es la de autonomía económica, desarrollada ampliamente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La CEPAL la entiende como la capacidad de las mujeres para acceder, generar y controlar ingresos propios, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, además de disponer de tiempo y propiedad. La organización vincula expresamente esta autonomía con la división sexual del trabajo y con la organización desigual de los cuidados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], s. f.).

La autonomía económica posee, por tanto, un alcance mayor que la simple condición de tener empleo. Una persona puede trabajar y recibir una remuneración, pero disponer de pocos recursos propios, carecer de control sobre ellos o encontrarse sometida a condiciones laborales tan precarias que su capacidad efectiva de tomar decisiones económicas continúe limitada.

La CEPAL sitúa precisamente entre sus indicadores de autonomía económica la población sin ingresos propios, el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, la participación fuera del mercado laboral y la concentración de mujeres en actividades relacionadas con los cuidados (CEPAL, s. f.).

Esta concepción resulta especialmente pertinente para la presente investigación porque permite conectar educación, empleo, ingresos y tiempo. El beneficio económico de la educación no depende únicamente de poseer un título o una determinada cantidad de años de escolaridad, sino también de disponer de condiciones para transformar ese capital humano en actividad productiva remunerada.

En consecuencia, para efectos de este estudio puede definirse la igualdad económica entre mujeres y hombres como: una situación en la cual el género no produce desventajas sistemáticas en las posibilidades de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, desarrollar una trayectoria profesional, acceder

y controlar recursos económicos y obtener rendimientos correspondientes con la formación, capacidades y trabajo de las personas.

La autonomía económica funcionará como una categoría complementaria: permite observar el resultado desde la posición individual de las mujeres, mientras que la igualdad económica exige comparar dicha posición con la de los hombres.

Esta distinción es útil no basta demostrar simplemente que las mujeres actualmente tienen mayores ingresos o participación laboral que décadas atrás. Será necesario determinar además si la distancia respecto de los hombres se ha reducido y hasta qué punto la educación ha contribuido a ello.

3.2. Trabajo, empleo y participación laboral

Una segunda precisión conceptual indispensable consiste en distinguir trabajo de empleo.

La Organización Internacional del Trabajo utiliza un concepto de trabajo más amplio que el de empleo. El empleo constituye una forma específica de trabajo realizado a cambio de remuneración o beneficio, mientras que existen otras formas de trabajo -entre ellas determinadas actividades no remuneradas- que no implican necesariamente pertenecer a la fuerza laboral. La fuerza de trabajo representa, en términos estadísticos, la oferta disponible para producir bienes y servicios a cambio de remuneración o beneficio (Gammarano, 2019).

Esta distinción resulta particularmente relevante desde una perspectiva de género. Una mujer puede dedicar una cantidad considerable de horas al trabajo doméstico y de cuidados y, sin embargo, aparecer estadísticamente como una persona fuera de la fuerza laboral. No significa que no trabaje, sino de que el trabajo que realiza no reúne las características utilizadas para contabilizar la participación en el mercado laboral.

La tasa de participación laboral mide la proporción de la población en edad de trabajar que forma parte de la fuerza laboral, es decir, que se encuentra empleada o que, sin tener empleo, lo busca y está disponible para trabajar (Gammarano, 2020).

En México, el INEGI (ENOE, s. f.) utiliza una estructura equivalente. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo divide a la población de 15 años y más entre población económicamente activa y población no económicamente activa. La primera comprende a personas ocupadas y desocupadas que participan en el mercado de trabajo; la segunda comprende, entre otros grupos, a personas que

realizan quehaceres domésticos sin remuneración, estudiantes, jubilados y personas no disponibles para trabajar.

La tasa de participación económica utilizada por el INEGI (2017) se calcula dividiendo la población económicamente activa entre la población de 15 años y más.

Esta variable será uno de los indicadores centrales de nuestra investigación porque permite responder una pregunta anterior incluso a la salarial: ¿en qué medida las mujeres transforman su educación en participación efectiva dentro del mercado laboral?

Una brecha de participación laboral significa que, respecto de sus respectivas poblaciones en edad de trabajar, una proporción menor de mujeres que de hombres se encuentra trabajando remuneradamente o buscando activamente hacerlo.

Sin embargo, la participación no informa por sí misma sobre la calidad de esa inserción. La propia OIT advierte que una tasa de participación laboral no distingue si las personas se encuentran ocupadas o desempleadas ni refleja condiciones, calidad o características del empleo (Gammarano, 2020).

Por ello, conviene observar la participación junto con otros indicadores, tales como ocupación, informalidad, horas trabajadas e ingresos. La ENOE resulta especialmente apropiada para ello, pues proporciona información sobre fuerza de trabajo, ocupación, desocupación, informalidad, subocupación y características sociodemográficas, incluido el nivel educativo (INEGI, s. f.).

Esta distinción tiene una consecuencia importante. La igualdad económica no se alcanza únicamente consiguiendo que más mujeres ingresen al mercado laboral. También importa en qué condiciones ingresan y qué ocurre con sus trayectorias después de hacerlo.

3.3. Brecha de ingresos y brecha salarial

Uno de los errores más frecuentes en el análisis público de la desigualdad económica entre mujeres y hombres consiste en utilizar indistintamente los conceptos de brecha de ingresos, brecha salarial y discriminación salarial.

Conviene diferenciarlos con precisión. En términos generales, una brecha de ingresos describe la diferencia entre los recursos monetarios obtenidos por mujeres y hombres durante determinado periodo. Dependiendo de la fuente utilizada, puede incorporar diferencias derivadas de las horas trabajadas, el tipo de empleo, la ocupación, el sector económico o la continuidad de la participación laboral.

La brecha salarial de género, en cambio, se concentra específicamente en las remuneraciones derivadas del trabajo asalariado. Existen además diferentes maneras de calcularla.

La OCDE (s. f.) define su indicador de brecha salarial como la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres expresada como proporción de los ingresos medianos masculinos. Su indicador habitual utiliza remuneraciones brutas no ajustadas de trabajadores asalariados de tiempo completo.

La OIT utiliza también un indicador basado en remuneraciones por hora: diferencia entre el promedio de ingresos horarios masculinos y femeninos expresada como porcentaje del ingreso horario masculino. La propia OIT advierte que este indicador es no ajustado, es decir, no controla características individuales que pueden explicar parte de la diferencia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s. f.).

Esta precisión introduce una distinción fundamental entre: brecha salarial no ajustada, que representa la diferencia observada entre las remuneraciones de mujeres y hombres; y brecha salarial ajustada, obtenida mediante métodos estadísticos que intentan comparar personas con determinadas características observables semejantes, como educación, experiencia, jornada, ocupación o sector.

La diferencia no es menor. La brecha no ajustada resulta especialmente útil para describir la desigualdad económica que efectivamente existe en el mercado laboral, pero no permite atribuir toda esa diferencia a discriminación directa.

Por ejemplo, una diferencia promedio en los ingresos mensuales puede deberse parcialmente a que las mujeres trabajan menos horas remuneradas, se concentran en ocupaciones diferentes, registran mayores interrupciones laborales o tienen distinta antigüedad. Pero precisamente muchas de esas diferencias pueden encontrarse asociadas a fenómenos de género -como responsabilidades de cuidado, maternidad o segregación ocupacional-, por lo que tampoco resulta correcto considerarlas automáticamente irrelevantes.

En consecuencia: brecha salarial no es sinónimo de discriminación salarial, pero tampoco puede suponerse que todos los factores que explican estadísticamente la brecha sean neutrales desde la perspectiva de género.

Esta distinción es crucial, por ende resulta útil comparar las brechas observadas de participación e ingresos, y posteriormente comparar mujeres y hombres con niveles educativos semejantes, para determinar cuánto disminuyen esas diferencias al controlar al menos por educación.

De esta manera podría contruirse una prueba especialmente importante para la hipótesis de esta investigación: si resultare que la brecha económica se reduce entre personas con educación superior, ello indicará que la educación posee un efecto igualador; si no desaparece por completo, habrá que identificar qué otros factores explican la diferencia restante.

3.4. Segregación ocupacional horizontal

La segregación ocupacional por género describe la distribución diferenciada de mujeres y hombres dentro del mercado laboral.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2026) define la segregación horizontal como la concentración desproporcionada de mujeres y hombres en diferentes sectores y ocupaciones.

La dimensión horizontal no establece necesariamente una jerarquía entre esas actividades. Describe, en primer término, que determinados sectores u ocupaciones están predominantemente integrados por mujeres y otros por hombres.

Este concepto constituye la continuación lógica de la segregación educativa examinada en el bloque anterior. Sin embargo, ambas no deben confundirse. Una mujer graduada de una determinada carrera puede ingresar a una ocupación diferente; también pueden existir barreras laborales que impidan a mujeres con determinadas titulaciones incorporarse proporcionalmente a los sectores correspondientes.

La OIT ha identificado la segregación ocupacional como una característica persistente de los mercados laborales y ha señalado que puede influir sobre otras desigualdades, entre ellas inserción laboral, remuneraciones y posibilidades de ascenso. Un estudio conjunto OIT-PNUD sobre ocho países latinoamericanos encontró que la existencia de ocupaciones predominantemente “femeninas” y “masculinas” continúa siendo una característica relevante de los mercados de trabajo de la región (OIT, 2019).

La segregación horizontal resulta particularmente relevante porque permite formular una pregunta que va más allá de cuánto estudian las mujeres: ¿qué ocurre cuando las mujeres con educación superior se concentran posteriormente en sectores económicos diferentes de aquellos en los que predominan los hombres?

Una cuestión adicional será determinar si las ocupaciones feminizadas reciben una valoración económica distinta. La literatura reciente de la OIT continúa examinando precisamente la relación entre segregación y menor remuneración en ocupaciones

altamente feminizadas, especialmente las vinculadas con cuidados (Liepmann & Hegewisch, 2025).

Esto plantea dos aspectos que deben mantenerse diferenciados: mujeres y hombres pueden elegir o acceder a ocupaciones diferentes; las ocupaciones en las que predominan las mujeres pueden recibir remuneraciones distintas. La primera se refiere a quién trabaja dónde; la segunda, a cuánto valora económicamente el mercado determinados tipos de trabajo.

3.5. Segregación vertical: techo de cristal y suelo pegajoso

La desigualdad dentro del mercado de trabajo tampoco se limita a la distribución entre distintas profesiones o sectores. Mujeres y hombres pueden encontrarse en una misma actividad y, sin embargo, concentrarse en niveles jerárquicos diferentes.

La segregación vertical se refiere precisamente a la concentración de mujeres y hombres en diferentes grados, niveles de responsabilidad o posiciones dentro de una estructura laboral. Se distingue de la segregación horizontal porque incorpora una jerarquía asociada con atributos como ingresos, prestigio, estabilidad o poder de decisión (EIGE, 2026. Segregación vertical).

Dos metáforas ampliamente utilizadas permiten describir distintas manifestaciones de este fenómeno.

La primera es el techo de cristal (*glass ceiling*). La OIT utiliza esta expresión para describir barreras artificiales e invisibles, asociadas con prejuicios actitudinales u organizacionales, que dificultan que las mujeres alcancen posiciones superiores de dirección aun cuando cuentan con capacidades y experiencia suficientes.

La relevancia del techo de cristal resulta evidente. Si mujeres y hombres obtienen niveles educativos equivalentes pero sus trayectorias se separan a medida que ascienden dentro de las organizaciones, la diferencia económica resultante no podría atribuirse simplemente a diferencias iniciales de escolaridad.

La segunda metáfora es el suelo pegajoso (*sticky floor*), expresión utilizada para describir situaciones en las que principalmente las mujeres permanecen concentradas en los niveles inferiores de la estructura laboral, con baja movilidad y barreras para avanzar profesionalmente (EIGE, 2026. Suelo pegajoso).

Las dos figuras describen fenómenos relacionados pero diferentes: el suelo pegajoso implica dificultad para abandonar posiciones inferiores; el techo de cristal implica dificultad para acceder a las posiciones superiores.

Puede existir, además, un proceso continuo de pérdida de representación femenina conforme aumenta el nivel jerárquico. Una población inicialmente equilibrada entre mujeres y hombres puede terminar considerablemente masculinizada en los niveles superiores de dirección.

Estos conceptos permiten introducir una dimensión longitudinal importante. Los rendimientos de la educación no deben evaluarse únicamente inmediatamente después del ingreso al mercado de trabajo. Dos personas pueden iniciar sus carreras con condiciones relativamente semejantes y experimentar trayectorias progresivamente diferentes debido a promociones, interrupciones laborales, responsabilidades familiares, disponibilidad de tiempo o prácticas organizacionales.

La segregación vertical permite, por tanto, vincular el capital humano inicial con la trayectoria profesional acumulada.

4. Barreras estructurales

Es importante también para un marco teórico y conceptual completo, tener en cuenta las barreras estructurales para la conversión de la igualdad educativa en igualdad económica.

La persistencia de diferencias económicas entre mujeres y hombres con niveles educativos semejantes obliga a examinar factores que operan más allá del sistema educativo. La formación académica puede proporcionar conocimientos, credenciales y capacidades comparables, pero el aprovechamiento de ese capital humano se produce dentro de estructuras familiares, laborales e institucionales que distribuyen de manera desigual responsabilidades, tiempo y oportunidades.

Por ello, las brechas económicas no pueden explicarse exclusivamente mediante diferencias individuales de escolaridad, experiencia o productividad. La literatura sobre género y mercado laboral ha identificado diversos mecanismos que condicionan particularmente las trayectorias económicas femeninas, entre ellos la asignación desigual del trabajo doméstico y de cuidados, la maternidad, la disponibilidad de tiempo, las normas sociales sobre los roles de género y determinadas formas de discriminación en el empleo.

La relevancia de estos factores reside en que pueden actuar incluso cuando las diferencias educativas han desaparecido. En otras palabras, constituyen mecanismos capaces de interrumpir o debilitar el proceso mediante el cual la educación debería traducirse en participación laboral, continuidad profesional, ascensos e ingresos.

4.1. División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo describe la asignación socialmente diferenciada de actividades y responsabilidades a mujeres y hombres.

Históricamente, esta división ha vinculado predominantemente a los hombres con el trabajo productivo remunerado y a las mujeres con el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados. Aunque la incorporación masiva de las mujeres a la educación y al mercado laboral ha transformado profundamente este patrón, su desaparición ha sido mucho más lenta.

La CEPAL considera que la división sexual del trabajo y la desigual organización social de los cuidados constituyen factores centrales para comprender las limitaciones que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su autonomía económica. Su Observatorio de Igualdad de Género vincula expresamente la elevada carga de trabajo no remunerado con una menor participación femenina en el mercado laboral (CEPAL, s. f.).

Esta categoría permite superar una interpretación que atribuya exclusivamente las diferencias laborales a decisiones individuales. La distribución de tareas dentro de los hogares se produce en contextos atravesados por normas sociales acerca de quién debe proveer ingresos, quién debe encargarse de los hijos, quién atiende a personas enfermas o dependientes y quién debe adaptar su trayectoria profesional a las necesidades familiares.

La división sexual del trabajo puede mantenerse incluso cuando ambos integrantes de una pareja poseen educación semejante y participan en actividades remuneradas. En tales circunstancias, la incorporación femenina al mercado laboral no necesariamente sustituye el trabajo doméstico que realizaba anteriormente, sino que puede añadirse a él, generando una doble carga de trabajo.

La relevancia para nuestra investigación es directa. Si una mujer y un hombre cuentan con el mismo nivel educativo, pero sobre ella recae una proporción sustancialmente mayor del trabajo doméstico y de cuidados, la igualdad de capital humano no se traduce automáticamente en igualdad de condiciones para desarrollar una trayectoria profesional.

De este modo, la división sexual del trabajo puede actuar como un mecanismo situado entre educación y resultado económico:

Esta perspectiva encuentra además respaldo en la literatura económica reciente. Una revisión de Olivetti, Pan y Petrongolo (2024) señala que gran parte de la

investigación contemporánea sobre género ha desplazado la explicación desde supuestas diferencias intrínsecas de habilidades o preferencias hacia las restricciones diferenciadas que enfrentan mujeres y hombres, particularmente respecto de la combinación entre familia y carrera profesional.

4.2. Economía del cuidado y trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

El concepto de economía del cuidado permite visibilizar un conjunto de actividades indispensables para el funcionamiento de las sociedades y de la propia economía que tradicionalmente han permanecido fuera del análisis económico convencional.

La OIT (2019b) entiende la economía del cuidado como el conjunto de actividades y relaciones vinculadas con la provisión de cuidados, tanto remunerados como no remunerados. Comprende, entre otros, el cuidado de niñas y niños, personas mayores, enfermas o con discapacidad, así como actividades vinculadas con salud, educación y atención cotidiana. La organización destaca que las desigualdades de género dentro de los hogares y dentro del mercado laboral se encuentran estrechamente vinculadas con la distribución del trabajo de cuidados.

El trabajo de cuidados no remunerado comprende aquellas actividades realizadas sin contraprestación económica para atender las necesidades de otras personas y sostener el funcionamiento cotidiano de los hogares. Se encuentra estrechamente relacionado con el trabajo doméstico no remunerado -preparación de alimentos, limpieza, lavado, administración del hogar-, aunque conceptualmente no son exactamente lo mismo.

ONU Mujeres (2025) incluye dentro del trabajo de cuidados no remunerado actividades como crianza infantil, atención a personas mayores, enfermas o con discapacidad, además de diversas tareas domésticas necesarias para sostener la vida cotidiana.

La importancia económica de estas actividades radica en que constituyen una condición para la existencia del propio trabajo remunerado. Una persona puede acudir a una oficina, fábrica o universidad porque otras actividades -alimentación, limpieza, atención de menores o personas dependientes- han sido previamente realizadas por alguien.

Sin embargo, buena parte de ese trabajo no aparece directamente reflejada en las mediciones tradicionales de producción de mercado y se distribuye de manera profundamente desigual entre mujeres y hombres.

La evidencia mexicana es especialmente relevante. La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2024 del INEGI (2025b) muestra diferencias sustanciales en las horas dedicadas semanalmente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado según sexo, y permite además observar variaciones por condición indígena, discapacidad y otros grupos poblacionales.

Esta distribución tiene consecuencias directas sobre el mercado laboral. La OIT (2024) estimó que en 2023 alrededor de 708 millones de mujeres en el mundo permanecían fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidado, frente a aproximadamente 40 millones de hombres. Entre las mujeres de 25 a 54 años fuera de la fuerza laboral, el cuidado constituía una razón especialmente relevante.

La relación entre cuidados y participación económica constituye así uno de los mecanismos más sólidos que deberemos poner a prueba en el caso mexicano.

La cuestión no consiste solamente en que las mujeres realicen más trabajo no remunerado, sino en que esa diferencia puede afectar la decisión de participar o no en el mercado laboral, el número de horas disponibles para trabajar, la posibilidad de aceptar empleos con horarios rígidos, la movilidad geográfica, las interrupciones profesionales, la capacitación continua y la disponibilidad para asumir puestos de mayor responsabilidad.

La economía del cuidado permite, por tanto, explicar por qué la obtención de un título universitario no necesariamente elimina las restricciones económicas asociadas con el género.

4.3. Uso del tiempo y pobreza de tiempo

El tiempo constituye un recurso económico escaso. Toda persona dispone únicamente de una cantidad determinada de horas para distribuir entre trabajo remunerado, trabajo no remunerado, educación, cuidados personales, descanso y ocio.

Desde esta perspectiva, las desigualdades en la distribución del tiempo pueden convertirse en desigualdades de oportunidades.

Las encuestas de uso del tiempo han permitido hacer visible una dimensión que los indicadores laborales tradicionales no captaban adecuadamente: aunque una persona figure estadísticamente como “no ocupada” o trabaje una jornada remunerada menor, puede dedicar muchas horas adicionales a actividades domésticas y de cuidados.

La CEPAL (s. f.) considera precisamente el tiempo total de trabajo -suma del trabajo remunerado y no remunerado- como una variable fundamental para comprender las brechas de género en bienestar y autonomía económica.

En este contexto resulta útil el concepto de pobreza de tiempo, entendido en términos generales como una situación en la que las obligaciones necesarias de trabajo y cuidado reducen excesivamente el tiempo disponible para descanso, desarrollo personal, educación o participación económica.

La pobreza de tiempo no implica necesariamente pobreza monetaria, aunque ambas pueden encontrarse relacionadas. Una mujer con educación universitaria y un ingreso relativamente elevado puede enfrentar una restricción severa de tiempo si combina largas jornadas remuneradas con una carga desproporcionada de cuidados.

Esta categoría puede resultar muy valiosa para nuestra investigación porque permite identificar un mecanismo que no aparece cuando se analiza exclusivamente la escolaridad: dos personas pueden disponer del mismo capital humano pero de cantidades muy distintas de tiempo disponible para utilizarlo económicamente.

La desigualdad en el tiempo puede influir, por ejemplo, en la disposición para aceptar cargos directivos que requieran disponibilidad extendida, realizar estudios de posgrado, participar en redes profesionales, viajar por motivos laborales, trabajar horas extraordinarias o cambiar de residencia.

Así, el tiempo no constituye una variable meramente doméstica, sino un recurso productivo que condiciona la conversión del capital humano en trayectoria profesional.

4.4. Corresponsabilidad social de los cuidados

La identificación del cuidado como barrera económica conduce necesariamente al concepto de corresponsabilidad.

Una interpretación limitada podría entender la corresponsabilidad como una distribución más equilibrada de las tareas domésticas entre mujeres y hombres dentro de cada hogar. Esa dimensión resulta importante, pero la literatura contemporánea utiliza una concepción más amplia: la organización de los cuidados no debe recaer exclusivamente sobre las familias y, dentro de ellas, sobre las mujeres.

La corresponsabilidad social supone distribuir las responsabilidades entre Estado, familias, mercado, comunidad y mujeres y hombres dentro de los hogares.

La CEPAL ha sostenido que las políticas de cuidados deben diseñarse desde una perspectiva de igualdad de género y transformar la división sexual del trabajo, articulando simultáneamente las necesidades de quienes requieren cuidados y de quienes los proporcionan. Asimismo, insiste en que las respuestas deben ser integradas y no una suma fragmentada de programas sectoriales (Rico y Robles, 2016).

Este enfoque tiene una especial relevancia para esta investigación porque modifica la naturaleza del problema público. Si el cuidado se considera exclusivamente una responsabilidad privada de las familias, las consecuencias laborales derivadas de éste aparecen como decisiones individuales. Si, por el contrario, se reconoce como una necesidad social, la disponibilidad de servicios e infraestructura de cuidado se convierte en una variable susceptible de intervención mediante políticas públicas.

Un ejemplo mexicano ilustra esta relación. Un estudio sobre el efecto de la disponibilidad de abuelas dentro de los hogares encontró que la pérdida de ese apoyo para el cuidado infantil reducía significativamente el empleo de las madres, mientras que no producía un efecto comparable sobre el empleo de los padres; además, el efecto era menor cuando existía mayor disponibilidad de guarderías públicas o servicios privados accesibles (Talamas Marcos, 2023)

Esto sugiere que parte de la brecha laboral no depende exclusivamente de preferencias familiares, sino también de la existencia de infraestructura social de cuidados.

La OIT (2024b) adoptó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, primer acuerdo tripartito internacional específicamente dedicado a esta materia. La resolución consolidó el denominado marco de las 5R: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y garantizar la representación de quienes realizan cuidados remunerados.

4.5. Penalización por maternidad

La penalización por maternidad o *motherhood penalty* describe las desventajas laborales y económicas que experimentan las mujeres asociadas con el nacimiento y crianza de hijos.

Puede manifestarse en diferentes dimensiones: reducción de la participación laboral, interrupciones profesionales, disminución de horas trabajadas, menor probabilidad de empleo formal, menor crecimiento salarial o menores ingresos.

Conviene distinguir esta categoría de una explicación biológica de la desigualdad. El nacimiento de un hijo constituye un acontecimiento familiar compartido por madres y padres, pero sus consecuencias laborales tienden a distribuirse de manera diferente. Precisamente por ello, la literatura económica habla con frecuencia de *child penalties*, comparando las trayectorias de mujeres y hombres alrededor del nacimiento de los hijos.

México dispone de evidencia particularmente sólida. Campos-Vázquez, Rivas-Herrera, Alcaraz y Martínez, utilizando registros administrativos longitudinales del empleo formal, encontraron que la penalización comienza desde el embarazo y que, seis años después del nacimiento, las madres registraban en promedio una reducción de aproximadamente 24% en salarios y 16% en empleo formal, con efectos mayores entre mujeres jóvenes, casadas y de menores ingresos (Campos-Vázquez, *et al*. 2022).

Otra investigación para cinco países latinoamericanos, incluido México, encontró una penalización salarial asociada con la maternidad incluso después de controlar capital humano y selección laboral; para México la estimación fue aproximadamente de 14%, y una parte de la diferencia se relacionaba con la mayor probabilidad de las madres de encontrarse en el sector informal (Villanueva y Lin, 2020).

La evidencia más reciente profundiza todavía más en el mecanismo. Un estudio publicado en el *Journal of Development Economics* en 2026, utilizando información mexicana de alta frecuencia, encontró que después del nacimiento aumenta desproporcionadamente el trabajo no remunerado de las madres y disminuye su participación e intensidad de trabajo remunerado. También encontró ajustes dentro de los hogares realizados predominantemente por otras mujeres —como abuelas y hermanas—, mientras los integrantes masculinos modificaban menos su asignación del tiempo (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

La maternidad constituye así un punto especialmente relevante porque puede funcionar como una ruptura dentro de trayectorias profesionales inicialmente semejantes. Imaginemos una mujer y un hombre de la misma edad, titulados de la misma universidad y con idéntica experiencia laboral al momento de tener su primer hijo. Si a partir de ese acontecimiento una de las trayectorias registra reducción de jornada, interrupciones o menor movilidad mientras la otra permanece relativamente estable, la diferencia posterior de ingresos ya no puede explicarse por la educación

inicial. Es decir, la igualdad educativa puede existir al inicio de la trayectoria, mientras la desigualdad económica se produce o amplía a lo largo del ciclo de vida.

Por ello resulta metodológicamente conveniente diferenciar, cuando los datos lo permitan, entre mujeres y hombres con y sin hijos, e incluso observar las diferencias según edad de los hijos.

4.6. Discriminación laboral por razón de género

Las diferencias económicas tampoco pueden atribuirse enteramente a cuidados, maternidad o segregación ocupacional. Otra categoría necesaria es la discriminación laboral.

El Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958) define la discriminación en el empleo y la ocupación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros motivos, en el sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. Su ámbito comprende no sólo las condiciones de trabajo, sino también acceso a formación profesional, empleo y ocupaciones.

Resulta importante distinguir entre diferencia observable y discriminación. El hecho de encontrar una brecha salarial entre mujeres y hombres no permite concluir automáticamente que toda la diferencia sea producto de una conducta discriminatoria.

Una parte puede asociarse estadísticamente con diferencias en jornada, experiencia, ocupación, sector, antigüedad o interrupciones laborales. Este análisis debe hacerse con una cautela adicional: algunas de esas propias diferencias pueden ser consecuencia de estructuras de género. Por ejemplo, si una mujer posee menos años de experiencia porque interrumpió su trayectoria para hacerse cargo de los hijos, “controlar” estadísticamente por experiencia explica parte de la brecha salarial, pero no demuestra que la causa profunda sea ajena al género.

La literatura económica ha desarrollado diversas teorías para explicar la discriminación. Una de ellas es la discriminación basada en preferencias, asociada tradicionalmente con Gary Becker, en la que empleadores, compañeros o consumidores presentan una preferencia adversa respecto de determinados grupos. Otra es la discriminación estadística, que se produce cuando decisiones individuales se adoptan con base en características atribuidas al grupo al que pertenece la persona en vez de utilizar información individual suficiente. La literatura económica ha mostrado cómo estos mecanismos pueden contribuir a la persistencia de desigualdades grupales (Bertrand, *et al.* 2010).

Aplicado al género, un empleador podría, por ejemplo, anticipar que una mujer en determinada edad tendrá mayores probabilidades de interrumpir su trabajo por responsabilidades familiares y actuar sobre esa expectativa al contratar, promover o remunerar, independientemente de las características particulares de la candidata.

5. Políticas públicas y modelo analítico.

La persistencia de desigualdades económicas entre mujeres y hombres, aun después de avances significativos en educación, plantea un problema que no puede ser explicado únicamente desde la conducta individual. Si las diferencias responden en parte a estructuras de cuidados, organización laboral, segregación ocupacional, disponibilidad de tiempo y normas sociales, entonces su reducción requiere intervenciones públicas capaces de actuar sobre tales condiciones.

Desde esta perspectiva, las políticas públicas constituyen el vínculo entre el diagnóstico de desigualdad y las medidas destinadas a modificarlo. Sin embargo, no basta con la existencia de programas dirigidos expresamente a las mujeres. La igualdad de género exige también examinar políticas aparentemente neutrales -educativas, laborales, fiscales, de cuidados, infraestructura o desarrollo productivo- cuyos efectos pueden ser diferentes para mujeres y hombres.

Por ello, este bloque desarrolla los conceptos de perspectiva de género en las políticas públicas, transversalización de la perspectiva de género, articulación intersectorial, políticas de cuidados y brecha de conversión educativo-económica.

5.1. Políticas públicas con perspectiva de género

La perspectiva de género constituye una metodología de análisis que permite identificar de qué manera las diferencias socialmente construidas entre mujeres y hombres pueden producir desigualdades en el acceso a derechos, recursos y oportunidades.

La legislación mexicana vigente ofrece una definición especialmente útil. El artículo 5, fracción VI, de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres concibe la perspectiva de género como una metodología destinada a identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como a determinar las acciones necesarias para modificar los factores que las producen. Textualmente señala lo siguiente:

> Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación,

desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

Aplicada a las políticas públicas, esta perspectiva exige superar una visión según la cual una política es necesariamente neutral porque formalmente se dirige a toda la población por igual.

La OCDE advierte que instrumentos de gobierno como regulaciones, presupuestos, servicios públicos, infraestructura o contratación pública pueden incorporar sesgos implícitos o producir efectos distintos sobre mujeres y hombres aunque su formulación sea aparentemente neutral. Por ello recomienda incorporar evaluaciones de impacto de género desde etapas tempranas del ciclo de política pública y utilizar información desagregada para sustentar las decisiones (OCDE, 2023).

Esta precisión resulta importante. Una política educativa puede, por ejemplo, ampliar el número de lugares disponibles en universidades sin distinguir por sexo y, sin embargo, no modificar los estereotipos que orientan a mujeres y hombres hacia diferentes campos de estudio.

Una política laboral puede reconocer formalmente idénticos derechos a todas las personas trabajadoras, pero estar diseñada sobre el supuesto implícito de que éstas disponen de plena disponibilidad horaria porque otras personas realizan las tareas domésticas y de cuidados.

Del mismo modo, una política de capacitación puede ofrecer exactamente las mismas oportunidades a mujeres y hombres, pero producir resultados diferentes si unas disponen de menos tiempo para asistir debido a responsabilidades familiares.

En consecuencia, incorporar perspectiva de género significa formular una pregunta adicional respecto de cualquier intervención pública: ¿produce esta política efectos diferentes sobre mujeres y hombres debido a sus distintas condiciones sociales, laborales, familiares o económicas?

Esta pregunta es especialmente relevante porque muchas de las políticas involucradas en la conversión de educación en igualdad económica no son, en sentido estricto, “políticas para mujeres”. Son políticas educativas, laborales, fiscales, de seguridad social, de movilidad, de cuidados o de desarrollo económico cuyos efectos pueden tener consecuencias diferenciadas por género.

La perspectiva de género permite, por tanto, analizar no solamente la existencia de programas específicos de igualdad, sino también el diseño ordinario de las políticas públicas que intervienen sobre la trayectoria educativa y laboral.

5.2. Transversalización de la perspectiva de género

La transversalización o *gender mainstreaming* constituye una estrategia distinta, aunque estrechamente relacionada con la perspectiva de género.

Su formulación internacional moderna se consolidó a partir de la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. El ECOSOC definió la transversalización como el proceso de evaluar las implicaciones que cualquier acción planificada -incluidas leyes, políticas y programas- tiene para mujeres y hombres, incorporando esas consideraciones en diseño, ejecución, seguimiento y evaluación, con el propósito de evitar que las políticas perpetúen desigualdades (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas [ECOSOC], 1997; ONU Mujeres, s. f.).

ONU Mujeres (2026) resume la diferencia de manera especialmente clara: la igualdad de género constituye el objetivo, mientras que la transversalización constituye una estrategia para alcanzarlo.

La legislación mexicana recoge una definición muy semejante. El artículo 5, fracción VII, de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres define transversalidad como el proceso destinado a garantizar la incorporación de la perspectiva de género para valorar las implicaciones para mujeres y hombres de las acciones previstas en legislación, políticas públicas y actividades administrativas, económicas y culturales. Textualmente señala lo siguiente:

> Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;

La importancia de esta categoría reside en que la desigualdad entre educación y economía atraviesa varias áreas de gobierno simultáneamente.

La política educativa puede incrementar la participación femenina en educación superior, pero sus resultados posteriores dependerán, entre otros factores, de la política laboral, la disponibilidad de servicios de cuidado, la protección social, la regulación de jornadas, los incentivos a determinados sectores productivos, la

orientación vocacional, la política de capacitación y las condiciones para la conciliación entre empleo y responsabilidades familiares.

Por ello, una intervención limitada exclusivamente a una dependencia o programa puede resultar insuficiente frente a un problema cuya causalidad es transversal.

La OCDE (2023) utiliza precisamente un enfoque de *whole-of-government* o gobierno integral para las políticas de igualdad y sostiene que una estrategia efectiva requiere objetivos compartidos, coordinación institucional, capacidades técnicas, disponibilidad de datos, mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas. También recomienda combinar dos vías: integrar la perspectiva de género en todas las políticas y, simultáneamente, adoptar medidas específicas cuando determinadas desigualdades lo requieran.

No todas las desigualdades requieren políticas dirigidas exclusivamente a mujeres. Algunas pueden atenderse modificando políticas generales -por ejemplo, mediante expansión de servicios de cuidados o esquemas de licencias parentales corresponsables- mientras que otras pueden justificar intervenciones específicas, como estímulos para aumentar la presencia femenina en determinadas áreas STEM.

Por tanto, la transversalización no significa sustituir las políticas específicas de igualdad, sino asegurar que todas las políticas relevantes sean examinadas desde sus efectos diferenciados por género.

5.3. Articulación intersectorial y coherencia de políticas públicas

La naturaleza del problema estudiado exige incorporar una tercera categoría: la articulación o coherencia intersectorial de las políticas públicas.

La desigualdad que analizamos no pertenece enteramente al sector educativo ni enteramente al laboral. Se produce precisamente en la transición entre ambos y se encuentra condicionada por políticas provenientes de diferentes ámbitos. Por ello, la efectividad de una intervención no depende únicamente de la calidad de cada política considerada aisladamente, sino también de la manera en que interactúa con otras.

La integración de la perspectiva de género requiere estructuras institucionales capaces de coordinar objetivos, responsabilidades, información y mecanismos de evaluación entre diferentes entidades gubernamentales. Su enfoque de gobierno integral insiste en que los objetivos de igualdad deben ser incorporados a la

planeación, presupuestación, implementación y evaluación en todo el aparato público, no quedar confinados a una dependencia especializada (OCDE, 2023).

Esta categoría permite suponer que puede existir un problema de desarticulación entre políticas que producen capital humano femenino y políticas encargadas de permitir su aprovechamiento económico posterior.

Así, una política educativa puede incrementar exitosamente la matrícula universitaria femenina mientras:

- La infraestructura de cuidados continúa siendo insuficiente;
- Las políticas de empleo no facilitan la permanencia laboral después de la maternidad;
- Los programas de orientación profesional reproducen segregación por campos de estudio; y
- Los sistemas de capacitación y promoción se diseñan sin considerar restricciones de tiempo diferenciadas.

Cada política puede incluso cumplir parcialmente sus objetivos sectoriales y, sin embargo, el resultado agregado continuar siendo insuficiente.

Por ello, resulta pertinente considerar no solamente la existencia de programas individuales, sino también su coherencia funcional respecto de un objetivo común: transformar la educación adquirida por las mujeres en oportunidades económicas equivalentes.

Este enfoque puede conducir a una futura reevaluación de políticas públicas. No bastará con preguntar si existe una determinada política o cuánto presupuesto recibe. Habrá que analizar:

- Qué problema pretende resolver;
- Qué población atiende;
- Qué barrera de la cadena educativo-económica pretende modificar;
- Qué indicadores utiliza; y
- Cómo se articula con otros instrumentos públicos.

5.4. Políticas de cuidados como política de igualdad económica

Aunque el concepto de cuidados fue desarrollado en el bloque anterior como barrera estructural, resulta necesario retomarlo aquí desde la perspectiva de la intervención pública.

Cuando el cuidado se considera exclusivamente una responsabilidad privada, las consecuencias que produce sobre las trayectorias laborales aparecen como decisiones familiares. Cuando se reconoce como una necesidad social, se convierte en parte del ámbito político y más específicamente en un ámbito legítimo de política pública.

El Compromiso de Buenos Aires, adoptado en 2022 en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, propone avanzar hacia una “sociedad del cuidado” y reconoce el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado. También vincula expresamente las políticas de cuidado con la superación de la división sexual del trabajo y con la igualdad económica, social y ambiental.

La OIT (2024c) dio un paso adicional mediante la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, primer acuerdo tripartito internacional específicamente dedicado a esta materia. La resolución vincula la economía del cuidado con igualdad de género, trabajo decente y desarrollo sostenible.

De ese proceso se deriva el denominado marco de las 5R: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar adecuadamente a quienes realizan trabajo de cuidados remunerado.

