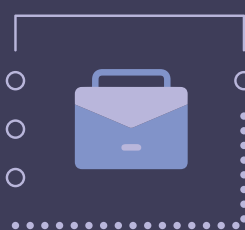


ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO



Dip. Santiago Creel Miranda
Presidente de la Mesa Directiva

Dip. Moisés Ignacio Mier Velazco
Presidente de la Junta de Coordinación Política

Mtra. Graciela Báez Ricárdez
Secretaria General

Lic. Hugo Christian Rosas de León
Secretario de Servicios Parlamentarios

Lic. Juan Carlos Cummings García
Secretario de Servicios Administrativos y Financieros

Diseño de portada

Lic. Gustavo Castañeda Salinas
Jefe del Departamento de Diseño y Comunicación
de la Coordinación de Comunicación Social

Diseño editorial y maquetación para proceso técnico y producción:
Daniel Monroy Perea

Diciembre 2022

ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO

Secretaría General
Diciembre 2022

PRESENTACIÓN

El presente informe de resultados aborda el marco normativo nacional e internacional que establece la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y se analizan los avances constitucionales y legislativos que se han alcanzado en la materia. Además, se presenta una estimación de la evolución histórica de las brechas de género, lo cual contribuye de manera significativa al entendimiento de los sectores más desiguales, sus causas y consecuencias, el cual serviría como base para que el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias desarrolle trabajos.

Identifica diversas áreas de oportunidad para realizar reformas a la legislación actual que regula los temas de empleo para avanzar en la igualdad de género en México y, por otro, la estimación de las brechas de género en el empleo permitió dar recomendaciones de política pública que ayudarán a elevar el impacto de las acciones gubernamentales para disminuirla en el ámbito laboral.

La Cámara de Diputados tiene un fuerte compromiso con la promoción y el fomento de la igualdad de género, la no discriminación de las mujeres y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Tenemos la convicción que para lograr impactos positivos en la calidad de vida de todos y todas las mexicanas debemos trabajar para defender la justicia en todos los ámbitos: participación, acceso, derechos, remuneración y prestaciones. Un empleo digno, seguro, equitativo y respetuoso de los derechos humanos empodera a las personas, lo cual es fundamental para el bienestar, la confianza y la autonomía de las mujeres.

Confiamos en que este nuevo cuaderno, elaborado gracias a la valiosa iniciativa de la Diputada Karen Castrejón Trujillo así como del Diputado Juan Carlos Natale López, respecto del mercado laboral mexicano para identificar las brechas de género, profundizar en conocer sus causas y proponer soluciones, será de gran utilidad.

Graciela Báez Ricárdez
Secretaria General de la Cámara de Diputados

PREFACIO

Este informe de resultados nació por la preocupación existente en torno a la brecha de género que persiste en México y que, de no erradicarse, impedirá alcanzar de manera efectiva la paridad entre hombres y mujeres en el plano económico.

Han transcurrido 16 años desde que surgió una de las estimaciones más representativas sobre la brecha de género en el mundo, realizada por el foro Económico Mundial. Un lapso muy corto si se considera el carácter estructural de la violencia contra las mujeres y, por consecuencia, las diferencias que existen entre los géneros respecto a la participación y las oportunidades en el ámbito económico.

El objetivo del **Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México** es contribuir a una comprensión más profunda de los avances y de los retos que hoy enfrentamos para eliminar las barreras que impiden a las mujeres insertarse en el mercado laboral en nuestro país y lograr la igualdad.

Este informe provee de indicadores que muestran espacios de oportunidad importantes para propiciar la igualdad sustantiva y hacer una realidad el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades laborales y económicas que los varones.

Estas páginas nos aportan una visión y herramientas para eliminar los obstáculos y relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y hace énfasis en la necesidad de avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados en México cuyo objetivo es contribuir a erradicar esa brecha de desigualdad.

Este informe considera que en el trayecto hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres se requiere de la presencia de un elemento indispensable, la perspectiva de género, la cual definirá el sentido igualitario que debe permear en la toma de decisiones para permitir a las mujeres ser visibilizadas en aras de acceder de manera integral a los recursos económicos, a la participación política y a políticas públicas con enfoque de género orientadas a garantizarles la atención integral de sus necesidades.

Una de las principales acciones para continuar la labor que permita eliminar la desigualdad laboral es seguir generando más datos e información, en este sentido, este informe, nos da la oportunidad de corregir y dar un mejor rumbo a lo que se está

realizando en México, donde la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres no solo persiste, sino que, lamentablemente, con la pandemia se hizo más grande.

Si queremos que nuestra economía genere oportunidades de progreso y bienestar para todos, las políticas públicas de género hoy deben ocupar un lugar preponderante en la agenda pública, solo así lograremos erradicar la brecha socioeconómica existente entre mujeres y hombres y lograr un desarrollo verdaderamente inclusivo.

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”

Kofi Annan

Diputada Karen Castrejón Trujillo
Legislatura LXV

ÍNDICE

<i>11</i>	Introducción
<i>13</i>	Principales Hallazgos
<i>14</i>	Metodología
<i>14</i>	Diseño de la metodología
<i>15</i>	Preguntas clave del informe
<i>15</i>	Revisión del marco teórico
<i>17</i>	Hallazgos
<i>17</i>	Análisis de las brechas de género en el empleo en otros países
<i>20</i>	Estimación y análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México
<i>33</i>	Propuestas de reforma al marco normativo en México
<i>41</i>	Revisión del marco normativo para propiciar la igualdad de género en el mercado laboral en otros países
<i>47</i>	Conclusiones y recomendaciones
<i>51</i>	Referencias bibliográficas

INTRODUCCIÓN

Conocer y analizar las brechas de género es necesario para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Es el primer paso para identificar si se requieren políticas públicas y trabajos legislativos diferenciados por sexo. En México, ha habido avances en términos de igualdad de género. No obstante, todavía existen brechas entre mujeres y hombres, siendo una de las más importantes la que se presenta en el mercado laboral.

Mientras haya desigualdad de género, las mujeres, es decir, más de la mitad de la población, tendrán menos opciones para lograr mayor bienestar social y económico, lo cual repercute de manera importante en el desarrollo del un país. La desigualdad va en contra del principio básico de los derechos humanos que establece: “todas las personas somos iguales y podemos gozar de todos los derechos y libertades independientemente de la raza, el sexo, el color, la nacionalidad o cualquier otra característica” (Declaración Universal de los derechos Humanos). Cuando este principio se incumple, disminuyen las posibilidades de alcanzar un desarrollo integral e incluyente para todas las personas.