Este marco evita reducir las políticas de cuidados a la simple expansión de guarderías. Una política integral puede intervenir simultáneamente mediante servicios de cuidado infantil y de larga duración, licencias parentales, infraestructura, protección social, regulación laboral, profesionalización de quienes cuidan y medidas destinadas a redistribuir las responsabilidades dentro de los hogares.

La OIT (2025) subraya además que los sistemas de cuidados requieren coordinación entre políticas de protección social, empleo, capacitación, no discriminación y financiamiento público.

Esto conecta directamente con la idea de articulación intersectorial. Las políticas de cuidados deberán ser analizadas no sólo como políticas sociales, sino también como infraestructura para la participación económica. Su relevancia deriva de que pueden modificar la cantidad de tiempo y las condiciones disponibles para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral y desarrollen plenamente el capital humano adquirido.

5.5. Brecha de conversión educativo-económica

Llegamos finalmente a la categoría que puede articular toda la investigación.

Debe aclararse desde el principio que la expresión “brecha de conversión educativo-económica” no se presenta aquí como un concepto consolidado con esa denominación en la literatura internacional, sino como una categoría analítica propuesta para esta investigación.

Su utilidad reside en describir un fenómeno que las categorías tradicionales estudian frecuentemente por separado: la existencia de una distancia entre los avances de las mujeres en educación y la capacidad de transformar esos avances en resultados económicos equivalentes a los de los hombres.

Formalmente podríamos definirla así:

> Brecha de conversión educativo-económica: distancia existente entre el grado de igualdad alcanzado por mujeres y hombres en la adquisición de educación y capital humano y el grado de igualdad efectivamente alcanzado posteriormente en participación laboral, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

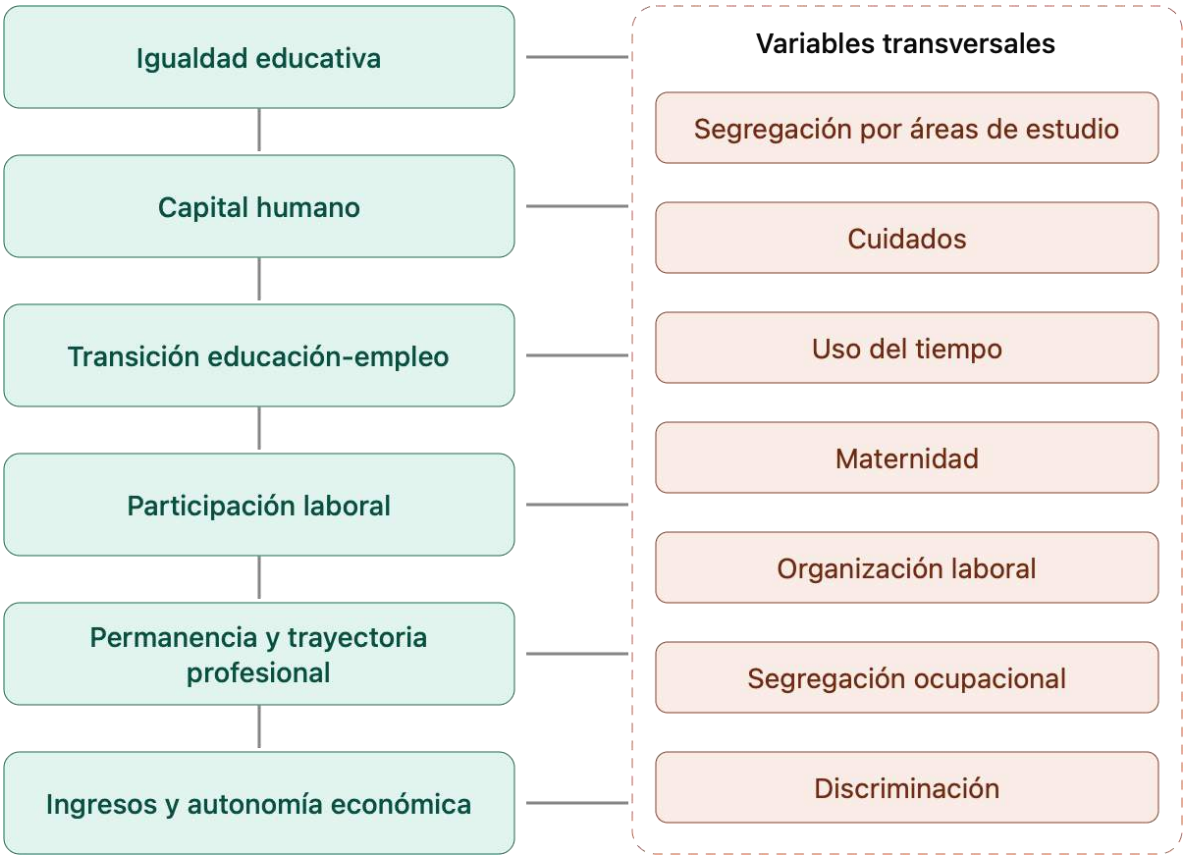
Esta definición contiene dos elementos.

El primero es una dimensión comparativa: no mide simplemente la situación económica de las mujeres, sino la diferencia entre dos brechas de género.

El segundo es una dimensión procesual: entiende que la transformación de educación en resultados económicos ocurre a lo largo de una trayectoria y puede verse afectada por distintas barreras en diferentes momentos.

Conceptualmente puede representarse así: Igualdad educativa – capital humano-transición educación-empleo – participación laboral – permentencia y trayectoria profesional – ingresos y autonomía económica.

Sobre esta cadena actúan transversalmente distintas variables: segregación por áreas de estudio - cuidados - uso del tiempo - maternidad - organización laboral - segregación ocupacional - discriminación.



De esta manera, la brecha de conversión no debe entenderse como una cantidad única producida por una sola causa, sino como el resultado acumulado de diferentes mecanismos que pueden reducir la capacidad igualadora inicial de la educación.

En el capítulo de pruebas empíricas esta idea conceptual puede operacionalizarse en tres niveles de comprobación.

Primer nivel: convergencia comparada. Medir la evolución de la brecha educativa y de diversas brechas económicas a lo largo del tiempo.

Segundo nivel: efecto protector de la educación. Comparar las brechas económicas según nivel educativo para determinar si disminuyen conforme aumenta la escolaridad. Esto permitirá probar -en su caso- que la educación sí contribuye a la igualdad.

Tercer nivel: brecha residual. Analizar las diferencias que permanecen entre mujeres y hombres con niveles educativos comparables y estudiar qué factores pueden explicarlas.

La lógica podría expresarse de manera sintética: Si la brecha económica es menor entre personas con educación superior que entre personas con menor escolaridad, la educación posee un efecto igualador. Si aun en educación superior subsiste una diferencia significativa entre mujeres y hombres, existe un espacio adicional que requiere explicación y eventualmente intervención mediante políticas públicas.

5.6. Modelo analítico integrado de la investigación

Con los cinco bloques del marco teórico podemos formular ya el modelo completo: Igualdad y género (establece que igualdad formal no equivale a igualdad sustantiva y que deben analizarse brechas diferenciadas) – Educación y capital humano (explica por qué la educación incrementa capacidades, empleabilidad e ingresos) – Igualdad económica y mercado laboral (muestra dónde se manifiestan las diferencias posteriores: participación, ocupación, trayectoria, ingresos y autonomía) – Barreras estructurales (explica por qué mujeres y hombres con capital humano semejante pueden experimentar trayectorias diferentes) – Políticas públicas y modelo analítico (identifica los instrumentos mediante los cuales el Estado puede intervenir sobre esas barreras).

El esquema conceptual completo sería entonces: la educación geenra capital humano y los consecuentes retornos económicos esperados, sin embargo, barreras como los cuidados, el uso desigual del tiempo, la maternidad, la segregación, la organización laboral y la discriminación, pueden producir retornos diferenciados de género, y por lo tanto, una brecha de conversión educativo-económica.

Figura 5.1. Modelo analítico del marco teórico

De la igualdad educativa a la igualdad económica: determinantes de la brecha de conversión



VI.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1. Hipótesis general

Durante las últimas décadas, México ha experimentado una reducción más acelerada de las brechas de género en materia educativa que de las brechas existentes en participación e inclusión económica. La expansión de la escolaridad femenina, particularmente de la educación superior, ha incrementado el capital humano de las mujeres y ha mejorado significativamente sus probabilidades de participación laboral, empleo e ingresos, por lo que la educación constituye un factor efectivo de reducción de las desigualdades económicas de género.

Sin embargo, estos avances educativos no se han traducido plenamente en igualdad económica. Incluso entre mujeres y hombres con niveles educativos comparables subsisten diferencias en participación laboral, continuidad de las trayectorias profesionales, distribución ocupacional e ingresos, lo que permite identificar una brecha de conversión educativo-económica entre el grado de igualdad alcanzado en la formación de capital humano y el grado de igualdad conseguido posteriormente en el mercado laboral.

La persistencia de dicha brecha se encuentra asociada con factores que operan durante distintas etapas de la trayectoria educativa y profesional, entre ellos la segregación por áreas de estudio y ocupaciones, la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados, las restricciones diferenciadas en el uso del tiempo, los efectos laborales asociados con la maternidad, determinadas formas de organización del trabajo y, eventualmente, prácticas discriminatorias.

Por tanto, la investigación sostiene que la educación constituye una condición fundamental y eficaz para reducir la desigualdad económica entre mujeres y hombres, pero no es suficiente por sí sola para eliminarla. El tránsito hacia una igualdad económica sustantiva requiere políticas públicas coordinadas que actúen sobre las barreras que limitan la transformación del capital humano de las mujeres en participación, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica en condiciones equivalentes a las de los hombres.

2. Hipótesis específicas

2.1. Hipótesis sobre la convergencia educativa.

La brecha educativa entre mujeres y hombres en México se ha reducido de manera sostenida durante las últimas décadas y, particularmente en educación superior, la

participación femenina ha alcanzado niveles de paridad e incluso superiores a los masculinos en diversos indicadores de matrícula, egreso y titulación.

Esta evolución refleja un proceso de convergencia educativa considerablemente más avanzado que el observado en otras dimensiones de la igualdad de género.

2.2. Hipótesis sobre la brecha de conversión educativo-económica

La reducción de las brechas educativas entre mujeres y hombres no ha sido acompañada por una reducción de magnitud equivalente en las brechas de participación laboral, ocupación e ingresos, por lo que la convergencia entre ambos sexos ha avanzado a una velocidad mayor en el ámbito educativo que en el económico.

En consecuencia, existe una distancia entre el grado de igualdad alcanzado en la adquisición de capital humano y el grado de igualdad observado posteriormente en los resultados económicos, que puede conceptualizarse como brecha de conversión educativo-económica.

2.3. Hipótesis sobre el efecto igualador de la educación

Mayores niveles educativos mejoran significativamente la posición económica de las mujeres y reducen determinadas diferencias respecto de los hombres. Las mujeres con educación superior presentan mayores tasas de participación laboral, mejores posibilidades de empleo e ingresos más elevados que las mujeres con menores niveles de escolaridad y, en varias dimensiones, enfrentan brechas de género menores.

Por tanto, la persistencia de desigualdades económicas no implica que la educación haya resultado ineficaz; por el contrario, la educación actúa como un factor protector e igualador, aunque sus efectos no son suficientes para eliminar por completo las diferencias.

2.4. Hipótesis sobre los retornos diferenciados del capital humano

Aun cuando mujeres y hombres poseen niveles educativos comparables, no necesariamente obtienen retornos económicos equivalentes de su formación. Las diferencias que persisten después de controlar por escolaridad indican que una parte de la desigualdad económica se genera o amplía durante la transición entre educación y empleo y a lo largo de las trayectorias profesionales.

Esta hipótesis permite diferenciar entre dos fenómenos: el rendimiento positivo que la educación produce para las mujeres y la eventual existencia de rendimientos diferenciados por género para niveles semejantes de capital humano.

2.5. Hipótesis sobre segregación educativa y ocupacional

La persistencia de patrones diferenciados de elección educativa y de inserción ocupacional contribuye a explicar una parte de la brecha de conversión entre igualdad educativa e igualdad económica.

Aunque las mujeres han alcanzado una presencia cuantitativamente elevada en la educación superior, continúan concentrándose en determinados campos de estudio y permanecen subrepresentadas en otros, especialmente en diversas áreas STEM. Esta segregación educativa se proyecta parcialmente sobre el mercado laboral mediante una distribución diferenciada entre profesiones, ocupaciones y sectores que presentan distintos niveles de productividad, remuneración y oportunidades de desarrollo.

2.6. Hipótesis sobre cuidados, uso del tiempo y maternidad

La distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados constituye una de las principales barreras para la conversión del capital educativo de las mujeres en igualdad económica.

Una mayor carga femenina de trabajo no remunerado reduce el tiempo disponible para la participación laboral, condiciona las jornadas y modalidades de empleo, limita la movilidad y capacitación profesional y favorece interrupciones en las trayectorias laborales.

Estos efectos se intensifican particularmente con la maternidad, que produce consecuencias laborales significativamente mayores para las mujeres que para los hombres y puede generar reducciones persistentes en participación, continuidad profesional e ingresos.

2.7. Hipótesis sobre la divergencia de las trayectorias profesionales

Las brechas económicas entre mujeres y hombres no se producen exclusivamente al momento de ingresar al mercado laboral, sino que pueden ampliarse de manera acumulativa durante las trayectorias profesionales.

Interrupciones laborales, jornadas reducidas, responsabilidades familiares, segregación vertical y dificultades para acceder a posiciones de mayor responsabilidad pueden provocar que mujeres y hombres con condiciones

educativas inicialmente semejantes desarrollen trayectorias progresivamente diferentes.

En consecuencia, la desigualdad económica debe entenderse parcialmente como un fenómeno longitudinal y acumulativo, y no solamente como una diferencia estática observada en un momento determinado.

2.8. Hipótesis sobre discriminación y barreras institucionales del mercado laboral

Una parte de las diferencias económicas que persisten entre mujeres y hombres con niveles educativos semejantes puede encontrarse asociada con prácticas, reglas o estructuras laborales que producen efectos diferenciados por género, entre ellas determinados procesos de contratación, promoción, organización de jornadas, disponibilidad esperada y valoración de trayectorias profesionales.

La discriminación directa o indirecta constituye una posible explicación de parte de esas diferencias, pero no deberá presumirse a partir de la mera existencia de una brecha estadística.

2.9. Hipótesis sobre la insuficiente articulación de las políticas públicas

La persistencia de la brecha de conversión educativo-económica se encuentra favorecida por una insuficiente articulación entre las políticas que generan capital humano femenino y aquellas destinadas a facilitar su posterior aprovechamiento económico.

Los avances alcanzados por las políticas educativas no necesariamente se encuentran acompañados por un grado equivalente de coordinación con políticas laborales, de cuidados, protección social, orientación vocacional, capacitación, conciliación y desarrollo productivo.

Por tanto, la intervención pública tiende a ser menos eficaz cuando los distintos componentes del problema son tratados de manera sectorial y fragmentada.

2.10. Relación lógica entre las hipótesis



VII.- PRUEBAS EMPÍRICAS Y CUALITATIVAS DE LAS HIPÓTESIS

Las pruebas empíricas y cualitativas se organizan en cuatro bloques analíticos. El primero busca determinar si la convergencia educativa entre mujeres y hombres ha avanzado más rápidamente que la convergencia económica. El segundo examina si la educación constituye efectivamente un mecanismo de reducción de las desigualdades laborales. El tercero identifica los principales factores que limitan la conversión del capital humano femenino en igualdad económica. El cuarto analiza si las políticas públicas mexicanas responden de manera articulada a esas barreras. Esta organización permite evaluar las hipótesis como partes de una misma cadena causal, evitando una presentación fragmentada de indicadores sin función demostrativa.

1. La convergencia educativa ha avanzado más rápidamente que la convergencia económica

1.1. Evolución de la brecha educativa

La primera hipótesis específica de esta investigación sostiene que la brecha educativa entre mujeres y hombres en México se ha reducido de manera sostenida durante las últimas décadas y que, particularmente en la educación superior, la participación femenina ha alcanzado niveles de paridad e incluso superiores a los masculinos. La evidencia disponible permite corroborar, en términos generales, esta hipótesis.

El proceso no debe interpretarse únicamente como un incremento absoluto de la escolarización femenina. Durante el mismo periodo también aumentó la cobertura educativa de los hombres. Lo relevante para esta investigación es que la educación de las mujeres avanzó durante varias décadas a un ritmo mayor, provocando primero el cierre de las diferencias históricas y, posteriormente, su reversión en diversos indicadores correspondientes a las generaciones más jóvenes.

Del rezago histórico a la convergencia educativa

A comienzos de la década de 1990 todavía resultaba claramente visible la desigualdad educativa acumulada entre mujeres y hombres. De acuerdo con los censos de población recopilados por el INEGI, en 1990 los hombres de 15 años y más registraban en promedio 6.8 años de escolaridad, frente a 6.2 años entre las mujeres, una diferencia de seis décimas de año. Para 2000, los respectivos promedios habían aumentado a 7.7 y 7.2 años, y en 2010 se situaban en 8.8 años para los hombres y 8.5 para las mujeres. En dos décadas, por tanto, el promedio de escolaridad femenina aumentó 2.3 años, frente a 2 años entre los hombres, reduciendo a la mitad la diferencia observada en 1990 (INEGI e INMUJERES, 2012).

Más importante aún, el análisis por generaciones muestra que la brecha no solamente se redujo, sino que comenzó a invertirse entre la población joven. En 2010, mientras el promedio general de escolaridad continuaba siendo ligeramente superior entre los hombres debido principalmente al peso de generaciones de mayor edad, entre las personas de 15 a 29 años las mujeres registraban ya 10.0 años promedio de escolaridad, frente a 9.7 de los hombres (INEGI e INMUJERES, 2012).

Esta diferencia generacional resulta metodológicamente importante. Los promedios correspondientes a toda la población adulta incorporan la desigualdad educativa acumulada durante décadas anteriores y, por ello, reaccionan lentamente a las transformaciones recientes. En cambio, la situación de las cohortes jóvenes permite observar con mayor claridad la dirección del cambio: las nuevas generaciones de mujeres dejaron de encontrarse educativamente rezagadas respecto de sus pares masculinos.

El Censo de Población y Vivienda 2020 confirma la continuidad de esta tendencia. El INEGI señala que, entre las personas de 15 a 34 años, las mujeres tenían ya un grado promedio de escolaridad ligeramente superior al de los hombres (INEGI, 2025c). El fenómeno, por tanto, no constituye una fluctuación circunstancial, sino una transformación generacional que se fue consolidando progresivamente.

La transformación en la educación superior

La evolución resulta todavía más clara cuando el análisis se concentra en la educación superior, ámbito especialmente relevante para la presente investigación por su posterior relación con el mercado laboral.

En 1990, de aproximadamente 1.25 millones de estudiantes matriculados en educación superior, 57.2% eran hombres y sólo 42.8% mujeres. Es decir, existía una diferencia de 14.4 puntos porcentuales en la composición de la matrícula. Durante la década siguiente, sin embargo, la matrícula femenina creció a una tasa media anual de 6.6%, frente a 3.9% de la masculina. Como resultado, para 1999 la participación de las mujeres había ascendido a 48.7%, prácticamente alcanzando la paridad (INEGI, 2002).

El fenómeno fue particularmente notable porque no se produjo únicamente en las áreas educativas tradicionalmente feminizadas. Entre 1990 y 1999, por ejemplo, la matrícula femenina de posgrado prácticamente se triplicó y creció a una tasa media anual de 13.9%, superior al 9.3% correspondiente a los hombres. En licenciatura universitaria y tecnológica, la participación femenina pasó de 41% a 47% durante ese mismo periodo (INEGI, 2002).

La trayectoria de largo plazo puede sintetizarse mediante algunos puntos de referencia:

Cuadro 7.1 Evolución de la matrícula de mujeres y hombres

Indicador	Mujeres	Hombres	Brecha en la composición*
Matrícula en educación superior, 1990	42.8%	57.2%	−14.4 pp
Matrícula en educación superior, 1999	48.7%	51.3%	−2.6 pp
Matrícula en educación superior, 2024-2025	53.9%	46.1%	+7.8 pp
Población de 25-34 años con educación terciaria, 2024	29.7%	28.3%	+1.4 pp

*Diferencia mujeres menos hombres. Los dos primeros renglones corresponden a matrícula total de educación superior; el último mide logro educativo de una cohorte poblacional y, por tanto, no debe interpretarse como un indicador idéntico de matrícula.
Fuentes: INEGI (2002), estadísticas históricas de educación superior; SEP (2026) Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030; OCDE (2025b), *Education at a Glance 2025*.

La transformación se consolidó durante la última década. El Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030 señala que desde el ciclo escolar 2017-2018 el número de mujeres inscritas en educación superior supera de manera sostenida al de los hombres. Para el ciclo 2024-2025, estima que las mujeres constituían 53.9% de la matrícula y los hombres 46.1%. El propio Programa utiliza un Índice de Paridad de Género cuyo valor pasó de una situación cercana al equilibrio a una progresiva sobrerrepresentación femenina durante el periodo analizado (SEP, 2026).

Los registros generales de la Secretaría de Educación Pública corroboran esta realidad: para el ciclo 2024-2025 contabilizó aproximadamente 2.99 millones de mujeres frente a 2.53 millones de hombres en educación superior. En la educación media superior también existía ya mayoría femenina, con 2.86 millones de mujeres frente a 2.63 millones de hombres (SEP, 2025).

La ANUIES confirma la misma tendencia con una fuente estadística distinta. De acuerdo con su Anuario Estadístico 2024-2025, las mujeres representan aproximadamente 53% de la matrícula universitaria nacional, con más de 2.9 millones de estudiantes, y son también actualmente mayoría entre quienes obtienen un título profesional universitario (Gómez, 2026).

La coincidencia entre fuentes resulta importante. Aunque existen pequeñas diferencias porcentuales derivadas de los universos y metodologías utilizados por SEP, Subsecretaría de Educación Superior y ANUIES, todas muestran inequívocamente el mismo fenómeno: la antigua subrepresentación femenina en la educación superior desapareció y fue sustituida por una participación ligeramente mayoritaria de las mujeres.

La convergencia también se observa en el logro educativo

La matrícula proporciona información sobre quienes actualmente se encuentran dentro del sistema educativo, pero para analizar la relación posterior con el mercado laboral resulta igualmente importante observar el nivel educativo efectivamente alcanzado por la población.

Aquí la transformación presenta un rezago natural. Las cifras correspondientes al conjunto de la población adulta todavía incorporan generaciones formadas cuando las mujeres tenían menores oportunidades educativas. Por ello, los resultados

agregados pueden continuar mostrando diferencias históricas que ya no existen entre cohortes jóvenes.

Los datos de la OCDE (2025b) ilustran bien este efecto generacional. En 2024, entre la población mexicana de 25 a 34 años, 29.7% de las mujeres había alcanzado educación terciaria frente a 28.3% de los hombres. Es decir, también desde la perspectiva del nivel educativo efectivamente alcanzado y no solamente de la matrícula actual, las mujeres jóvenes habían pasado ligeramente por delante de sus pares masculinos.

La evolución de los nuevos ingresos apunta en la misma dirección. De acuerdo con la OCDE (2025b), las mujeres constituían 49% de quienes ingresaban por primera vez a educación terciaria en México en 2013; para 2023 representaban ya 53%.

Esto permite distinguir dos fenómenos complementarios. El primero es un efecto de flujo: actualmente ingresan y estudian proporcionalmente más mujeres que hombres en educación superior. El segundo es un efecto de reemplazo generacional: conforme las generaciones más jóvenes sustituyen demográficamente a aquellas que experimentaron mayores desigualdades educativas, la antigua brecha acumulada en el nivel de escolaridad de la población adulta tiende también a desaparecer.

Un avance cuantitativo indudable, aunque no equivalente a igualdad educativa absoluta

La evidencia examinada permite sostener que la primera parte de la hipótesis de investigación se encuentra sólidamente respaldada: México transitó de una desventaja educativa femenina claramente identificable a una situación de paridad y, entre las generaciones recientes y en educación superior, de ligera ventaja cuantitativa de las mujeres.

Esto no significa, sin embargo, que todas las desigualdades de género dentro de la educación hayan desaparecido.

Como se desarrollará posteriormente, la igualdad en el número de estudiantes convive todavía con una marcada segregación por campos de formación. Mujeres y hombres no se distribuyen de la misma manera entre educación, salud, ciencias sociales, ingeniería o tecnologías de información. Por tanto, el cierre de la brecha cuantitativa no debe confundirse con una igualdad educativa cualitativa completa.

Tampoco significa que México haya resuelto sus problemas generales de educación superior. La OCDE señala que únicamente 29.1% de las personas mexicanas de 25

a 34 años contaba con educación terciaria en 2024, una proporción baja en comparación con la mayoría de los países de la organización (2025b). Se trata, sin embargo, de un problema diferente del aquí analizado: México puede tener simultáneamente una baja proporción general de población con educación superior y haber cerrado la brecha de género dentro de esa población.

Esta distinción resulta central porque esta investigación no pretende demostrar que las mujeres mexicanas hayan alcanzado niveles educativos óptimos en términos absolutos, sino que la distancia educativa respecto de los hombres se redujo de manera extraordinariamente profunda.

Resultado de la primera parte de la prueba

Los datos permiten, por tanto, considerar corroborada la hipótesis de convergencia educativa. En 1990 las mujeres constituían menos de 43% de la matrícula de educación superior y se encontraban claramente rezagadas en años promedio de escolaridad. Tres décadas después representan la mayoría de la matrícula universitaria, son mayoría entre quienes obtienen títulos profesionales y, entre la población joven, han alcanzado o ligeramente superado a los hombres en escolaridad y educación terciaria (INEGI, 2002; Gómez, 2026).

La transformación puede expresarse sintéticamente como un tránsito: desventaja educativa femenina - convergencia - paridad - ligera ventaja cuantitativa en las generaciones recientes.

Este hallazgo constituye el primer elemento necesario para poner a prueba la hipótesis general. Por sí mismo, todavía no demuestra la existencia de una brecha de conversión educativo-económica. Para ello será necesario comparar esta trayectoria con la evolución de la participación laboral y de otros indicadores económicos, tarea que corresponde al apartado siguiente.

1.2. Evolución de la brecha económica

La segunda dimensión necesaria para evaluar la existencia de una brecha de conversión entre educación e igualdad económica consiste en analizar si el avance observado en la formación educativa de las mujeres ha sido acompañado por una transformación equivalente de su participación en el mercado laboral y de los resultados económicos obtenidos dentro de éste.

La evidencia muestra un fenómeno diferente del registrado en educación. La participación económica femenina ha aumentado y la distancia respecto de los hombres se ha reducido durante las últimas dos décadas; sin embargo, la

convergencia ha sido considerablemente más lenta y, a diferencia de lo ocurrido en educación superior, se mantiene todavía una brecha de gran magnitud.

La participación laboral femenina ha aumentado, pero la brecha permanece

La tasa de participación laboral constituye un indicador especialmente adecuado para esta investigación porque mide qué proporción de la población en edad de trabajar se encuentra efectivamente incorporada a la fuerza laboral, ya sea trabajando o buscando activamente empleo. Por tanto, permite observar hasta qué punto el capital humano disponible se traduce en participación dentro de la actividad económica.

La serie construida por el Banco de México a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo muestra con claridad la evolución diferenciada de mujeres y hombres. En el primer trimestre de 2005, la tasa de participación femenina era de 40.4%, mientras la masculina alcanzaba 80.6%. La diferencia era, por tanto, de aproximadamente 40.2 puntos porcentuales: por cada cien mujeres en edad laboral participaban en el mercado de trabajo alrededor de cuarenta, frente a más de ochenta de cada cien hombres (Banco de México, 2023b).

Durante los años siguientes, la participación femenina presentó una tendencia ascendente, mientras la masculina registró una disminución gradual. Para el primer trimestre de 2010 las tasas se situaban en 42.9% para las mujeres y 78.9% para los hombres; en 2015 eran 43.1% y 78.1%, respectivamente; y para el primer trimestre de 2019 alcanzaban 44.3% y 77.4%. De esta manera, inmediatamente antes de la pandemia la brecha se había reducido a aproximadamente 33.2 puntos porcentuales (Banco de México, 2023b).

La emergencia sanitaria de 2020 provocó una alteración extraordinaria del mercado laboral. Durante el segundo trimestre de aquel año, la participación descendió a 36.6% entre las mujeres y 63.9% entre los hombres. No obstante, las tasas se recuperaron posteriormente y el Banco de México ha señalado que las tendencias estimadas de mediano plazo mantuvieron una dirección ascendente para las mujeres y descendente para los hombres aun durante ese episodio (Banco de México, 2023b).

Para el primer trimestre de 2023, la participación femenina había alcanzado 46.6%, frente a 76.7% entre los hombres. La brecha se situaba así en aproximadamente 30.1 puntos porcentuales, diez puntos menos que dieciocho años antes (Banco de México, 2023b).

Los datos más recientes confirman la continuidad general de este proceso. En el segundo trimestre de 2026, la ENOE registró una población económicamente activa de 25.38 millones de mujeres sobre una población femenina de 15 años y más de 55.36 millones, y de 36.29 millones de hombres sobre una población masculina de ese grupo de edad de 48.95 millones. Ello equivale a tasas aproximadas de 45.9% para las mujeres y 74.1% para los hombres, una diferencia cercana a 28.3 puntos porcentuales (INEGI, 2026b).

La trayectoria puede sintetizarse mediante algunos puntos de referencia:

Cuadro 7.2 Evolución de la brecha en la PEA entre mujeres y hombres

Periodo	Mujeres	Hombres	Brecha hombres-mujeres
1T 2005	40.4%	80.6%	40.2 pp
1T 2010	42.9%	78.9%	36.0 pp
1T 2015	43.1%	78.1%	35.0 pp
1T 2019	44.3%	77.4%	33.2 pp
1T 2023	46.6%	76.7%	30.1 pp
2T 2026	45.9%	74.1%	28.3 pp

Fuente: elaboración propia con información de Banco de México (2026) e INEGI-ENOE (2026b).

La reducción es indudable. Entre 2005 y 2026 la diferencia se contrajo en aproximadamente doce puntos porcentuales. Sin embargo, su magnitud actual sigue siendo considerable: la tasa femenina representa apenas alrededor de 62% de la masculina.

Ésta es precisamente la diferencia que resultará central cuando, en el apartado siguiente, contrastemos la evolución económica con el proceso observado en educación. Mientras la desigualdad educativa alcanzó prácticamente la paridad y posteriormente cambió de signo en favor de las mujeres en determinados indicadores, la participación económica femenina continúa situada muy por debajo de la masculina.

Una convergencia producida por dos movimientos simultáneos

Un elemento que conviene destacar es que la reducción de la brecha de participación no se explica únicamente por el crecimiento de la participación femenina.

Entre 2005 y 2023, las mujeres aumentaron su participación desde 40.4% hasta 46.6%, mientras que la masculina disminuyó de 80.6% a 76.7% (Banco de México, 2023). Por tanto, la convergencia resulta de dos movimientos simultáneos: una mayor incorporación femenina y una reducción moderada de la participación masculina.

Esta precisión es metodológicamente importante. No todo el cierre de la brecha puede interpretarse como un avance exclusivamente atribuible a una expansión femenina. Parte deriva también de transformaciones demográficas y laborales que han reducido la participación de determinados grupos de hombres.

El Banco de México (2023) ha analizado precisamente esta evolución y estima que entre el primer trimestre de 2005 y el primero de 2023 las fuerzas demográficas y los cambios en el comportamiento laboral incidieron de manera distinta entre mujeres y hombres. Entre otros factores, identifica el aumento de la educación como una contribución particularmente positiva a la participación femenina, cuestión que será analizada específicamente en la segunda prueba de esta investigación.

Por ahora basta establecer que, aun descontando la naturaleza multicausal de este proceso, la distancia entre mujeres y hombres continúa siendo estructuralmente amplia.

Participar en el mercado laboral no equivale todavía a igualdad económica

La participación laboral representa solamente la primera etapa de la inclusión económica. Que una mujer forme parte de la fuerza laboral no permite concluir que tenga las mismas condiciones de empleo, trayectoria o remuneración que un hombre. Por ello, conviene complementar este indicador con la dimensión de los ingresos.

La OCDE (s. f.) define la brecha salarial de género como la diferencia entre la mediana de los ingresos de hombres y mujeres expresada como proporción de los ingresos masculinos. Se trata normalmente de una medida no ajustada correspondiente a trabajadores asalariados de tiempo completo, por lo que no debe confundirse con una estimación directa de discriminación salarial.

En el caso mexicano, la evidencia disponible confirma que las diferencias económicas subsisten incluso entre quienes ya se encuentran ocupados. La *OECD Economic Survey: Mexico 2024* estimó una brecha mensual promedio de remuneraciones de aproximadamente 17% entre trabajadores de tiempo completo, superior al promedio de la OCDE reportado entonces, cercano a 12%. La propia organización relaciona esta diferencia con múltiples factores, entre ellos

interrupciones profesionales, segregación sectorial y ocupacional, responsabilidades desproporcionadas de trabajo no remunerado y posible discriminación (OCDE, 2024b).

La serie histórica de la OCDE (s. f.) muestra además que la brecha salarial mexicana presenta fluctuaciones importantes y no una trayectoria uniforme de reducción. Para los trabajadores de tiempo completo, la diferencia en la mediana de ingresos ha variado apreciablemente entre distintos años, manteniéndose en niveles relevantes durante el periodo reciente.

A diferencia de la trayectoria educativa -donde existe una tendencia clara desde la desventaja hacia la paridad y posteriormente hacia una ligera mayoría femenina-, la dimensión salarial muestra avances más irregulares y una desigualdad persistente.

No obstante, esta sección no pretende determinar todavía las causas de la brecha de ingresos. Una diferencia observada puede estar asociada con jornadas, ocupaciones, experiencia, sector económico, interrupciones laborales o múltiples factores adicionales. Precisamente por ello, los apartados posteriores analizarán qué sucede cuando se compara a mujeres y hombres con niveles educativos semejantes y cuáles son las principales barreras que operan durante sus trayectorias profesionales.

La dimensión económica presenta avances reales, pero incompletos

La evidencia examinada conduce a una conclusión diferente de la obtenida en el apartado educativo.

En materia económica sí ha existido convergencia. La participación laboral femenina aumentó durante las últimas dos décadas y la distancia respecto de los hombres se redujo aproximadamente de 40 a 28 puntos porcentuales. No sería correcto, por tanto, describir el mercado laboral mexicano como un ámbito completamente inmóvil frente al avance de las mujeres (Banco de México, 2023b).

Sin embargo, tampoco puede hablarse de una convergencia comparable con la registrada en educación. En 2026, aun después de décadas de incremento de la escolaridad femenina y de una presencia mayoritaria de mujeres en la educación superior, menos de la mitad de las mujeres de 15 años y más participa en la fuerza laboral, frente a aproximadamente tres cuartas partes de los hombres (INEGI, 2026b).

La comparación adquiere especial relevancia si se recuerda el resultado del apartado anterior. En el ámbito educativo se pasó de una matrícula universitaria

femenina claramente minoritaria a una situación en que las mujeres representan alrededor de 54% de los estudiantes. En participación laboral, en cambio, el cierre de la diferencia ha sido gradual y todavía deja una distancia cercana a treinta puntos porcentuales.

Los datos permiten, por tanto, formular una primera constatación fundamental: la igualdad económica ha avanzado, pero lo ha hecho de manera considerablemente más lenta e incompleta que la igualdad educativa.

Resultado de la segunda parte de la prueba

El análisis de la participación laboral y, complementariamente, de las diferencias de remuneración permite identificar tres hallazgos preliminares.

Primero, la incorporación de las mujeres al mercado laboral mexicano ha aumentado en el largo plazo, por lo que existe un proceso efectivo de convergencia.

Segundo, dicha convergencia permanece lejos de alcanzar la paridad. La reducción de la brecha de participación desde aproximadamente 40 puntos porcentuales en 2005 hasta alrededor de 28 puntos en 2026 representa un avance significativo, pero mucho menor que la transformación ocurrida durante el mismo periodo en educación (Banco de México, 2023b).

Tercero, las diferencias no terminan con la incorporación al mercado de trabajo. Entre las personas que ya participan y se encuentran ocupadas persisten diferencias en los ingresos, cuya explicación deberá buscarse posteriormente en variables como campo de formación, horas trabajadas, ocupación, cuidados, maternidad y trayectoria profesional (OCDE, 2024b).

Por tanto, esta segunda parte de la prueba aporta la otra pieza necesaria para evaluar la existencia de la brecha de conversión educativo-económica. Sabemos ya que la brecha educativa prácticamente desapareció, mientras que la económica, aunque se ha reducido, continúa siendo considerable.

1.3. Comparación de las trayectorias

Los dos apartados anteriores permiten establecer por separado dos procesos de cambio. Por una parte, la participación educativa de las mujeres experimentó una transformación profunda que eliminó la antigua desventaja femenina y condujo, particularmente en educación superior, a una situación de paridad y posteriormente de ligera mayoría femenina. Por otra, la participación de las mujeres en el mercado

laboral también aumentó y la distancia respecto de los hombres disminuyó, pero continúa siendo considerable.

Para determinar si ambos procesos han evolucionado a velocidades semejantes es necesario utilizar una medida que permita compararlos sin enfrentar directamente magnitudes correspondientes a universos estadísticos diferentes. No resultaría metodológicamente correcto comparar, por ejemplo, el porcentaje de mujeres dentro de la matrícula universitaria con la tasa de participación laboral femenina, pues el denominador y el fenómeno medido son distintos.

Por esta razón se utiliza en ambos casos un Índice de Paridad de Género (IPG) construido como la razón entre el indicador correspondiente a las mujeres y el correspondiente a los hombres:

IPG = Indicador de las mujeres / Indicador de los hombres

Un valor de 1 representa paridad entre mujeres y hombres; un valor inferior a 1 indica una posición relativa menor de las mujeres y un valor superior a 1 indica una participación femenina mayor.