Las brechas de género son un tema importante que debe analizarse y entenderse con claridad. La superación de la desigualdad de género requiere acciones específicas e implica que tanto las políticas públicas como la legislación vayan acorde con el objetivo de cerrar las brechas entre mujeres y hombres, dentro de un marco de fomento a la justicia que garantice el pleno acceso y ejercicio de los derechos humanos.

Así, para analizar el panorama más amplio entre la desigualdad de género y dilucidar las áreas que requieran alguna intervención, resulta fundamental identificar las brechas de género en el mercado laboral México.

Contar con un empleo, además de ser un derecho humano es un aspecto fundamental para lograr una vida digna, ya que permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades básicas contribuyendo al bienestar emocional, mental, físico y social. En México y el mundo existen brechas de género en los distintos aspectos labo-

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

rales; participación, acceso, prestaciones, ingresos y beneficios. Para las mujeres, resulta más difícil encontrar un empleo, comparativamente a los hombres. Además, en la mayoría de los casos, las mujeres consiguen trabajos con desventajas, sin prestaciones y con una menor remuneración.

Los orígenes de esta inequidad son múltiples y variables. Entre sus factores se encuentra la discriminación, la escasez de mujeres ocupadas en sectores relacionados con la ciencia y tecnología; la falta de acceso al capital y la carga desproporcionada de trabajo en actividades domésticas y de cuidados.

En este informe se analizan los aspectos de la desigualdad que inciden en mayor o menor medida en las brechas de género en el empleo. En base a ello se estudian las siguientes variables: a) participación económica de las mujeres, b) intensidad laboral (horas y jornada laboral), c) salarios y d) calidad (tipo de contrato, sector formal e informal, prestaciones etc.). También se investiga el impacto de la pandemia del Covid-19 en las brechas de género en el empleo. Finalmente, se presentan recomendaciones al marco normativo considerando el enfoque de género que contribuyan a equilibrar las oportunidades de acceso y calidad en el empleo entre mujeres y hombres.

PRINCIPALES HALLAZGOS

Derivado del análisis realizado en el presente informe, se encontraron los siguientes hallazgos principales.

- La participación de las mujeres en el mercado laboral en México ha aumentado en los últimos 27 años. Los datos de la Población Económicamente Activa (PEA) Femenina del país muestran un aumento en el periodo 1995 y 2022, de 7 puntos porcentuales.
- Las mujeres en el país se ocupan mayormente en puestos relacionados con servicios, comercio, oficinistas, educación y artes. En este caso la brecha de género es a favor de las mujeres. Mientras que las brechas de género en el sector agropecuario, industria artesanal, transporte y protección y vigilancia se ocupan más hombres.
- En términos del porcentaje adicional que ganan los hombres respecto a las mujeres se encontró que entre 1995 y 2022, éste se redujo en 15.2 puntos porcentuales. En 1995 los hombres ganaban 36% más que las mujeres, mientras que en 2022, 20.7% más.
- En relación a la posición en el empleo, las brechas entre mujeres y hombres más pronunciadas se observan en los empleadores.
- Se identificaron diferentes reformas posibles para realizar a la legislación en materia laboral y de igualdad en México. Entre las más importantes se propone incluir la perspectiva de género en el análisis, estudios y elaboración de los indicadores de empleo y otras variables relacionadas con éste. Así como, incluir la perspectiva de género en los estudios y diagnósticos en materia de creación de empleo en el país. Adicionalmente, se propone presentar la información de los trabajadores del IMSS y del ISSSTE desagregada por sexo, y elaborar los estudios relacionados al empleo de éstos con perspectiva de género.

- En el caso de las empresas privadas en México, sería posible que éstas participarán en mayor medida para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Una manera de hacerlo es llevando a cabo planes para la igualdad en la empresa cada año. Éstos deben contener un diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa (incluir análisis de remuneraciones y puestos desagregado por sexo), así como objetivos específicos para lograr en la empresa y las acciones específicas para llevarlos a cabo. Esta práctica se observa en otros países (e.g. España, Islandia, Suecia y Finlandia).
- Derivado de la revisión del marco normativo en otros países, se identificó que en diversas legislaciones internacionales se señala la obligación de entes públicos de contribuir para llevar a cabo medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Una forma de hacerlo, es a través de la promoción de esquemas y horarios de trabajo flexibles, así como, promoviendo permisos para los cuidados, entre otros.

Metodología

Diseño de la metodología

La elaboración del presente informe se basó en la siguiente metodología:

1. Análisis de gabinete. Se llevó a cabo la revisión del marco teórico sobre los distintos conceptos de género, así como, sobre las brechas de género y el enfoque de la perspectiva de género.
2. Revisión del marco normativo en materia de empleo e igualdad. Se realizó un análisis del marco normativo en México relacionado con la atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, así como una revisión de la legislación implementada en otros países en la materia.
3. Análisis de las brechas de género en el empleo en México. Se llevó a cabo una revisión de los principales indicadores de la participación laboral de las mujeres en el país, así como de las brechas de género en el empleo,

su evolución y el impacto del Covid-19 en éstas. Para ello, se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el periodo 1995-2021. Es importante mencionar que esta encuesta es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano, la cual ofrece datos trimestrales comparables a través de los años sobre las características de la fuerza de trabajo de la población de 15 años y más (INEGI).

Preguntas clave del informe

Las preguntas clave del presente informe fueron las siguientes:

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral en México?
- ¿Cuáles fueron los impactos de la pandemia del Covid-19 en la participación de las mujeres en el mercado laboral en México?
- ¿Existen áreas de mejora en el actual marco normativo laboral en México para propiciar mayores condiciones de igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Cuáles son las prácticas legislativas en otros países más avanzados en temas de igualdad de género en el mercado laboral para propiciar la inserción de las mujeres en un empleo?

Revisión del marco teórico

Los principales conceptos relacionados con el género que se presentaron a lo largo del análisis realizado son los siguientes:

- Género.- define lo que significa ser un hombre o una mujer, un niño o una niña en una sociedad dada¹: conlleva roles, estatus y expectativas específicas dentro de los hogares, las comunidades y las culturas. Así, los rasgos y características asociados con el género pueden cambiar entre sociedades y evolucionar con el tiempo. Hablar de género es hablar de comportamientos aprendidos que están integrados en todo lo que hacemos a nivel individual, comunitario e institucional¹.

1. United States Institute of Peace. Marco y teoría de la inclusión de género. 2018. Washington, DC 20037

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

- Igualdad de género.- de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.
- Igualdad sustantiva.- se refiere al “acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- La brecha de género. - es una manera de definir la desigualdad de género. Esta surge cuando existe una diferencia entre mujeres y hombres en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos². Para la ONU Mujeres, la brecha de género es la disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres³.
- Perspectiva de género.- 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.
- Política pública con perspectiva de género.- se refiere a la estrategia que tiene como objetivo hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se disminuya la desigualdad.