En educación superior se utiliza directamente el IPG publicado por el Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030 (PRONES), calculado como el número de mujeres matriculadas dividido entre el número de hombres matriculados. El propio Programa establece que 1 representa paridad, un valor inferior a 1 sobrerrepresentación masculina y uno superior a 1 sobrerrepresentación femenina. Para los ciclos 2014-2015 a 2024-2025, el índice pasó de 0.99 a 1.18 (SEP, 2026).

Para la dimensión económica se construyó un indicador análogo, denominado para efectos de esta investigación IPG de participación laboral, dividiendo la tasa de participación laboral femenina entre la masculina. Se utilizaron las tasas correspondientes al segundo trimestre de cada año. Los datos de 2014 a 2022 proceden de las series de Banco de México construidas con información de la ENOE, mientras que para 2023 y 2024 se utilizan directamente los resultados nacionales del INEGI (Banco de México, 2023; INEGI, 2026b).

La utilización de ambos índices permite comparar no los niveles absolutos de educación y empleo, sino la posición relativa de las mujeres respecto de los hombres dentro de cada ámbito.

Dos trayectorias claramente distintas

La comparación revela una diferencia particularmente significativa. En el ciclo 2014-2015, el IPG de educación superior era ya de 0.99, es decir, México se encontraba prácticamente en situación de paridad en la matrícula universitaria. Dos ciclos después, el indicador superó el valor de 1 y continuó aumentando hasta situarse en 1.18 para 2024-2025, lo que refleja la actual mayoría femenina en la educación superior (SEP, 2026).

La trayectoria laboral es sustancialmente diferente. En el segundo trimestre de 2014, las tasas de participación eran 43.23% para las mujeres y 78.18% para los hombres, lo que produce un IPG laboral de aproximadamente 0.55. Para 2019 había ascendido apenas a 0.58. Después de la disrupción ocasionada por la pandemia, el indicador se recuperó gradualmente y llegó a aproximadamente 0.61 en 2024, cuando las tasas de participación fueron 46.3% para las mujeres y 76.2% para los hombres (Banco de México, 2023; INEGI, 2026b).

La diferencia puede observarse en la siguiente figura:



La figura hace visible el fenómeno central que da origen a esta investigación. En el ámbito educativo, la desventaja femenina no sólo desapareció, sino que el indicador atravesó la línea de paridad y actualmente refleja una matrícula mayoritariamente femenina. En la participación laboral, por el contrario, el indicador permanece muy alejado de 1.

En términos intuitivos, un IPG laboral de aproximadamente 0.61 significa que, por cada unidad de participación masculina, existe solamente alrededor de 0.61 unidades de participación femenina. Esta lectura no significa que seis mujeres trabajen por cada diez hombres -pues el indicador compara tasas de participación y no números absolutos de personas-, sino que la intensidad relativa de incorporación femenina al mercado laboral sigue siendo sustancialmente menor.

La pandemia no altera la conclusión estructural

La serie laboral requiere una consideración adicional. El segundo trimestre de 2020 representa una observación extraordinaria debido a las restricciones asociadas con la pandemia de COVID-19. Las tasas de participación cayeron abruptamente tanto entre mujeres como entre hombres: a 36.55% y 63.87%, respectivamente (Banco de México, 2023).

Por esta razón, el IPG de aquel año no debe interpretarse como expresión de una modificación estructural de la relación entre mujeres y hombres. El hecho de que el cociente se mantenga alrededor de 0.57 oculta la extraordinaria contracción absoluta que experimentaron ambos grupos. La recuperación de los años posteriores permite observar nuevamente la tendencia de largo plazo.

Esta precisión confirma una ventaja, pero también una limitación del IPG: resulta útil para medir paridad relativa, aunque no sustituye el análisis de los niveles absolutos. De ahí que los apartados anteriores hayan examinado previamente las tasas propiamente dichas.

La brecha de conversión se vuelve observable

La comparación permite ahora precisar empíricamente aquello que el marco teórico denominó brecha de conversión educativo-económica.

No se trata simplemente de afirmar que las mujeres estudian más de lo que trabajan. Esa comparación sería conceptualmente incorrecta. Lo que la evidencia permite sostener es que la posición relativa de las mujeres respecto de los hombres alcanzó y superó la paridad en educación superior, mientras que su posición relativa dentro de la participación laboral permanece considerablemente por debajo de ella.

En 2014, la diferencia entre ambos índices era ya de aproximadamente 0.44 puntos: 0.99 en educación frente a 0.55 en participación laboral. Para 2024, la distancia había aumentado a aproximadamente 0.57 puntos, al situarse el IPG educativo en 1.18 y el laboral alrededor de 0.61 (SEP, 2026; INEGI, 2026b).

Esta ampliación debe interpretarse con cautela. No significa que la situación laboral de las mujeres haya empeorado -como ya vimos, su participación ha aumentado-, sino que el avance educativo ha sido mucho más profundo que el económico.

En otras palabras, mientras el mercado laboral registra una convergencia lenta, el sistema educativo atravesó desde hace varios años el umbral de paridad.

Esta diferencia constituye la primera evidencia empírica directa de la hipótesis general de la investigación.

Una precisión causal indispensable

La comparación anterior permite identificar una asociación histórica, pero no demuestra por sí misma que los avances educativos debieran haberse traducido mecánicamente en una participación laboral equivalente.

La participación económica depende de variables adicionales como edad, estructura demográfica, condiciones macroeconómicas, decisiones familiares, disponibilidad de cuidados, características del mercado laboral y otras circunstancias que serán examinadas posteriormente.

Por ello, la existencia de dos trayectorias distintas no prueba todavía cuáles son las causas de la brecha de conversión.

Lo que sí demuestra es que el cierre de las diferencias educativas no produjo automáticamente un cierre equivalente de las diferencias económicas.

Esta distinción es importante porque define la función de las siguientes pruebas. La primera prueba establece que existe una discrepancia que requiere explicación; las siguientes deberán determinar si la educación continúa produciendo beneficios económicos para las mujeres y qué factores limitan la transformación de esos beneficios en plena igualdad.

Resultado de la primera prueba empírica

La evidencia reunida en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 permite considerar corroboradas las dos primeras hipótesis específicas.

La primera, relativa a la convergencia educativa, encuentra respaldo en el tránsito desde una situación histórica de desventaja femenina hasta una presencia mayoritaria de mujeres en la educación superior.

La segunda, relativa a la brecha de conversión educativo-económica, encuentra respaldo en la trayectoria comparada de los índices de paridad: mientras el IPG educativo alcanzó la paridad y posteriormente la superó, el correspondiente a participación laboral avanzó mucho más lentamente y continúa alrededor de 0.61.

La primera prueba puede sintetizarse, por tanto, de la siguiente manera: La brecha educativa se cerró - La brecha económica también se redujo, pero mucho menos - La convergencia educativa no produjo automáticamente una convergencia económica equivalente - Existe una brecha de conversión que requiere explicación.

Esto, sin embargo, no autoriza a concluir que la educación carezca de eficacia económica. Precisamente ésa será la materia de la segunda prueba: determinar si las mujeres con mayor nivel educativo participan más, obtienen mejores resultados económicos y presentan brechas menores frente a los hombres.

2. La educación reduce las brechas económicas, pero no las elimina

2.1. Resultados económicos de las mujeres según escolaridad

La primera prueba de esta investigación permitió establecer que la convergencia educativa entre mujeres y hombres ha avanzado considerablemente más que la convergencia económica. Sin embargo, esta constatación no permite concluir que la educación haya sido ineficaz para mejorar la situación económica de las mujeres.

Por el contrario, la tercera hipótesis específica sostiene que mayores niveles educativos producen mejores resultados laborales y económicos para las propias mujeres. La persistencia de una brecha respecto de los hombres debe distinguirse, por tanto, de la utilidad económica que la educación tiene para quienes la adquieren.

Para someter esta hipótesis a prueba resulta necesario modificar temporalmente el término de comparación. En lugar de contrastar mujeres con hombres, este apartado compara mujeres con diferentes niveles de escolaridad. El propósito consiste en determinar si las probabilidades de empleo y los ingresos aumentan conforme se eleva el nivel educativo.

La evidencia disponible para México muestra una asociación positiva particularmente clara.

La educación incrementa sustancialmente las probabilidades de empleo de las mujeres

Los datos de la OCDE permiten observar con claridad la relación entre escolaridad y empleo femenino.

En 2021, entre las mujeres mexicanas de 25 a 34 años que no habían concluido la educación media superior, solamente 44% se encontraba empleada. La tasa aumentaba a 54% entre aquellas cuyo máximo nivel educativo era educación media superior o postsecundaria no terciaria y alcanzaba 74% entre las mujeres con educación superior (OCDE, 2022b).

La progresión es difícil de ignorar:

Cuadro 7.3 Tasa de empleo de las mujeres según escolaridad

Nivel educativo de las mujeres, 25-34 años	Tasa de empleo, México 2021
Inferior a media superior	44%
Media superior o postsecundaria no terciaria	54%
Educación superior	74%

Fuente. Elaboración propia con datos de OCDE, *Education at a Glance 2022*.

Entre una mujer que no concluyó la educación media superior y una que alcanzó educación terciaria existe, por tanto, una diferencia de 30 puntos porcentuales en la probabilidad observada de encontrarse empleada.

La relevancia de este resultado es todavía mayor si se considera que el mismo patrón no presenta la misma intensidad entre los hombres. Para 2021, la tasa de empleo de los hombres mexicanos jóvenes era 89% entre quienes no habían concluido educación media superior y 86% entre quienes poseían educación terciaria. La OCDE (2022b) destacaba por ello que, en México, la relación positiva entre educación y empleo era particularmente fuerte para las mujeres.

Este hallazgo resulta fundamental para nuestra investigación: la educación no solamente incrementa capital humano en un sentido abstracto; modifica sustancialmente las posibilidades efectivas de incorporación económica de las mujeres.

Los datos más recientes muestran que este patrón persiste. Para 2023, la OCDE (2024) registraba una tasa de empleo de apenas 47% entre las mujeres mexicanas de 25 a 34 años con escolaridad inferior a media superior, frente a 78% entre las mujeres jóvenes con educación terciaria.

En 2024, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 34 años con educación terciaria permanecía prácticamente en ese nivel, con 77.8%, mientras que entre las mujeres con educación media superior o postsecundaria no terciaria se situaba alrededor de 58.5% (OCDE, 2025).

La coincidencia de distintas ediciones de *Education at a Glance* permite concluir que no se trata de una observación circunstancial de un determinado año. Existe un gradiente educativo persistente en la inserción económica femenina: las posibilidades de empleo aumentan claramente conforme se incrementa el nivel de formación.

Este fenómeno coincide con la evidencia internacional. La OCDE (2023b) ha señalado que la relación positiva entre escolaridad y empleo existe para ambos sexos, pero resulta especialmente pronunciada entre las mujeres. En promedio para sus países, entre las jóvenes de 25 a 34 años la tasa de empleo pasa de 47% entre quienes tienen escolaridad inferior a media superior a 70% entre quienes concluyeron ese nivel y a 84% entre quienes alcanzaron educación terciaria. México reproduce, e incluso acentúa en determinadas categorías, este patrón.

La educación también está asociada con mayores ingresos de las mujeres

La relación positiva no se limita a las probabilidades de obtener empleo. Los datos mexicanos muestran también un gradiente muy claro entre escolaridad e ingresos femeninos. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2024 (INEGI, 2025c) permite observar el ingreso monetario promedio trimestral de mujeres y hombres según nivel de escolaridad. Entre las mujeres, los montos fueron los siguientes:

Cuadro 7.4 Ingreso monetario de las mujeres según escolaridad

Nivel de escolaridad	Ingreso monetario promedio trimestral de las mujeres, 2024
Hasta primaria completa	$12,095
Secundaria completa o incompleta	$17,843
Preparatoria completa o incompleta	$23,639
Profesional completa o incompleta	$41,063
Posgrado completo o incompleto	$77,189

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2024, del INEGI.

La asociación es nuevamente inequívoca. Las mujeres con formación profesional reportan ingresos monetarios sustancialmente superiores a aquellas con preparatoria, secundaria o primaria, y los mayores ingresos corresponden a las mujeres con estudios de posgrado (INEGI, 2025c).

Debe advertirse que el indicador de la ENIGH utilizado aquí es ingreso monetario promedio, no salario por hora ni ingreso laboral ajustado por características individuales. En consecuencia, no debe emplearse para atribuir causalmente la totalidad de las diferencias a la educación. Su utilidad en esta parte de la investigación es más acotada: permite comprobar que, dentro de la población femenina, existe una asociación clara entre mayores niveles educativos y mayores recursos económicos.

La evidencia de la OCDE (2019) apunta en la misma dirección cuando se concentra específicamente en los rendimientos laborales de la educación superior. Un estudio sobre educación superior y mercado laboral en México encontró que, en 2017, las mujeres jóvenes con educación superior tenían una tasa de empleo de 72.2%, frente a 54.3% entre aquellas con educación media superior, y que las graduadas de educación superior obtenían una prima salarial de aproximadamente 73% respecto de las mujeres cuyo máximo nivel era educación media superior.

Aunque este último dato corresponde a un periodo anterior, resulta relevante porque utiliza a las propias mujeres como grupo de comparación y permite aislar conceptualmente aquello que queremos comprobar en este apartado: alcanzar educación superior produce una ventaja económica considerable respecto de permanecer en niveles educativos inferiores.

La evidencia más reciente para el conjunto de trabajadores mexicanos confirma que el valor económico de la educación superior sigue siendo elevado. En 2023, las personas jóvenes con licenciatura o equivalente obtenían ingresos relativos equivalentes a un índice de 143 cuando se utilizaba como referencia la educación media superior, lo que coloca a México entre los países con una prima educativa particularmente significativa (OCDE, 2025).

Este último indicador no está desagregado por sexo y, por tanto, no constituye por sí mismo una prueba específica sobre las mujeres. Sí confirma, sin embargo, que la educación superior continúa generando en México un rendimiento económico relevante dentro del mercado laboral en el que ellas participan.

El incremento educativo femenino contribuyó al aumento de su participación laboral

La relación entre escolaridad y participación económica puede observarse también desde una perspectiva temporal.

En su análisis sobre los cambios en la participación laboral entre 2005 y 2023, el Banco de México (2023) realizó una descomposición de los factores asociados con la evolución de la tendencia de la tasa de participación. Dentro del componente correspondiente a cambios en el comportamiento laboral, el aumento de la proporción de personas con educación media superior completa realizó una contribución estimada de 4.95 puntos porcentuales a la participación femenina, mientras que para los hombres su contribución fue negativa en 3.32 puntos.

El resultado es especialmente relevante para nuestra hipótesis porque relaciona los dos procesos que hasta ahora habíamos observado por separado: el aumento del nivel educativo femenino y la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Debe mantenerse, nuevamente, cautela causal. La descomposición de Banco de México procede de un modelo estadístico y no equivale a un experimento que permita afirmar que cada año adicional de escolaridad produjo mecánicamente un determinado aumento en la participación laboral. Existen otras variables -edad, estructura familiar, urbanización, características socioeconómicas y condiciones del mercado de trabajo- que interactúan con la escolaridad.

Pero el resultado proporciona evidencia consistente con el mecanismo previsto por la teoría del capital humano: la elevación del nivel educativo de las mujeres ha formado parte de los factores que han favorecido su creciente incorporación económica (Banco de México, 2023).

El efecto de la educación es particularmente importante para las mujeres

Los resultados anteriores permiten advertir un fenómeno que será central para la interpretación posterior.

En México, la educación parece tener para las mujeres un efecto económico particularmente importante porque no solamente incrementa sus posibles remuneraciones una vez dentro del mercado laboral, sino que está fuertemente asociada con la probabilidad misma de encontrarse empleadas.

La diferencia es conceptualmente significativa. Para muchos hombres mexicanos, particularmente de menor escolaridad, la participación económica es ya muy elevada. Por ello, aumentar el nivel educativo puede modificar fundamentalmente el

tipo de trabajo, la productividad y los ingresos, pero no necesariamente producir un aumento considerable en la probabilidad de estar empleado.

Para las mujeres, en cambio, la educación parece actuar sobre dos márgenes simultáneamente: primero, aumenta la probabilidad de incorporarse y permanecer en el empleo; segundo, aumenta los ingresos potenciales derivados de ese empleo.

La OCDE (2022b) ha destacado precisamente esta diferencia en México. Mientras entre los hombres jóvenes las tasas de empleo correspondientes a educación media superior y terciaria son comparativamente cercanas, entre las mujeres la educación superior ha representado históricamente incrementos de alrededor de veinte puntos porcentuales respecto del nivel medio superior.

Esto convierte a la educación en un instrumento especialmente poderoso para la autonomía económica femenina.

La escolaridad, sin embargo, no determina por sí sola los resultados

La evidencia presentada no debe interpretarse como una relación determinista según la cual cualquier mujer que aumente su escolaridad obtendrá automáticamente empleo o determinados ingresos.

Las personas que alcanzan educación superior difieren de aquellas con menores niveles educativos también en otras características: origen socioeconómico, lugar de residencia, redes familiares, edad, oportunidades de acceso al mercado de trabajo y numerosos factores que pueden influir simultáneamente sobre educación y resultados económicos.

Asimismo, el efecto de la educación depende del campo de estudio, de las condiciones del mercado laboral, de la calidad de la formación recibida y de la posibilidad efectiva de utilizar las capacidades adquiridas.

Por ello, esta investigación no pretende atribuir toda la diferencia observada a un efecto causal puro de la escolaridad.

Lo que sí puede sostenerse con suficiente respaldo empírico es que existe una asociación fuerte, persistente y económicamente relevante entre mayor educación y mejores resultados económicos para las mujeres mexicanas, asociación consistente además con la teoría del capital humano y con la evidencia internacional.

Un dato aparentemente paradójico: desempleo bajo no equivale a buena inserción laboral

Conviene añadir una precisión porque puede evitar interpretaciones equivocadas de los indicadores mexicanos.

México presenta tasas de desempleo relativamente bajas incluso entre personas de menor escolaridad. En 2024, por ejemplo, la OCDE (2025) registraba una tasa de desempleo de solamente 1.7% entre las mujeres de 25 a 64 años sin educación media superior.

Esto no significa que las mujeres con baja escolaridad disfruten de mejores condiciones económicas que las universitarias.

La tasa de desempleo se calcula únicamente entre quienes forman parte de la fuerza laboral. Una mujer que no trabaja ni busca activamente empleo aparece como económicamente inactiva, no como desempleada. En un país como México, donde una elevada proporción de mujeres permanece fuera de la fuerza laboral, el desempleo aislado es por ello un indicador insuficiente para medir inclusión económica.

Esta consideración refuerza la pertinencia de utilizar principalmente empleo, participación e ingresos para evaluar los efectos económicos de la educación femenina.

Resultado de la primera parte de la segunda prueba

La evidencia permite considerar respaldada la primera parte de la hipótesis sobre el efecto igualador de la educación.

Entre las mujeres mexicanas existe una relación clara entre mayor escolaridad y mejores resultados económicos: menor escolaridad: menor probabilidad de empleo y menores ingresos. Educación media superior: mejora de las posibilidades de incorporación e ingresos. Educación superior: incremento sustancial de la probabilidad de empleo y de los rendimientos económicos.

Entre las jóvenes mexicanas, la diferencia observada entre educación inferior a media superior y educación terciaria alcanza alrededor de treinta puntos porcentuales en empleo; paralelamente, los datos de ingresos muestran una escalera claramente ascendente conforme aumenta la escolaridad (OCDE, 2024; INEGI, 2025c).

Por tanto, la conclusión que emerge de esta primera parte de la prueba es inequívoca: La educación sí les sirve económicamente a las mujeres. El incremento

de su escolaridad ha ampliado sustancialmente sus posibilidades de empleo y sus ingresos potenciales.

Esta conclusión resulta esencial para interpretar correctamente la brecha de conversión identificada anteriormente. La existencia de una distancia entre igualdad educativa e igualdad económica no significa que el capital educativo femenino se pierda o carezca de rendimiento. Significa que el rendimiento positivo de la educación puede coexistir con desigualdades adicionales.

La pregunta decisiva pasa a ser, entonces, otra: Si la educación mejora tanto la posición económica de las mujeres, ¿hasta qué punto reduce también la distancia que las separa de los hombres?

2.2. Brechas de género según nivel educativo

El apartado anterior mostró que las mujeres con mayores niveles educativos presentan mejores resultados económicos que aquellas con menor escolaridad. Sin embargo, para determinar si la educación actúa además como un mecanismo de reducción de las desigualdades de género, es necesario realizar otra comparación: observar qué tan amplia es la distancia entre mujeres y hombres cuando ambos poseen niveles educativos semejantes.

La hipótesis de esta investigación anticipa que la educación debe producir un efecto igualador: conforme aumenta la escolaridad, las diferencias de participación y empleo entre mujeres y hombres deberían disminuir. Al mismo tiempo, se espera que ese efecto no sea suficiente para alcanzar la paridad absoluta, pues otras variables intervienen posteriormente en las trayectorias económicas.

La evidencia mexicana respalda con particular claridad la primera parte de esta hipótesis.

La brecha de participación laboral se reduce sustancialmente con la escolaridad

Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo permiten observar la relación entre nivel educativo y participación económica de manera particularmente ilustrativa.

Para el segundo trimestre de 2019, las tasas de participación laboral de mujeres y hombres de 15 años y más eran las siguientes:

Cuadro 7.5 Brecha de género según escolaridad

Nivel de escolaridad	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Sin escolaridad	28.0%	67.2%	39.2 pp
Primaria	36.5%	74.5%	38.0 pp
Secundaria	43.0%	77.3%	34.3 pp
Media superior	53.5%	86.8%	33.3 pp
Superior	**64.4%**	**78.0%**	**13.6 pp**

Fuente: ENOE, segundo trimestre de 2019, reproducida en Vielma Orozco (2021).

El contraste es considerable. Entre las personas sin escolaridad, la participación masculina superaba a la femenina en 39.2 puntos porcentuales; entre quienes habían alcanzado educación superior, la diferencia se reducía a 13.6 puntos.

Dicho de otra manera, al comparar los extremos de la distribución educativa, la brecha observada entre mujeres y hombres era aproximadamente dos terceras partes menor entre quienes contaban con educación superior.

Puede expresarse también mediante un índice semejante al utilizado anteriormente para estudiar la paridad. Si se divide la participación femenina entre la masculina, el resultado para 2019 es aproximadamente el siguiente:

Sin escolaridad: 0.42 → Primaria: 0.49 → Secundaria: 0.56 → Media superior: 0.62 → Superior: 0.83.

El valor 1 representaría paridad perfecta. La progresión permite visualizar que la posición relativa de las mujeres mejora sustancialmente conforme aumenta su nivel educativo, y que el salto más importante se produce al alcanzar la educación superior.

La relación no es perfectamente lineal en todos los niveles -entre otras razones porque la participación masculina tampoco evoluciona de manera monotónica con la escolaridad-, pero el resultado fundamental es difícil de controvertir: entre las personas con educación superior la brecha de participación laboral es considerablemente menor que entre quienes poseen menor escolaridad (Vielma Orozco, 2021).

Esta asociación tampoco constituye un fenómeno exclusivo de 2019. El análisis de Banco de México sobre participación laboral entre 2005 y 2018 concluyó que el aumento del nivel educativo de la población contrarrestó parcialmente los efectos demográficos que tendían a reducir la participación y que dicho efecto fue particularmente importante entre las mujeres (Puigvert y Juárez-Torres, 2019).

La evidencia más reciente confirma el efecto igualador

Los datos de la OCDE proporcionan una comprobación adicional utilizando una población diferente -jóvenes de 25 a 34 años- y un indicador también distinto -tasa de empleo en lugar de participación laboral-.

En México, entre las personas de 25 a 34 años cuyo nivel educativo era inferior a media superior, sólo 47% de las mujeres se encontraba empleada, frente a 91% de los hombres. La diferencia era de 44 puntos porcentuales.

Entre quienes contaban con educación terciaria, en cambio, estaban empleados 78% de las mujeres y 89% de los hombres. La diferencia se reducía a solamente 11 puntos porcentuales (OCDE, 2024).

La comparación es particularmente expresiva:

Cuadro 7.6 Brecha de género en la participación laboral según escolaridad

Nivel educativo, 25-34 años	Mujeres empleadas	Hombres empleados	Brecha
Inferior a media superior	47%	91%	44 pp
Educación terciaria	78%	89%	11 pp

Fuente: OCDE, Education at a Glance 2024: Mexico.

Esto significa que la brecha de empleo observada entre jóvenes con educación superior es aproximadamente una cuarta parte de la registrada entre quienes no concluyeron la educación media superior.

La información correspondiente a 2024 mantiene el mismo patrón. La OCDE (2025) reporta que 77.8% de las mujeres mexicanas de 25 a 34 años con educación terciaria se encontraba empleada; en contraste, entre las mujeres con educación media superior o postsecundaria no terciaria la tasa era de 58.5%. Para los hombres con educación media superior general, la tasa se aproximaba a 90%.

La coincidencia entre la ENOE y la OCDE, a pesar de utilizar poblaciones, años e indicadores diferentes, fortalece el hallazgo: la educación superior está asociada con una reducción muy importante de la desigualdad de género en la incorporación económica.

¿Por qué el efecto es mayor entre las mujeres?

Los datos permiten comprender mejor un resultado anticipado por el marco teórico.

Entre los hombres mexicanos, la participación económica es elevada incluso entre quienes poseen niveles educativos relativamente bajos. En 2019 participaban laboralmente 67.2% de los hombres sin escolaridad y 78% de aquellos con educación superior. Entre las mujeres, por el contrario, la diferencia era mucho mayor: 28% frente a 64.4% (Vielma, 2021).

Esto significa que la escolaridad superior incrementa mucho más intensamente la probabilidad de incorporación económica femenina.

El fenómeno puede representarse de manera simplificada:

- Solo el 28.0% de las mujeres sin escolaridad participaban laboralmente, en tanto que las mujeres con educación superior lo hacían en un 64.4%. Es un +36.4 puntos porcentuales de diferencia.
- El 67.2% de los hombres sin escolaridad participaban laboralmente, en tanto que los hombres con educación superior lo hacían en un 78.0%. Es un +10.8 puntos porcentuales de diferencia.

No debe interpretarse esta comparación como una estimación causal -las poblaciones presentan múltiples diferencias adicionales-, pero sí como evidencia de que la escolaridad está mucho más estrechamente asociada con la decisión o posibilidad de participación laboral en las mujeres que en los hombres.

Esta circunstancia explica por qué la educación puede actuar simultáneamente de dos maneras: mejora los resultados económicos de las mujeres en términos absolutos y, precisamente porque su efecto sobre ellas es mayor, reduce la distancia relativa respecto de los hombres.

La educación superior aproxima considerablemente las condiciones de entrada al mercado laboral

Existe, por tanto, una conclusión particularmente relevante para nuestra investigación.

Cuando mujeres y hombres poseen poca escolaridad, sus comportamientos laborales son radicalmente distintos. La inmensa mayoría de los hombres participa en el mercado de trabajo, mientras una proporción mucho menor de mujeres lo hace.

Con educación superior, esa diferencia disminuye sustancialmente.

No desaparece: incluso entre jóvenes con educación terciaria, la OCDE (2024) encuentra una diferencia cercana a once puntos en empleo. Pero la distancia es notablemente menor.

La educación puede considerarse, por tanto, una especie de factor de aproximación económica entre los sexos.

Este resultado tiene una implicación conceptual importante para la noción de brecha de conversión desarrollada en esta investigación. La existencia de dicha brecha no significa que el capital humano femenino encuentre una barrera absoluta que impida su utilización económica. Por el contrario, cuanto mayor es el capital educativo, mayor es efectivamente su conversión en participación y empleo. El problema consiste en que esa conversión continúa siendo incompleta.

En materia de ingresos, el efecto igualador es menos claro

La conclusión debe matizarse cuando se pasa del acceso al empleo a las remuneraciones obtenidas dentro del mercado laboral.

La evidencia internacional de la OCDE (2024) muestra que la escolaridad superior reduce de manera bastante sistemática las diferencias de empleo entre mujeres y hombres, pero que las diferencias de ingresos no disminuyen necesariamente con la misma intensidad conforme aumenta la educación. En promedio entre los países de la organización, las mujeres con educación terciaria que trabajan tiempo completo durante todo el año perciben alrededor de 77% de lo recibido por hombres con igual nivel educativo; entre personas con educación media superior la proporción es aproximadamente 81%.

México presenta también una brecha relevante entre la población con elevada escolaridad. Para 2023, las mujeres mexicanas de 25 a 64 años con educación terciaria e ingresos provenientes del empleo percibían en promedio 81.7% de los ingresos de los hombres con educación terciaria, lo que implica una diferencia cercana a 18% (OCDE, 2025).

Este dato resulta especialmente importante porque descarta una conclusión excesivamente sencilla: obtener una licenciatura no elimina por sí mismo la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres.

La evidencia mexicana disponible incluso muestra que la relación entre escolaridad y brecha salarial puede variar según la población y la definición del indicador. En los datos utilizados por la OCDE para *Education at a Glance 2024*, las mujeres jóvenes con educación terciaria recibían alrededor de 81% de los ingresos de sus pares masculinos, frente a 73% entre quienes poseían educación media superior o postsecundaria no terciaria. Sin embargo, para México los datos salariales de esa tabla correspondían a un año de referencia anterior, por lo que no deben utilizarse como una fotografía actual del mercado de trabajo.

En consecuencia, la conclusión más sólida no es que la educación reduzca siempre y en la misma magnitud la brecha salarial, sino que la educación superior reduce claramente la brecha de género en participación y empleo, pero las diferencias de remuneración persisten incluso entre mujeres y hombres altamente educados.

Una cautela metodológica adicional: el problema de selección

La interpretación de las diferencias salariales exige una cautela que no afecta de la misma manera a la participación laboral.

Para calcular ingresos o salarios es necesario observar a personas que ya se encuentran trabajando. Pero precisamente hemos comprobado que las probabilidades de incorporación son extraordinariamente diferentes entre mujeres y hombres, especialmente en los niveles educativos bajos.

Esto genera un posible efecto de selección. Las mujeres con escasa escolaridad que efectivamente se incorporan al mercado de trabajo pueden constituir un grupo distinto de aquellas que permanecen fuera de él en términos de necesidad económica, habilidades, lugar de residencia, estructura familiar o disponibilidad para trabajar. Comparar exclusivamente los salarios de las personas ocupadas puede, por ello, ocultar una parte de la desigualdad que ocurrió antes de llegar al empleo.

Por esta razón, participación, empleo e ingresos no deben tratarse como tres expresiones intercambiables de un mismo fenómeno.

La brecha de participación responde a la pregunta: ¿quién logra o decide incorporarse al mercado laboral? La brecha salarial responde a otra: entre quienes ya se incorporaron, ¿qué remuneración obtienen? Y ambas pueden estar condicionadas por mecanismos diferentes.

Esta distinción será especialmente útil cuando analicemos posteriormente cuidados, maternidad y trayectorias laborales.

Educación superior: reducción de la brecha, no eliminación de la desigualdad

Los resultados permiten ahora precisar el alcance de la tercera hipótesis específica.

La educación presenta un claro efecto igualador en una dimensión fundamental: la incorporación al mercado laboral. La brecha entre mujeres y hombres disminuye drásticamente conforme se alcanza la educación superior.

Los datos nacionales de 2019 muestran una diferencia de participación de 39.2 puntos entre personas sin escolaridad y de sólo 13.6 puntos entre quienes contaban con educación superior (Vielma, 2021).

Los datos de la OCDE reproducen prácticamente el mismo fenómeno entre jóvenes: una brecha de empleo de 44 puntos entre personas sin educación media superior y de solamente 11 puntos entre quienes poseen educación terciaria (OCDE, 2024).

Dos fuentes, dos universos estadísticos y dos indicadores diferentes conducen, por tanto, a una conclusión convergente.

Sin embargo, incluso en el nivel educativo más alto permanecen diferencias: una brecha de empleo cercana a diez puntos y una diferencia significativa de ingresos entre mujeres y hombres con educación terciaria (OCDE, 2024; 2025).

El hallazgo puede sintetizarse así: Baja escolaridad: gran brecha de participación y empleo. Mayor escolaridad: aumenta considerablemente la participación femenina. Educación superior: la brecha de empleo se reduce sustancialmente. Pero no llega a cero: persisten diferencias de participación y remuneración.

Resultado de la segunda parte de la prueba

La evidencia permite considerar ampliamente respaldada la hipótesis del efecto igualador de la educación, aunque obliga a formular con mayor precisión sus alcances.

La educación superior no solamente mejora los resultados económicos de las mujeres respecto de aquellas con menor escolaridad -como quedó demostrado en el apartado 2.1-, sino que también reduce considerablemente la distancia que las separa de los hombres en participación y empleo.

Esto constituye probablemente uno de los hallazgos empíricos más importantes de la investigación.

Si las mujeres con educación superior presentaran exactamente las mismas brechas que aquellas con poca escolaridad, podríamos concluir que la educación carece de capacidad igualadora. Los datos muestran precisamente lo contrario: la brecha se contrae fuertemente. Pero no desaparece.

Y es justamente ese residuo el que vuelve relevante la pregunta central de este trabajo. Si mujeres y hombres alcanzan niveles educativos semejantes y la educación ya ha reducido una parte muy importante de la distancia económica, ¿qué explica la desigualdad que permanece?

2.3. Educación como factor igualador pero insuficiente

Los resultados examinados en los dos apartados anteriores permiten precisar la relación entre educación e igualdad económica y, al mismo tiempo, descartar una interpretación que podría derivarse superficialmente de la brecha de conversión identificada en esta investigación.

La persistencia de diferencias económicas entre mujeres y hombres, a pesar del notable avance educativo femenino, no significa que la educación haya dejado de producir beneficios económicos para las mujeres ni que el aumento de su escolaridad haya sido irrelevante para la igualdad de género. La evidencia muestra exactamente lo contrario.

En primer lugar, las mujeres con mayores niveles educativos presentan mejores resultados económicos que aquellas con menor escolaridad. La educación superior está asociada con mayores probabilidades de empleo, una participación laboral sustancialmente más elevada y mayores ingresos. Es decir, desde una perspectiva intragénero, la educación incrementa claramente las oportunidades económicas de las propias mujeres.

En segundo lugar, cuando la comparación se realiza entre mujeres y hombres con niveles educativos semejantes, la escolaridad también presenta un efecto igualador. Las diferencias de participación y empleo son considerablemente menores entre personas con educación superior que entre aquellas con niveles educativos bajos. Por tanto, la educación no solamente mejora la posición económica absoluta de las mujeres, sino también su posición relativa respecto de los hombres.

Ambos resultados constituyen evidencia consistente con la función que la teoría del capital humano atribuye a la educación: la formación incrementa capacidades

productivas, amplía las oportunidades de inserción laboral y mejora los rendimientos potenciales del trabajo.

Sin embargo, la evidencia muestra también un límite fundamental: la educación reduce las brechas, pero no las elimina.

La educación explica una parte importante de la desigualdad, pero no toda

Si las diferencias económicas entre mujeres y hombres fueran consecuencia fundamentalmente de la desigualdad educativa, cabría esperar que desaparecieran -o se volvieran marginales- una vez que ambos grupos alcanzaran niveles de escolaridad equivalentes. Los datos examinados muestran que esto no ocurre.

Entre las personas con educación superior persiste una diferencia en la participación y el empleo, aunque considerablemente menor que entre aquellas con baja escolaridad. De manera todavía más evidente, mujeres y hombres con niveles educativos semejantes continúan presentando diferencias significativas en sus remuneraciones. Este resultado permite distinguir dos componentes de la desigualdad económica.

El primero puede denominarse componente educativo: la desventaja económica asociada con menores niveles de escolaridad. Conforme las mujeres mejoraron sus condiciones educativas, este componente disminuyó de manera importante.

El segundo podría caracterizarse como un componente postescolar: aquellas diferencias que permanecen después de que mujeres y hombres han adquirido niveles educativos semejantes y que, por tanto, requieren buscar explicaciones adicionales fuera del simple volumen de capital humano acumulado.

Esta distinción resulta central para la hipótesis de la investigación.

La antigua desigualdad educativa contribuía a limitar las oportunidades económicas de las mujeres. Su progresiva desaparición removió una parte sustantiva de esa desventaja, pero dejó expuestos otros mecanismos que anteriormente podían quedar parcialmente ocultos detrás de las diferencias de escolaridad.

En otras palabras, cuando la brecha educativa se reduce, la desigualdad económica que permanece resulta más difícil de atribuir a diferencias de formación y obliga a examinar lo que sucede después de la educación.

La brecha de conversión no representa una pérdida total del capital educativo

La noción de brecha de conversión educativo-económica debe entenderse, por ello, con precisión.

No significa que las mujeres adquieran educación y posteriormente sean incapaces de obtener cualquier beneficio económico de ella. La evidencia de los apartados anteriores demuestra que existe una conversión efectiva: las mujeres con educación superior participan más, se emplean más y obtienen mayores ingresos que aquellas con menor escolaridad.

La brecha aparece porque esa conversión no alcanza la misma intensidad ni produce necesariamente los mismos resultados económicos que entre los hombres.

Por tanto, la investigación no sostiene que exista una ruptura entre educación y economía, sino una conversión parcial o incompleta del avance educativo en igualdad económica.

Esta precisión es importante porque modifica sustancialmente la naturaleza del problema público.

Si la educación no produjera beneficios económicos para las mujeres, la respuesta tendría que concentrarse principalmente en reformar el propio sistema educativo o cuestionar el valor económico de la formación adquirida.

Pero si la educación sí produce beneficios y, además, reduce considerablemente las diferencias respecto de los hombres, entonces el problema se encuentra en otra parte: en los factores que impiden que ese efecto igualador continúe hasta alcanzar niveles más cercanos a la paridad económica.