2. World Economic Forum (2017). ¿Cuál es la brecha de género en 2017 (y por qué se está ampliando)? <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>.

3. ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf.

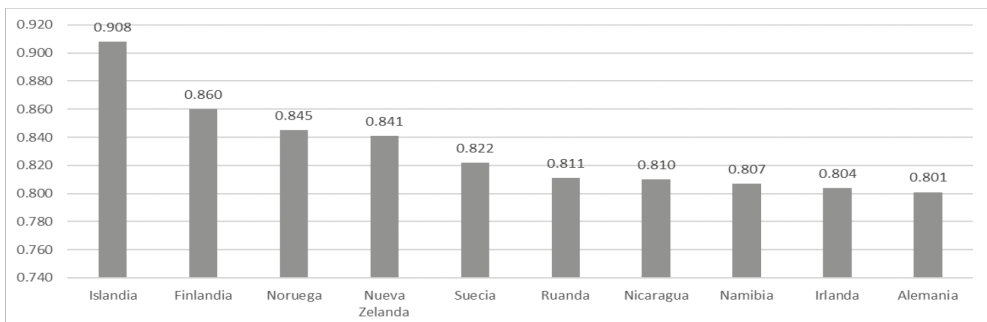
Hallazgos

En esta sección se presentan los principales hallazgos derivados del informe.

Análisis de las brechas de género en el empleo en otros países

Una de las estimaciones más representativas de brechas de género en el mundo es el Índice de Brechas de Género realizado por el Foro Económico Mundial. Este índice se construye desde 2006 y evalúa las diferencias que existen entre hombres y mujeres respecto a participación y oportunidades económicas; logro educativo; salud y supervivencia; y empoderamiento político. En 2022, el índice se estimó para 146 países. Los resultados muestran que, a nivel mundial, la brecha de género solo se ha cerrado en 68.1%, por lo que tendrán que pasar 132 años más para alcanzar la paridad de género. De acuerdo con este indicador, Islandia es el país más igualitario, el cual ha cerrado su brecha en 90% en los últimos años. Le siguen Finlandia, Noruega, Suecia, Nueva Zelanda y Suiza. Una de las estrategias más efectivas para que Islandia avanzara en este tema tiene que ver con el reparto equitativo del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres.

Gráfica 1.
Índice de brechas de género global. Foro Económico Mundial 2022



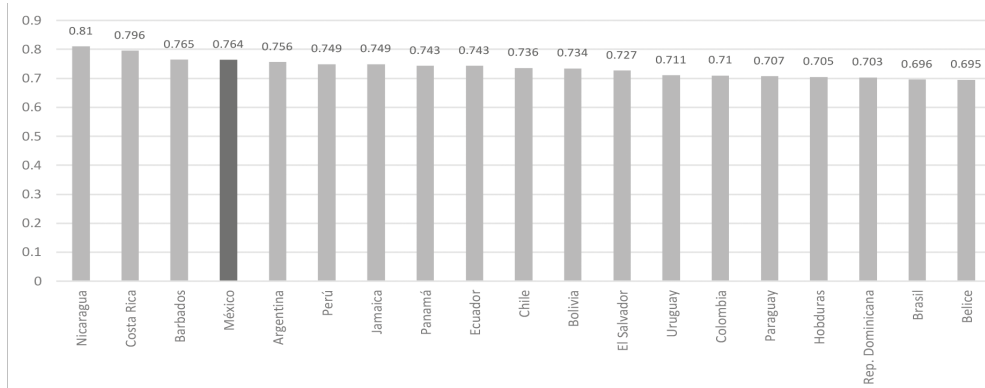
Fuente: Reporte 2022. Índice de Brechas de Género. Foro Económico Mundial. Reporte consultado en: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Para la región de América Latina, Nicaragua ocupa el primer lugar en términos de igualdad de género. México se ubica en el cuarto lugar del ranking en esta región, mientras que Guatemala se encontró en la última posición.

Gráfica 2.

Índice de brechas de género global para América Latina. Foro Económico Mundial 2022



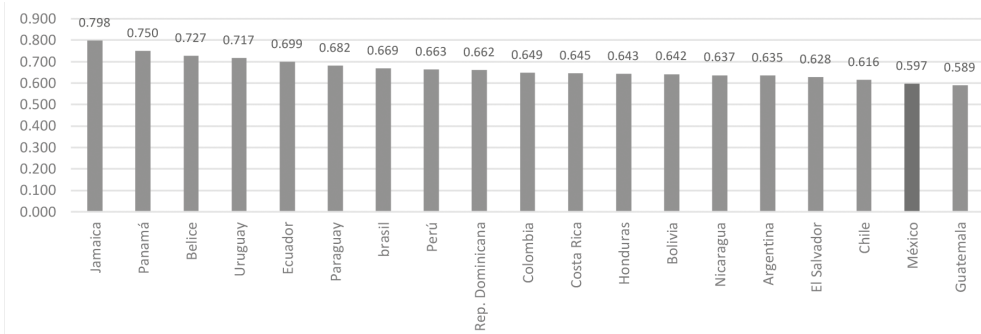
Fuente: Reporte 2022. Índice de Brechas de Género. Foro Económico Mundial. Reporte consultado en: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>.

De acuerdo a el índice del Foro Económico Mundial, en México la brecha de género se ha cerrado en 76.4% y subió tres posiciones en el ranking mundial en 2022 respecto al año anterior. El subíndice que impulsa los resultados de México es principalmente el empoderamiento político y, específicamente, la paridad a nivel del parlamento.

Sin embargo, los resultados para México son desalentadores en lo que se refiere a participación y oportunidades económicas para las mujeres, ya que, se posiciona en el penúltimo lugar en América Latina en este rubro.

Gráfica 3.

Subíndice Oportunidad y Participación económica en el Índice de brechas de género global para América Latina. Foro Económico Mundial 2022



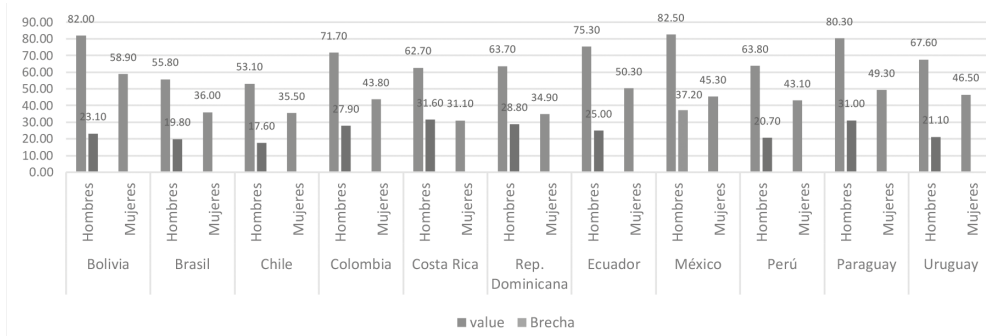
Fuente: Reporte 2022. Índice de Brechas de Género. Foro Económico Mundial. Reporte consultado en: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>.