Del acceso educativo a las trayectorias económicas

La evidencia sugiere también que la desigualdad debe analizarse como un proceso que se desarrolla en diferentes momentos de la vida.

El sistema educativo determina una parte importante de las condiciones iniciales con las que mujeres y hombres ingresan al mercado laboral. Si ambos grupos alcanzan niveles similares de formación, sus puntos de partida se aproximan considerablemente.

Sin embargo, las trayectorias posteriores pueden divergir. Una mujer y un hombre pueden concluir estudios universitarios semejantes y, no obstante, experimentar después diferencias en:

- Las áreas u ocupaciones en las que logran insertarse;

- Las horas que pueden dedicar al trabajo remunerado;
- La continuidad de sus trayectorias profesionales;
- Las interrupciones relacionadas con responsabilidades familiares;
- Las posibilidades de capacitación y movilidad;
- El acceso a posiciones jerárquicas; y
- Los ingresos acumulados a lo largo de la vida laboral.

De esta manera, una situación relativamente igualitaria al momento de concluir la educación puede transformarse progresivamente en una situación económica desigual.

Este planteamiento resulta particularmente importante porque desplaza el análisis desde una fotografía estática hacia una perspectiva longitudinal. La pregunta ya no es únicamente qué nivel educativo poseen mujeres y hombres, sino qué sucede con ese capital humano durante los años posteriores a su adquisición.

El efecto igualador es más evidente en el acceso que en los rendimientos

La evidencia examinada permite además formular una precisión adicional. El efecto igualador de la educación aparece con gran claridad en participación y empleo: conforme aumenta la escolaridad, la diferencia entre mujeres y hombres disminuye sustancialmente.

En materia de ingresos, en cambio, la relación es menos uniforme. Las mujeres con educación superior perciben mucho más que aquellas con menor escolaridad, de modo que el rendimiento económico individual de la educación es evidente. Pero las diferencias salariales respecto de los hombres no necesariamente disminuyen con la misma intensidad.

Esto sugiere que la educación puede ser especialmente eficaz para superar barreras de entrada al mercado laboral, pero menos suficiente para garantizar igualdad en los resultados obtenidos dentro del propio mercado.

La distinción será relevante posteriormente, porque algunos factores pueden afectar principalmente la decisión o posibilidad de incorporarse al empleo -por ejemplo, la disponibilidad de cuidados-, mientras otros pueden influir sobre las trayectorias y remuneraciones después de la incorporación -como la segregación ocupacional, las interrupciones profesionales, las posibilidades de ascenso o determinadas prácticas laborales-.

La desigualdad económica aparece así como un fenómeno compuesto por distintas etapas, y no como una sola brecha homogénea.

Una condición necesaria, pero no suficiente

Los resultados permiten formular de manera más precisa una de las proposiciones centrales de esta investigación: La educación constituye una condición fundamental para avanzar hacia la igualdad económica entre mujeres y hombres, pero no constituye por sí sola una condición suficiente para alcanzarla.

La primera parte de esta proposición está respaldada por los resultados analizados: mayor educación se encuentra asociada con mejores resultados económicos para las mujeres y con menores diferencias respecto de los hombres.

La segunda deriva de la persistencia de brechas incluso entre personas con niveles educativos semejantes.

No existe, por tanto, contradicción entre afirmar que la educación funciona y sostener que se requieren políticas adicionales.

Por el contrario, precisamente porque la educación ha demostrado una importante capacidad igualadora, resulta razonable preguntarse qué condiciones permitirían que sus beneficios se traduzcan de manera más completa en igualdad económica.

La cuestión deja entonces de ser: ¿por qué estudiar más no sirvió? y pasa a ser: ¿qué factores impiden que el avance educativo despliegue plenamente su potencial económico igualador?

Esta segunda pregunta constituye el puente hacia la siguiente etapa de la investigación.

Resultado de la segunda prueba empírica

Los apartados 2.1, 2.2 y 2.3 permiten considerar ampliamente respaldadas las hipótesis relativas al efecto igualador de la educación y a la existencia de retornos diferenciados del capital humano.

La evidencia permite establecer cuatro hallazgos concatenados:

Primero. Las mujeres con mayor escolaridad presentan mejores resultados económicos que las mujeres con menor escolaridad.

Segundo. Conforme aumenta el nivel educativo, disminuyen significativamente las diferencias de participación y empleo entre mujeres y hombres.

Tercero. Aun entre personas con educación superior persisten diferencias económicas, particularmente en participación y remuneraciones.

Cuarto. Por tanto, la educación reduce una parte sustancial de la desigualdad, pero existen mecanismos adicionales que impiden que la igualdad educativa se convierta plenamente en igualdad económica.

3. Barreras estructurales para la conversión de la educación en igualdad económica

3.1. Segregación educativa y ocupacional

Las pruebas anteriores mostraron que las mujeres han alcanzado niveles educativos comparables o superiores a los de los hombres y que una mayor escolaridad mejora sustancialmente sus oportunidades económicas. Sin embargo, la igualdad alcanzada en el nivel de educación no significa necesariamente igualdad en el tipo de educación adquirida.

La quinta hipótesis específica de esta investigación sostiene que la persistencia de patrones diferenciados en la elección de campos de estudio y en la posterior inserción profesional contribuye a explicar una parte de la brecha existente entre igualdad educativa e igualdad económica.

Esta dimensión corresponde a lo que el marco teórico identificó como segregación horizontal: mujeres y hombres pueden alcanzar niveles semejantes de escolaridad y, al mismo tiempo, concentrarse en campos educativos, profesiones y sectores económicos diferentes.

La evidencia mexicana muestra claramente la persistencia de este fenómeno.

Paridad educativa agregada, pero no por campos de formación

Como se demostró anteriormente, las mujeres representaron 53.9% de la matrícula de educación superior en el ciclo 2024-2025. Sin embargo, esa mayoría desaparece cuando la matrícula se desagrega por campo amplio de formación.

El Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030 reconoce expresamente que, pese a la mayoría femenina en la educación superior, persiste una concentración diferenciada por género: las mujeres predominan en educación, administración y ciencias sociales, mientras los hombres continúan teniendo una presencia mucho mayor en ingeniería, manufactura y construcción (SEP, 2026).

A partir de las cifras del propio PRONES puede observarse la magnitud de estas diferencias:

Cuadro 7.7 Participación de las mujeres por campo de formación

Campo de formación, ciclo 2024-2025	Participación de mujeres
Educación	75.0%
Ciencias de la salud	68.6%
Ciencias sociales y derecho	61.4%
Administración y negocios	57.1%
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	49.9%
Ingeniería, manufactura y construcción	32.3%
Tecnologías de la información y comunicación	24.5%

Fuente: elaboración propia a partir del PRONES 2026-2030, con información del Formato 911 de la SEP, ciclo 2024-2025.

Los datos permiten introducir una precisión importante. La brecha no consiste simplemente en que “las mujeres no estudien ciencias”. En ciencias naturales, matemáticas y estadística existe prácticamente paridad. La subrepresentación femenina se concentra especialmente en tecnologías de la información y en ingeniería, manufactura y construcción.

Del mismo modo, la concentración femenina no ocurre únicamente en actividades tradicionalmente vinculadas con los cuidados: las mujeres son también mayoría en administración y negocios y en ciencias sociales y derecho.

Por ello, resulta más preciso hablar de una segregación diferenciada por campos que de una oposición general entre mujeres en áreas sociales y hombres en áreas científicas.

No obstante, las diferencias son suficientemente grandes para que la igualdad cuantitativa agregada esconda estructuras educativas profundamente distintas. Una universidad en la que 54 de cada cien estudiantes son mujeres puede ser simultáneamente un sistema en el que tres cuartas partes de quienes estudian educación son mujeres y tres cuartas partes de quienes estudian tecnologías de la información son hombres.

La segregación no ha desaparecido con el aumento de la matrícula femenina

El fenómeno tampoco parece ser simplemente un rezago generacional que vaya desapareciendo automáticamente conforme aumenta la presencia de mujeres en las universidades.

La OCDE (2024; 2024c) ha documentado que las diferencias por campo de estudio continúan siendo particularmente persistentes. Entre 2015 y 2022, la proporción de nuevas estudiantes mexicanas que eligieron campos STEM disminuyó en al menos cinco puntos porcentuales, una de las reducciones más pronunciadas registradas entre los países incluidos en su análisis.

Investigaciones específicas para México encuentran asimismo que el sexo continúa asociado con la elección del campo educativo aun después de considerar otras características individuales y sociales. Un estudio basado en modelos de elección de carrera encontró que las mujeres presentan una menor probabilidad de matricularse en ingeniería y ciencias naturales, y advierte que estereotipos y expectativas sociales pueden intervenir en esas decisiones (Mendoza Cázarez, 2022).

Esto obliga a evitar una interpretación excesivamente voluntarista de la segregación. La elección de una carrera es, desde luego, una decisión individual, pero las preferencias no se forman en el vacío. Expectativas familiares, modelos disponibles, socialización, estereotipos sobre capacidades, experiencias escolares y percepción de las oportunidades laborales pueden influir sobre aquello que mujeres y hombres consideran carreras apropiadas, atractivas o viables.

La segregación educativa debe entenderse, por tanto, como un fenómeno situado entre la decisión individual y la estructura social, y no como consecuencia automática de una sola de ellas.

De la segregación educativa a la segregación profesional

Las diferencias observadas en las universidades encuentran posteriormente un correlato considerable en el mercado profesional.

Al segundo trimestre de 2026, las mujeres constituían 47.4% del conjunto de profesionistas ocupados en México. Sin embargo, su presencia variaba extraordinariamente entre áreas. Eran mayoría entre profesionistas de educación, salud, ciencias sociales y derecho, administración y negocios y artes y humanidades; por el contrario, registraban menor presencia en tecnologías de la información y comunicación y en ingeniería, manufactura y construcción (Observatorio Laboral, 2026).

En algunas profesiones la concentración alcanza niveles muy elevados. Las mujeres constituyen actualmente 97.9% de los profesionistas ocupados en formación docente preescolar, 88.4% en trabajo y atención social y 86.3% en formación docente vinculada con otros servicios educativos (Observatorio Laboral, 2026).

En sentido inverso, representan sólo 27.8% en ciencias de la computación, 9.9% en construcción e ingeniería civil, 8.5% en electricidad y generación de energía, 6.3% en ingeniería de vehículos y apenas 5.6% en ingeniería industrial, mecánica y metalurgia (Observatorio Laboral, 2026).

La correspondencia entre educación e inserción profesional resulta evidente, aunque no sea perfecta: segregación por campo educativo - diferenciación en las credenciales profesionales - inserción diferenciada entre ocupaciones y sectores - exposición distinta a condiciones, demanda y remuneraciones del mercado laboral.

La literatura económica mexicana confirma además que la segregación ocupacional tiene raíces históricas profundas. Bhalotra y Fernández (2024), en un estudio publicado en *The World Bank Economic Review*, reconstruyeron la evolución de la participación femenina entre 1960 y 2015 y encontraron una clara segregación ocupacional por género, aunque menor que en décadas anteriores. Su análisis identifica simultáneamente el aumento educativo de las mujeres y los cambios en la estructura ocupacional como dos de los factores importantes detrás del incremento histórico de su participación laboral.

Por tanto, no estamos ante dos fenómenos independientes: la estructura educativa y la estructura ocupacional se encuentran relacionadas, aunque el tránsito entre ambas está mediado por numerosos factores adicionales.

¿Por qué la segregación puede tener consecuencias económicas?

La distribución diferenciada entre campos de estudio adquiere importancia para nuestra investigación porque las áreas profesionales no ofrecen idénticas condiciones económicas.

De acuerdo con el Observatorio Laboral (2026), en el segundo trimestre de 2026 el ingreso mensual promedio de los profesionistas ocupados era de 19,494 pesos. Sin embargo, existían diferencias relevantes por área: ciencias naturales, matemáticas y estadística registraba un promedio de 23,640 pesos; tecnologías de la información y comunicación, 21,697; e ingeniería, manufactura y construcción, 21,165. En educación, en contraste, el promedio era de 15,579 pesos.

Esta comparación resulta particularmente significativa cuando se recuerda que las mujeres representan 75% de la matrícula en educación, pero sólo 24.5% en tecnologías de la información y 32.3% en ingeniería (SEP, 2026).

Puede existir, por tanto, un mecanismo en el que mujeres y hombres alcanzan educación superior pero se distribuyen de manera diferente entre campos, los campos conducen a mercados profesionales con distintas remuneraciones y oportunidades, de suerte tal que parte de la desigualdad económica agregada puede persistir aun con iguales niveles educativos.

Este mecanismo proporciona una primera explicación de por qué la convergencia en años o niveles de escolaridad no tiene necesariamente que producir una convergencia equivalente en resultados económicos.

Sin embargo, debe evitarse una inferencia excesiva. Los datos anteriores no permiten afirmar que la segregación educativa sea responsable de toda la brecha salarial de género, ni siquiera permiten determinar todavía qué proporción explica.

En primer lugar, los promedios de ingreso por área incorporan numerosas diferencias adicionales: edad, experiencia, región, horas trabajadas, sector, formalidad, posición ocupacional y características específicas de cada profesión.

En segundo lugar, tampoco todas las áreas con fuerte participación femenina presentan necesariamente malos resultados económicos, ni todas las carreras tradicionalmente masculinas ofrecen rendimientos elevados.

Y, en tercer lugar, aun dentro de una misma profesión pueden existir diferencias entre mujeres y hombres.

Precisamente por ello, la segregación debe ser entendida como uno de los mecanismos de la brecha de conversión, no como su explicación total.

Una cuestión adicional: incorporarse a STEM tampoco garantiza igualdad

La evidencia reciente obliga incluso a matizar la idea, frecuente en las políticas educativas, de que bastaría con aumentar el número de mujeres en las carreras STEM para eliminar sus desventajas económicas.

Un estudio publicado en 2026 (Dolgikh y Potanin) sobre los retornos de la educación y las carreras STEM en México, utilizando información de más de 4.5 millones de personas y distintos modelos econométricos para atender la selección educativa y laboral, encontró que los rendimientos asociados con la formación STEM difieren significativamente entre mujeres y hombres. Sus resultados sugieren beneficios

positivos para los ingresos masculinos derivados de la formación STEM, pero resultados considerablemente menos favorables para las mujeres.

El hallazgo no disminuye la importancia de ampliar las posibilidades de acceso femenino a ciencia, tecnología e ingeniería. Lo que muestra es algo más relevante para nuestra investigación: la desigualdad no termina necesariamente cuando una mujer cruza la frontera educativa e ingresa a una carrera tradicionalmente masculina.

También debe analizarse qué ocurre posteriormente:

- ¿consigue empleo en el área que estudió?
- ¿permanece en ella?
- ¿obtiene las mismas oportunidades de desarrollo?
- ¿recibe rendimientos comparables?

Ésta es precisamente la lógica de la brecha de conversión. La segregación educativa puede restringir las posibilidades económicas antes de ingresar al mercado laboral, pero las condiciones del propio mercado pueden continuar produciendo diferencias aun entre quienes rompieron aquella segregación.

Segregación horizontal y valoración económica de las profesiones

Existe además una cuestión conceptual que conviene mantener separada de la elección individual de carrera.

Que determinadas actividades donde predominan las mujeres presenten remuneraciones menores no implica necesariamente que esas actividades posean un menor valor social o requieran menor preparación.

La educación, la atención social, la enfermería o los cuidados pueden tener una enorme utilidad social y, sin embargo, desenvolverse en mercados laborales cuyas remuneraciones son inferiores a las de determinadas áreas tecnológicas o financieras. Por ello, hay al menos dos mecanismos conceptualmente diferentes:

1. Distribución de mujeres y hombres entre diferentes profesiones.
2. Valoración económica diferenciada de esas profesiones.

La primera es propiamente un problema de segregación horizontal. La segunda remite a la estructura salarial y a la valoración del trabajo.

Confundirlas conduciría a una política pública demasiado simple: suponer que la única solución consiste en trasladar mujeres desde carreras feminizadas hacia

carreras masculinizadas. Una estrategia integral debería permitir que las mujeres puedan ingresar libremente a todos los campos, pero también preguntarse por las condiciones económicas y laborales de aquellos sectores socialmente indispensables en los que ellas ya constituyen mayoría.

Un mecanismo relevante, pero sólo parcial, de la brecha de conversión

La evidencia analizada permite considerar respaldada la primera parte de la hipótesis relativa a la segregación educativa y ocupacional.

México ha alcanzado prácticamente la igualdad cuantitativa en educación superior, pero no una distribución equivalente entre los campos de formación. La mayoría femenina en las universidades convive con una fuerte sobrerrepresentación en educación y salud y una clara subrepresentación en tecnologías de la información y diversas ingenierías (SEP, 2026).

Estas diferencias se proyectan posteriormente sobre el mercado profesional, donde persisten ocupaciones fuertemente feminizadas y masculinizadas (Observatorio Laboral, 2026).

A su vez, dado que las áreas profesionales presentan remuneraciones y oportunidades económicas distintas, esa distribución puede contribuir a explicar por qué iguales niveles agregados de educación no producen necesariamente iguales resultados económicos.

La tercera prueba comienza así a identificar dónde puede perderse una parte del potencial igualador de la educación: igualdad en el nivel educativo - desigualdad en los campos de formación - segregación en la inserción profesional - exposición a mercados laborales con distintos rendimientos - persistencia de parte de la brecha económica.

Sin embargo, la segregación educativa y profesional difícilmente puede explicar por sí sola la magnitud de la diferencia encontrada. Mujeres con formación semejante, e incluso mujeres que ingresan a áreas tradicionalmente masculinas, pueden continuar enfrentando resultados distintos.

Esto conduce al segundo mecanismo estructural y, probablemente, al más importante de toda la investigación: la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados y, con ella, la disponibilidad desigual del tiempo.

3.2. Cuidados, uso del tiempo y penalización por maternidad

La evidencia presentada hasta ahora ha permitido establecer que las mujeres mexicanas han alcanzado niveles educativos semejantes o superiores a los de los hombres y que una mayor escolaridad mejora sustancialmente sus resultados económicos. Sin embargo, incluso entre personas con educación comparable persisten diferencias importantes en participación laboral, continuidad profesional e ingresos.

Una posible explicación se encuentra no ya en la cantidad de capital humano adquirido, sino en las condiciones diferenciadas bajo las cuales mujeres y hombres pueden utilizarlo a lo largo de su vida adulta.

La sexta hipótesis específica de esta investigación sostiene que la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados restringe de manera desproporcionada el tiempo disponible de las mujeres para incorporarse al mercado laboral, permanecer en él, ampliar sus jornadas, capacitarse y desarrollar trayectorias profesionales continuas. Dichos efectos adquieren especial intensidad después de la maternidad.

La evidencia disponible proporciona un respaldo importante a esta hipótesis.

Una distribución profundamente desigual del trabajo no remunerado

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2024 permite observar que la desigualdad entre mujeres y hombres no radica solamente en cuánto tiempo trabajan, sino fundamentalmente en qué tipo de trabajo realizan.

En 2024, las mujeres mexicanas de 12 años y más dedicaron en promedio 61.1 horas semanales al trabajo total, frente a 58.0 horas entre los hombres. La diferencia total es relativamente pequeña: 3.1 horas semanales. Sin embargo, la composición de ese tiempo es radicalmente diferente (INEGI, 2025; 2025b).

Del tiempo total de trabajo de las mujeres, 66.8% correspondió a actividades no remuneradas y 33.3% a trabajo para el mercado. Entre los hombres ocurrió prácticamente lo contrario: 33.2% del tiempo correspondió a actividades no remuneradas y 66.7% al trabajo de mercado (INEGI, 2025; 2025b).

Cuando se observan las horas efectivamente dedicadas a cada tipo de actividad, la diferencia resulta todavía más clara:

Cuadro 7.8 Tiempo destinado por género al trabajo remunerado y no remunerado

Tipo de trabajo, 2024	Mujeres	Hombres	Diferencia
Trabajo doméstico, cuidados, comunitario y voluntario no remunerado	39.7 h	18.2 h	+21.5 h mujeres
Trabajo para el mercado	42.2 h	51.3 h	+9.1 h hombres
Tiempo total de trabajo	61.1 h	58.0 h	+3.1 h mujeres

Fuente: INEGI, ENUT 2024.

La desigualdad, por tanto, no consiste en que las mujeres trabajen menos. En promedio, realizan incluso ligeramente más horas de trabajo total. La diferencia se encuentra en que una proporción mucho mayor de su actividad productiva se desarrolla fuera del mercado y sin remuneración.

Este hallazgo resulta particularmente relevante para la noción de brecha de conversión. Dos personas pueden haber adquirido niveles educativos semejantes y disponer, en principio, de capital humano comparable. Sin embargo, si una de ellas debe dedicar más de veinte horas adicionales cada semana a actividades domésticas y de cuidados no remuneradas, las posibilidades efectivas de transformar ese capital educativo en experiencia laboral, antigüedad, promociones e ingresos dejan de ser equivalentes.

El problema no es solamente el cuidado infantil

Aunque la atención de niñas y niños constituye una dimensión central, la desigual distribución del cuidado abarca también personas enfermas, con discapacidad, adultas mayores y otras necesidades familiares.

La ENUT 2024 registra que las mujeres participan en actividades de cuidado en una proporción algo mayor que los hombres -70.9% frente a 64.2%-, pero la diferencia más importante aparece nuevamente en la intensidad temporal: las mujeres dedicaron en promedio 13.6 horas semanales al cuidado directo de integrantes del hogar, frente a 8.7 horas entre los hombres (INEGI, 2025b).

Las diferencias aumentan cuando existen necesidades particularmente intensivas. Las mujeres dedicaron 9.4 horas semanales más que los hombres al cuidado de niñas y niños de cero a cinco años y 5.3 horas adicionales al cuidado de personas con enfermedad o discapacidad. Si se incorporan los denominados cuidados pasivos -estar pendiente o disponible mientras se realizan otras actividades-, las

mujeres dedicaron 33.4 horas semanales al cuidado de niñas y niños menores de seis años, frente a 14.8 horas entre los hombres (INEGI, 2025b).

Esto permite ampliar la interpretación de la desigualdad de cuidados. No se trata únicamente de una decisión circunstancial acerca de quién alimenta, acompaña o atiende a otra persona, sino de una restricción sobre la disponibilidad de tiempo.

Desde la perspectiva económica, el tiempo constituye un recurso escaso. Una hora dedicada a cuidados puede ser simultáneamente una hora no disponible para trabajo remunerado, capacitación, traslado hacia mejores oportunidades de empleo, networking profesional o aceptación de puestos que requieren mayor disponibilidad.

Por eso la desigualdad en cuidados puede transformarse progresivamente en desigualdad económica aun cuando el punto de partida educativo haya sido semejante.

La desigualdad de tiempo ayuda a explicar la diferencia en participación laboral

La relación entre cuidados y participación económica tampoco constituye una peculiaridad exclusivamente mexicana. La Organización Internacional del Trabajo estimó que en 2023 alrededor de 748 millones de personas en el mundo permanecían fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas; 708 millones eran mujeres y sólo 40 millones hombres. Entre las mujeres de 25 a 54 años que se encontraban fuera de la fuerza laboral, aproximadamente dos terceras partes señalaban los cuidados como causa de su no participación (OIT, 2024d; 2024e).

La OIT identifica por ello las responsabilidades de cuidado como una de las principales barreras para la incorporación y permanencia económica de las mujeres y destaca que su distribución desigual interactúa con educación, oportunidades laborales, infraestructura y disponibilidad de servicios de cuidado. (OIT, 2024d; 2024e).

En el caso mexicano, la información de uso del tiempo permite comprender mejor la brecha laboral identificada anteriormente. La participación económica femenina no depende solamente de que una mujer posea conocimientos y credenciales suficientes para obtener un empleo; depende también de que disponga materialmente del tiempo necesario para ofrecer su trabajo al mercado.

Esto introduce una dimensión que la teoría más elemental del capital humano no siempre incorpora explícitamente: capital humano semejante no implica disponibilidad temporal semejante.

Una mujer puede poseer una licenciatura, experiencia profesional y capacidades iguales a las de un hombre y, sin embargo, enfrentar restricciones mucho mayores para aceptar una jornada completa, realizar horas adicionales, trasladarse largas distancias, cambiar de residencia o asumir funciones directivas que exijan disponibilidad fuera del horario convencional.

El problema no se encuentra, por tanto, solamente en el capital acumulado, sino en las condiciones para movilizarlo.

La maternidad como punto de inflexión en las trayectorias laborales

La desigual distribución de cuidados adquiere una dimensión especialmente visible alrededor del nacimiento de los hijos.

La literatura económica denomina *child penalty* o penalización asociada con los hijos a la divergencia que puede surgir entre las trayectorias económicas de mujeres y hombres después de la maternidad y la paternidad. El concepto no supone que tener hijos constituya en sí mismo un problema ni implica un juicio sobre decisiones familiares; describe empíricamente las consecuencias diferenciadas que la llegada de un hijo puede producir sobre empleo, horas trabajadas e ingresos.

En México existe evidencia longitudinal relevante, como la expuesta por Campos-Vázquez, Rivas-Herrera, Alcaraz y Martínez (2022) que analizaron registros administrativos del mercado laboral formal y encontraron que los efectos negativos sobre las trayectorias femeninas comienzan desde el embarazo. Seis años después del nacimiento de un hijo, estimaron una penalización promedio de aproximadamente 24% en salarios y 16% en la tasa de empleo formal de las madres.

La relevancia de este resultado para nuestra investigación es considerable. Las diferencias entre mujeres y hombres no aparecen necesariamente porque unas hayan estudiado menos que otros. Pueden desarrollarse después de que la inversión educativa ya tuvo lugar, en un momento de la vida en que las trayectorias laborales comienzan a verse condicionadas por responsabilidades familiares distribuidas de manera distinta.

La maternidad constituye entonces un posible punto de inflexión: formación educativa semejante - entrada relativamente próxima al mercado laboral -

nacimiento de hijos - aumento desigual de responsabilidades de cuidado - divergencia en empleo, horas e ingresos.

Esta secuencia resulta precisamente compatible con la lógica longitudinal planteada en el marco teórico.

La evidencia reciente permite observar el mecanismo detrás de la penalización

El estudio de Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez y De la Cruz Toledo, publicado en 2026 en el *Journal of Development Economics*, permite ir todavía más lejos porque analiza no sólo el resultado laboral después del nacimiento, sino qué ocurre dentro de los hogares con la distribución del tiempo.

Utilizando quince años de información de la ENOE y un diseño de estudio de eventos alrededor del nacimiento, las autoras encuentran que las diferencias comienzan ya durante el embarazo y se intensifican posteriormente.

Quince meses después del nacimiento, las madres presentaban una reducción aproximada de 17 puntos porcentuales en la probabilidad de participar en la fuerza laboral, mientras la participación de los padres prácticamente no se modificaba. Paralelamente, el ingreso laboral de las madres disminuía alrededor de 24% (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

Pero el hallazgo quizá más importante para nuestra hipótesis aparece al examinar el uso del tiempo.

Después del nacimiento, las madres incrementaban en más de doce horas semanales su trabajo no remunerado; entre los padres, el aumento era aproximadamente de tres horas. La diferencia adicional generada entre ambos superaba así las nueve horas semanales (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

La reducción del trabajo remunerado femenino encuentra entonces un correlato inmediato en un aumento del trabajo no remunerado.

Esto permite observar empíricamente el mecanismo: las madres no dejan simplemente de trabajar; cambia la composición de su trabajo.

Parte del tiempo previamente destinado al mercado laboral se desplaza hacia actividades domésticas y de cuidado que continúan siendo productivas, pero no generan directamente remuneración, experiencia laboral reconocida, cotizaciones, antigüedad ni ascensos profesionales.

La brecha económica puede ampliarse, por tanto, aun cuando la carga total de trabajo de las mujeres no disminuya.

El costo de los cuidados se distribuye también entre otras mujeres

El estudio de Aguilar-Gómez y sus coautoras (2026) aporta además un hallazgo particularmente relevante: la reorganización familiar posterior al nacimiento no recae solamente sobre la madre.

Las demás mujeres del hogar -incluidas hermanas, tías y abuelas- incrementan también significativamente el tiempo destinado a cuidados, mientras los cambios observados entre los miembros masculinos adicionales son considerablemente menores (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

Las autoras encuentran que otras mujeres del hogar aumentan alrededor de cinco horas semanales su trabajo no remunerado después del nacimiento de un nuevo integrante. La estructura familiar puede reducir parte de la carga individual de la madre, pero lo hace en buena medida redistribuyéndola hacia otras mujeres (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

El resultado es importante porque muestra que los cuidados pueden producir un efecto económico más amplio que la propia penalización materna.

La disponibilidad de una abuela, hermana o hija puede permitir que una madre continúe trabajando, pero si ello ocurre mediante el incremento del trabajo no remunerado de otra mujer, la restricción de tiempo no desaparece: se desplaza dentro de la red familiar femenina.

Desde esta perspectiva, la desigualdad de cuidados opera potencialmente como un mecanismo de transmisión intergeneracional de las diferencias económicas.

La disponibilidad de servicios de cuidado modifica los resultados laborales

Otra investigación mexicana permite observar directamente la importancia que tiene la disponibilidad de cuidado infantil sobre el empleo de las madres. Miguel Ángel Talamas Marcos (2023) analizó la muerte de las abuelas -que constituyen una fuente importante de cuidado infantil informal en México- como una variación exógena en la disponibilidad de cuidados. El estudio encontró que la pérdida de la abuela reducía aproximadamente 12 puntos porcentuales la tasa de empleo de las madres, mientras no producía un efecto equivalente sobre el empleo de los padres.

El resultado tiene especial fuerza explicativa porque el autor utiliza una estrategia de triple diferencia para distinguir el mecanismo relacionado específicamente con la

disponibilidad de cuidados de otros efectos asociados con el fallecimiento de un familiar.

Más relevante todavía desde la perspectiva de política pública, la reducción del empleo materno era menor en aquellos lugares donde existía mayor disponibilidad de servicios públicos de cuidado infantil o donde el cuidado privado y la educación resultaban más accesibles económicamente (Talamas, 2023).

Este resultado permite introducir una distinción fundamental. La menor participación laboral de las madres no puede explicarse exclusivamente como una expresión de preferencias individuales respecto de permanecer o no en el hogar. Cuando cambia exógenamente la disponibilidad de cuidado, cambia también su probabilidad de empleo.

Eso significa que la infraestructura de cuidados modifica las posibilidades económicas reales de las mujeres.

En términos de la hipótesis central de esta investigación: educación y capital humano + disponibilidad de cuidados = mayor posibilidad de convertir formación en empleo. Mientras que: educación y capital humano + restricción severa de cuidados = menor aprovechamiento económico del mismo capital.

La política de cuidados aparece así no solamente como política social, sino también como una infraestructura para la participación económica.

Una penalización vinculada con la organización social del tiempo

La evidencia anterior obliga también a utilizar con precisión el concepto de “penalización por maternidad”.

El término podría sugerir erróneamente que la maternidad produce biológicamente una reducción inevitable de los ingresos femeninos. Los estudios mexicanos permiten observar algo diferente.

Una parte importante de la divergencia aparece precisamente porque maternidad y paternidad generan cambios muy distintos en la utilización del tiempo.

Después del nacimiento aumentan las horas de trabajo no remunerado de ambos progenitores, pero el incremento femenino es varias veces mayor. Simultáneamente, disminuyen la participación, las horas de mercado y los ingresos de las madres, mientras los efectos sobre los padres son mucho menores (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

Por ello, sería más preciso interpretar la penalización no como consecuencia automática de tener hijos, sino como resultado de la interacción entre:

- Necesidades objetivas de cuidado;
- Distribución intrafamiliar de esas responsabilidades;
- Normas sociales sobre maternidad y paternidad;
- Disponibilidad de servicios públicos y privados;
- Condiciones de organización del trabajo; y
- Capacidad de los hogares para adquirir cuidados en el mercado.

La maternidad constituye el momento en el que estas variables pueden hacerse especialmente visibles, pero el mecanismo fundamental es la organización social y familiar de los cuidados.

El tiempo como vínculo entre educación y desigualdad económica

Los resultados permiten ahora regresar a la pregunta central de esta investigación. Dos personas pueden poseer un título universitario equivalente. En términos de capital humano educativo: Mujer = Hombre.

Pero si posteriormente la distribución de responsabilidades produce: Mujer: mayor trabajo doméstico + mayor cuidado + menor disponibilidad laboral. Hombre: menor trabajo doméstico + menor cuidado + mayor disponibilidad laboral. Las trayectorias pueden comenzar a diferenciarse aun sin que exista diferencia educativa alguna.

La desigualdad temporal puede manifestarse entonces de diversas formas: menor participación laboral - menos horas remuneradas - interrupciones laborales - menor acumulación de experiencia y antigüedad - menores oportunidades de promoción - menores ingresos presentes y futuros.

Se trata, además, de un proceso potencialmente acumulativo. Una interrupción laboral de algunos meses no produce únicamente una pérdida de ingreso durante ese periodo. Puede reducir experiencia acumulada, posibilidades de ascenso, ahorro, contribuciones a la seguridad social y rendimientos futuros del capital humano adquirido.

Por ello, la brecha observada en un momento determinado puede ser el resultado de pequeñas diferencias acumuladas durante muchos años de trayectoria profesional.

Esta perspectiva ayuda a explicar por qué las brechas salariales pueden persistir incluso entre mujeres y hombres con educación superior.

Una precisión necesaria: asociación, causalidad y heterogeneidad

La evidencia sobre cuidados tampoco debe interpretarse de manera excesivamente determinista. No todas las mujeres tienen hijos, no todas las madres interrumpen sus carreras y no todos los hogares distribuyen las responsabilidades de la misma manera.

Además, factores como ingresos, educación, región, empleo formal o informal, estructura del hogar y disponibilidad de redes familiares modifican significativamente los efectos de los cuidados.

Precisamente por ello son especialmente valiosos los estudios mexicanos que utilizan información longitudinal y estrategias cuasiexperimentales. Permiten ir más allá de la simple correlación entre maternidad y menor empleo y aproximarse a los mecanismos causales relacionados con el nacimiento y la disponibilidad de cuidados (Campos-Vázquez, *et al*. 2022; Talamas, 2023).

La conclusión prudente no es, por tanto, que los cuidados expliquen toda la brecha económica de género, sino que existe evidencia robusta de que constituyen uno de los mecanismos mediante los cuales trayectorias inicialmente semejantes pueden divergir posteriormente.

Resultado de la segunda parte de la tercera prueba

La evidencia analizada permite considerar ampliamente respaldada la hipótesis relativa a la incidencia de los cuidados, el uso del tiempo y la maternidad sobre la brecha de conversión educativo-económica.

Los datos mexicanos muestran cuatro resultados concatenados.

Primero, mujeres y hombres soportan cargas totales de trabajo relativamente semejantes, pero su composición es radicalmente diferente: las mujeres dedican mucho más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y los hombres al trabajo de mercado (INEGI, 2025).

Segundo, la llegada de los hijos intensifica esa diferencia. Las madres aumentan considerablemente su trabajo no remunerado y reducen simultáneamente su participación e ingresos laborales, mientras las trayectorias de los padres experimentan modificaciones mucho menores (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026; Campos-Vázquez, 2022).

Tercero, la disponibilidad de cuidados modifica directamente las posibilidades de empleo materno: cuando desaparece una fuente importante de cuidado familiar,

disminuye el empleo de las madres, mientras ese efecto se atenúa donde existen alternativas de cuidado más accesibles (Talamas, 2023).

Cuarto, las responsabilidades no recaen únicamente en las madres, sino que pueden redistribuirse entre otras mujeres del hogar, reproduciendo la desigualdad temporal más allá de la pareja parental (Aguilar-Gómez, *et al.* 2026).

La cadena explicativa puede resumirse así: igualdad educativa - inserción laboral inicialmente más próxima - distribución desigual de cuidados - disponibilidad desigual de tiempo - diferencias en participación, jornadas e interrupciones - trayectorias profesionales divergentes - persistencia de la brecha económica.

El hallazgo resulta especialmente importante para la hipótesis general porque muestra que la brecha de conversión puede generarse después de terminada la educación. La formación adquirida no desaparece ni deja de tener valor; lo que cambia son las condiciones bajo las cuales mujeres y hombres pueden transformarla en experiencia, continuidad profesional e ingresos.

3.3. Trayectorias profesionales, organización laboral y discriminación

Los apartados anteriores han identificado dos mecanismos capaces de debilitar la conversión de la igualdad educativa en igualdad económica. El primero opera incluso antes de ingresar plenamente al mercado laboral, mediante la segregación entre campos educativos y ocupaciones. El segundo aparece con particular intensidad durante la vida adulta, cuando la distribución desigual de los cuidados restringe de manera diferenciada el tiempo disponible para el trabajo remunerado y provoca interrupciones o reducciones de la participación laboral de las mujeres.

Sin embargo, las consecuencias económicas de estos procesos no necesariamente se agotan en el momento en que ocurren.

Una interrupción temporal del empleo, una reducción de jornada o una menor disponibilidad laboral pueden afectar posteriormente la acumulación de experiencia, antigüedad, capacitación, redes profesionales y oportunidades de promoción. De esta manera, diferencias inicialmente pequeñas pueden adquirir un carácter acumulativo y traducirse, después de varios años, en trayectorias profesionales sustancialmente distintas.

La séptima hipótesis específica de esta investigación sostiene precisamente que la desigualdad económica debe analizarse parcialmente como un fenómeno longitudinal: mujeres y hombres que comienzan sus carreras con niveles educativos

semejantes pueden separarse progresivamente en sus posiciones laborales, responsabilidades, jerarquías e ingresos.

La evidencia disponible resulta consistente con esta hipótesis.