Por otra parte, datos sobre brechas de género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) muestran que, en México en 2020, la tasa de participación económica de la población de 15 años y más de la población pobre, es de 82% para los hombres, mientras que solo el 45.3% de las mujeres lo es, es decir, hay una brecha de 37.2 puntos porcentuales. De hecho, de los países de estudio, México registra la mayor brecha de género en participación económica entre la población pobre. La menor brecha en este rubro la registra Chile con 17 puntos porcentuales.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Gráfica 4.

Tasa de participación económica de la población de 15 y más años de edad según sexo para la población que se encuentra en condiciones de pobreza (Cepal-Últimos años disponibles)



Fuente: Cepal. Últimos años disponibles.

Asimismo, según los datos de la Cepal, en México, la brecha de género en participación económica de la población no pobre fue de 26.8 puntos porcentuales, también la más alta dentro de los países de estudio. La brecha más baja para este sector poblacional la presenta Uruguay con 14.3.

Estimación y análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

En este apartado se muestra la estimación y evolución de las brechas de género en el mercado laboral en México, así como la relación que existe entre dichas brechas y las normas sociales. Para ello se usan los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al periodo de 1995-2022. También se analiza el impacto de la pandemia del Covid 2019 en las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

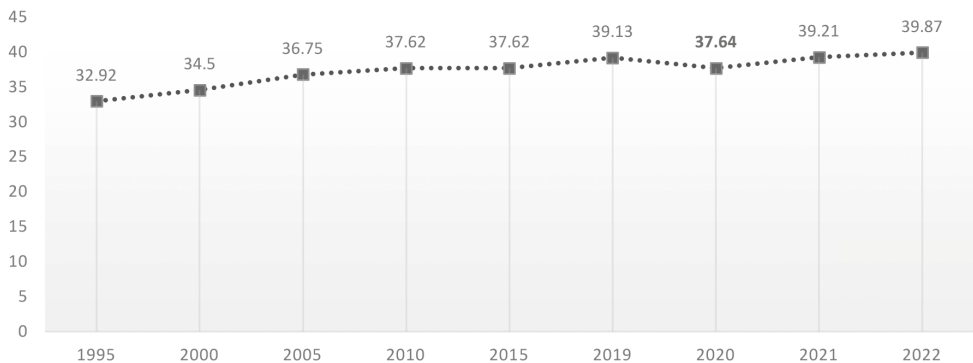
Participación económica de las mujeres

Desde hace décadas se observa un aumento sostenible en la participación de las mujeres en el mercado laboral en el país. En 1995, solo el 32.9% de las mujeres de 15 años y más pertenecía a la Población Económicamente Activa (PEA). A lo largo de los últimos años este porcentaje se ha incrementado de manera continua, llegando a 39.9% en 2022. Así, aunque la evolución de la PEA femenina es positi-

va, el ritmo ha sido gradual, pues en casi 25 años este dato aumentó solo 7 puntos porcentuales.

Claramente, la pandemia del Covid-19 tuvo efectos negativos en la participación económica de las mujeres. Entre 2019 y el año 2020, se observa una reducción en la PEA femenina de 1.49 puntos porcentuales, lo que significó un retroceso de casi 10 años en el avance que se estaba registrando. Afortunadamente, a partir del año 2020, la tendencia comienza a revertirse y parece que los efectos del COVID 19 empiezan a acortarse.

Gráfica 5.
Participación económica de las mujeres de 15 años y más en el mercado laboral
México 1995-2022



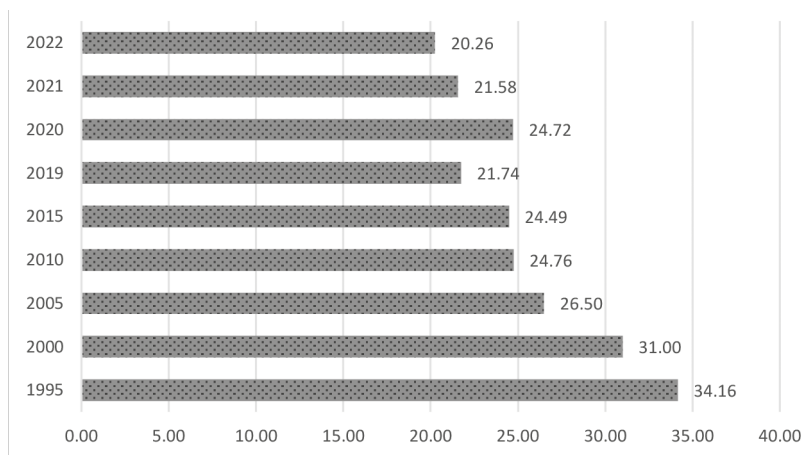
Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 al tercer trimestre.

En 2022, la brecha de género en la participación económica fue de 20.26%. Es claro que la mayor inserción de las mujeres al mercado laboral ha cerrado las distancias entre géneros. De 1995 a 2019, se observa una disminución constante de la diferencia entre la PEA de hombres y mujeres, así en este periodo, la brecha de género disminuyó 12.4 puntos porcentuales. Aunque entre 2019 y 2020 se observa un ligero incremento de la brecha de género como consecuencia de la pandemia del Covid-19, en 2022 vuelve a registrarse una disminución de dicho indicador.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Gráfica 6.
Evolución de la brecha de género en la participación económica
México 1995-2022



Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

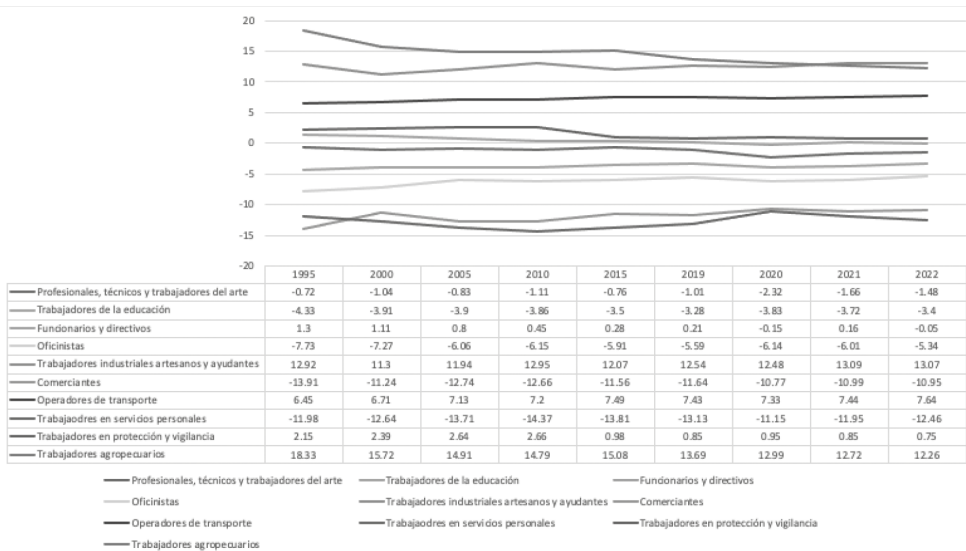
Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