De la interrupción temporal a la divergencia acumulativa

La investigación sobre penalización por maternidad examinada en el apartado anterior mostró que los efectos laborales asociados con el nacimiento de los hijos no consisten solamente en una pérdida inmediata de ingresos.

Las madres experimentan una mayor probabilidad de abandonar temporalmente el empleo formal, reducir su oferta laboral o trasladar horas desde el trabajo remunerado hacia actividades no remuneradas. Si estas diferencias se prolongan, pueden afectar variables que posteriormente son valoradas dentro de las organizaciones: experiencia continua, antigüedad, participación en proyectos, capacitación, disponibilidad y movilidad.

Por ello, el efecto económico de una interrupción profesional puede superar ampliamente el salario dejado de percibir durante los meses en que ocurre.

Conceptualmente, el proceso puede expresarse de la siguiente manera: formación educativa semejante - inserción laboral relativamente próxima - diferencias en cuidados e interrupciones - diferencias en experiencia y disponibilidad acumuladas - diferentes oportunidades de promoción y responsabilidad - divergencia en ingresos y posición profesional.

Esta lógica ayuda a comprender por qué la brecha entre mujeres y hombres puede aumentar con el tiempo incluso cuando el nivel educativo inicial es semejante.

La OCDE (2024b) identifica precisamente las interrupciones más frecuentes de las carreras femeninas, junto con la segregación ocupacional y sectorial, el trabajo doméstico no remunerado y determinadas prácticas de los empleadores, entre los factores asociados con las diferencias salariales observadas en México. Además, advierte que la prevalencia de jornadas laborales particularmente prolongadas puede dificultar la permanencia y desarrollo profesional de las mujeres, dada la distribución desigual de las responsabilidades familiares.

La organización del trabajo puede, por tanto, amplificar una desigualdad originada fuera de la empresa.

La disponibilidad laboral como recurso profesional

Esta cuestión permite introducir una variable que frecuentemente queda fuera de las comparaciones simples de capital humano: la disponibilidad temporal que las organizaciones esperan de sus trabajadores.

Dos personas pueden poseer la misma licenciatura, una experiencia profesional inicialmente comparable y capacidades semejantes, pero no encontrarse en igualdad de condiciones si una dispone sistemáticamente de mayor flexibilidad para:

- Prolongar su jornada;
- Asistir a reuniones fuera de horario;
- Viajar;
- Cambiar de residencia;
- Realizar capacitación adicional;
- Aceptar responsabilidades imprevistas; o
- Asumir puestos cuya organización presupone una disponibilidad prácticamente permanente.

Las reglas pueden ser formalmente idénticas para mujeres y hombres y, sin embargo, producir efectos diferenciados cuando las responsabilidades domésticas se encuentran distribuidas de manera desigual.

Esto constituye un ejemplo particularmente claro de la diferencia entre igualdad formal e igualdad sustantiva desarrollada en el marco teórico. Una organización puede exigir exactamente las mismas condiciones a todas las personas y, simultáneamente, generar resultados distintos si parte de su modelo de carrera presupone una disponibilidad temporal que socialmente no se distribuye de la misma manera.

La OCDE (2024b) ha señalado para México que las jornadas excesivamente prolongadas constituyen una barrera especialmente relevante para las mujeres y que la organización del tiempo de trabajo interactúa con sus mayores responsabilidades domésticas y de cuidados.

Esto no significa que cualquier jornada extensa constituya por sí misma discriminación. El punto es diferente: la estructura organizacional puede convertir una desigualdad previa de tiempo en una desigualdad posterior de trayectoria profesional.

De la igualdad educativa a la segregación vertical

Una de las manifestaciones de esta divergencia aparece en la distribución de mujeres y hombres dentro de las jerarquías organizacionales.

Este fenómeno corresponde a la denominada segregación vertical. A diferencia de la segregación horizontal examinada anteriormente -que describe la concentración en diferentes profesiones o sectores-, la segregación vertical se refiere a la diferente representación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de una misma estructura laboral.

Los datos más recientes de la OCDE muestran que en México en 2024 las mujeres representaban 38% de las posiciones directivas, mientras que su presencia en los consejos de administración se situaba en 17.5% (OCDE, 2025c).

Ambos indicadores deben interpretarse con cautela. No pertenecen necesariamente al mismo universo empresarial ni permiten seguir longitudinalmente a una cohorte determinada de trabajadoras; por ello, no sería correcto tratarlos como si mostraran que un determinado porcentaje de mujeres “se pierde” en cada escalón de una misma carrera.

Sí permiten establecer algo más limitado pero relevante: la presencia femenina disminuye conforme se observan posiciones de mayor jerarquía corporativa, pese a que las mujeres representan ya la mayoría de la matrícula universitaria.

La comparación no demuestra por sí misma cuáles son las causas. Pueden intervenir antigüedad y composición generacional, segregación sectorial, interrupciones profesionales, redes de promoción, responsabilidades familiares, procesos internos de selección y otras variables.

Pero confirma que la igualdad alcanzada en el acceso a la educación superior no se reproduce automáticamente en las posiciones de mayor poder económico y organizacional.

Aquí aparece nuevamente la lógica de la brecha de conversión: mayoría femenina en educación superior pero participación menor en determinadas trayectorias profesionales (38% de posiciones directivas y 17.5% en consejos de administración).

No debe interpretarse como una cadena causal exacta, sino como evidencia de que la convergencia educativa convive con una distribución jerárquica todavía marcadamente diferenciada.

El “techo de cristal” no es el único punto donde puede producirse la desigualdad

La expresión techo de cristal suele utilizarse para describir obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a las posiciones superiores de las organizaciones. Sin embargo, concentrar toda la atención en el último escalón puede ocultar un proceso más gradual.

La literatura internacional contemporánea habla también de una “tubería con fugas” (*leaky pipeline*): la representación femenina puede disminuir progresivamente en distintos momentos de la trayectoria, y no únicamente al llegar a la dirección general.

La OCDE (2025d) identifica ese patrón de reducción progresiva en las posiciones de liderazgo en diversos países y señala que las diferencias pueden aparecer desde niveles iniciales de gestión y acumularse posteriormente.

Para nuestra investigación, esta interpretación es particularmente útil porque coincide con los mecanismos observados en México. No es necesario que exista una barrera única que excluya abruptamente a las mujeres de los puestos superiores. La divergencia puede surgir mediante una secuencia de pequeñas diferencias: una interrupción laboral - menor experiencia acumulada; una reducción temporal de jornada - menor exposición a determinados proyectos; menor disponibilidad para movilidad - menor acceso a ciertos puestos; una promoción postergada - menor antigüedad en puestos gerenciales; diferencias repetidas durante años - menor representación en la parte superior de la jerarquía.

De esta forma, la segregación vertical puede ser el resultado acumulado de decisiones y restricciones producidas mucho antes de alcanzar el denominado techo de cristal.

¿Qué papel corresponde a la discriminación?

La discriminación constituye una explicación potencialmente importante, pero metodológicamente debe tratarse de manera diferente a los demás factores.

Una brecha salarial, una menor presencia femenina en posiciones directivas o una diferencia estadística después de controlar por educación no constituyen por sí mismas prueba de discriminación.

Las diferencias pueden estar relacionadas con variables observables o no observables como experiencia, tipo de empresa, sector, jornada, especialidad profesional, continuidad laboral, productividad medida imperfectamente o decisiones individuales.

Por esta razón, los estudios econométricos que descomponen una brecha suelen diferenciar entre una parte asociada con características observables y un componente residual o no explicado. Ese residuo puede ser compatible con discriminación, pero no permite identificarla automáticamente como su causa.

Un estudio sobre el mercado laboral urbano formal mexicano (Cuéllar y Moreno, 2022), que construyó series consistentes entre 1988 y 2019 y corrigió el sesgo de selección femenina hacia el empleo, encontró una brecha salarial estimada cercana a 29.6% después de realizar dicha corrección, con un componente importante asociado con efectos residuales y de selección. Los propios resultados muestran que las diferencias de escolaridad no explican por sí mismas la brecha observada.

Sin embargo, sería incorrecto traducir directamente ese componente residual como “29.6% de discriminación”. La investigación se limita además al empleo urbano formal en 16 áreas metropolitanas y, como sus autores señalan, no representa la totalidad del mercado laboral mexicano (Cuéllar y Moreno, 2022).

El hallazgo relevante para nuestro trabajo es más prudente: aun después de incorporar variables de capital humano y corregir determinados procesos de selección, permanece una diferencia que no queda enteramente explicada por esas características.

Existe evidencia directa de tratamientos diferenciados en algunos procesos de contratación

A diferencia de las descomposiciones salariales, los experimentos de correspondencia permiten aproximarse de manera más directa a determinadas formas de discriminación, porque envían solicitudes de empleo ficticias que mantienen constantes las características relevantes y modifican aleatoriamente determinados atributos del candidato.

México cuenta con algunos estudios de este tipo. Arceo-Gómez y Campos-Vázquez realizaron un experimento enviando currículos ficticios a vacantes en la Ciudad de México, variando características de los solicitantes. Sus resultados son especialmente útiles porque muestran que la discriminación no opera necesariamente como una penalización uniforme contra todas las mujeres. En conjunto, las candidaturas femeninas recibieron incluso más respuestas que las masculinas; sin embargo, las mujeres con apariencia indígena y las mujeres casadas enfrentaron penalizaciones específicas que no aparecieron de igual manera entre los hombres (Arceo-Gomez y Campos-Vazquez, 2014).

El resultado aporta dos enseñanzas metodológicas.

La primera es que no resulta correcto sostener que los empleadores mexicanos discriminan sistemáticamente a cualquier mujer simplemente por ser mujer.

La segunda es que determinadas características pueden interactuar con el género y producir tratamientos diferenciados, lo que resulta consistente con el enfoque interseccional planteado en el marco teórico.

Existe, además, evidencia sobre preferencias explícitas de género en anuncios laborales mexicanos. Helleseter, Kuhn y Shen (2016) encontraron en un portal mexicano que las solicitudes de género de los empleadores cambian de manera significativa con la edad del trabajador buscado: las preferencias se desplazan desde mujeres jóvenes hacia hombres conforme aumenta la edad requerida, particularmente en posiciones gerenciales. Parte de ese patrón aparece asociada con solicitudes de hombres de mayor edad para puestos directivos y de mujeres jóvenes para trabajos de atención al público y servicios.

Este hallazgo resulta particularmente sugestivo para nuestra hipótesis longitudinal. La desventaja potencial no necesariamente aparece al inicio de la carrera; puede hacerse más visible precisamente conforme aumenta la edad y las posiciones profesionales adquieren mayor jerarquía.

Nuevamente, ello no permite generalizar el resultado a todo el mercado mexicano. Sí proporciona evidencia concreta de que en determinados procesos de contratación las expectativas de los empleadores respecto del género pueden interactuar con edad, estado civil, apariencia y tipo de puesto.

Discriminación directa e indirecta

La distinción entre discriminación directa e indirecta desarrollada en el marco teórico permite integrar mejor estos hallazgos.

La discriminación directa aparece cuando el sexo -o una característica estrechamente vinculada con él- interviene expresamente en una decisión de contratación, remuneración o ascenso sin una justificación legítima relacionada con el trabajo.

Pero puede existir también una desigualdad derivada de reglas aparentemente neutrales. Por ejemplo, exigir disponibilidad irrestricta, valorar de manera especialmente intensa trayectorias sin interrupciones o estructurar las promociones alrededor de horarios incompatibles con responsabilidades familiares puede afectar diferencialmente a mujeres y hombres aun cuando la regla se aplique formalmente a ambos.

En este segundo supuesto no basta con observar el resultado para concluir jurídicamente que existe discriminación indirecta. Sería necesario examinar la justificación, necesidad y proporcionalidad de la práctica correspondiente.

Para nuestra investigación, sin embargo, la distinción permite comprender que no toda barrera relevante para la igualdad económica tiene que adoptar la forma de una decisión explícitamente sexista.

La estructura misma de las carreras profesionales puede interactuar con desigualdades sociales producidas fuera del lugar de trabajo.

La brecha residual es, en realidad, el resultado de varios procesos

Llegados a este punto, conviene evitar la tentación de buscar una única explicación para la desigualdad que permanece después de controlar por educación.

La evidencia examinada a lo largo de esta tercera prueba muestra más bien una sucesión de mecanismos potencialmente complementarios: segregación educativa - segregación ocupacional - distribución desigual de cuidados y tiempo - interrupciones y diferencias de disponibilidad - trayectorias profesionales divergentes - segregación vertical - posibles prácticas discriminatorias en determinados procesos - diferencias acumuladas de ingreso y autonomía económica.

No todos estos mecanismos afectan a todas las mujeres ni operan con la misma intensidad. Tampoco cada uno puede atribuirse causalmente a partir de una sola estadística. Su importancia para la investigación radica en que, considerados conjuntamente, ofrecen una explicación plausible y empíricamente respaldada de por qué la eliminación de la brecha educativa no conduce automáticamente a la eliminación de la brecha económica.

Resultado de la tercera parte y cierre de la tercera prueba

La evidencia permite considerar respaldada la hipótesis relativa a la divergencia acumulativa de las trayectorias profesionales.

Las desigualdades de tiempo e interrupciones identificadas anteriormente pueden extender sus efectos a lo largo de la vida laboral mediante diferencias en experiencia, continuidad, disponibilidad y oportunidades de promoción. La menor representación de las mujeres en posiciones directivas y, especialmente, en los consejos de administración resulta consistente con la existencia de una segregación

vertical que persiste aun después del notable avance educativo femenino. En 2024 las mujeres ocupaban 38% de los puestos directivos y 17.5% de los lugares en consejos de administración registrados por la OCDE (2025c) para México.

La hipótesis relativa a la discriminación y otras barreras institucionales encuentra también evidencia compatible. Existen estudios experimentales que documentan tratamientos diferenciados en determinados procesos de contratación y evidencia econométrica de diferencias salariales que no quedan completamente explicadas por las características observables. Sin embargo, ninguno de estos hallazgos justifica atribuir indiscriminadamente a discriminación toda brecha económica restante (Arceo-Gomez y Campos-Vazquez, 2014; Cuéllar y Moreno, 2022).

La tercera prueba permite así construir una explicación mucho más completa de la brecha de conversión: La desigualdad que permanece después de la educación no surge en un único momento. Puede comenzar con elecciones educativas y ocupacionales distintas; intensificarse mediante una distribución desigual del trabajo de cuidados; traducirse en interrupciones y restricciones temporales; acumularse dentro de las organizaciones y, en determinados casos, verse reforzada por prácticas o decisiones discriminatorias.

La igualdad educativa constituye entonces un punto de partida cada vez más semejante, pero no garantiza trayectorias posteriores igualmente semejantes.

Y esto nos conduce directamente a la cuarta prueba. Si ya sabemos dónde se localizan los principales mecanismos de pérdida de conversión, la pregunta deja de ser exclusivamente explicativa y pasa a ser institucional: ¿Las políticas públicas mexicanas están diseñadas y articuladas para intervenir precisamente en esos puntos de la trayectoria?

4. Articulación de las políticas públicas frente a la brecha de conversión

Las pruebas anteriores mostraron que la desigualdad económica entre mujeres y hombres no puede explicarse mediante una sola variable. La formación educativa, los campos de estudio, la distribución de los cuidados, la disponibilidad del tiempo y las características de las trayectorias profesionales intervienen en diferentes momentos del proceso mediante el cual el capital humano se transforma en participación laboral, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

Esta constatación plantea una exigencia particular para la política pública.

Si la brecha de conversión se genera a través de una cadena de mecanismos, difícilmente puede ser corregida mediante intervenciones sectoriales completamente independientes. Ampliar la educación femenina puede reducir una parte de la desigualdad; incrementar su presencia en áreas STEM puede modificar la composición del capital humano; mejorar la transición entre universidad y empleo puede facilitar la incorporación profesional; ampliar los servicios de cuidado puede favorecer la permanencia laboral; y las políticas de igualdad dentro de las organizaciones pueden incidir sobre promoción e ingresos.

Pero ninguna de estas intervenciones, aisladamente considerada, necesariamente actúa sobre toda la trayectoria.

La novena hipótesis específica planteó por ello que la persistencia de la brecha de conversión podía encontrarse asociada con una insuficiente articulación entre las políticas que generan capital humano femenino y aquellas destinadas a facilitar su aprovechamiento económico posterior.

Para contrastarla se examinan los principales instrumentos federales vigentes no con el propósito de realizar una evaluación exhaustiva de cada programa, sino mediante cinco preguntas comunes:

¿qué problema reconoce?, ¿qué población atiende?, ¿sobre qué barrera interviene?, ¿qué instrumentos utiliza? y ¿cómo se relaciona con las demás etapas de la cadena educativo-económica?

La primera etapa corresponde precisamente al punto de unión entre educación y mercado de trabajo.

4.1. Educación y transición al empleo

La transición desde la educación hacia el empleo constituye uno de los momentos críticos de la brecha de conversión.

Los resultados anteriores mostraron que la educación superior incrementa significativamente las posibilidades económicas de las mujeres y reduce las diferencias de participación respecto de los hombres. Sin embargo, también demostraron que la igualdad cuantitativa en educación superior convive con segregación entre campos de estudio y que una parte de la desigualdad puede surgir posteriormente, durante la incorporación al mercado laboral.

Por ello, una política coherente con el problema identificado debería actuar, al menos, en tres momentos sucesivos:

1. Orientación y elección educativa,
2. Adquisición de experiencia y vinculación con sectores productivos, y
3. Transición hacia el primer empleo profesional.

La planeación federal vigente contiene instrumentos dirigidos a cada una de estas etapas, aunque no siempre integrados dentro de un único mecanismo de acompañamiento.

El diagnóstico público ya reconoce la segregación educativa

Un primer hallazgo importante es que la segregación educativa identificada empíricamente en esta investigación sí se encuentra reconocida como problema de política pública.

El Programa Sectorial de Educación 2025-2030 (SEP, 2025b) señala expresamente la baja presencia femenina en tecnologías de la información y comunicación y en ingeniería, industria y construcción, donde las mujeres representaban alrededor de 24% y 32% de la matrícula, respectivamente. El mismo diagnóstico reconoce la necesidad de fortalecer la articulación entre educación superior y mercado laboral.

A partir de ese diagnóstico, el Programa incorpora una estrategia específica -2.5- destinada a aumentar la participación femenina en ingeniería y áreas científicas. Entre sus líneas de acción se encuentran visibilizar referentes femeninos desde la educación básica; difundir la oferta educativa STEM; impartir talleres para niñas y adolescentes; desarrollar mentorías con enfoque de género; impulsar becas para mujeres en esas áreas; promover medidas para madres jóvenes y embarazadas; revisar estereotipos en planes de estudio y orientación vocacional; y promover mecanismos de acceso femenino a carreras STEM (SEP, 2025b).

Existe, por tanto, una intervención que comienza antes de la universidad y reconoce que la segregación profesional puede tener antecedentes en las decisiones educativas.

Esto resulta coherente con la evidencia presentada en el apartado 3.1: si mujeres y hombres alcanzan el mismo nivel educativo pero se concentran en campos diferentes, actuar únicamente después de la graduación significa llegar tarde a una parte del problema.

El PRONES profundiza esta conexión entre género y oportunidades profesionales

El Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030 lleva esta lógica un paso más adelante. Su estrategia 1.4 está orientada específicamente a incrementar la participación de mujeres en áreas STEM. Incluye campañas de orientación vocacional con perspectiva de género, una mayor presencia de docentes e investigadoras en ciencia e ingeniería y talleres de habilidades digitales y científicas dirigidos a mujeres (SEP, 2025b).

Pero contiene además una línea especialmente relevante desde la perspectiva de nuestra investigación: impulsar, en coordinación con el sector productivo, programas de difusión de oportunidades laborales para mujeres en tecnologías de la información, ingeniería, industria y construcción.

Es decir, el instrumento no se limita a preguntarse qué estudian las mujeres, sino que incorpora ya la cuestión de qué ocurre después de que estudian esas carreras (SEP, 2025b).

Esto representa una conexión directa entre dos puntos de nuestra cadena: segregación educativa e inserción ocupacional.

La política educativa empieza así a reconocer que incrementar la matrícula femenina en carreras estratégicas no resulta suficiente si posteriormente no existen mecanismos que faciliten su incorporación efectiva a los sectores correspondientes.

La vinculación entre universidad y mercado laboral aparece como objetivo explícito

La preocupación por la transición profesional tampoco se limita a la perspectiva de género. El Programa Sectorial de Educación identifica expresamente como desafío la articulación entre educación superior y mercado laboral y señala la necesidad de profundizar la relación entre las instituciones de educación superior, el sector público y los sectores productivos mediante servicio social, prácticas profesionales y otros mecanismos de vinculación (SEP, 2025b).

El PRONES reproduce esta preocupación. El propio diagnóstico reconoce que la vinculación institucional continúa siendo desigual: de 4,533 instituciones registradas en 2023-2024, 1,338 reportaron proyectos de prácticas profesionales vinculados con distintos sectores (SEP, 2025b).

El Programa plantea fortalecer la relación entre instituciones de educación superior, sectores público, social y productivo y desarrollar mecanismos de formación continua, certificaciones y microcredenciales relacionados con las transformaciones del mercado laboral (SEP, 2025b).

Existe, por tanto, una arquitectura programática que reconoce dos problemas relevantes para nuestra hipótesis: la necesidad de orientar mejor la formación hacia oportunidades económicas reales y la necesidad de construir puentes entre las instituciones educativas y el mercado laboral.

Una coincidencia importante entre política educativa y política de igualdad

El Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 contiene, por su parte, dos grupos de acciones que coinciden notablemente con las políticas educativas.

En materia educativa establece acciones para reducir la segregación, promover la participación femenina en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y eliminar estereotipos de género en los procesos de orientación vocacional (Secretaría de las Mujeres, 2025).

En materia económica contempla acciones dirigidas a la incorporación femenina al mercado formal, igualdad salarial, acceso a posiciones de mayor responsabilidad y, de manera especialmente relevante, la permanencia y promoción de mujeres en empresas y sectores con mayor participación masculina, así como el fortalecimiento de sus competencias laborales para incrementar su inserción en sectores de mayor potencial económico (Secretaría de las Mujeres, 2025).

La coincidencia con las líneas del PRONES resulta evidente:

- Política educativa: aumentar la participación de mujeres en STEM.
- Política de igualdad: aumentar la permanencia y promoción de mujeres en sectores donde se encuentran subrepresentadas.

Desde el punto de vista conceptual, esto constituye un avance relevante hacia la lógica de continuum planteada en esta investigación.

La intervención pública ya no considera necesariamente como punto final que una mujer ingrese a ingeniería o tecnología; algunos de los instrumentos de planeación reconocen también su posterior inserción, permanencia y promoción profesional.

Sin embargo, la transición continúa distribuida entre distintos instrumentos

El análisis muestra también una diferencia entre coherencia conceptual y articulación operativa.

Los principales documentos reconocen piezas sucesivas del problema:

Cuadro 7.9 Intervención de políticas públicas para combatir la brecha de conversión educativo-económica

Etapa de la trayectoria	Instrumento principal	Intervención prevista
Orientación educativa	PSE / PRONES	Orientación vocacional y mentorías con perspectiva de género
Acceso a STEM	PSE / PRONES	Becas, talleres, acompañamiento y acciones de inclusión
Vinculación profesional	PSE / PRONES	Prácticas, servicio social, educación dual y relación con sector productivo
Inserción en sectores masculinizados	PRONES / Programa Sectorial de las Mujeres	Oportunidades laborales, desarrollo de competencias
Permanencia y promoción	Programa Sectorial de las Mujeres	Inclusión laboral, permanencia, promoción e igualdad laboral

Fuente: elaboración propia con base en PSE 2025-2030, PRONES 2026-2030 y Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030.

La cadena existe, entonces, en el plano de la planeación. Lo que resulta menos visible es un mecanismo integrado que permita seguir a una misma población femenina a través de todas esas etapas: estudiante interesada en STEM → universitaria → prácticas profesionales → primer empleo → permanencia en el sector → promoción profesional.

Los instrumentos revisados distribuyen estas funciones entre el sistema educativo, las instituciones de educación superior, la Secretaría de las Mujeres y otros actores públicos y privados. Esa distribución no implica necesariamente descoordinación, pero dificulta identificar en los propios documentos un circuito único de transición mediante el cual puedan seguirse los resultados de las mujeres desde la orientación educativa hasta su inserción profesional. Este punto será especialmente importante al analizar los indicadores.

Jóvenes Construyendo el Futuro cubre otra parte de la transición, pero con una población distinta

El programa Jóvenes Construyendo el Futuro constituye el principal instrumento federal específicamente destinado a proporcionar experiencia laboral a personas jóvenes fuera del sistema educativo y del mercado de trabajo.

En 2026 está dirigido a personas de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan, quienes pueden recibir hasta doce meses de capacitación en un centro de trabajo,

apoyo económico y seguro médico; al finalizar reciben una constancia que acredita la experiencia adquirida y pueden ser vinculadas con opciones de empleo mediante el Servicio Nacional de Empleo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [STPS], s. f.).

La magnitud femenina del programa es relevante: su plataforma reporta más de 2.08 millones de mujeres beneficiarias acumuladas (STPS, s. f.).

Sin embargo, desde la perspectiva específica de esta investigación debe distinguirse su población objetivo de la que estamos estudiando.

Jóvenes Construyendo el Futuro no está diseñado específicamente como un programa de transición de mujeres egresadas de educación superior hacia ocupaciones correspondientes con su formación, ni como una intervención dirigida específicamente a reducir la brecha de conversión del capital humano femenino. Su criterio principal es encontrarse fuera de la educación y del empleo (STPS, 2025).

Por tanto, cubre una necesidad importante de vinculación laboral juvenil, pero no sustituye necesariamente un mecanismo especializado de transición: universidad → primer empleo profesional → correspondencia entre formación y ocupación.

Esta distinción resulta particularmente relevante para las mujeres que ya han acumulado niveles altos de capital humano y cuyo problema no es la ausencia absoluta de capacitación laboral, sino la posibilidad de convertir la formación específica adquirida en una trayectoria profesional acorde con ella.

El problema de los indicadores: sabemos cuántas mujeres estudian, pero necesitamos saber qué ocurre después

Aquí aparece probablemente uno de los hallazgos más interesantes de esta primera parte de la evaluación institucional.

El sistema educativo dispone de indicadores claros para medir matrícula, cobertura, permanencia, conclusión e incluso paridad por sexo. El PRONES utiliza, por ejemplo, el Índice de Paridad de Género que ya empleamos en nuestras pruebas empíricas (SEP, 2026).

Las políticas laborales, por su parte, miden participación, empleo, acceso a prestaciones y otras condiciones económicas. El Programa Sectorial de las Mujeres incluye, entre sus indicadores, la proporción de mujeres ocupadas con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones laborales (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Lo que resulta menos desarrollado es un indicador transversal capaz de responder a preguntas como:

- ¿Qué proporción de las mujeres egresadas consigue empleo relacionado con su campo de formación?
- ¿Cuánto tiempo tarda en hacerlo?
- ¿La tasa de inserción es diferente a la de los hombres de la misma carrera?
- ¿Cuántas mujeres que estudiaron STEM permanecen en ocupaciones STEM cinco o diez años después?
- ¿Cómo evolucionan sus ingresos respecto de sus compañeros varones de generación?

Estas preguntas son particularmente importantes porque permitirían medir justamente aquello que esta investigación denomina conversión educativo-económica.

No significa que el Estado carezca de cualquier información de egresados -numerosas instituciones realizan sus propios estudios-, sino que en los principales instrumentos nacionales revisados no aparece todavía como indicador rector una medida longitudinal que conecte sistemáticamente educación, campo de formación e inserción económica por sexo.

Aquí podría localizarse una oportunidad importante de mejora de la política pública.

Una articulación programática mayor de la inicialmente prevista

Nuestra hipótesis anticipaba una posible desconexión considerable entre políticas educativas y políticas económicas. Los documentos vigentes muestran que esa afirmación, formulada en términos absolutos, no quedaría respaldada.

El Programa Sectorial de Educación y el PRONES reconocen explícitamente:

- La segregación femenina en determinados campos;
- La importancia de la orientación vocacional;
- La necesidad de aumentar la participación de mujeres en STEM;
- La vinculación entre instituciones educativas y sectores productivos;
- Las prácticas profesionales y la educación dual; y
- En el PRONES, incluso la difusión de oportunidades laborales para mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados (SEP, 2025).

A su vez, el Programa Sectorial de las Mujeres continúa la lógica hacia la incorporación, permanencia y promoción laboral en sectores de mayor participación masculina (Scretaría de las Mujeres, 2025).

Existe, por tanto, coherencia temática entre los instrumentos de planeación. La limitación que aparece en esta primera revisión se encuentra en un nivel diferente: la cadena está repartida entre distintos programas, dependencias e instituciones y no resulta igualmente clara la existencia de un mecanismo integrado de seguimiento que permita observar qué ocurre con una misma cohorte de mujeres desde su elección educativa hasta su consolidación profesional.

Podríamos expresarlo así: La política reconoce las distintas piezas de la brecha de conversión. Existen acciones para varias etapas de la trayectoria. Hay coincidencias relevantes entre educación, igualdad y empleo. Pero no aparece todavía con igual claridad un sistema integrado de transición y seguimiento longitudinal.

Resultado del análisis de educación y transición al empleo

La primera parte de la cuarta prueba permite, por tanto, matizar la hipótesis de insuficiente articulación. No se observa una separación completa entre política educativa e inclusión económica. Por el contrario, la planeación federal vigente contiene una conexión explícita entre igualdad educativa, reducción de la segregación, vinculación con sectores productivos e inserción profesional femenina.

Sin embargo, esa articulación se expresa principalmente mediante líneas de acción distribuidas entre diferentes instrumentos. La revisión no permite identificar un mecanismo nacional único que acompañe y mida sistemáticamente la trayectoria: orientación → formación → prácticas → primer empleo → permanencia → promoción.

Este hallazgo resulta metodológicamente valioso precisamente porque no confirma mecánicamente nuestra hipótesis inicial, sino que obliga a reformularla: el problema podría encontrarse menos en la ausencia de reconocimiento gubernamental de la cadena educativo-económica y más en la profundidad de su coordinación operativa, sus mecanismos de seguimiento y su conexión con las barreras que aparecen una vez que las mujeres ya se encuentran dentro del mercado laboral.

Esto conduce directamente al 4.2. Trabajo, permanencia y desarrollo profesional. Ahí podremos examinar si la política laboral vigente responde a lo encontrado en 3.3: continuidad de las trayectorias, igualdad salarial, promoción, segregación vertical, organización del trabajo y posibles prácticas discriminatorias.

4.2. Trabajo, permanencia y desarrollo profesional

La incorporación al mercado laboral no constituye el punto final de la conversión educativo-económica. Como se mostró en la tercera prueba de esta investigación, una parte importante de las desigualdades entre mujeres y hombres puede generarse después del ingreso al empleo, mediante diferencias en continuidad laboral, capacitación, disponibilidad de tiempo, posibilidades de ascenso, acceso a posiciones directivas e ingresos.

Por ello, una política pública orientada a transformar la igualdad educativa en igualdad económica no debería limitarse a promover la contratación femenina. Tendría que intervenir también sobre las condiciones que permiten a las mujeres permanecer y desarrollar trayectorias profesionales comparables con las de los hombres.

La planeación laboral federal vigente reconoce expresamente varias de estas dimensiones.

De la incorporación al trabajo digno y la igualdad de oportunidades

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030 (PSTPS) dedica su objetivo 4 al establecimiento de condiciones de trabajo digno, con énfasis en grupos históricamente vulnerados. Dentro de ese objetivo, la estrategia 4.1 plantea eliminar barreras estructurales y promover la igualdad de oportunidades y la integración de las mujeres al mercado formal (STPS, 2025b).

Esta orientación resulta relevante porque amplía el objeto de la política laboral. No se trata exclusivamente de colocar personas en vacantes -materia de otro de los objetivos del Programa-, sino de intervenir sobre las condiciones que enfrentan después de su contratación.

Entre las líneas de acción correspondientes se incluyen expresamente:

- Mecanismos normativos y de política pública para favorecer la igualdad salarial, incluida transparencia retributiva e inspección con perspectiva de género;
- Acciones para reconocer y redistribuir el trabajo de cuidados y facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar;
- Capacitación y adiestramiento;
- Inspecciones laborales con perspectiva de género, inclusión y no discriminación; y

- Mecanismos de cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva (STPS, 2025b).

Desde la lógica de esta investigación, ello significa que la política laboral reconoce varios de los puntos en los que puede debilitarse la conversión del capital humano femenino.

No existe, por tanto, una política federal concentrada exclusivamente en la puerta de entrada al mercado de trabajo.

La igualdad salarial cuenta ya con un fundamento jurídico reforzado

La dimensión salarial dispone además de un marco normativo específico. En diciembre de 2024 fue reformado el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo. Al principio tradicional de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, se agregó expresamente la obligación estatal de promover acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y reducir la brecha salarial de género (Congreso de la Unión, 2024).

El PSTPS 2025-2030 intenta traducir ese mandato en instrumentos más concretos mediante su línea 4.1.2, que prevé transparencia retributiva, fortalecimiento de la inspección con perspectiva de género y acciones dirigidas a incentivar prácticas empresariales equitativas (SEP, 2025b).

La política pública se desplaza así, al menos en su diseño, desde una prohibición genérica de remuneración desigual hacia la utilización potencial de mecanismos de información, supervisión y transformación de prácticas empresariales.

Este cambio resulta coherente con lo encontrado en las pruebas anteriores. La educación superior mejora considerablemente los ingresos de las mujeres, pero las diferencias respecto de los hombres persisten incluso entre personas altamente educadas. Por ello, eliminar exclusivamente las diferencias educativas no bastaría para cerrar la brecha salarial.

Debe señalarse, sin embargo, que el principio jurídico de salario igual tampoco resuelve automáticamente todas las diferencias de ingresos. El artículo 86 se refiere a trabajo realizado en condiciones comparables, mientras una parte de la brecha agregada puede derivar también de segregación ocupacional, distintas jornadas, interrupciones laborales, acceso desigual a promociones y otros mecanismos que operan antes de que pueda efectuarse una comparación estricta entre puestos equivalentes.

En consecuencia, la política salarial debe entenderse como una pieza de la cadena, no como sustituto de las demás.

Permanencia y promoción: una dimensión explícita de la política de igualdad

El Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 es claro respecto de las trayectorias profesionales. Su estrategia 2.1 está orientada al derecho al trabajo digno y a los derechos económicos de las mujeres. Entre sus líneas de acción se encuentra expresamente fortalecer la certificación en igualdad laboral y no discriminación, promover la igualdad salarial y favorecer el acceso de las mujeres a altos mandos. Asimismo, dispone promover acciones para impulsar la permanencia y promoción de mujeres en instituciones y empresas con mayor participación masculina, además de fortalecer sus competencias para acceder a sectores con mayor potencial (Secretaría de las Mujeres, 2025).

La formulación es particularmente relevante para nuestra hipótesis porque distingue tres momentos que frecuentemente se confunden: acceso, permanencia y promoción.

Una política concentrada únicamente en el primero podría incrementar la contratación femenina y, sin embargo, convivir con altas tasas de abandono, trayectorias más cortas o menor acceso a posiciones superiores.

Al incorporar expresamente la permanencia y promoción, el Programa reconoce implícitamente que la desigualdad puede producirse dentro de la trayectoria laboral, y no solamente en el momento de solicitar un empleo.

Esta orientación coincide con la evidencia examinada en el apartado 3.3 sobre segregación vertical y divergencia acumulativa de carreras profesionales.

La capacitación como mecanismo de conservación del capital humano

Existe además un componente que merece atención especial: la capacitación durante la vida laboral.

El PSTPS dedica su estrategia 4.2 al cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento de los centros de trabajo. Incluye acciones para promover, supervisar y apoyar el cumplimiento de dichas obligaciones y fortalecer la oferta de capacitación presencial y a distancia (SEP, 2025b).

Desde la perspectiva de la brecha de conversión, la capacitación tiene una importancia que trasciende la productividad inmediata.

El capital humano no es un recurso adquirido definitivamente al terminar la universidad. En mercados laborales sujetos a transformaciones tecnológicas, organizacionales y productivas, las competencias deben actualizarse a lo largo de toda la trayectoria profesional.

Por ello, una interrupción laboral puede generar una doble desventaja: pérdida temporal de experiencia y menor acceso a nuevas capacidades adquiridas dentro del empleo.

Esta circunstancia puede ser particularmente relevante en sectores tecnológicos o profesionales caracterizados por una rápida obsolescencia de conocimientos.

La política de capacitación podría funcionar entonces como un mecanismo de protección y actualización del capital humano, aunque los documentos revisados no permiten concluir que exista actualmente una estrategia general específicamente diseñada para compensar las interrupciones profesionales femeninas o facilitar la reincorporación después de periodos de cuidado.

Aquí aparece una posible área de política pública que podrá retomarse en las recomendaciones finales.

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral representa el instrumento más cercano al interior de las organizaciones

Uno de los instrumentos que mejor conecta con los mecanismos identificados en nuestra investigación es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que continúa operando en 2026 bajo la coordinación de la STPS, la Secretaría de las Mujeres y el CONAPRED. Su finalidad es certificar centros de trabajo que incorporen prácticas de igualdad y no discriminación dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos (Secretaría de Economía [SE], *et al.* 2015).

La Norma aborda precisamente varias etapas que resultan centrales para la brecha de conversión: reclutamiento y selección, igualdad salarial, capacitación, ascenso y movilidad, permanencia, corresponsabilidad laboral y familiar, prevención de discriminación y violencia laboral.

Entre sus requisitos se encuentran procesos de ascenso y permanencia transparentes y accesibles, movilidad horizontal y vertical libre de sesgos discriminatorios e igualdad salarial y de prestaciones (SE, *et al.* 2015).