Ocupación

La estimación de las brechas de género en la ocupación laboral muestra distancias diversas según la ocupación. Los trabajos relacionados con servicios, comercio, oficinistas, trabajadores de la educación y trabajadores del arte tienden a ser ocupados por mujeres. Así, en estos casos la brecha de género incluso es negativa (hay más mujeres que hombres ocupando estos puestos).

Por el contrario, en ocupaciones del sector agropecuario, la industria artesanal, operadores de transporte, protección y vigilancia y funcionarios y directivos, las brechas son más importantes. Sin embargo, entre 1995 y el año 2022, se registró una disminución en la brecha de género para los trabajadores del sector agropecuario, en los empleados de protección y vigilancia y para los funcionarios y directivos. No obstante, en este mismo periodo, se observó un aumento en la brecha de género en las ocupaciones relacionadas con la industria artesanal y operadores de transporte.

Gráfica 7.
Evolución de la brecha de género por ocupación económica
en el empleo México. 1995-2022



Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

Estos resultados coinciden con la literatura que afirma que las mujeres tienden a ocuparse en actividades en las cuales se les consideran más aptas.

Posición en el empleo

Al analizar los datos de acuerdo con la posición en el empleo, se observa que el mayor porcentaje de participación económica, tanto de hombres como de mujeres pertenece al grupo de trabajadores subordinados y asalariados. De hecho, en esta posición prácticamente no hay diferencias entre hombres y mujeres.

Después, se encuentran los y las trabajadoras por cuenta propia, en este caso el mayor porcentaje lo obtienen los hombres entre 1995 y 2005, para después registrar una leve disminución y a partir de 2010, el porcentaje de mujeres en esta posición

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

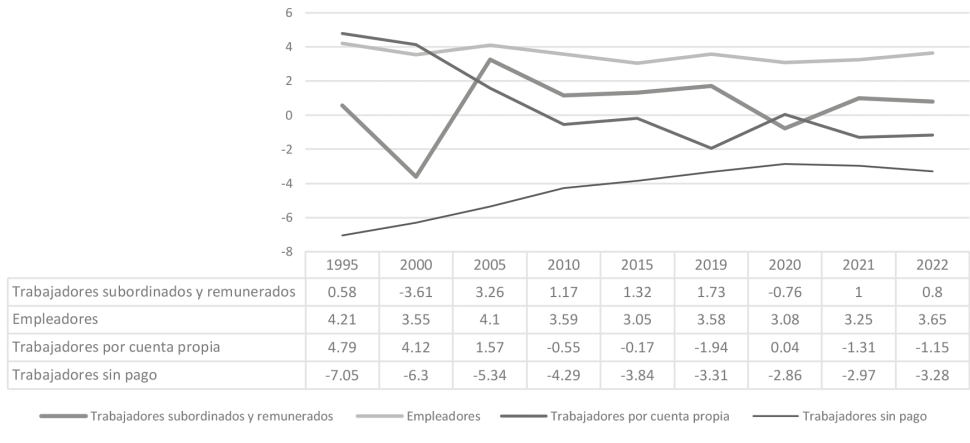
en el empleo es mayor respecto al de los hombres. Finalmente se encuentran los empleadores, quienes son los menos en cuanto a la posición en el empleo.

Es de destacar que las variaciones que registran los hombres entre 1995 y el año 2022 en la mayoría de la clasificación analizada es más constante respecto a la que muestran las mujeres. Por ejemplo, en el caso de los empleadores, entre 1995 y el año 2022, el porcentaje de mujeres empleadoras se incrementó en 1.5 puntos porcentuales, pasando de 1.33 a 2.84%, respectivamente. En cambio, en el caso de los hombres, el porcentaje se incrementó en solo 0.9 puntos porcentuales, subiendo de 5.55% en 1995 a 6.49 en 2022. Asimismo, se observa que, entre 1995 y 2022, el porcentaje de mujeres trabajadoras sin pago se redujo en 9.2 puntos porcentuales, mientras que el de los hombres en 5.4 puntos.

En términos de las brechas de género en la posición en el empleo, se observa que las diferencias más importantes están en los y las empleadoras, siendo su evolución más o menos contante entre en el periodo de estudio. Dentro del periodo de estudio, la brecha de género entre empleadores disminuyó 0.56 puntos porcentuales. De igual manera, la brecha entre los subordinados y remunerados registra un incremento importante entre el 2000 y 2005, a partir de este año disminuye. El incremento paulatino del número de mujeres que trabaja por cuenta propia se ve reflejado en la disminución de la brecha de género para este tipo de trabajo, en este caso, la brecha de género disminuyó más del 100%, haciendo que para el 2022 el porcentaje de mujeres en esta posición resultara mayor respecto a la de los hombres. Finalmente, las brechas en los trabajadores que no reciben remuneración muestran un acercamiento a la igualdad.

Gráfica 8.

Evolución de la brecha de género por posición económica en el empleo
México 1995-2022



Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

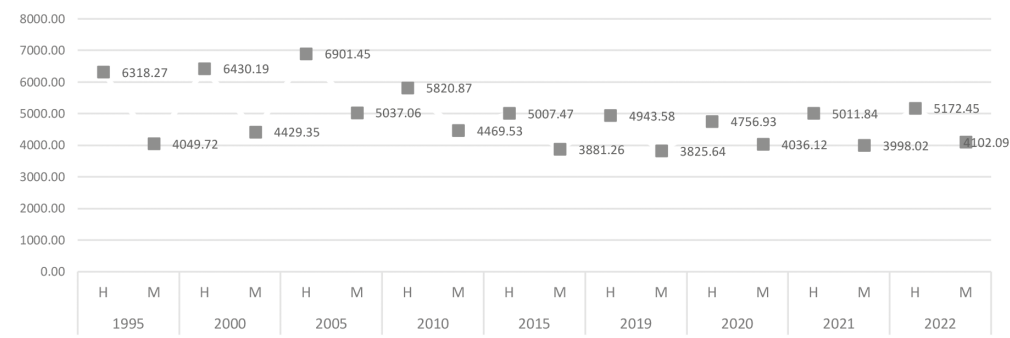
Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

Ingreso promedio mensual

El ingreso promedio mensual de la PEA (en términos reales) registró una disminución de 16% entre 1995 y 2022, siendo la caída más pronunciada entre 2019 y 2020. Para los hombres, la disminución del ingreso promedio mensual fue de casi el 18%, pasando de \$6318 pesos mensuales a \$5172 pesos, en el periodo de estudio. Por su parte, el ingreso de las mujeres prácticamente se mantuvo constante en 23 años y solo registró un incremento de \$53 pesos durante el periodo de estudio.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Gráfica 9.
Evolución del ingreso promedio mensual por sexo.
(Precios reales de 2021)
México 1995-2022



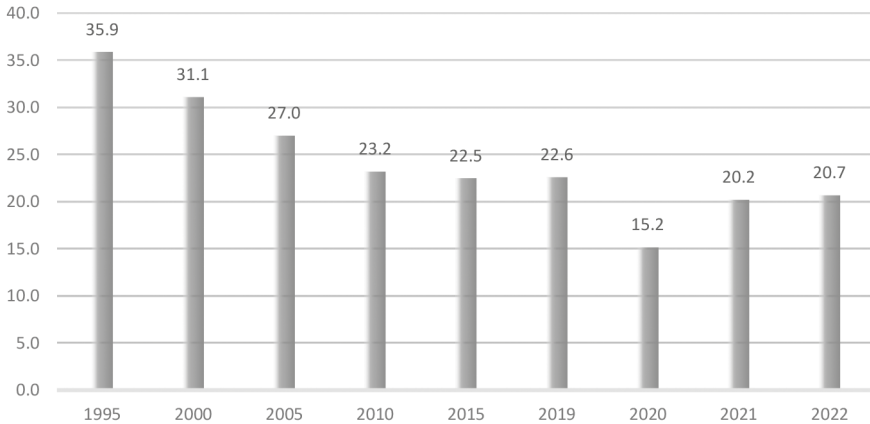
Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

En el año 1995, los hombres ganaban en promedio al mes 36% más que las mujeres, este dato disminuye constantemente hasta el año 2019, en donde los hombres percibían 22.6% más que las mujeres. Es decir, la diferencia en el ingreso promedio mensual entre hombres y mujeres disminuyó en 13.3 puntos porcentuales en dicho periodo. Sin embargo, debido a la pandemia sanitaria, en 2021, esta tendencia favorable se revirtió.

Gráfica 10.

Evolución del porcentaje que representa el ingreso de las mujeres respecto al ingreso de los hombres (Precios reales de 2021)
México 1995-2022



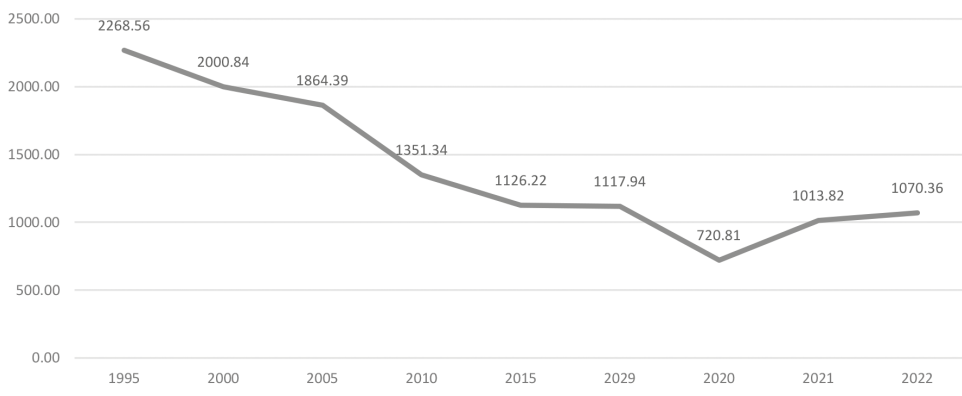
Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

La brecha de género en el ingreso promedio mensual mostró una disminución constante en el periodo de estudio. En 1995 la brecha era de \$2,268 pesos (reales de 2021) y para 2022 la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se redujo a \$1 070 pesos. En el año 2020, se registra la brecha de género más baja siendo de \$720.8 pesos, sin embargo, para 2021 volvió a elevarse a \$1,013.8 pesos. Así, entre 1995 y 2022, la brecha de género se redujo 53%.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Gráfica 11.
Evolución de la brecha de género en el ingreso promedio mensual
(Precios reales de 2021)
México 1995-2022



Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 1995-2022. (1995-2000 ENE).

Nota: Para 1995, 2005, 2010, 2015, 2019, 2021 y 2022 se analizaron los datos correspondientes al segundo trimestre del año. Para el año 2020 el tercer trimestre.

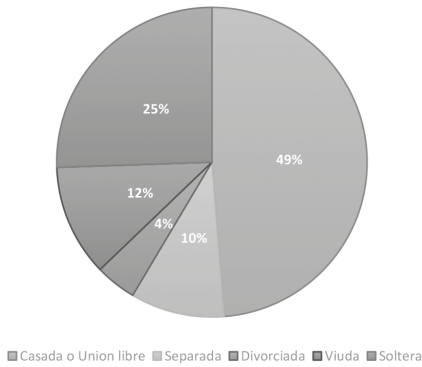
Normas sociales y género

Un dato interesante respecto a la dinámica de empleo en las mujeres tiene que ver con el trabajo por cuenta propia. Como se vio en el apartado anterior, entre 1995 y 2022, el porcentaje de mujeres que trabaja por cuenta propia se incrementó en 1.8 puntos porcentuales y el de los hombres se redujo en 4.8. Esto indica que las mujeres eligen esta modalidad de trabajo como un medio para equilibrar el trabajo y la familia, dedicando menos horas al trabajo remunerado y más horas al trabajo no remunerado⁴. Los datos muestran que la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta propia, están casadas o viven en unión libre (49%), tienen entre uno y cinco hijos (77%) y trabajan en promedio 32 horas a la semana. En el trabajo por cuenta propia no se cuenta con seguridad social, prestaciones ni un salario fijo o constante.

4. Hagqvist, E., Toivanen, S., & Vinberg, S. (2019). The Gender Time Gap: Time Use Among Self-employed Women and Men Compared to Paid Employees in Sweden. *Time & Society*, 28(2), 680-696. <https://doi.org/10.1177/0961463X16683969>

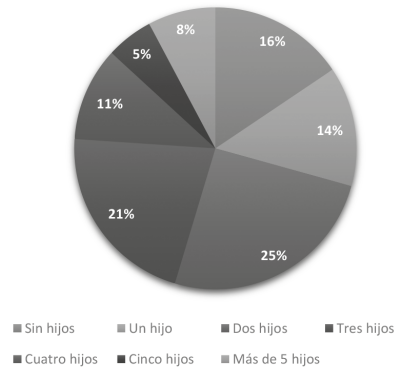
Gráfica 12.