En términos conceptuales, éste es probablemente uno de los instrumentos públicos que más se aproxima a intervenir sobre la trayectoria completa dentro de la organización.

La Norma parte de una idea compatible con nuestro modelo analítico: no basta con impedir que una empresa rechace abiertamente a una candidata por ser mujer. También resulta necesario revisar cómo contrata, remunera, capacita, promueve y organiza las condiciones de trabajo.

Sin embargo, presenta una limitación importante para efectos de política pública nacional: su adopción es voluntaria. Los centros de trabajo deciden si buscan la certificación y se someten a la auditoría correspondiente (SE, *et al.* 2015).

Por ello, la Norma puede funcionar como mecanismo de transformación organizacional y de difusión de buenas prácticas, pero no equivale a una obligación general impuesta a todos los empleadores.

Debe distinguirse, por tanto, entre: obligaciones laborales exigibles, derivadas de la legislación, y estándares adicionales de gestión, cuya adopción promueve la certificación.

Esta diferencia resulta relevante cuando evaluamos el alcance potencial de la política.

De la segregación horizontal a la vertical

La relación entre el Programa Sectorial de las Mujeres y la Norma Mexicana permite además observar que la intervención pública reconoce las dos formas de segregación analizadas previamente.

En el apartado 4.1 encontramos políticas dirigidas a reducir la segregación horizontal: más mujeres en STEM y en sectores tradicionalmente masculinizados.

En este apartado aparecen instrumentos orientados a reducir también la segregación vertical: permanencia, promoción, igualdad salarial y acceso a puestos de mayor responsabilidad.

La principal debilidad vuelve a aparecer en los indicadores de resultado

Sin embargo, al pasar de las líneas de acción a los mecanismos de medición aparece una diferencia importante.

El objetivo 4 del Programa Sectorial de Trabajo contiene acciones explícitas sobre igualdad salarial, género, cuidados y no discriminación. No obstante, sus principales indicadores miden cuestiones más generales, como el porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros inspeccionados y el incremento salarial real contractual promedio (STPS, 2025).

Estos indicadores son relevantes para evaluar trabajo digno, pero no permiten responder directamente a preguntas tales como:

- ¿Se está cerrando la brecha salarial entre mujeres y hombres comparables?
- ¿Aumenta la permanencia femenina después de la maternidad?
- ¿Se reduce la diferencia entre mujeres y hombres en promociones?
- ¿Qué proporción de mujeres alcanza niveles directivos después de determinados años de trayectoria?
- ¿La capacitación laboral beneficia en igual medida a mujeres y hombres?

La misma cuestión aparece en el Programa Sectorial de las Mujeres. Pese a contener líneas de acción muy específicas sobre igualdad salarial, altos mandos, permanencia y promoción, los indicadores generales de su objetivo 2 se concentran, entre otras cuestiones, en negación de derechos y en la proporción de mujeres ocupadas que cuentan con acceso a servicios de salud y otras prestaciones laborales (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Estos indicadores son valiosos para medir precariedad y ejercicio de derechos, pero no permiten evaluar directamente varios de los procesos profesionales que el propio Programa pretende modificar.

Aquí aparece una diferencia crucial entre: indicadores de actividad o condiciones generales y indicadores de trayectoria. Para estudiar la brecha de conversión, necesitamos especialmente los segundos.

Falta seguir la trayectoria, no sólo observar fotografías

La política laboral mexicana dispone de abundante información sobre empleo, salarios, formalidad, seguridad social e inspecciones. Sin embargo, el problema analizado en esta investigación es esencialmente longitudinal.

Queremos saber qué ocurre con mujeres y hombres que parten de condiciones educativas semejantes a medida que transcurren sus vidas profesionales. Por ello, serían particularmente útiles indicadores capaces de seguir fenómenos como:

- Tasa de permanencia por sexo y cohorte;

- Probabilidad de promoción después de determinados años;
- Intervalo promedio entre promociones;
- Participación femenina por nivel jerárquico;
- Retorno laboral después de maternidad o periodos de cuidados;
- Evolución de ingresos de mujeres y hombres con formación comparable;
- Participación en capacitación y certificaciones profesionales;
- Diferencias en abandono de sectores tradicionalmente masculinizados.

La ausencia de estos indicadores en los principales instrumentos revisados no significa necesariamente que ninguna institución o empresa produzca información semejante. Significa que no aparecen como medidas nacionales centrales para evaluar la trayectoria de conversión del capital humano femenino.

Ésta puede constituir una de las principales aportaciones metodológicas de nuestra investigación: no basta con medir cuántas mujeres estudian, cuántas trabajan o cuánto ganan en un momento determinado. Para comprender la desigualdad acumulativa resulta necesario observar cómo se separan o convergen sus trayectorias respecto de las de los hombres.

Una arquitectura más completa de lo que anticipaba la hipótesis

No obstante lo anterior, no sería correcto afirmar que la política laboral mexicana ignora totalmente la permanencia, la promoción profesional, la igualdad salarial o la segregación vertical, ya que los instrumentos vigentes contienen acciones expresamente dirigidas a:

- Igualdad salarial y transparencia retributiva;
- Inspección con perspectiva de género;
- Capacitación laboral;
- Permanencia y promoción en sectores masculinizados;
- Acceso femenino a altos mandos;
- Conciliación entre vida laboral y familiar; y
- Certificación de prácticas empresariales de igualdad (STPS, 2025b).

Incluso existe una correspondencia considerable entre el PSTPS y el Programa Sectorial de las Mujeres.

La debilidad se localiza nuevamente en otro plano: qué alcance tienen efectivamente esos instrumentos, cómo se coordinan, cuántos centros de trabajo modifican sus prácticas y qué resultados producen sobre trayectorias concretas de mujeres.

En algunos casos, como la Norma Mexicana, la adopción depende además de decisiones voluntarias de los propios centros laborales (SE, *et al.* 2015).

Así las cosas, el problema no parece radicar principalmente en la ausencia de reconocimiento programático de las barreras laborales de género, sino en la distancia entre ese reconocimiento, su articulación operativa y la capacidad de medir resultados a lo largo de las trayectorias profesionales.

Resultado del análisis de trabajo, permanencia y desarrollo profesional

La segunda parte de esta cuarta prueba muestra una política pública conceptualmente más desarrollada de lo que una lectura exclusivamente basada en las brechas observadas permitiría suponer.

Existe un marco normativo de igualdad salarial; el Programa Sectorial de Trabajo incorpora medidas de transparencia retributiva, inspección con perspectiva de género y capacitación; el Programa Sectorial de las Mujeres incluye expresamente permanencia, promoción y acceso a altos mandos; y la Norma Mexicana NMX-R-025 introduce prácticas concretas de igualdad dentro de los procesos de recursos humanos (Congreso de la Unión, 2024).

Lo que todavía aparece menos desarrollado es un sistema capaz de demostrar empíricamente que las mujeres están recorriendo la ruta educativo-laboral en condiciones cada vez más semejantes a las de los hombres.

Esto resulta especialmente importante porque la tercera prueba mostró que uno de los factores que más intensamente altera las trayectorias laborales femeninas no se produce exclusivamente dentro de las empresas, sino también fuera de ellas: la distribución desigual de los cuidados.

Por ello, el 4.3. Cuidados y corresponsabilidad será decisivo. Allí tendremos que comprobar si la política pública vigente responde al mecanismo que probablemente encontramos mejor sustentado empíricamente en toda la investigación: que una parte sustancial de la pérdida de conversión ocurre cuando mujeres con capital humano elevado disponen de menos tiempo para utilizarlo laboralmente debido a la distribución desigual del trabajo de cuidados. En ese apartado convendrá examinar no sólo el reconocimiento programático, sino la arquitectura actual del Sistema Nacional de Cuidados, los servicios efectivamente disponibles y las licencias parentales, porque ahí podría aparecer una brecha mucho mayor entre el diseño y la capacidad real de intervención.

4.3. Cuidados y corresponsabilidad

La tercera prueba de esta investigación permitió identificar la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados como uno de los mecanismos más importantes mediante los cuales trayectorias inicialmente semejantes de mujeres y hombres pueden comenzar a divergir.

La evidencia mostró que las mujeres realizan muchas más horas de trabajo no remunerado, que la maternidad produce modificaciones sustancialmente mayores en sus trayectorias laborales que la paternidad en las de los hombres y que la disponibilidad de servicios de cuidado puede modificar directamente sus posibilidades de permanecer en el empleo.

Si este diagnóstico es correcto, una política pública orientada a reducir la brecha de conversión educativo-económica debería intervenir sobre tres dimensiones distintas pero complementarias:

- Reducir la cantidad de cuidado que necesariamente debe prestarse dentro de los hogares mediante servicios accesibles;
- Redistribuir las responsabilidades entre Estado, mercado, comunidad, mujeres y hombres; y
- Reconocer y proteger a quienes realizan trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado.

La política federal vigente incorpora expresamente esas tres dimensiones, aunque su grado de desarrollo institucional es todavía desigual.

El problema de los cuidados está claramente incorporado al diagnóstico gubernamental

A diferencia de otros ámbitos donde puede existir una brecha entre la evidencia académica y el diagnóstico institucional, en materia de cuidados existe una coincidencia notable.

El Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 identifica expresamente la organización social del cuidado como uno de los principales obstáculos estructurales para la autonomía femenina. Su diagnóstico estima que 58.3 millones de personas, equivalentes a 45.5% de la población, requieren algún tipo de cuidado, y destaca que la insuficiente provisión fuera del hogar provoca que una proporción considerable sea atendida dentro de las familias, principalmente por mujeres (Secretaría de las Mujeres, 2025).

El propio Programa establece una relación directa entre cuidado y participación económica. Señala que, entre las mujeres cuidadoras económicamente no activas

de 15 a 60 años que desean trabajar, 68.4% identifica la falta de una persona que cuide a sus hijas, hijos o familiares como la principal razón para no hacerlo (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Esta formulación coincide con el mecanismo identificado empíricamente en el apartado 3.2: las responsabilidades de cuidado implican restricción de tiempo, menor disponibilidad laboral, y consecuentemente, menor participación e ingresos.

Por tanto, el problema que interesa a esta investigación no se encuentra ausente del diseño gubernamental. Al contrario, está expresamente reconocido como una barrera para la autonomía económica de las mujeres.

La política de igualdad incorpora ya una estrategia específica de cuidados

La reforma publicada el 15 de enero de 2026 reforzó además la inserción jurídica de esta materia en la política nacional de igualdad. La actual Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres establece que la Política Nacional debe promover la igualdad en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, laboral y social, entre otros, e incluye la corresponsabilidad entre trabajo y vida personal y familiar como uno de sus componentes.

El Programa Sectorial de las Mujeres desarrolla esa obligación mediante su estrategia 2.6, dirigida a generar condiciones para una sociedad de cuidados. Entre las acciones previstas se encuentran fortalecer el marco normativo; ampliar la oferta pública; desarrollar servicios para primera infancia, personas mayores y personas con discapacidad; profesionalizar a quienes cuidan; promover la corresponsabilidad masculina; involucrar a los sectores privado y comunitario; y coordinar a autoridades federales, estatales y municipales (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados en construcción

La principal innovación institucional de los últimos dos años ha sido el impulso del denominado Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC).

En enero de 2025 se instaló una mesa interinstitucional coordinada por la Secretaría de las Mujeres y el Sistema Nacional DIF, con participación de más de veinte dependencias federales, con el objetivo de articular programas y servicios existentes y avanzar hacia el sistema nacional (Secretaría de las Mujeres, 2025b).

Durante 2026 el proceso comenzó a adquirir una dimensión territorial. En julio, la Secretaría de las Mujeres acordó con los 32 sistemas DIF estatales y las instancias

de las mujeres en las entidades federativas una ruta para elaborar diagnósticos y estrategias locales (Secretaría de las Mujeres, 2026).

Para septiembre de 2026, la Mesa Interinstitucional estaba integrada por 22 dependencias federales, y el Gobierno había comenzado a encauzar su coordinación hacia una estructura más permanente dentro del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (Secretaría de las Mujeres, 2026b).

Este proceso representa un avance importante respecto de la tradicional fragmentación de los servicios de cuidado entre seguridad social, educación, salud, asistencia social y gobiernos locales.

Sin embargo, la propia terminología oficial resulta reveladora: las autoridades continúan hablando de la “construcción” o “consolidación” del Sistema, y no de un sistema nacional ya plenamente desplegado (Secretaría de las Mujeres, 2026).

Una arquitectura institucional que todavía no se encuentra jurídicamente completa

Esta situación tiene también una dimensión normativa. Al 19 de septiembre de 2026, el texto vigente de la Constitución federal no contiene todavía un reconocimiento general expreso del derecho al cuidado ni establece constitucionalmente un Sistema Nacional de Cuidados. Durante 2025 y 2026 se han presentado diversas iniciativas para adicionar los artículos 4º y 73 constitucionales con ese propósito, pero varias de ellas permanecen pendientes de dictamen (Cámara de Diputados, 2025).

De manera semejante, en marzo de 2026 se presentó una iniciativa de Ley General de Cuidados destinada a distribuir competencias entre Federación, entidades federativas, municipios y demarcaciones territoriales y establecer principios, servicios, información, evaluación y rendición de cuentas; a mediados de septiembre seguía pendiente en comisiones de la Cámara de Diputados (2026).

Esto produce una situación institucional peculiar. México está construyendo administrativamente un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados mediante: planeación, coordinación interinstitucional, programas existentes, presupuesto transversal e infraestructura nueva, pero todavía no cuenta con una ley general que configure integralmente el sistema, distribuya competencias y establezca de manera uniforme sus mecanismos de gobernanza, financiamiento y evaluación.

La diferencia resulta importante para nuestra hipótesis. Existe ya política pública de cuidados, pero su arquitectura nacional todavía está en proceso de institucionalización.

El Anexo 31 constituye un avance presupuestario

Un instrumento significativo de este proceso es el Anexo 31 del Presupuesto de Egresos de la Federación, “Consolidación de una Sociedad de Cuidados”.

Para 2026, el Presupuesto de Egresos aprobado identificó 466,674.9 millones de pesos vinculados con acciones relacionadas con cuidados (PEF, 2026).

El Anexo permite por primera vez reunir en una misma clasificación presupuestaria recursos que anteriormente estaban distribuidos entre numerosos ramos y programas. Incluye, entre otras cosas, servicios de cuidado infantil del IMSS, atención sanitaria, educación, programas para personas mayores y con discapacidad, apoyos a personas cuidadoras y acciones para fomentar corresponsabilidad (PEF, 2026).

Desde la perspectiva de gobernanza, su importancia radica en que permite saber qué partes del presupuesto federal pueden contribuir a una sociedad de cuidados y facilita su seguimiento transversal.

Sin embargo, debe evitarse interpretar los más de 466 mil millones de pesos como si constituyeran un nuevo fondo dedicado exclusivamente a crear servicios de cuidados.

El propio Anexo incorpora programas con finalidades más amplias. Por ejemplo, incluye 129,386 millones de pesos correspondientes a la Beca Universal de Educación Básica Rita Cetina, más de 126 mil millones de pesos de servicios de atención a la salud del IMSS y otros programas cuya totalidad presupuestaria difícilmente puede identificarse como gasto directamente destinado a sustituir trabajo de cuidados no remunerado (PEF, 2026, Anexo 31).

La distinción es metodológicamente importante: un presupuesto transversal identifica recursos relacionados con una política, pero no equivale necesariamente al monto de gasto adicional generado específicamente por esa política.

Para efectos de nuestra investigación, el indicador relevante no será solamente cuánto dinero aparece etiquetado bajo la categoría de cuidados, sino cuánto de ese gasto incrementa realmente la disponibilidad, cobertura y accesibilidad de servicios capaces de liberar tiempo de las personas cuidadoras.

Los CECI representan una expansión concreta de infraestructura

Una de las acciones más directamente relacionadas con esa liberación de tiempo es la transformación y ampliación de los servicios infantiles del IMSS mediante los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI).

El Gobierno federal fijó como meta construir mil nuevos CECI durante la actual administración. En junio de 2026 comenzó a operar en Ciudad Juárez el primero del nuevo modelo, con capacidad para 250 niñas y niños (IMSS, 2026), mientras que para agosto la SICT anunció la construcción de 43 centros adicionales en 40 municipios de 17 entidades, con capacidad prevista para 6,160 infantes (SICT, 2026).

La expansión resulta especialmente relevante porque el propio IMSS (2025) había reconocido que sus 1,271 guarderías existentes cubrían aproximadamente 13% de la demanda potencial de la institución.

De esta manera, la política responde directamente a uno de los mecanismos encontrados en nuestra prueba empírica: más servicios infantiles implican menor necesidad de cuidado exclusivamente familiar, lo que redunda en mayor disponibilidad de tiempo y mayor posibilidad de participación y permanencia laboral.

No obstante, la distancia entre la cobertura actual y la demanda potencial permite advertir que la infraestructura existente continúa siendo insuficiente para producir todavía una redistribución generalizada del cuidado infantil.

La meta de mil centros constituye una expansión relevante, pero su efecto sobre la brecha de conversión dependerá finalmente de dónde se instalen, quién pueda utilizarlos, sus horarios, capacidad, cobertura territorial y compatibilidad con las jornadas laborales.

El cuidado no termina cuando los hijos dejan la primera infancia

Otro aspecto que debe preservarse en el análisis es que un sistema de cuidados no puede reducirse a guarderías infantiles. El propio Programa Sectorial de las Mujeres (Secretaría de las Mujeres, 2025) identifica necesidades asociadas con:

- Niñas y niños;
- Personas con discapacidad o dependencia;
- Personas enfermas;
- Personas mayores; y
- Quienes prestan cuidados remunerados y no remunerados.

Su diagnóstico señala, por ejemplo, que sólo 3.3% de las personas con discapacidad o dependencia asiste a un centro de cuidados, mientras que entre las personas mayores de 60 años una proporción elevada no recibe cuidados aun cuando puede necesitarlos (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Esta dimensión importa especialmente para la participación económica femenina porque el cuidado puede reaparecer en diferentes momentos del ciclo vital. Una mujer puede superar la etapa de cuidado intensivo de sus hijos y años después enfrentar responsabilidades respecto de sus padres, pareja u otros familiares dependientes.

El problema es, por tanto, intergeneracional. Una política concentrada únicamente en primera infancia podría reducir significativamente la penalización asociada con la maternidad, pero no necesariamente las interrupciones profesionales relacionadas posteriormente con enfermedad, discapacidad o envejecimiento familiar.

Información integrada: un avance necesario, pero todavía distinto de la provisión de servicios

Otro instrumento creado durante este proceso es el Sistema de Información de Cuidados (SIDECU).

En 2026 su primera fase permitía ubicar aproximadamente 104,326 centros públicos relacionados con cuidados en el país (Secretaría de las Mujeres, 2026c). La construcción de esta plataforma representa un avance porque un sistema nacional necesita conocer qué servicios existen, dónde se encuentran y qué población pueden atender.

Pero nuevamente conviene distinguir información de cobertura efectiva. Que un centro aparezca georreferenciado no permite saber automáticamente:

- Cuántos lugares tiene disponibles;
- Cuál es su horario;
- Qué requisitos de acceso establece;
- Qué calidad ofrece;
- Si está saturado;
- Qué costo implica; o
- Si su ubicación resulta compatible con el empleo de quien necesita utilizarlo.

La plataforma constituye así una infraestructura de información, pero su evolución deberá permitir medir progresivamente no sólo existencia de servicios, sino capacidad y accesibilidad real.

La corresponsabilidad masculina continúa siendo un punto débil

El sistema de cuidados no pretende únicamente trasladar responsabilidades desde los hogares hacia el Estado. Su propio diseño habla de redistribuirlas también entre mujeres y hombres.

Aquí aparece, sin embargo, una de las asimetrías normativas más claras. La Ley Federal del Trabajo vigente establece para las madres trabajadoras un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con posibilidad de transferir parte del periodo prenatal hacia después del nacimiento.

> Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
>
> II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. […].

Para los padres, en cambio, el artículo 132, fracción XXVII Bis, mantiene un permiso de paternidad de solamente cinco días laborables con goce de sueldo.

> Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:
>
> XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

La diferencia entre ambos derechos laborales resulta considerable. Para la maternidad aproximadamente doce semanas, y para la paternidad solo cinco días laborables.

Una parte de esa diferencia responde evidentemente a necesidades biológicas vinculadas con embarazo, parto y recuperación física que no son transferibles entre progenitores.

Sin embargo, una licencia paterna tan breve limita la capacidad del instrumento laboral para promover una distribución más equilibrada del cuidado posterior al nacimiento, precisamente en el momento en que la evidencia del apartado 3.2 mostró que las trayectorias de madres y padres comienzan a separarse.

El Programa Sectorial de las Mujeres reconoce este problema y dispone promover medidas que involucren a los hombres trabajadores en sus responsabilidades de cuidado (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Existe, por tanto, una diferencia entre el principio programático de corresponsabilidad y la intensidad con la que algunos instrumentos laborales actuales permiten materializarla.

Esta cuestión puede convertirse posteriormente en una de las recomendaciones más directamente derivadas de la evidencia de la investigación.

Reconocer no equivale todavía a redistribuir

La revisión permite distinguir, por tanto, varias etapas de madurez de la política pública.

Cuadro 7.10 Madurez de las políticas públicas en materia de cuidados

Dimensión	Avance observado	Limitación identificada
Reconocimiento del problema	Incorporación explícita del cuidado a la política de igualdad	El reconocimiento no garantiza por sí mismo servicios
Coordinación institucional	Mesa interinstitucional y construcción del SNPC	Arquitectura todavía en consolidación
Presupuesto	Anexo Transversal 31	Incluye gasto preexistente y programas de naturaleza heterogénea
Información	SIDECU	Necesita evolucionar hacia capacidad, cobertura y accesibilidad
Cuidado infantil	Expansión de CECI	Cobertura todavía reducida frente a demanda potencial
Otros cuidados	Inclusión programática de discapacidad, vejez y dependencia	Oferta pública fragmentada e insuficiente
Corresponsabilidad de género	Reconocida en programas y legislación de igualdad	Fuerte asimetría todavía existente en licencias parentales

Fuente: Elaboración propia.

Este cuadro ayuda a precisar el hallazgo institucional. México ya no se encuentra en una etapa en la que los cuidados sean tratados exclusivamente como un asunto privado de las familias. El Estado los ha comenzado a incorporar como objeto explícito de planeación, presupuesto, infraestructura e información pública.

Sin embargo, tampoco puede afirmarse todavía que exista un sistema universal, integrado y plenamente operativo capaz de garantizar que las necesidades de cuidado dejen de traducirse sistemáticamente en restricciones laborales para las mujeres.

Los cuidados como infraestructura económica

Desde la perspectiva específica de esta investigación, probablemente el hallazgo conceptual más importante sea que los servicios de cuidados deben analizarse también como infraestructura para la participación económica.

La evidencia del apartado 3.2 mostró que la disponibilidad de cuidado infantil modifica directamente las posibilidades de empleo de las madres.

Ello significa que construir un centro de cuidado puede producir un efecto económico distinto, pero conceptualmente comparable, al de otra infraestructura pública ya que reduce una restricción que impide participar plenamente en la actividad productiva.

Un servicio de cuidado no aumenta por sí mismo la formación universitaria de una mujer. Lo que hace es permitir que el capital humano que ella ya posee pueda ser utilizado con mayor continuidad.

Resultado del análisis de cuidados y corresponsabilidad

La tercera parte de esta cuarta prueba permite encontrar una situación diferente de la observada en educación y, en menor medida, en política laboral.

En cuidados existe actualmente un esfuerzo institucional en marcha. La política nacional ya reconoce el problema; la legislación de igualdad incorpora explícitamente la corresponsabilidad; se construye un Sistema Nacional de Cuidados; existe un anexo presupuestario específico; se ha creado un sistema nacional de información y está en proceso una expansión importante de infraestructura infantil (Secretaría de las Mujeres, 2026).

Pero la propia evidencia oficial muestra que el proceso todavía está lejos de completarse.

El sistema carece hasta ahora de una legislación general que configure integralmente su estructura y distribución de competencias; la cobertura de servicios infantiles sigue siendo limitada; las necesidades de cuidado de personas mayores y con discapacidad presentan vacíos considerables; y el marco laboral conserva

una asimetría muy pronunciada entre los permisos de maternidad y paternidad (Cámara de Diputados, 2026).

Esta parte de la revisión proporciona, por tanto, mayor respaldo a nuestra hipótesis de articulación insuficiente que los apartados 4.1 y 4.2, ya que si bien no estamos ante una ausencia total de política de cuidados, sí estamos ante una política que transita desde un conjunto fragmentado de servicios y prestaciones hacia la construcción de un sistema articulado, pero cuya institucionalización, cobertura y capacidad efectiva para redistribuir tiempo de cuidados todavía se encuentran en desarrollo.

4.4. Coherencia intersectorial de la intervención pública

Los apartados anteriores permitieron examinar separadamente las principales políticas relacionadas con educación, inserción laboral, desarrollo profesional y cuidados. Corresponde ahora determinar si dichas intervenciones pueden considerarse partes de una estrategia suficientemente articulada para reducir la brecha de conversión educativo-económica.

La hipótesis inicialmente planteada sostenía que la persistencia de dicha brecha podía encontrarse favorecida por una insuficiente articulación entre las políticas que generan capital humano femenino y aquellas destinadas a permitir su posterior aprovechamiento económico, sin embargo, como hemos visto, los instrumentos gubernamentales vigentes muestran un grado de coincidencia y transversalidad considerable.

El Programa Sectorial de Educación 2025-2030, el PRONES 2026-2030, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030 y el Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 incorporan, desde sus respectivos ámbitos, cuestiones relacionadas con formación, género, vinculación productiva, inserción laboral, igualdad salarial, permanencia profesional y cuidados. El propio Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 incorporó la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres como eje transversal (Gobierno de México, 2025).

Por tanto, no puede sostenerse que educación, trabajo e igualdad de género operen actualmente como compartimentos completamente independientes en el plano de la planeación.

Lo que debe examinarse es si las conexiones existentes son suficientemente profundas y operativas para acompañar efectivamente la trayectoria completa que va desde la formación educativa hasta la autonomía económica.

Existe coherencia conceptual entre los principales instrumentos

La primera conclusión de esta revisión es que los instrumentos de política pública presentan una correspondencia significativa con varios de los mecanismos identificados empíricamente en esta investigación.

El Programa Sectorial de Educación reconoce tanto las desigualdades de género en determinados campos de formación como la necesidad de fortalecer la vinculación entre educación superior y mercado laboral. El PRONES profundiza esta lógica al promover la participación femenina en STEM y relacionarla expresamente con oportunidades laborales y con el sector productivo (SEP, 2025b; 2026).

El Programa Sectorial de Trabajo, por su parte, incorpora perspectiva de género dentro de las políticas de empleo, capacitación, formalización y trabajo digno, y coloca entre sus poblaciones prioritarias a las mujeres y otros grupos históricamente discriminados (STPS, 2025b).

El Programa Sectorial de las Mujeres funciona como un instrumento transversal que conecta varios de estos ámbitos. Entre sus objetivos y estrategias aparecen simultáneamente autonomía económica, inserción y promoción laboral, reducción de segregaciones, corresponsabilidad y construcción de una sociedad de cuidados (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Existe así una correspondencia programática apreciable entre los eslabones que nuestro modelo teórico identificó: formación educativa, elección del campo de estudios, transición hacia el empleo, inserción y formalización laboral, permanencia y capacitación, promoción e igualdad salarial, cuidados y disponibilidad de tiempo y autonomía económica.

En términos estrictamente conceptuales, la política federal vigente reconoce prácticamente toda la cadena.

La transversalización está presente, pero no equivale todavía a integración operativa

Sin embargo, que distintos programas reconozcan partes complementarias de un problema no significa necesariamente que formen una única política integrada.

El análisis efectuado muestra que los diferentes momentos de la trayectoria se encuentran distribuidos entre varias autoridades e instrumentos:

Cuadro 7.11 Instituciones participantes en cada etapa de la conversión educativo-económica

Etapa de la conversión	Principal ámbito de política	Instrumentos analizados
Elección educativa y formación	Educación	PSE, PRONES
Vinculación y transición al empleo	Educación / Trabajo	PRONES, PSE, mecanismos de vinculación
Inserción y formalización	Trabajo	PSTPS, Servicio Nacional de Empleo y programas laborales
Permanencia y capacitación	Trabajo / Igualdad	PSTPS, políticas de capacitación e igualdad laboral
Promoción e igualdad salarial	Trabajo / Mujeres	PSTPS, Programa Sectorial de las Mujeres, NMX-R-025
Cuidados y disponibilidad de tiempo	Mujeres / DIF / seguridad social / entidades federativas	SNPC, SIDECU, CECI, Anexo 31
Autonomía económica	Intersectorial	Programa Sectorial de las Mujeres y políticas laborales

Fuente: elaboración propia con base en los instrumentos examinados.

Esta distribución es inevitable hasta cierto punto. La complejidad del fenómeno impide que una sola dependencia sea responsable de educación, empleo, cuidados, seguridad social y desarrollo económico.

La cuestión relevante no es entonces si existen varios responsables, sino qué mecanismos garantizan que las distintas intervenciones funcionen como una cadena y no solamente como una suma de acciones sectoriales. En esa dimensión, la evidencia muestra avances, pero también limitaciones.

Existen mecanismos interinstitucionales crecientes

La política de cuidados ofrece el ejemplo más visible de coordinación formal. Desde 2025 opera una mesa interinstitucional encabezada por la Secretaría de las Mujeres y el Sistema Nacional DIF, inicialmente integrada por más de veinte instituciones federales. En septiembre de 2026, la Secretaría de las Mujeres informó que participan 22 dependencias y que el mecanismo avanza hacia una coordinación institucional permanente dentro del sistema nacional de igualdad (Secretaría de las Mujeres, 2025b; 2026b)

La construcción territorial del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados incorporó además durante 2026 a los 32 sistemas DIF estatales y a las instancias de las

mujeres de las entidades federativas, con diagnósticos y estrategias locales como primera etapa (Secretaría de las Mujeres, 2026).

El presupuesto comienza también a utilizar instrumentos transversales. El Anexo 31 creado para 2026 identifica recursos relacionados con cuidados entre diversos ramos y programas. Para el Proyecto de Presupuesto 2027, el Ejecutivo propuso que sus 74 acciones transversales, distribuidas entre 56 programas y 22 ramos, cuenten con indicadores sustantivos de monitoreo; al tratarse del proyecto presentado al Congreso, esos montos y previsiones todavía dependen de la aprobación presupuestaria correspondiente (Gobierno de México, 2026).

Estos mecanismos muestran que la transversalización comienza a adquirir formas organizativas, presupuestarias y territoriales.

La principal discontinuidad aparece entre las etapas de la trayectoria individual

A pesar de estos avances, la revisión no permite identificar un sistema nacional capaz de seguir de manera integrada qué ocurre con una misma población a lo largo de toda la cadena.

Por ejemplo, el sistema educativo puede conocer cuántas mujeres ingresan a ingeniería. La política laboral puede conocer cuántas mujeres participan en el empleo formal. La política de igualdad puede observar qué proporción accede a determinadas prestaciones o posiciones profesionales. Y el sistema de cuidados puede conocer dónde existen servicios públicos de atención. Pero estos datos no necesariamente permiten responder de manera longitudinal:

- ¿Qué ocurrió con las mujeres que ingresaron a ingeniería diez años atrás?
- ¿En qué sectores se emplearon?
- ¿Cuántas abandonaron la ocupación correspondiente?
- ¿Cuándo aparecieron las diferencias respecto de sus compañeros varones?
- ¿Qué relación tuvieron esas salidas con maternidad o cuidados?
- ¿Qué ocurrió con sus ingresos y promociones después de una interrupción?

Es precisamente aquí donde aparece una de las principales discontinuidades detectadas por esta investigación.

Las políticas se encuentran crecientemente conectadas en sus diagnósticos y objetivos, pero los sistemas de información continúan observando predominantemente sectores y momentos, más que trayectorias individuales de conversión.

Falta un sistema de indicadores propiamente orientado a la conversión educativo-económica

Este problema se reproduce en la evaluación. Cada sector cuenta con indicadores razonables para medir sus propios objetivos. La educación mide matrícula, cobertura, permanencia, egreso y paridad. El trabajo mide empleo, colocación, condiciones laborales, salarios y cumplimiento de normas. La política de igualdad utiliza indicadores sobre acceso a derechos, prestaciones, participación y otros resultados específicos. La política de cuidados comienza a desarrollar información sobre servicios, presupuesto e infraestructura; el SIDECU, por ejemplo, ubica más de 104 mil centros públicos vinculados con cuidados en su primera fase (Secretaría de las Mujeres, 2026d).

Lo que no aparece todavía con igual claridad es un conjunto de indicadores diseñado expresamente para medir la conversión entre etapas.

Desde la perspectiva de esta investigación serían especialmente relevantes indicadores como:

- Tasa de transición entre educación superior y empleo por sexo y área de estudios;
- Correspondencia entre formación y ocupación;
- Permanencia a cinco y diez años por campo profesional;
- Abandono de sectores STEM por sexo;
- Evolución de ingresos de cohortes educativas comparables;
- Promociones y acceso a posiciones jerárquicas;
- Interrupciones por responsabilidades de cuidado;
- Reincorporación laboral después de maternidad o periodos de cuidado;
- Efecto del acceso a servicios de cuidado sobre permanencia y desarrollo profesional.

No sería necesario que todos estos indicadores fueran administrados por una sola dependencia. Lo fundamental sería que pudieran interoperar y reconstruir la trayectoria.

Aquí aparece una posible aportación original del concepto de brecha de conversión: que también puede utilizarse como marco para evaluar políticas públicas, y no sólo como categoría descriptiva de desigualdad.

El problema de la temporalidad: varias políticas son demasiado recientes para evaluar resultados finales

Una parte sustancial de la arquitectura examinada se creó o reformuló durante 2025 y 2026. El Programa Sectorial de Educación fue publicado en septiembre de 2025; el Programa Sectorial de las Mujeres en noviembre del mismo año; el Programa Sectorial de Trabajo también en noviembre de 2025; el PRONES corresponde a 2026-2030 y el Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados continúa actualmente en proceso de construcción territorial e institucional. En consecuencia, no sería metodológicamente válido juzgar su eficacia final a partir de resultados laborales de 2026.

Los datos actuales sobre participación, ingresos o segregación reflejan procesos construidos durante muchos años y no pueden atribuirse positiva o negativamente a políticas cuya implementación comenzó hace pocos meses. Por ello, esta parte de la investigación evalúa principalmente: diseño, coherencia, articulación prevista, instrumentos, mecanismos de coordinación e indicadores, pero no pretende todavía realizar una evaluación de impacto.

Esta distinción es esencial para evitar una conclusión injustificada: que la brecha económica actual demostraría por sí misma el fracaso de las políticas vigentes. La pregunta adecuada en esta etapa es la siguiente: ¿está construida la política de manera congruente con los mecanismos que la evidencia identifica como generadores de la brecha? La respuesta es positiva en algunas dimensiones y todavía incompleta en otras.

Tres niveles distintos de articulación

A partir de la evidencia revisada, conviene distinguir tres niveles.

1. Articulación conceptual: relativamente avanzada

Existe una coincidencia considerable entre diagnósticos. Los programas reconocen segregación educativa; subrepresentación femenina en determinados sectores; dificultades de inserción y permanencia; brechas salariales; necesidad de capacitación; cuidados; corresponsabilidad; y autonomía económica.

En este nivel, la hipótesis original de fragmentación encuentra poco respaldo.

2. Articulación institucional y programática: en desarrollo

Existen mecanismos de coordinación, instrumentos transversales y algunas conexiones explícitas entre sectores.

La construcción del SNPC, las mesas interinstitucionales, el Anexo 31 y las coincidencias entre los programas sectoriales son evidencia de ese avance

(Secretaría de las Mujeres, 2026b; 2026e). No obstante, varias de estas estructuras son recientes o están todavía consolidándose, por lo que aquí la hipótesis obtiene respaldo parcial.

3. Articulación de trayectorias y resultados: todavía limitada

Es la dimensión donde aparece con mayor claridad la insuficiencia. No existe todavía un sistema visible que permita seguir integralmente la cadena: educación → transición → empleo → permanencia → cuidados → promoción → ingresos, para cohortes comparables de mujeres y hombres.

Tampoco existe un indicador nacional equivalente a lo que esta investigación denomina brecha de conversión. En esta dimensión, la hipótesis obtiene su mayor respaldo.

El hallazgo no es ausencia de política, sino una integración todavía incompleta

Este resultado permite reformular de manera más precisa la novena hipótesis. La formulación inicial sugería que la desigualdad podía estar favorecida por una insuficiente articulación entre políticas educativas, laborales, económicas y de cuidados.

La evidencia obliga a sustituir una interpretación binaria -hay o no hay coordinación- por una conclusión gradual. Sí existe articulación. Los principales programas comparten diagnósticos, contienen objetivos complementarios y han comenzado a desarrollar mecanismos interinstitucionales. Pero esa articulación todavía no forma plenamente un sistema de políticas organizado alrededor de la trayectoria económico-profesional de las mujeres.

Los eslabones existen; lo que permanece incompleto es su integración. Por ello, la novena hipótesis podría reformularse, a la luz de la evidencia, de la siguiente manera: La política pública mexicana ha avanzado en la articulación conceptual y programática de las intervenciones relacionadas con educación, empleo, igualdad y cuidados; sin embargo, persisten limitaciones en su coordinación operativa, cobertura y, especialmente, en los mecanismos de información y evaluación capaces de acompañar longitudinalmente la conversión del capital educativo de las mujeres en participación, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

De políticas sectoriales a una política de trayectoria

La principal consecuencia analítica puede expresarse mediante una distinción sencilla. El modelo tradicional organiza la actuación pública por sectores:

educación | trabajo | cuidados | igualdad | desarrollo económico.

La lógica de la brecha de conversión sugiere mirar el problema desde la trayectoria de la persona: formación → elección profesional → primer empleo → permanencia → maternidad y cuidados → reincorporación → promoción → ingresos → autonomía económica.

Una política intersectorial plenamente desarrollada no necesariamente requeriría crear una nueva dependencia o un nuevo gran programa. Podría consistir, en cambio, en que los instrumentos existentes compartan objetivos, información, población de referencia e indicadores de resultado capaces de seguir esa trayectoria. La respuesta al problema detectado no tiene que ser necesariamente más programas, sino mejor conexión entre los existentes.

Resultado de la cuarta prueba

La evidencia obtenida en los apartados 4.1 a 4.4 permite considerar la novena hipótesis parcialmente corroborada y reformulada.

No se encontró una política pública completamente fragmentada. Por el contrario, existe una arquitectura cada vez más coherente que reconoce diversos puntos críticos de la conversión educativo-económica.

La principal insuficiencia reside en que esta cadena aparece todavía distribuida entre múltiples instrumentos, instituciones y sistemas de información, varios de ellos de reciente creación, sin que exista aún un mecanismo plenamente consolidado que permita acompañar y evaluar longitudinalmente el recorrido completo.

En consecuencia, la investigación no encuentra como problema central una ausencia de políticas de género, sino una dificultad más específica: la política pública ha comenzado a reconocer integralmente la brecha de conversión, pero todavía no la mide ni la gestiona plenamente como una trayectoria única.

5. Síntesis de los hallazgos y contraste de las hipótesis

Las cuatro pruebas desarrolladas en este capítulo tuvieron como propósito someter a contraste empírico y cualitativo las hipótesis formuladas previamente, siguiendo una secuencia analítica que partió de la evolución comparada de las brechas educativa y económica, examinó posteriormente los efectos económicos de la

educación, identificó algunos de los principales mecanismos que limitan dichos efectos y, finalmente, evaluó la respuesta de las políticas públicas frente a esas barreras.

Los resultados permiten sostener que la hipótesis general encuentra un amplio respaldo, aunque algunas de las hipótesis específicas requieren ser matizadas y una de ellas -la relativa a la articulación de las políticas públicas- debe reformularse parcialmente a partir de la evidencia encontrada.

El principal resultado puede sintetizarse de la siguiente manera: México avanzó mucho más rápidamente hacia la igualdad educativa que hacia la igualdad económica entre mujeres y hombres; la educación sí mejora sustancialmente los resultados económicos de las mujeres y reduce importantes brechas de género, pero su efecto igualador encuentra límites derivados de factores que operan posteriormente o paralelamente a la adquisición del capital humano.

Esta conclusión puede desagregarse mediante el contraste individual de las nueve hipótesis.

5.1. Contraste de las hipótesis específicas

Cuadro 7.12 Comprobación de las hipótesis

Verde: hipótesis respaldada · Coral: respaldo parcial o con matices

H1. Convergencia educativa
Evidencia examinada: evolución histórica de escolaridad y matrícula; mayoría femenina actual en educación superior; PRONES 2026-2030.

Ampliamente respaldada

La antigua desventaja educativa femenina se cerró y, en educación superior, el IPG superó ya la paridad. El PRONES registra 2.99 millones de mujeres frente a 2.53 millones de hombres en 2024-2025 (SEP, 2026).

H2. Brecha de conversión educativo-económica
Evidencia examinada: comparación entre IPG educativo e IPG de participación laboral.

Ampliamente respaldada

La convergencia laboral existe, pero es mucho más lenta que la educativa. La participación femenina aumentó desde alrededor de 40% en 2005, pero continúa muy por debajo de la masculina (Banco de México, 2023b).

H3. Efecto igualador de la educación
Evidencia examinada: empleo y participación según escolaridad; evidencia OCDE y Banco de México.

Ampliamente respaldada

La educación superior incrementa especialmente el empleo femenino y reduce fuertemente la brecha respecto de los hombres. Entre jóvenes mexicanos, la brecha de empleo pasa de 44 pp sin media superior a 11 pp con educación terciaria (OCDE, 2024).

H4. Retornos diferenciados del capital humano
Evidencia examinada: comparación entre mujeres y hombres con niveles educativos semejantes.

Respaldada con matices

La educación reduce claramente las diferencias de participación y empleo, pero no elimina las diferencias de ingresos: en México las mujeres con educación terciaria continúan percibiendo menos que sus pares masculinos (OCDE, 2025).

H5. Segregación educativa y ocupacional
Evidencia examinada: distribución por campos de formación y evolución ocupacional.

Respaldada

La paridad agregada convive con una concentración femenina muy elevada en educación y salud y considerablemente menor en TIC e ingeniería; la literatura registra además persistencia de segregación ocupacional (SEP, 2026; Bhalotra y Fernández, 2024).

H6. Cuidados, tiempo y maternidad
Evidencia examinada: ENUT 2024 y estudios longitudinales sobre child penalties.

Fuertemente respaldada

Las mujeres dedican 39.7 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado frente a 18.2 de los hombres; después del nacimiento, el aumento del trabajo no remunerado materno supera ampliamente al paterno y se asocia con reducción del trabajo de mercado (INEGI, 2025; Aguilar-Gómez et al., 2026).

H7. Divergencia de trayectorias profesionales
Evidencia examinada: interrupciones, cuidados, segregación vertical y acumulación de desventajas.

Respaldada

Los resultados son consistentes con una desigualdad que puede generarse acumulativamente después de la formación educativa, particularmente alrededor de maternidad, cuidados, interrupciones y desarrollo profesional (OCDE, 2024b; Aguilar-Gómez et al., 2026).

H8. Discriminación y barreras institucionales
Evidencia examinada: estudios de correspondencia, brechas residuales y evidencia organizacional.

Parcialmente respaldada

Existe evidencia directa de tratamientos discriminatorios en determinados procesos de contratación, pero no es metodológicamente válido atribuir a discriminación toda diferencia económica no explicada (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014).

H9. Insuficiente articulación de políticas públicas
Evidencia examinada: PND y programas sectoriales 2025-2030; PRONES; políticas laborales y de cuidados.

Parcialmente corroborada y reformulada

Existe mayor articulación conceptual y programática de la anticipada; las principales limitaciones aparecen en coordinación operativa, cobertura y seguimiento longitudinal de las trayectorias (Gobierno de México, 2025).

5.2. Primer hallazgo: existe una brecha de conversión identificable

Las mujeres mexicanas pasaron de una situación histórica de desventaja educativa a una posición de paridad y, en educación superior, de ligera mayoría. El PRONES muestra que para 2024-2025 las mujeres representaban aproximadamente 54% de la matrícula superior y documenta una marcada transformación del Índice de Paridad de Género (SEP, 2026).

La evolución económica presenta una trayectoria distinta.

La participación laboral femenina también aumentó y la brecha respecto de los hombres disminuyó. Entre 2005 y 2023 la participación femenina mostró un incremento de largo plazo, mientras la masculina presentó una reducción; Banco de México identifica, además, una contribución positiva de 4.95 puntos porcentuales asociada al aumento de la población femenina con educación media superior completa dentro de su descomposición del cambio en participación (Banco de México, 2023; 2023b).

Sin embargo, la distancia económica continúa siendo considerablemente mayor que la educativa.

La aportación conceptual de la investigación consiste precisamente en caracterizar esta diferencia como una brecha de conversión educativo-económica: la distancia entre el grado de igualdad alcanzado por mujeres y hombres en la formación de capital humano y el grado de igualdad alcanzado posteriormente en participación laboral, trayectoria profesional, ingresos y autonomía económica.

Los resultados permiten sostener que dicha brecha no es solamente una construcción teórica. Puede identificarse empíricamente mediante la evolución diferenciada de los índices de paridad educativa y laboral.

5.3. Segundo hallazgo: la educación funciona

Probablemente el resultado más importante para interpretar correctamente la investigación sea que la existencia de una brecha de conversión no constituye evidencia del fracaso de la educación como instrumento de igualdad.

La segunda prueba mostró exactamente lo contrario. Las mujeres con mayor escolaridad presentan mejores posibilidades de incorporación económica que aquellas con menor formación y la distancia respecto de los hombres disminuye significativamente conforme aumenta el nivel educativo.

Los datos de la OCDE (2024) son particularmente ilustrativos: entre mexicanos de 25 a 34 años con escolaridad inferior a media superior, se encontraba empleada 47% de las mujeres frente a 91% de los hombres, una brecha de 44 puntos porcentuales. Entre quienes poseían educación terciaria, las tasas eran 78% y 89%, respectivamente, reduciéndose la diferencia a 11 puntos.

La educación superior produce, por tanto, dos efectos simultáneos: mejora la situación económica de las mujeres respecto de aquellas con menor escolaridad, y reduce significativamente su distancia respecto de los hombres.

Este resultado confirma una de las intuiciones centrales del marco teórico: la educación constituye un factor protector e igualador. Por ello, la desigualdad económica persistente no debe utilizarse para concluir que el esfuerzo educativo femenino careció de rendimiento.

5.4. Tercer hallazgo: el efecto igualador se detiene antes de alcanzar la paridad

El siguiente hallazgo es igualmente importante. Aunque la educación reduce la brecha de participación y empleo, no la elimina.

Entre personas con educación terciaria continúa existiendo una diferencia de empleo y persisten también diferencias significativas de ingresos. La OCDE (2025) registra que las mujeres mexicanas con educación superior siguen percibiendo una proporción menor de los ingresos laborales de los hombres con ese mismo nivel educativo. Esto obliga a rechazar dos explicaciones extremas.

La primera sería: “la desigualdad económica existe porque las mujeres estudian menos”. La evidencia actual ya no permite sostenerla como explicación general.

La segunda sería: “la educación no modifica la desigualdad económica”. Los datos tampoco respaldan esa afirmación.

El resultado se sitúa entre ambas: la educación elimina o reduce una parte importante de la desigualdad, pero deja un componente residual que requiere mecanismos explicativos adicionales.

5.5. Cuarto hallazgo: no existe una sola barrera postescolar

La tercera prueba permite descartar igualmente la idea de una causa única. La desigualdad que permanece después de la educación surge de varios mecanismos potencialmente acumulativos.

La segregación educativa constituye el primero. La mayoría femenina en las universidades convive con diferencias extraordinarias por campo: de acuerdo con el PRONES, las mujeres representan alrededor de tres cuartas partes de la matrícula en educación y más de dos terceras partes en salud, pero sólo alrededor de una cuarta parte en tecnologías de información y menos de una tercera parte en ingeniería, manufactura y construcción (SEP, 2026).

Estas diferencias se proyectan posteriormente, aunque no mecánicamente, sobre una estructura ocupacional también segregada. La investigación histórica de Bhalotra y Fernández (2024) documenta que la segregación ocupacional de género en México ha disminuido, pero continúa siendo claramente identificable.

La brecha de conversión comienza así a adquirir una primera explicación: igual nivel educativo no significa necesariamente igual campo de formación ni igual inserción profesional. Pero la segregación solamente explica una parte del fenómeno.

5.6. Quinto hallazgo: el tiempo constituye un mecanismo central de desigualdad

La evidencia más contundente de la tercera prueba se refiere probablemente a la distribución del tiempo.

La ENUT 2024 mostró que las mujeres dedican 21.5 horas semanales más que los hombres al trabajo doméstico, de cuidados, comunitario y voluntario no remunerado: 39.7 frente a 18.2 horas (INEGI, 2025).

La desigualdad adquiere especial relevancia después del nacimiento de los hijos. El estudio longitudinal publicado por Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez y De la Cruz Toledo (2026) encuentra que el aumento del trabajo no remunerado de las madres después del nacimiento supera ampliamente al de los padres y que otras mujeres integrantes del hogar también modifican su uso del tiempo para asumir parte de esas responsabilidades.

Este hallazgo permite enriquecer la teoría del capital humano utilizada en la investigación: no basta con preguntar cuánto capital humano posee una persona; también es necesario preguntar de cuánto tiempo dispone para convertirlo en trabajo remunerado, experiencia profesional e ingresos.

Dos personas pueden haber realizado una inversión educativa semejante y, sin embargo, disponer posteriormente de cantidades muy distintas de tiempo para utilizarla económicamente.

La desigualdad en los cuidados aparece entonces como un mecanismo capaz de producir divergencia postescolar.

5.7. Sexto hallazgo: la brecha es longitudinal y acumulativa

La evidencia permite además sostener que la brecha económica no debe entenderse exclusivamente como una fotografía tomada en un momento determinado. Puede ser el resultado de diferencias acumuladas durante años.

Una interrupción laboral reduce temporalmente los ingresos, pero puede afectar también experiencia, antigüedad, capacitación y posibilidades posteriores de promoción. La desigualdad de cuidados puede producir interrupciones y menor disponibilidad; éstas pueden influir sobre las trayectorias profesionales y, con el tiempo, sobre las posiciones jerárquicas e ingresos.

La OCDE identifica entre los factores relacionados con las diferencias salariales mexicanas las interrupciones profesionales femeninas, la segregación sectorial y ocupacional, las responsabilidades desproporcionadas de trabajo no remunerado y la discriminación de los empleadores (OCDE, 2024).

La brecha de conversión debe ser concebida, por tanto, no solamente como una distancia entre dos indicadores, sino también como un proceso: educación semejante → primeras diferencias de inserción → cuidados e interrupciones → diferencias de experiencia → trayectorias profesionales divergentes → diferencias acumuladas de ingresos y autonomía económica.

5.8. Séptimo hallazgo: discriminación no es sinónimo de brecha residual

Los resultados obligan también a mantener la cautela metodológica con respecto a la discriminación.

Existe evidencia mexicana de discriminación en determinados contextos. Los experimentos de correspondencia de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) encontraron tratamientos desfavorables específicos para mujeres con apariencia indígena y documentaron interacciones entre género, estado civil y determinadas prácticas de contratación.

Pero esos resultados no autorizan a denominar “discriminación” a toda diferencia que permanezca después de controlar por escolaridad. Parte del residuo puede relacionarse con experiencia, horas trabajadas, ocupación, sector, interrupciones, responsabilidades familiares u otras variables observables y no observables.

Por ello, la investigación puede concluir que: la discriminación existe como uno de los mecanismos posibles y ha sido demostrada en situaciones específicas, pero no constituye por sí sola una explicación cuantificada de toda la brecha de conversión.

5.9. Octavo hallazgo: las políticas públicas están más articuladas de lo inicialmente supuesto

La cuarta prueba produjo probablemente la principal modificación respecto de nuestras expectativas iniciales. La hipótesis H9 anticipaba que la brecha de conversión podía estar favorecida por una insuficiente articulación entre educación, empleo, igualdad y cuidados.

La revisión de los instrumentos 2025-2030 mostró que la fragmentación conceptual es menor de la que se había supuesto. El propio Plan Nacional de Desarrollo incorpora como estrategias transversales el empoderamiento económico, la igualdad salarial, la contratación, permanencia y promoción de las mujeres y una sociedad de cuidados basada en reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidados (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Los programas sectoriales desarrollan posteriormente varias piezas de esa cadena y el Programa Sectorial de las Mujeres incorpora explícitamente la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental (Secretaría de las Mujeres, 2025).

Por tanto, no sería correcto concluir que actualmente existen simplemente políticas educativas por un lado, laborales por otro y de cuidados por otro, sin conexión entre ellas. Existe ya una articulación programática considerable. El problema aparece en otro nivel.

5.10. Noveno hallazgo: falta pasar de una política de sectores a una política de trayectorias

La principal limitación institucional identificada no es la ausencia de acciones, sino la dificultad para observar y gestionar el proceso completo.

El Estado mide adecuadamente numerosos eslabones: matrícula, participación laboral, empleo, salarios, prestaciones, servicios de cuidados, infraestructura. Pero la brecha de conversión requiere además medir las transiciones entre ellos.

Una arquitectura orientada a esa lógica debería permitir conocer, por ejemplo: qué ocurre con las mujeres que egresan de determinadas carreras; cuánto tardan en incorporarse al empleo; si permanecen en el campo profesional que estudiaron; en

qué momento comienzan a separarse sus ingresos de los de los hombres; qué ocurre después de la maternidad; cuántas regresan y en qué condiciones; qué tan rápidamente ascienden; y qué efecto produce sobre esas trayectorias la disponibilidad de servicios de cuidado.

Ésta es precisamente la dimensión menos desarrollada entre los instrumentos analizados. Puede decirse, por tanto, que la política pública mexicana ha avanzado en transversalización, pero necesita avanzar adicionalmente hacia una integración longitudinal.

El desafío no consiste necesariamente en crear más programas, sino en lograr que los existentes compartan información, objetivos e indicadores capaces de reconstruir la trayectoria completa.

5.11. Contraste de la hipótesis general

Una vez contrastadas las hipótesis específicas, es posible volver a la hipótesis general formulada al inicio de la investigación.

Ésta sostenía esencialmente cuatro proposiciones:

Primera: que la reducción de las brechas educativas había sido más rápida y profunda que la reducción de las brechas económicas.

Segunda: que la educación había contribuido positivamente a mejorar la situación económica de las mujeres y a reducir las diferencias respecto de los hombres.

Tercera: que la persistencia de desigualdades después de alcanzarse niveles educativos semejantes debía explicarse mediante factores adicionales, entre ellos segregación, cuidados, maternidad, trayectorias profesionales y determinadas barreras laborales.

Cuarta: que una mayor igualdad económica requiere políticas públicas capaces de intervenir coordinadamente sobre esos distintos mecanismos.

La evidencia examinada permite considerar ampliamente respaldadas las tres primeras proposiciones.

La cuarta también encuentra sustento, pero debe formularse de una manera más precisa de la inicialmente planteada. México ya dispone de políticas y programas que reconocen buena parte de estos mecanismos y que comienzan a conectarlos transversalmente. El problema no consiste, por tanto, exclusivamente en crear una intervención intersectorial que hoy no exista, sino en profundizar su coordinación

operativa, extender su cobertura y desarrollar mecanismos capaces de seguir y evaluar las trayectorias completas.

La hipótesis general podría, por tanto, reformularse después de las pruebas en los siguientes términos: La convergencia educativa entre mujeres y hombres en México ha avanzado considerablemente más que la convergencia económica. La educación constituye un mecanismo efectivo de inclusión e igualación, pues mejora sustancialmente los resultados económicos de las mujeres y reduce importantes brechas respecto de los hombres; sin embargo, no elimina por sí sola las desigualdades. La segregación educativa y ocupacional, la distribución desigual de los cuidados y del tiempo, los efectos asociados con la maternidad, la divergencia acumulativa de las trayectorias profesionales y determinadas barreras laborales limitan la conversión plena del capital humano femenino en igualdad económica. Las políticas públicas mexicanas reconocen crecientemente estos mecanismos y presentan un grado relevante de articulación conceptual y programática, pero todavía requieren fortalecer su coordinación operativa, cobertura y seguimiento longitudinal para acompañar de manera integral la transformación de la igualdad educativa en igualdad económica sustantiva.

5.12. Resultado general de las pruebas

Las cuatro grandes pruebas permiten, finalmente, reconstruir el proceso completo:

- México cerró esencialmente la brecha educativa.
- Las mujeres obtienen rendimientos económicos importantes de esa educación.
- La educación reduce sustancialmente algunas brechas frente a los hombres.
- Pero la convergencia económica se detiene antes de alcanzar la paridad.
- La segregación, los cuidados, la maternidad y las trayectorias profesionales ayudan a explicar esa conversión incompleta.
- Las políticas públicas ya intervienen sobre buena parte de esos mecanismos.
- Su siguiente desafío consiste en articularlos y medirlos como partes de una misma trayectoria.

De esta secuencia se desprende el principal hallazgo del capítulo: El problema mexicano ya no puede formularse simplemente como una desigualdad en la adquisición de capital humano. En buena medida, el reto se ha desplazado hacia las condiciones bajo las cuales ese capital humano se convierte posteriormente en participación, continuidad profesional, ingresos y autonomía económica.

VIII.- CONCLUSIONES

1. Hallazgos principales

La presente investigación partió de una aparente paradoja: durante las últimas décadas las mujeres mexicanas han experimentado un avance educativo extraordinario, hasta alcanzar e incluso superar a los hombres en algunos de los principales indicadores de educación superior, pero esa transformación no ha producido una convergencia económica de magnitud semejante.

Las pruebas desarrolladas permiten concluir que la paradoja es sólo aparente. La educación sí ha producido efectos económicos positivos para las mujeres y constituye uno de los mecanismos más importantes de reducción de las desigualdades de género; sin embargo, su capacidad igualadora encuentra límites en factores que operan durante y, especialmente, después de la formación educativa.

El problema no consiste, por tanto, en que la educación haya dejado de funcionar, sino en que la igualdad alcanzada en la formación de capital humano no se convierte automáticamente y en la misma proporción en igualdad económica.

De la desventaja educativa a la paridad

El primer hallazgo de la investigación es la profundidad de la transformación educativa femenina.

México transitó durante las últimas décadas desde una situación en la que las mujeres presentaban menor escolaridad y constituían una minoría clara de la matrícula universitaria hacia un escenario sustancialmente distinto. Para el ciclo 2024-2025, el PRONES registra aproximadamente 2.99 millones de mujeres y 2.53 millones de hombres en educación superior, de modo que la participación femenina es ya mayoritaria (SEP, 2026).

El cambio no se limita a la matrícula actual. Entre las generaciones jóvenes también se ha cerrado la antigua brecha en logro educativo. La desventaja acumulada que todavía puede observarse en algunas estadísticas correspondientes al conjunto de la población adulta refleja en buena medida la presencia de generaciones formadas en condiciones históricas diferentes, y no la realidad educativa de las cohortes recientes.

Esto permite considerar sustancialmente cumplida una de las grandes transformaciones perseguidas durante décadas por las políticas de igualdad: ser

mujer ya no constituye en México una desventaja general en el acceso cuantitativo a la educación superior.

Sin embargo, como mostró la investigación, igualdad cuantitativa no significa todavía igualdad educativa completa. Mujeres y hombres continúan distribuyéndose de manera muy distinta entre campos de formación: en 2024-2025 las mujeres eran ampliamente mayoritarias en educación y salud y claramente minoritarias en tecnologías de la información y en ingeniería, manufactura y construcción (SEP, 2026).

La convergencia económica ha sido considerablemente más lenta

El segundo hallazgo es que la transformación económica presenta una trayectoria muy diferente.

La participación laboral de las mujeres ha aumentado y la distancia respecto de los hombres se ha reducido. Por tanto, sería incorrecto afirmar que los avances educativos no han venido acompañados de ninguna transformación económica.

Pero la magnitud de ambos procesos resulta claramente distinta. Mientras en educación superior se alcanzó y posteriormente se superó el punto de paridad, la participación femenina en el mercado laboral continúa considerablemente por debajo de la masculina. De este modo, la convergencia educativa ha avanzado mucho más rápidamente que la convergencia económica.

Esta divergencia constituye el fundamento empírico de la categoría propuesta en esta investigación como brecha de conversión educativo-económica: la distancia existente entre el grado de igualdad alcanzado por mujeres y hombres en la adquisición de educación y capital humano y el grado de igualdad conseguido posteriormente en participación laboral, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

La brecha de conversión no debe interpretarse como la diferencia matemática entre dos porcentajes pertenecientes a universos distintos. Su utilidad radica en comparar la posición relativa de las mujeres respecto de los hombres dentro de cada dimensión y observar cómo evolucionan ambas trayectorias.

Desde esta perspectiva, la investigación encontró una divergencia clara: la paridad educativa fue alcanzada mientras la paridad económica permanece todavía distante.

La educación sí funciona como mecanismo de igualdad

El tercer hallazgo resulta esencial para interpretar correctamente el anterior.

La persistencia de una brecha económica no constituye evidencia de que la educación haya fracasado.

Los resultados muestran, por el contrario, que las mujeres con mayor escolaridad presentan mejores posibilidades de empleo y mayores ingresos que aquellas con menor formación. Más importante todavía, la educación reduce de manera sustancial algunas de las diferencias respecto de los hombres.

La evidencia de la OCDE permite observar con especial claridad este efecto. Entre jóvenes mexicanos de 25 a 34 años con escolaridad inferior a media superior, se encontraba empleada sólo 47% de las mujeres frente a 91% de los hombres: una diferencia de 44 puntos porcentuales. Entre quienes contaban con educación terciaria, las tasas eran 78% y 89%, respectivamente, reduciéndose la brecha a sólo 11 puntos (OCDE, 2024).

Este resultado modifica sustancialmente la forma en que debe plantearse el problema.

La pregunta ya no puede ser si vale la pena continuar promoviendo la educación femenina. La evidencia demuestra que la educación produce un poderoso efecto económico e igualador. El problema consiste en determinar por qué ese efecto se detiene antes de alcanzar la igualdad plena. En otros términos: la educación funciona, pero no basta.

La conversión es efectiva, pero incompleta

Este hallazgo permite precisar también el significado de la brecha de conversión.

No existe una ruptura absoluta entre educación y economía. Las mujeres efectivamente convierten mayor educación en mejores oportunidades laborales e ingresos. Lo que existe es una conversión incompleta.

La educación superior aproxima considerablemente las condiciones de mujeres y hombres para incorporarse al mercado laboral, pero no elimina completamente la diferencia. En materia de remuneraciones, además, el efecto igualador resulta menos nítido: la OCDE (2024) reporta que las jóvenes mexicanas con educación terciaria perciben, en promedio, alrededor de 81% de los ingresos de sus pares masculinos con el mismo nivel educativo.

Esto significa que una parte de la antigua desigualdad podía explicarse por diferencias de educación, pero conforme dicha diferencia desaparece se vuelve necesario mirar hacia lo que ocurre después de la escuela.

Éste constituye uno de los cambios de perspectiva más importantes que arroja la investigación.

La igualdad en el nivel educativo convive con desigualdades en el tipo de formación

Una primera explicación de esa conversión incompleta se encuentra en la segregación educativa y ocupacional.

Que mujeres y hombres posean una licenciatura no significa necesariamente que posean el mismo tipo de formación. La mayoría femenina agregada de la educación superior convive con diferencias extraordinariamente amplias entre campos profesionales. El PRONES reconoce expresamente esa concentración diferenciada y vincula sus consecuencias con las oportunidades posteriores de formación y empleo (SEP, 2026).

La segregación educativa puede posteriormente proyectarse sobre una segregación profesional, colocando a mujeres y hombres en sectores y ocupaciones con remuneraciones, condiciones laborales y posibilidades de desarrollo diferentes.

Sin embargo, la investigación también permitió concluir que éste es solamente un mecanismo parcial. Aumentar la participación femenina en STEM puede ampliar oportunidades, pero no garantiza por sí mismo igualdad económica. También es necesario observar qué ocurre con las mujeres después de que ingresan a esos sectores: si consiguen empleos correspondientes con su formación, si permanecen, si ascienden y si reciben rendimientos semejantes.

El tiempo constituye un recurso económico decisivo

El mecanismo explicativo más contundente encontrado por la investigación se relaciona con los cuidados y la disponibilidad de tiempo.

La ENUT 2024 confirma que mujeres y hombres continúan distribuyendo de forma profundamente diferente el trabajo remunerado y no remunerado. La encuesta está diseñada precisamente para medir ambas formas de trabajo y las diferencias en la utilización del tiempo, cuestión fundamental para entender las condiciones reales de participación económica.

La investigación permitió derivar de esta evidencia una proposición particularmente importante: Igual capital humano no significa necesariamente igual disponibilidad para utilizarlo económicamente.

Una mujer y un hombre pueden haber obtenido títulos universitarios semejantes, pero sus posibilidades posteriores de trabajar jornadas completas, aceptar promociones, realizar capacitación adicional, desplazarse, viajar o mantener trayectorias profesionales ininterrumpidas pueden ser diferentes cuando las responsabilidades familiares y domésticas se distribuyen de manera desigual.

El tiempo debe entenderse, por tanto, como un recurso productivo y como una variable intermedia entre educación y resultados económicos.

La maternidad puede convertirse en un punto de divergencia

La evidencia examinada permite además identificar la maternidad como uno de los momentos en que las trayectorias económicas de mujeres y hombres pueden comenzar a separarse más claramente.

No se trata de atribuir esa diferencia a una consecuencia biológica inevitable de tener hijos. Los estudios analizados muestran que el fenómeno está estrechamente relacionado con la manera en que se redistribuyen las responsabilidades de cuidado después del nacimiento.

La maternidad puede generar reducción de horas remuneradas, interrupciones, salida temporal del empleo y aumento sustancial del trabajo no remunerado; la paternidad produce modificaciones considerablemente menores.

La consecuencia puede extenderse mucho más allá del periodo inmediatamente posterior al nacimiento.

Una interrupción profesional puede afectar experiencia, antigüedad, capacitación, promoción, ingresos, ahorro y seguridad social.

De este modo, una diferencia inicialmente temporal puede convertirse en una desigualdad acumulativa de largo plazo.

La investigación permite afirmar, por ello, que la brecha económica de género debe analizarse no sólo como una fotografía, sino como una trayectoria.

La desigualdad puede acumularse dentro de las organizaciones

La divergencia no termina con los cuidados. Las diferencias acumuladas en disponibilidad, continuidad, experiencia y movilidad pueden interactuar posteriormente con las formas de organización del trabajo y con los mecanismos de promoción dentro de empresas e instituciones.

Así se explica que la igualdad educativa pueda convivir posteriormente con segregación vertical y menor presencia femenina en determinadas posiciones jerárquicas.

Esto no permite atribuir toda diferencia profesional a discriminación. La investigación encontró evidencia mexicana de tratamientos discriminatorios en determinados procesos de contratación, pero también mostró que metodológicamente sería incorrecto convertir cualquier brecha estadística residual en una medida automática de discriminación.

El hallazgo es más preciso: la discriminación constituye uno de los mecanismos posibles y empíricamente documentados en determinados contextos, pero interactúa con otros factores como segregación, cuidados, interrupciones, organización laboral y acumulación diferenciada de experiencia.

Esta conclusión evita reducir un fenómeno multidimensional a una explicación monocausal.

Las políticas públicas están más articuladas de lo que inicialmente suponía la hipótesis

Otro de los resultados relevantes -y quizá el que más modificó la expectativa inicial de la investigación- provino del análisis institucional.

La hipótesis original suponía que una parte importante del problema podía encontrarse en la fragmentación entre políticas educativas, laborales, económicas y de cuidados. La revisión mostró una realidad más compleja.

Los instrumentos de planeación vigentes incorporan una articulación conceptual considerable. El PND 2025-2030 incluye expresamente estrategias sobre empoderamiento económico, igualdad salarial, contratación, permanencia y promoción laboral de las mujeres y construcción de una sociedad de cuidados basada en el reconocimiento, reducción y redistribución de esas tareas (Gobierno de México, 2025).

Asimismo, el Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 concibe la política de igualdad como transversal a los ámbitos económico, laboral, familiar y de cuidados (Secretaría de las Mujeres, 2025).

No puede sostenerse, por tanto, que el Estado mexicano carezca de un diagnóstico sobre la relación entre educación, empleo, cuidados y autonomía económica. La insuficiencia se localiza en otro nivel.

El principal déficit institucional está en pasar de políticas sectoriales a políticas de trayectoria

La investigación encontró que los distintos eslabones de la conversión se encuentran presentes en la política pública: educación → STEM → vinculación profesional → empleo → capacitación → igualdad salarial → permanencia → promoción → cuidados → autonomía económica.

Sin embargo, se encuentran distribuidos entre distintas dependencias, programas, sistemas de información e instrumentos de evaluación.

El sistema educativo conoce cuántas mujeres ingresan y egresan. Las estadísticas laborales conocen cuántas participan, trabajan y cuánto perciben. Las políticas de cuidados comienzan a identificar servicios, infraestructura y población atendida. Pero resulta mucho más difícil reconstruir qué ocurre con las mismas mujeres a lo largo de toda su trayectoria.

Ésta constituye una diferencia sustantiva entre una política de sectores y una política de trayectoria.

La investigación encuentra, por tanto, una oportunidad de mejora particularmente clara: avanzar hacia sistemas de información e indicadores capaces de conectar formación, primer empleo, permanencia, maternidad y cuidados, promoción e ingresos a lo largo del tiempo.

No necesariamente se requieren más programas. Se requiere que los existentes estén mejor conectados y que sus resultados puedan analizarse como partes de un mismo proceso.

Hallazgo integrador: el reto se ha desplazado de la adquisición a la conversión

En conjunto, los resultados permiten sostener que México enfrenta hoy un problema distinto del que caracterizó buena parte del siglo XX.

Durante décadas, una de las principales expresiones de desigualdad consistía en que las mujeres accedían en menor medida a la educación y, particularmente, a los niveles superiores.

Esa situación se ha transformado radicalmente. El reto contemporáneo consiste cada vez menos en si las mujeres adquieren capital humano y cada vez más en las condiciones bajo las cuales pueden convertirlo en resultados económicos equivalentes.

La secuencia encontrada por la investigación puede sintetizarse de la siguiente manera: La brecha educativa se cerró sustancialmente; la educación produce importantes beneficios económicos para las mujeres; esos beneficios reducen las diferencias respecto de los hombres, pero no las eliminan. Segregación, cuidados, desigual disponibilidad de tiempo y trayectorias laborales diferenciadas limitan parte del efecto igualador. Las políticas públicas comienzan a intervenir sobre estos mecanismos, pero todavía no los gestionan plenamente como una trayectoria integrada.

El principal hallazgo de esta investigación puede resumirse, por tanto, en una proposición: La igualdad educativa es una condición fundamental para la igualdad económica, pero la transformación del capital humano en autonomía económica depende de las condiciones sociales, familiares, laborales e institucionales que acompañan a las personas durante el resto de su trayectoria de vida.

En consecuencia, la nueva etapa de las políticas de igualdad no debe abandonar el objetivo educativo ni minimizar su importancia. Por el contrario, debe proteger y potenciar el enorme avance ya alcanzado, procurando que la inversión educativa realizada por millones de mujeres pueda traducirse más plenamente en participación, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

2. Propuestas que se derivan de la investigación

Los hallazgos de esta investigación muestran que la desigualdad económica entre mujeres y hombres no puede atribuirse actualmente a una sola causa ni corregirse mediante una única intervención.

México ha alcanzado un grado considerable de igualdad en la adquisición de educación y capital humano; la educación produce beneficios económicos importantes para las mujeres y reduce significativamente algunas brechas respecto de los hombres. Sin embargo, la segregación entre campos educativos y ocupaciones, la distribución desigual de los cuidados y del tiempo, las interrupciones

laborales, la divergencia acumulativa de las trayectorias profesionales y determinadas prácticas del mercado de trabajo limitan la transformación completa de ese avance educativo en igualdad económica.

La consecuencia para la política pública es que el objetivo no debería consistir simplemente en producir más capital humano femenino, sino en mejorar las condiciones que permiten convertirlo en participación laboral, permanencia, desarrollo profesional, ingresos y autonomía económica.

Los instrumentos de planeación vigentes ya reconocen buena parte de esta lógica. El Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 incorpora expresamente el empoderamiento económico, la igualdad salarial, la contratación, permanencia y promoción de las mujeres, así como la reducción y redistribución de los trabajos de cuidados; el PRONES 2026-2030 reconoce la segregación por campos educativos y plantea acciones para aumentar la participación femenina en STEM y fortalecer la vinculación profesional (SEP, 2026).

Por ello, las propuestas que se desprenden de esta investigación deben entenderse principalmente como líneas para profundizar, conectar y evaluar las intervenciones existentes.

2.1. Construir un sistema de seguimiento de trayectorias educativo-laborales

El primer hallazgo que requiere una respuesta específica es metodológico, pero tiene consecuencias directas para la política pública: México dispone de abundante información sobre educación y abundante información sobre empleo, pero resulta mucho más difícil reconstruir la transición entre ambas dimensiones y seguirla longitudinalmente.

La política pública podría avanzar hacia un Sistema de Seguimiento de Trayectorias Educativo-Laborales, construido mediante la interoperabilidad -con las correspondientes salvaguardas de privacidad y anonimización- de información proveniente de educación, empleo y seguridad social.

Su objetivo no sería generar simplemente otra base de datos, sino responder preguntas que actualmente aparecen fragmentadas:

- ¿Cuánto tarda una mujer en conseguir su primer empleo después de egresar?
- ¿Trabaja en el campo profesional que estudió?
- ¿Esa correspondencia es distinta entre mujeres y hombres de la misma carrera?

- ¿Quiénes permanecen cinco o diez años después en ese sector?
- ¿En qué momento empiezan a divergir sus ingresos?
- ¿Qué ocurre después de una interrupción por cuidados o maternidad?
- ¿Cómo evolucionan sus promociones y posiciones jerárquicas?

Esta propuesta deriva directamente del principal hallazgo institucional de la investigación: la política pública mide razonablemente bien los eslabones, pero todavía no mide con la misma claridad la trayectoria que los conecta.

Un sistema semejante permitiría, además, operacionalizar la propia noción de brecha de conversión educativo-económica y convertirla en un instrumento de evaluación pública.

2.2. Pasar de promover el acceso femenino a determinadas carreras a acompañar su transición profesional

La segunda línea de intervención deriva de la segregación educativa y ocupacional.

No parece necesario regresar a una política general cuyo objetivo sea simplemente incrementar la participación de las mujeres en la educación superior: las mujeres constituyen ya la mayoría de la matrícula. El problema se ha desplazado hacia la distribución entre campos y, posteriormente, hacia la utilización profesional de esa formación.

El PRONES reconoce esta situación: en 2024-2025 las mujeres constituían la mayoría de la matrícula total, pero solamente 80,608 de 329,340 estudiantes de tecnologías de información y comunicación y 327,834 de poco más de un millón en ingeniería, manufactura y construcción. El propio Programa plantea fortalecer orientación vocacional y participación femenina en STEM (SEP, 2026).