Trabajadoras por cuenta propia y estado conyugal 2022



Gráfica 13.

Trabajadoras por cuenta propia y número de hijos 2022

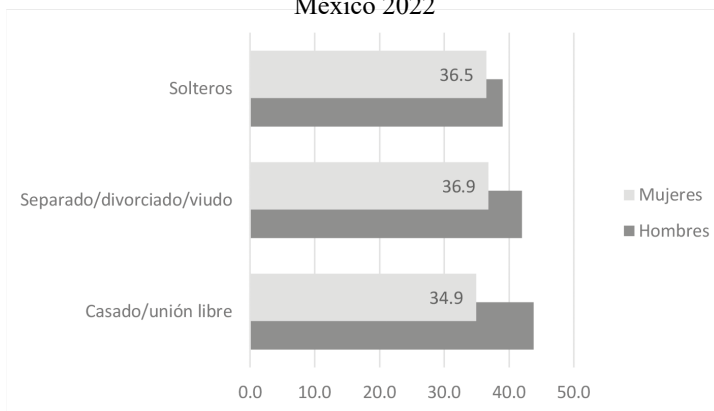


Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

En lo que se refiere a las horas dedicadas a una actividad remunerada, las mujeres trabajan en promedio menos horas a la semana respecto de lo que trabajan los hombres, sin embargo, el número de horas trabajadas a la semana es mayor entre las mujeres que son separadas, divorciadas o viudas.

Gráfica 14.

Horas promedio trabajadas a la semana de la PEA de acuerdo con el sexo y al estado conyugal México 2022

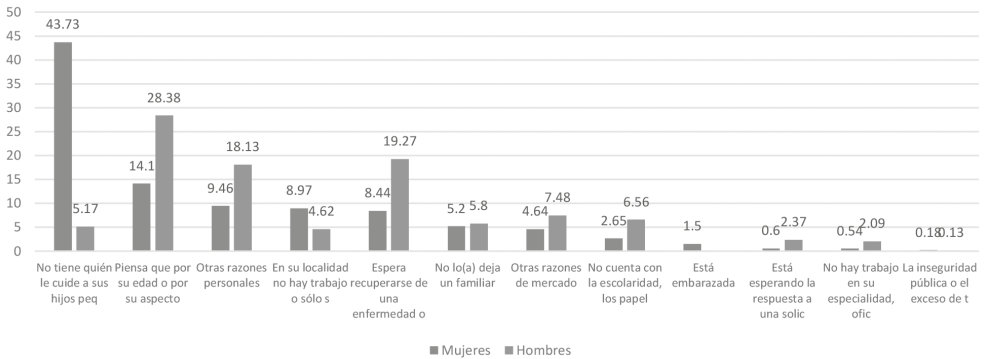


Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Por otra parte, en el 2022, el 20.41% de las mujeres pertenecientes a la PEA que no trabajan, indicaron que tiene necesidad o deseos de trabajar. Sin embargo, éstas enfrentan barreras relacionadas con los roles de género que les impide trabajar. Los datos de la ENOE 2022, revelan que el 43.73% de estas mujeres no trabajan porque no tienen quien le cuide a sus hijos, en este caso, el porcentaje de hombres que quiere trabajar, pero no lo hace es de 5.17% y la razón principal para no hacerlo tiene que ver con la edad o su aspecto.

Gráfica 15.
Razones por las que los hombres y mujeres pertenecientes a la PEA
y que quisieran trabajar no lo hacen
México 2022

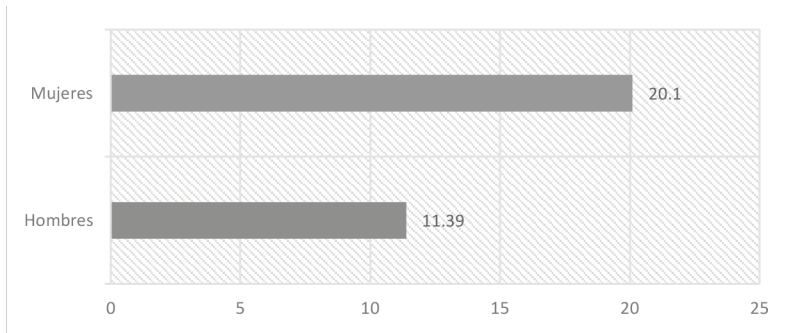


Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

Asimismo, también se registra una brecha importante en las horas dedicadas a la semana en el cuidado o atención de niños, ancianos, enfermos o discapacitados. En este caso, para el año 2022, las mujeres dedican en promedio 20.1 horas a la semana, mientras que los hombres 11.39 horas, una brecha de 8.7 horas.

Gráfica 16.

Brecha de género en las horas dedicadas a la semana en el cuidado o atención de niños, ancianos, enfermos o discapacitados
México 2022

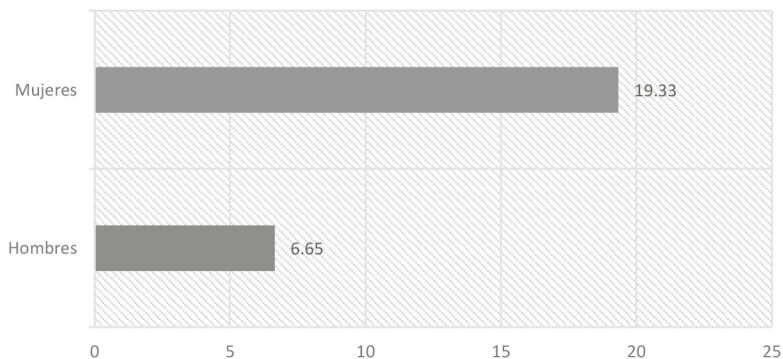


Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

De igual manera, se registra una brecha de género importante en el tiempo dedicado a los quehaceres de su hogar como lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer, etc. En este caso, las mujeres dedican en promedio a la semana 19.33 horas, mientras que los hombres 6.65 horas, es decir, hay una brecha de 12.68 horas.

Gráfica 17.