La intervención podría organizarse en dos etapas concatenadas.

La primera continuaría actuando sobre orientación vocacional, exposición temprana a distintas áreas de conocimiento, mentorías y reducción de estereotipos.

La segunda -y para esta investigación la más importante- comenzaría después del ingreso a la carrera: prácticas profesionales, educación dual, vinculación con empresas y centros de investigación, mentoría profesional, primer empleo y seguimiento posterior.

El indicador de éxito dejaría entonces de ser únicamente: “aumentó el porcentaje de mujeres que estudia ingeniería”, y debería incorporar: “aumentó el porcentaje de

ingenieras que se incorpora, permanece y progresa profesionalmente en ocupaciones relacionadas con su formación". Esto evita confundir acceso educativo con conversión económica.

2.3. Consolidar los cuidados como infraestructura para la participación económica

La tercera línea se desprende de uno de los hallazgos empíricos más sólidos del trabajo: la distribución desigual de los cuidados constituye una restricción efectiva sobre la disponibilidad laboral femenina.

Por ello, la política de cuidados puede evaluarse no solamente desde la perspectiva del bienestar de quienes reciben atención -que constituye por sí misma una finalidad fundamental-, sino también desde su capacidad para liberar tiempo y ampliar las opciones económicas de quienes cuidan.

México se encuentra actualmente en un proceso de construcción del Sistema Nacional de Cuidados. El SIDECU identifica en su primera etapa 104,326 centros públicos relacionados con atención de infancias, personas mayores y personas con discapacidad, y durante 2026 se inició la construcción territorial del Sistema con los 32 DIF estatales y las instancias de las mujeres de las entidades federativas (Secretaría de las Mujeres, 2026; 2026d).

El siguiente nivel de evaluación podría desplazarse desde cuántos servicios existen hacia qué capacidad efectiva tienen para sustituir trabajo de cuidados no remunerado.

Resultarían especialmente relevantes indicadores sobre: cobertura efectiva, disponibilidad de lugares, horarios, distancia, costo, calidad y población potencial no atendida, así como su relación con la participación y permanencia laboral de las personas cuidadoras.

La expansión no debería limitarse a primera infancia. La evidencia examinada mostró que las responsabilidades relacionadas con discapacidad, enfermedad y personas mayores pueden volver a restringir la participación femenina en etapas posteriores de la vida profesional.

Esta orientación coincide además con el diagnóstico de la OCDE (2024) para México, que identifica las responsabilidades domésticas y de cuidado como una restricción importante para la participación femenina y señala como opciones ampliar tanto la educación y cuidado infantil como los servicios formales para personas mayores.

El cambio conceptual sería importante: los cuidados no constituyen exclusivamente gasto social; forman también parte de la infraestructura que permite utilizar productivamente el capital humano existente.

2.4. Reequilibrar progresivamente la corresponsabilidad parental

La investigación mostró que uno de los momentos en que las trayectorias de mujeres y hombres pueden comenzar a divergir con mayor intensidad es el nacimiento de los hijos.

La respuesta pública puede considerar, entre otros instrumentos, el diseño de las licencias parentales.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo establece para los padres un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo. Esta duración contrasta significativamente con la protección temporal asociada con embarazo y maternidad.

Debe distinguirse, desde luego, la recuperación física vinculada con embarazo y parto -que corresponde exclusivamente a la madre- del tiempo de cuidado parental posterior, que sí puede ser redistribuido.

Una opción de diseño consistiría en avanzar gradualmente hacia permisos paternos o parentales más amplios, remunerados y efectivamente utilizados, preservando una porción personal o no transferible para el padre. El objetivo no sería sustituir la protección de la maternidad, sino favorecer que el cuidado posterior al nacimiento deje de recaer casi automáticamente sobre una sola persona.

El diseño financiero importa tanto como su duración. Si el costo adicional recayera exclusivamente sobre el empleador que contrata a cada trabajador o trabajadora, podría generar incentivos laborales no deseados. Un esquema de protección social o financiamiento compartido permitiría distribuir ese costo de manera más amplia.

Los indicadores relevantes tampoco deberían limitarse a cuántos días reconoce la ley, sino incluir uso efectivo, reincorporación laboral, permanencia e impacto sobre las diferencias posteriores entre madres y padres.

2.5. Crear mecanismos de reincorporación y actualización después de interrupciones por cuidados

Una quinta línea de intervención deriva del carácter acumulativo de las trayectorias profesionales.

Una mujer que interrumpe temporalmente el empleo no pierde únicamente los ingresos correspondientes a ese periodo. Puede perder experiencia acumulada, oportunidades de promoción y acceso a capacitación, y sus conocimientos pueden sufrir obsolescencia, particularmente en sectores tecnológicos.

Por ello, podrían desarrollarse mecanismos específicos de reincorporación profesional después de periodos de cuidado, mediante cooperación entre autoridades laborales, instituciones educativas y empleadores.

Estos mecanismos podrían incorporar actualización de competencias, certificaciones breves, formación digital, intermediación laboral y programas de reincorporación profesional semejantes a los denominados internacionalmente returnships.

La finalidad no sería tratar a quien regresa como si careciera de experiencia, sino precisamente recuperar capital humano previamente adquirido.

Esta propuesta complementaría las políticas generales de capacitación contempladas actualmente por la planeación laboral. El Programa Sectorial de Trabajo 2025-2030 incluye capacitación y trabajo digno entre sus instrumentos; la cuestión adicional sería diseñar una vertiente específicamente sensible a las interrupciones de trayectoria (STPS, 2025).

El indicador pertinente sería: qué proporción de quienes interrumpieron su trayectoria logra regresar, en cuánto tiempo y con qué nivel ocupacional e ingreso respecto del que tenía antes de la interrupción.

2.6. Hacer más transparentes las trayectorias salariales y de promoción dentro de las organizaciones

La investigación encontró que el acceso al empleo constituye solamente una parte del problema. Las desigualdades pueden acumularse posteriormente mediante remuneraciones, capacitación, promociones y acceso a puestos directivos.

México dispone ya de un instrumento particularmente útil: la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que incluye criterios sobre reclutamiento, movilidad, capacitación, igualdad salarial, corresponsabilidad y ascensos. Sin embargo, su certificación continúa siendo voluntaria (SE, 2015).

Una línea susceptible de consideración sería utilizar progresivamente algunos de sus componentes como estándares generales de información y transparencia, particularmente para el sector público y organizaciones de mayor tamaño.

Por ejemplo, sin divulgar información personal, podrían medirse y reportarse periódicamente por sexo: remuneraciones por categorías comparables, tasas de promoción, participación en capacitación, permanencia, rotación y representación por nivel jerárquico.

La utilidad de esta información sería doble.

Primero, permitiría a las propias organizaciones detectar en qué punto comienzan a separarse las trayectorias.

Segundo, proporcionaría mejores instrumentos para distinguir entre brecha agregada, diferencias explicables por características laborales y situaciones que requieren una revisión más específica.

En empresas pequeñas podrían utilizarse modelos simplificados para evitar costos regulatorios desproporcionados.

La idea no sería presumir discriminación a partir de cualquier diferencia, sino precisamente producir información suficiente para investigar sus causas antes de calificarlas.

2.7. Aplicar una estrategia doble frente a la segregación: diversificar oportunidades y mejorar las condiciones de los sectores feminizados

La segregación horizontal plantea una cuestión adicional que las políticas públicas deben evitar resolver de manera simplista.

Promover que más mujeres ingresen en ciencia, tecnología, ingeniería y áreas con elevada demanda económica puede ampliar sus oportunidades y reducir estereotipos. Pero la política no debería transmitir implícitamente que la igualdad consiste en abandonar profesiones feminizadas para incorporarse a profesiones masculinizadas.

Educación, salud, atención social y cuidados generan un elevado valor social y requieren capital humano especializado.

La estrategia puede, por tanto, tener dos direcciones simultáneas: 1) ampliar las posibilidades para que mujeres y hombres elijan cualquier campo sin restricciones derivadas de estereotipos, y 2) examinar las condiciones de trabajo, profesionalización, carrera y remuneración en sectores altamente feminizados.

Esta segunda vertiente resulta especialmente importante en el ámbito de cuidados. Si una expansión del Sistema Nacional de Cuidados se sostiene mediante empleos

mal remunerados, precarios y realizados predominantemente por mujeres, podría redistribuirse el cuidado entre hogares y Estado sin resolver plenamente la desigualdad económica de quienes realizan profesionalmente esas tareas.

La política de cuidados debe por ello considerar conjuntamente a las personas que necesitan cuidados, a quienes actualmente los prestan de manera no remunerada y a quienes los realizan como actividad profesional.

2.8. Organizar la coordinación intersectorial alrededor de la trayectoria, no solamente de las dependencias

Finalmente, la investigación sugiere una modificación en la forma misma de coordinar las políticas.

Los instrumentos actuales muestran una articulación conceptual mayor de la inicialmente prevista. El PND ya conecta empoderamiento económico, igualdad salarial, permanencia laboral y cuidados; el Sistema Nacional de Cuidados avanza mediante coordinación entre múltiples dependencias y niveles de gobierno.

Por ello, la alternativa no necesariamente consiste en crear otra estructura burocrática. Podría utilizarse la institucionalidad existente para incorporar un marco común de resultados orientado a la trayectoria educativo-económica, de modo que educación, trabajo, cuidados e igualdad compartan algunos indicadores transversales.

La pregunta de evaluación dejaría de ser únicamente: ¿cumplió cada dependencia sus metas? y agregaría: ¿qué ocurrió con la persona al transitar de una política a otra? Esto permitiría pasar gradualmente de: políticas coordinadas por sector a políticas coordinadas por trayectoria.

El concepto de brecha de conversión desarrollado en esta investigación puede resultar particularmente útil para construir ese marco común.

Síntesis de las propuestas

Las ocho líneas anteriores mantienen una correspondencia directa con los hallazgos obtenidos:

Cuadro 8.1 Síntesis de las propuestas

Hallazgo de la investigación	Línea de intervención derivada
No se siguen suficientemente las trayectorias completas	Sistema de seguimiento educativo-laboral
Persiste segregación por campos y ocupaciones	Orientación + transición profesional y permanencia
El cuidado restringe la disponibilidad laboral	Consolidación y medición efectiva de servicios de cuidados
La maternidad y paternidad producen efectos muy diferentes	Mayor corresponsabilidad parental
Las interrupciones generan pérdidas acumulativas	Mecanismos de reincorporación y actualización
Las desigualdades pueden aparecer dentro de las organizaciones	Transparencia salarial, de promoción y trayectoria
La segregación no se resuelve únicamente trasladando mujeres a STEM	Diversificación + mejora de sectores feminizados
Los programas están conectados conceptualmente pero menos en sus resultados	Coordinación intersectorial orientada a trayectorias

Hacia una política de conversión del capital humano

Las propuestas anteriores comparten una misma lógica. El objetivo de la siguiente etapa de la política de igualdad no sería reemplazar el esfuerzo educativo realizado durante décadas, sino obtener un mayor rendimiento igualador de ese avance.

La educación continuará siendo indispensable: los resultados de esta investigación demuestran que eleva considerablemente las posibilidades económicas de las mujeres y reduce las diferencias respecto de los hombres.

Pero la política pública puede actuar también sobre aquello que ocurre después: qué estudian, cómo transitan al empleo, cuánto tiempo pueden dedicar al trabajo remunerado, qué ocurre cuando aparecen responsabilidades de cuidado, cómo regresan después de una interrupción, cómo avanzan dentro de las organizaciones y qué rendimientos obtienen del capital humano que adquirieron.

Desde esa perspectiva, el objetivo puede formularse de una manera sencilla: no sólo lograr que mujeres y hombres tengan oportunidades semejantes para adquirir capital humano, sino procurar que dispongan también de condiciones semejantes para convertirlo en autonomía económica a lo largo de su vida.

3. Nueva agenda de investigación

Los resultados obtenidos permiten responder las principales preguntas planteadas al inicio de esta investigación, pero también abren nuevas líneas de análisis que exceden sus alcances.

El estudio permitió identificar una brecha entre la igualdad alcanzada en educación y la observada posteriormente en participación e inclusión económica; comprobar que la educación produce importantes beneficios económicos para las mujeres; y reconocer diversos mecanismos que pueden limitar esa conversión, entre ellos la segregación educativa y ocupacional, la desigual distribución de los cuidados, las interrupciones laborales y la divergencia de las trayectorias profesionales.

Sin embargo, identificar dichos mecanismos no equivale todavía a determinar cuánto pesa cada uno, en qué momento adquiere mayor importancia ni cómo interactúan entre sí.

A partir de estas limitaciones pueden plantearse, al menos, las siguientes líneas para una agenda futura de investigación.

3.1. Medir longitudinalmente la brecha de conversión

La principal extensión posible de esta investigación consistiría en abandonar progresivamente las comparaciones transversales y reconstruir trayectorias individuales o de cohortes.

La mayor parte de los indicadores utilizados en este trabajo permiten conocer cuántas mujeres estudian, trabajan o perciben determinados ingresos en un momento específico. Sin embargo, resulta mucho más difícil seguir a una misma generación desde el sistema educativo hasta etapas posteriores de su vida profesional.

3.2. Estimar cuánto explica cada mecanismo

La presente investigación identificó varios factores asociados con la conversión incompleta del capital humano femenino, pero no pretendió estimar qué proporción de la brecha corresponde a cada uno.

Una segunda línea debería desarrollar modelos econométricos capaces de distinguir, hasta donde la disponibilidad de datos lo permita, la contribución relativa de: campo educativo; ocupación y sector; horas trabajadas; experiencia e

interrupciones; maternidad; responsabilidades de cuidado; informalidad; posición jerárquica; y diferencias no explicadas por características observables.

Esto permitiría avanzar de una pregunta cualitativa -qué factores importan- hacia otra cuantitativa: cuánto importa cada uno y cómo cambia su peso a lo largo de la trayectoria profesional.

3.3. Analizar la brecha de conversión por carrera y campo profesional

La evidencia mostró que la igualdad agregada en educación superior esconde importantes diferencias entre campos de formación. Resultaría, por ello, particularmente útil desarrollar estudios específicos de trayectorias por profesión. Una investigación futura podría comparar, por ejemplo:

- Mujeres y hombres egresados de ingeniería,
- Mujeres y hombres egresados de tecnologías de información,
- Mujeres y hombres egresados de derecho,
- Mujeres y hombres egresados de medicina,
- Mujeres y hombres egresados de educación.

Esto permitiría determinar si la brecha de conversión aparece con la misma intensidad en todas las áreas o si existen sectores donde la igualdad educativa se traduce mucho más eficazmente en igualdad económica.

El análisis sería especialmente relevante en STEM. Incrementar el acceso femenino a estas disciplinas constituye actualmente un objetivo explícito de la política educativa, pero la pregunta siguiente debe ser qué sucede con esas mujeres después de graduarse.

3.4. Profundizar en la relación entre maternidad, cuidados y trayectoria profesional

La evidencia examinada sitúa los cuidados entre los mecanismos más sólidos para explicar la divergencia laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, todavía existen preguntas relevantes sobre la heterogeneidad de ese efecto.

No todas las mujeres experimentan la maternidad de la misma manera. Sus consecuencias pueden variar dependiendo de: nivel educativo; ingreso del hogar; formalidad del empleo; disponibilidad de abuelas u otras redes familiares; acceso a servicios de cuidado; edad de los hijos; número de hijos; tipo de ocupación; posibilidades de trabajo flexible; y participación efectiva del padre.

Una agenda futura debería identificar en qué circunstancias la penalización asociada con los hijos aumenta, disminuye o incluso desaparece.

Esto permitiría además distinguir mejor entre los efectos derivados de la maternidad propiamente dicha y aquellos producidos por la forma social e institucional en que se organiza el cuidado.

3.5. Evaluar causalmente el efecto de las políticas de cuidados

La expansión de la política de cuidados abre una oportunidad particularmente importante para futuras investigaciones.

El desarrollo del Sistema Nacional de Cuidados, la expansión de infraestructura y los nuevos mecanismos de coordinación podrán generar, durante los próximos años, variaciones territoriales y temporales susceptibles de evaluación.

Una futura investigación podría analizar:

- ¿Aumenta la participación laboral femenina cuando se amplía la disponibilidad de servicios?
- ¿Disminuyen las interrupciones asociadas con la maternidad?
- ¿Mejora la reincorporación al empleo?
- ¿Se modifica la distribución intrafamiliar del trabajo no remunerado?
- ¿Los efectos son distintos según nivel educativo o ingreso?

Esta línea permitiría pasar del diagnóstico -los cuidados constituyen una barrera- a una evaluación más precisa de qué instrumentos logran reducir efectivamente esa barrera.

3.6. Estudiar la desigualdad dentro de las organizaciones

Otra dimensión que merece investigación más profunda es el periodo posterior a la incorporación al empleo.

La evidencia agregada muestra menor presencia femenina en determinadas posiciones jerárquicas, pero todavía es necesario conocer con mayor precisión cómo se produce esa divergencia dentro de empresas e instituciones.

Sería útil analizar: tasas de promoción, tiempo transcurrido entre ascensos, acceso a capacitación, movilidad horizontal y vertical, rotación y abandono, asignación de proyectos estratégicos, jornadas y disponibilidad exigida, remuneraciones por puestos comparables.

Estudios longitudinales dentro de organizaciones permitirían identificar si existe un momento específico en el cual comienzan a separarse las carreras profesionales de mujeres y hombres y qué factores explican esa separación.

La combinación de datos administrativos con experimentos de correspondencia, encuestas organizacionales y diseños cuasiexperimentales podría además ofrecer evidencia mucho más precisa sobre el papel de la discriminación.

3.7. Incorporar con mayor profundidad las desigualdades territoriales e interseccionales

La presente investigación analizó principalmente las tendencias nacionales, incorporando variables adicionales cuando las fuentes lo permitieron. Sin embargo, la experiencia de una mujer con educación superior puede ser profundamente distinta según viva en una gran zona metropolitana, una ciudad intermedia o una localidad rural; pertenezca o no a una población indígena; se encuentre en un hogar de bajos o altos ingresos; tenga una discapacidad o disponga de redes familiares de apoyo.

Una futura investigación podría analizar si existe una sola brecha de conversión nacional o múltiples brechas de conversión determinadas por territorio y condiciones sociales.

Esto permitiría enriquecer el concepto incorporando expresamente una dimensión interseccional: igual educación no necesariamente produce las mismas oportunidades económicas para todas las mujeres.

3.8. Evaluar la evolución de la política pública durante el periodo 2025-2030

Finalmente, existe una línea de investigación que sólo podrá desarrollarse adecuadamente con el paso del tiempo.

Buena parte de la arquitectura programática examinada en este trabajo -programas sectoriales, PRONES y construcción del Sistema Nacional de Cuidados- corresponde al periodo 2025-2030 y es todavía demasiado reciente para realizar una evaluación seria de sus resultados finales.

La investigación futura debería regresar a estos instrumentos y preguntarse:

- ¿Se implementaron efectivamente las acciones previstas?
- ¿Aumentó la presencia femenina en los campos donde estaba subrepresentada?

- ¿Mejoró la transición entre educación y empleo?
- ¿Creció la cobertura efectiva de cuidados?
- ¿Disminuyeron las diferencias de participación y permanencia?
- ¿Se desarrollaron mejores mecanismos de seguimiento longitudinal?
- ¿Se redujo finalmente la brecha de conversión?

Ello permitiría transformar la evaluación de diseño realizada en este trabajo en una verdadera evaluación de implementación y resultados.

Una agenda centrada en el proceso, no sólo en la brecha final

La principal conclusión metodológica que deja esta investigación para futuros trabajos es que ya no basta con comparar periódicamente cuánto estudian, trabajan o ganan mujeres y hombres. La nueva pregunta debe ser cómo se pasa de una dimensión a la otra.

El desafío para la investigación futura consiste entonces en reconstruir la secuencia: educación → transición al trabajo → inserción profesional → maternidad y cuidados → permanencia → promoción → ingresos → autonomía económica.

Sólo mediante ese seguimiento será posible determinar con precisión en qué punto de la trayectoria se produce la mayor pérdida de conversión, por qué ocurre y qué intervenciones resultan más eficaces para evitarla.

En ese sentido, el concepto de brecha de conversión educativo-económica desarrollado en este trabajo podría constituir no solamente una categoría para describir la desigualdad presente, sino también una agenda de investigación: desplazar la atención desde la comparación estática de resultados hacia el estudio de los procesos mediante los cuales el capital humano de mujeres y hombres se transforma -o deja de transformarse- en igualdad económica sustantiva.

IX.- BIBLIOGRAFÍA

1. Referencias bibliográficas

Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E. O., y De la Cruz Toledo, E. (2026). *Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure*. Journal of Development Economics, 178, 103554. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2025.103554

Arceo-Gomez, E. O. y Campos-Vazquez, R. M. (2014). *Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country*.

American Economic Review, 104 (5): 376–80. https://swlb2.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/aer.104.5.376

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2025). *Anuario estadístico de la educación superior: Ciclo escolar 2024-2025*. ANUIES. https://anuario.anuies.mx

Banco de México. (2023). *Descomposición del cambio en el nivel de la tendencia estimada de la participación laboral entre 1T-2005 y 1T-2023*. BANXICO. https://www.banxico.org.mx/TablasWeb/informes-trimestrales/abril-junio-2023/0A99836D-DB36-4A5E-83F0-716D40C02C93.html

Banco de México. (2023b). *Tasa de participación laboral [Tabla estadística].* En Informe Trimestral Abril–Junio 2023. BANXICO. https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/informes-trimestrales-precios.html

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition

Bertrand, M., Goldin, C., y Katz, L. F. (2010). *Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors*. American Economic Journal: Applied Economics, 2(3), 228–255. https://doi.org/10.1257/app.2.3.228

Bhalotra y Fernández. (2024). *El aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en México: factores de suministro frente a demanda* [*The rise in women's labor-force participation in Mexico: Supply vs. demand factors*]. *The World Bank Economic Review , 38(2), 319–350.* https://doi.org/10.1093/wber/lhad025

Cámara de Diputados. (2025). *Iniciativa de la Dip. Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel (PRI) que reforma el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de cuidados*. Sistema de Información Legislativa. https://sil.gobernacion.gob.mx/Librerias/pp_ReporteSeguimiento.php?Asunto=4997328&Seguimiento=5001567

Cámara de Diputados. (2026). *Iniciativa que expide la Ley General de Cuidados.* Sistema de Información Legislativa. https://sil.gobernacion.gob.mx/Librerias/pp_ReporteSeguimiento.php?Asunto=5049428&Seguimiento=5055300

Campos-Vázquez, R. M., Rivas-Herrera, C., Alcaraz, E. y Martínez, L. A. (2022). *El efecto de la maternidad en el empleo y los salarios en México [The effect of maternity on employment and wages in Mexico]*. Taylor & Francis Online. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13504851.2021.1967272

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL]. (2023). *Compromiso de Buenos Aires: Versión accesible (LC/A.2023/2–LC/CRM.15/6/Rev.1)*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0cee827a-2d01-49c7-b4c1-9239dbbb31f5/content

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL]. (s. f.). *Autonomía económica. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. [Comité CEDAW]. (2004). *Recomendación General No. 25*. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. https://www.refworld.org/es/leg/coment/cedaw/2004/87588

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. [Comité CEDAW]. (2010). *Recomendación General No. 28*. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. https://digitallibrary.un.org/record/1303099?ln=es&v=pdf

Congreso de la Unión. (2024, 16 de diciembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género*. Diario Oficial de la Federación (DOF). https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745425&fecha=16%2F12%2F2024#gsc.tab=0

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. [ECOSOC]. (1997, 18 de julio). *Conclusiones convenidas 1997/2: Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas*. Naciones Unidas. https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/

Cuéllar, C. Y., y Moreno, J. O. (2022). *Employment, wages, and the gender gap in Mexico: Evidence of three decades of the urban labor market*. Latin American Journal of Central Banking. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666143822000084

Dolgikh, F., y Potanin, B. (2026). *Diferencias de género en los retornos a la educación y el título STEM en México. [Gender differences in the returns to education and STEM degree in Mexico]*. Journal of Economic Studies. https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S0144358523000482

Gammarano, R. (2019, 29 de octubre). *Work and employment are not synonyms*. ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/blog/work-and-employment-are-not-synonyms/

Gammarano, R. (2020, 3 de marzo). *Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married*. ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/blog/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/

Gobierno de México. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf

Gobierno de México. (2026, 14 de septiembre). *Gobierno de México proyecta más de 475 mil mdp en el Anexo 31 para avanzar en la construcción del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados [Boletín 156/2026]*. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/gobierno-de-mexico-proyecta-mas-de-475-mil-mdp-en-el-anexo-31-para-avanzar-en-la-construccion-del-sistema-nacional-y-progresivo-de-cuidados?idiom=es

Gómez, M. (2026, 8 de marzo). *Se consolida la presencia de mujeres en las aulas universitarias: ANUIES*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES. https://www2.anuies.mx/se-consolida-la-presencia-de-mujeres-en-las-aulas-universitarias-anuies/

Hammond, A., Rubiano Matulevich, E., Beegle, K., & Kumaraswamy, S. K. (2020). *The equality equation: Advancing the participation of women and girls in STEM*. World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/789951595308672516/pdf/Main-Report.pdf

Helleseter, M. D., Kuhn, P. y Shen, K. (2016). *The Age Twist in Employers' Gender Requests: Evidence from Four Job Boards*. National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w22187

Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE]. (2026). Brecha de género [*Gender gap*]. En *EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1086

Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE]. (2026). Indicadores de género [*Gender indicators*]. En *EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus*. https://www-s.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary

Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE]. (2026). *Segregación horizontal*. En *EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1225

Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE]. (2026). *Segregación vertical*. En *EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243

Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE]. (2026). *Suelo pegajoso* [*Sticky floor*]. En *EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1374

Instituto Mexicano del Seguro Social. [IMSS]. (2025, noviembre). *Trabaja IMSS en todo el país para la identificación de predios y construir mil CECI en esta administración [Comunicado de prensa 526/2025]*. Gobierno de México. https://www.imss.gob.mx/node/111650

Instituto Mexicano del Seguro Social. [IMSS]. (2026, 18 de junio). *IMSS inaugura en Ciudad Juárez primer CECI del país para fortalecer cuidado infantil y justicia social [Comunicado de prensa]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/imss/prensa/imss-inaugura-en-ciudad-juarez-primer-ceci-del-pais-para-fortalecer-cuidado-infantil-y-justicia-social

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2002). *Mujeres y hombres 2002*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825496227/702825496227_17.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). *Mujeres y hombres en México 2011*. INEGI e INMUJERES.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2011/702825003339.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Metodología de indicadores de la Serie Histórica Censal*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/cpvsh/doc/serie_historica_censal_met_indicadores.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2024). *Mujeres y Hombres en México 2024*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463921318.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025, 28 de agosto). *Las mujeres dedicaron 66.8 % del tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y los hombres, 33.2%*. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024 [Comunicado de prensa núm. 121/25]. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_CP.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025b). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024: Principales resultados*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2024/doc/enut_2024_presentacion_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025c). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024: Presentación de resultados*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2024/doc/enigh2024_ns_presentacion_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2026). *Ocupación – Tasa neta de ocupación nacional*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=787&utm

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2026b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Instituto Municipal de las Mujeres de Ciudad Juárez. (2020). [Igualdad sustantiva]. En *Diccionario de Género*. https://immuj.gob.mx/wp-content/uploads/2020/11/Diccionario-de-Ge%CC%81nero.pdf

Liepmann, H., y Hegewisch, A. (2025). Revisiting occupational segregation and the valuation of women's work (ILO Working Paper No. 158). International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/wp158_web.pdf

Mendoza Cazarez, D. C. (2022). *Exploring influences on the choice of fields of study in higher education: Evidence from Mexico*. International Journal of Educational Development, 93, 102643. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102643

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings

Observatorio Laboral. (2026). *Tendencias del empleo profesional*. Servicio Nacional de Empleo. Recuperado el 18 de septiembre de 2026, de Observatorio Laboral - Tendencias del empleo profesional. https://observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Educacion.html

Olivetti, C., Pan, J., y Petrongolo, B. (2024). *The evolution of gender in the labor market (NBER Working Paper No. 33153)*. National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w33153

ONU Mujeres. (2023). *Module 1: Introduction. UN System Coordination. Gender Coordination and Mainstreaming – Module 1*. ONU Mujeres. https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/building-block/module-1-introduction

ONU Mujeres. (2025, 23 de octubre). *Preguntas frecuentes: ¿Qué es el trabajo de cuidados no remunerado y cómo impulsa la economía?* https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-que-es-el-trabajo-de-cuidados-no-remunerado-y-como-impulsa-la-economia

ONU Mujeres. (2026). Incorporación de la perspectiva de género. ONU Mujeres – Incorporación de la perspectiva de género. https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming

ONU Mujeres. (s. f.). *Integración de género a nivel global*. UN System Coordination. https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/node/116

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2019). *Global education monitoring report 2019: Gender report:*

Building bridges for gender equality. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368753/PDF/368753eng.pdf.multi.page=53

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2020). *A new generation: 25 years of efforts for gender equiality in education*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374514/PDF/374514eng.pdf.multi

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2026, 28 de julio). *What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality*. https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (s. f.). *Gender equality in education*. https://www.unesco.org/en/query-list/g/gender-equality-education

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (s. f.). *SDG 4 indicators. UNESCO Institute for Statistics*. https://www.uis.unesco.org/en/methods-and-tools/sdg4-indicators

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312256%2Ces

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. OIT-PNUD. https://www.ilo.org/es/publications/la-segregacion-horizontal-de-genero-en-los-mercados-laborales-de-ocho-0

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2019b). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2024). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation [Statistical brief].*

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2024b, 14 de junio). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (ILC.112/Resolución V)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024c, 28 de junio). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/resolucion-relativa-al-trabajo-decente-y-la-economia-del-cuidado

Organización Internacional del Trabajo. (2024d, October 29). *El trabajo de atención no remunerado impide que 708 millones de mujeres participen en el mercado laboral [Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market]*. OIT. https://www.ilo.org/resource/news/unpaid-care-work-prevents-708-million-women-participating-labour-market

Organización Internacional del Trabajo. (2024e, October). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. Statistical Brief. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2025, julio). *Promoción del trabajo decente en la economía del cuidado. Un componente esencial del desarrollo social*. Nota de políticas preparada para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/07_WSSD_Research_brief_RGB_SPA.pdf

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (s. f.). *Estadísticas sobre salarios y tiempo de trabajo*. ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-wages-and-working-time-statistics/

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2019). *Higher education in Mexico: Labour market relevance and outcomes*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264309432-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2020). *Education at a glance 2020. OECD*. https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2020_69096873-en/full-report/component-13.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2022). *The importance of human capital for economic outcomes*. En *Value for money in school education: Smart investments, quality outcomes, equal opportunities*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/f6de8710-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2022b). *Education at a Glance 2022: Mexico*. OECD. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/education-at-a-glance-2022_4aad242c/3197152b-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2023). *Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality 2023*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/3ddef555-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2023b). *Education at a Glance 2023: Mexico*. OECD. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/education-at-a-glance-2023_581c9602/e13bef63-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2024). *Education at a Glance 2024: Mexico*. OECD. 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

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2024b). *Economic Surveys Mexico 2024*. OECD. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/02/oecd-economic-surveys-mexico-2024_da38dd2d/b8d974db-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2024c). *Equity in education and on the labour market: Main findings from Education at a Glance 2024 (OECD Education Policy Perspectives No. 107).* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/b502b9a6-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2025). *Mexico: Overview of the education system (EAG 2025)*. Education GPS – Mexico. https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=MEX&topic=EO&treshold=10&utm

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2025b). *Education at a Glance 2025.* OECD. https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2025c). *Libro de datos sobre gobierno corporativo de la OCDE 2025: México [OECD Corporate Governance Factbook 2025: México]*. OECD. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2025/09/oecd-corporate-governance-factbook-2025-country-notes_e5150ab3/mexico_1eac0043/782443f0-es.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2025d). *Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward*. Gender Equality at Work, OECD. https://doi.org/10.1787/e808086f-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (s. f.). Brecha salarial de género (*Gender wage gap*) [Indicador]. OECD Data Explorer. Recuperado el 14 de septiembre de 2026, de OECD. https://www.oecd.org/es/data/indicators/gender-wage-gap.html

Psacharopoulos y Patrinos. (2018). *Returns to investment in education: a decennial review of the global literature*. World Bank Group. https://documents1.worldbank.org/curated/en/442521523465644318/pdf/WPS8402.pdf

Puigvert, J., y Juárez-Torres, M. (2019). *La participación laboral y el ciclo económico en México (Documento de Investigación del Banco de México No. 2019-04)*. Banco de México. https://www.banxico.org.mx/DIBM/web/documento/visor.html?clave=2019-04&locale=es

Rico, M. N., y Robles, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina: Forjando la igualdad (Serie Asuntos de Género, N.º 140; LC/L.4226).* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a5f2b6f1-26ba-4bce-8af6-7eb1d28bb49a/content

Secretaría de Economía [SE], Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], y Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: En igualdad laboral y no discriminación*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/inecc/documentos/norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-nmx-r-025-scfi-2015-254618?idiom=es

Secretaría de Educación Pública. [SEP]. (2025). *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2024-2025*. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. Gobierno de México.

https://planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2024_2025_bolsillo.pdf

Secretaría de Educación Pública. [SEP]. (2025b). *Programa Sectorial de Educación 2025-2030*. Gobierno de México. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/PSE/PSE.pdf

Secretaría de Educación Pública. [SEP]. (2026). *Programa Nacional de Educación Superior 2026–2030*. Subsecretaría de Educación Superior. Gobierno de México. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2026-04/PRONES%202026-2030_0.pdf

Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes. [SICT]. (2026, 10 de agosto). *Construirá SICT 43 Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) del IMSS [Comunicado de prensa]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/sict/prensa/construira-sict-43-centros-de-educacion-y-cuidado-infantil-ceci-del-imss

Secretaría de las Mujeres. (2025, 25 de noviembre). *Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030*. Diario Oficial de la Federación (DOF). Gobierno de México. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5773820&fecha=25/11/2025#gsc.tab=0

Secretaría de las Mujeres. (2025b). *Se instala la mesa interinstitucional. Hacia una sociedad de cuidados en México [Boletín de prensa No. 0008-2025]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/boletin-de-prensa-no-0008-2025

Secretaría de las Mujeres. (2026). *Secretaría de las Mujeres define cronograma técnico con entidades para la implementación del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados [Boletín de prensa No. 113-2026]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/secretaria-de-las-mujeres-define-cronograma-tecnico-con-entidades-para-la-implementacion-del-sistema-nacional-y-progresivo-de-cuidados

Secretaría de las Mujeres. (2026b). *Respecto a la nota de La Jornada publicada el día 11 de septiembre de 2026, la Secretaría de las Mujeres precisa [Tarjeta informativa 11-2026]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/respecto-a-la-nota-de-la-jornada-publicada-el-dia-11-de-septiembre-de-2026-la-secretaria-de-las-mujeres-precisa

Secretaría de las Mujeres. (2026c, 9 de junio). *Secretaría de las Mujeres impulsa transformación cultural hacia una Sociedad de Cuidados con visión humanista*

[Boletín No. 092-2026]. Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/secretaria-de-las-mujeres-impulsa-transformacion-cultural-hacia-una-sociedad-de-cuidados-con-vision-humanista

Secretaría de las Mujeres. (2026d, 5 de abril). *Con una red de 104 mil 326 Centros de Cuidado, avanza Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados [Boletín 048/2026]*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/con-una-red-de-104-mil-326-centros-de-cuidado-avanza-sistema-nacional-y-progresivo-de-cuidados

Secretaría de las Mujeres. (2026e, 3 de junio). *Secretaría de las Mujeres moderniza anexos transversales para impulsar la política de igualdad y Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados [Boletín 089/2026].* Gobierno de México. https://www.gob.mx/mujeres/prensa/secretaria-de-las-mujeres-moderniza-anexos-transversales-para-impulsar-la-politica-de-igualdad-y-sistema-nacional-y-progresivo-de-cuidados

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2025, 31 de diciembre). *Reglas de Operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro*. Diario Oficial de la Federación (DOF). Gobierno de México. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5777674&fecha=31/12/2025#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2025b, 27 de noviembre). *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030*. Diario Oficial de la Federación (DOF). Gobierno de México. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5774118&fecha=27/11/2025#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (s. f.). *Jóvenes Construyendo el Futuro*. Gobierno de México. https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/aprendiz

Talamas Marcos, M. Á. (2023). *Grandmothers and the gender gap in the Mexican labor market*. Journal of Development Economics, 162, 103013. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.103013

Vielma Orozco, E. (2021). *El papel de la mujer en el mercado laboral en México*. En J. E. Heath (Coord.), *Lecturas en lo que indican los indicadores: Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México* (Vol. III, pp. 67–80). Banco de México. https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/e-library/d/%7B7790D348-EDC4-BE36-C9C7-ED486965215F%7D.pdf

Villanueva, A., y Lin, K.-H. (2020). *Motherhood wage penalties in Latin America: The significance of labor informality.* Social Forces, 99(1), 59–85. https://doi.org/10.1093/sf/soz142

2. Normatividad consultada

Asamblea General de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos. (DUDH). (Resolución 217 A III)*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW). (Resolución 34/180)*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas [ONU]. (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. https://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2018.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas [ONU]. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. ONU Mujeres. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf

Congreso de la Unión. (1917/2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Congreso de la Unión. (1970/2026). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Congreso de la Unión. (2006/2026). *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Congreso de la Unión. (2007/2024). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. https://belemdopara.org/wp-content/uploads/2021/11/texto-de-la-convencion-ESPANOL.pdf

Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2026. Diario Oficial de la Federación (DOF. Gobierno de México. https://dof.gob.mx/2025/SHCP/PEF_2026.html