Brecha de género en las horas dedicadas a la semana en los quehaceres domésticos
México 2022

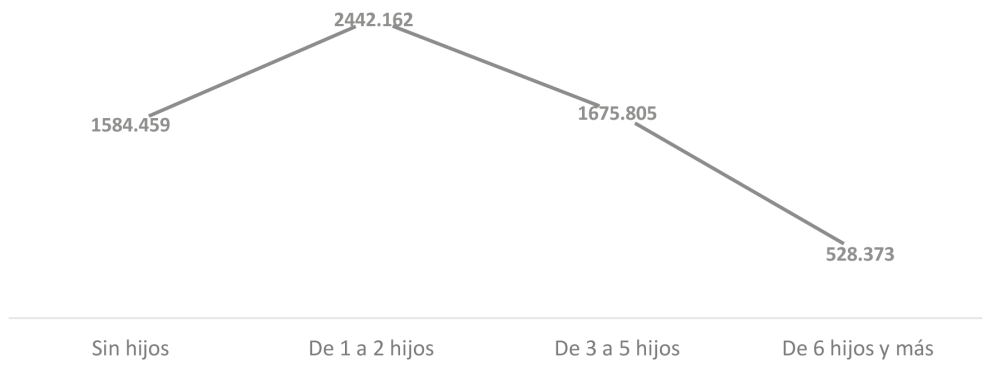


Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Gráfica 18.

Ingreso promedio mensual de acuerdo con el número de hijos de las mujeres
México 2022



Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE (INEGI). 2022.

PROPUESTAS DE REFORMA AL MARCO NORMATIVO EN MÉXICO

Se llevó a cabo una revisión del marco normativo laboral en México a nivel federal. El objetivo fue comprender lo que establecen las principales leyes en materia de igualdad de género en el mercado laboral en nuestro país, y así como, identificar áreas de oportunidad para realizar reformas a la legislación actual que regula los temas de empleo para avanzar en la igualdad de género.

Las leyes analizadas fueron: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores Sociales del Estado (ISSSTE); la Ley del Seguro Social (IMSS); la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres; la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Las áreas de posible mejora identificadas en cada ley fueron las siguientes:

Ley Federal del Trabajo

- Actualmente, la Ley Federal del Trabajo no incluye la definición del concepto de perspectiva de género. Tampoco se señala la definición de un programa o política pública con perspectiva de género. Incluir estas definiciones en la ley es un área de oportunidad.
- La Ley Federal del Trabajo (Art. 86°) establece que para trabajo igual corresponde salario igual. Sin embargo, la ley no requiere un análisis que brinde evidencia sobre los sueldos, salarios y prestaciones que reciben mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo o que ocupan el mismo puesto. En otros países como Finlandia y Noruega, se requiere un análisis anual de las remuneraciones de los empleados en una empresa tanto pública como privada. Esto es una obligación legal, para las empresas privadas que tienen entre 40 o 50 empleados, en adelante.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Otro espacio para reformar esta ley es proponer que las empresas en México de más de 50 empleados emitan anualmente un plan para la igualdad de género. El cual debe incluir una declaración sobre el estado de la igualdad de género en la empresa y lo que está haciendo para cumplir con sus obligaciones en la materia. Dicho plan deberá incluir los objetivos para lograr la igualdad de remuneraciones y de representación de mujeres y hombres en diversos tipos de puestos, junto con las acciones para lograrlo. Así como un análisis de las remuneraciones y prestaciones de sus empleados desagregada por sexo. Este análisis deberá ser público y respetar el anonimato individual de los empleados.

- La Ley (Art. 133°) establece que no se pueden solicitar certificados de embarazo en el proceso de contratación de una persona. Sin embargo, es posible agregar precisiones adicionales, pues, por ejemplo, preguntar sobre los planes a futuro de una persona sobre el embarazo o adopción de hijos, representa también una práctica discriminatoria. Lo mismo sucede cuando se pregunta sobre la orientación e identidad sexual de una persona.

Por lo tanto, se propone agregar en la ley que: Durante un proceso de nombramiento, así como, en una entrevista de trabajo, un empleador no puede recopilar información sobre el embarazo o planes de tener o adoptar hijos. Lo mismo aplica en el caso de la orientación e identidad sexual.

- En lo que se refiere a Servicio Nacional de Empleo establecido en la ley (Art. 537°), dentro de sus objetivos no se incluye el estudio y operación de las políticas públicas que apoyen a la generación de empleos tomando en cuenta la perspectiva de género.

Por lo que una posible reforma es que el estudio y promoción de la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos debe hacerse incluyendo la perspectiva de género. Lo mismo debe suceder con las estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, los cuales deben tomar en cuenta la perspectiva de género. Asimismo, el diseño, conducción y evaluación de programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable, debería incluir la perspectiva de género.

- Dentro de las actividades que la Secretaría del Trabajo (Art. 539°) debe llevar a cabo para la promoción del empleo están dos muy relevantes que son: 1) practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana; y 2) analizar permanente-

mente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país.

Los estudios en materia de desempleo, subempleo, así como de análisis del mercado laboral y la dinámica del empleo, deben hacerse distinguiendo por sexos en la compilación, procesamiento y la publicación de los datos e información, e incluir la perspectiva de género.

- El Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo (539°) quien tiene la función de asesorar a la Secretaría del Trabajo, actualmente no está integrado por un representante del Instituto Nacional de las Mujeres.

Es necesario incluir el concepto de igualdad de género y perspectiva de género en el diagnóstico del mercado laboral, y propiciar que las acciones y estrategias que se llevan a cabo para fomentar el empleo tengan una visión de igualdad de género. Para ello, es relevante que especialistas en el tema de igualdad de género estén involucrados en los estudios, decisiones y programas que lleva a cabo la Secretaría del Trabajo. Por lo que la reforma propuesta es que el Instituto Nacional de las Mujeres esté incluido en el Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores Sociales del Estado (ISSSTE)

- Se propone incluir en el Art. 6° de esta ley las definiciones del concepto de perspectiva de género y evaluación con perspectiva de género, pues actualmente no se incluyen.
- La ley (Art. 14°) señala que el ISSSTE debe recopilar y clasificar la información sobre los derechohabientes, a efecto de formular escalas de sueldos, promedios de duración de los servicios, tablas de mortalidad, morbilidad y, en general, las estadísticas y cálculos actuariales necesarios para encauzar y mantener el equilibrio financiero de los recursos y cumplir adecuada y eficientemente con los seguros, prestaciones y servicios que por ley le corresponde administrar.

Es necesario que este análisis se haga de forma diferenciada por sexo, pues este es el diagnóstico inicial para entender si existen condiciones y barreras distintas para mujeres y hombres, que se deban atender.

- La ley (Art. 15°) señala que el Instituto diseñará y pondrá en operación, un sistema de evaluación del desempeño, con base en el cual podrá

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

definir las políticas y mecanismos de otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios.

Se propone que el sistema de evaluación de desempeño incluya la evaluación de la perspectiva de género, cuyos insumos y hallazgos serán utilizados para definir las políticas y mecanismos de otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios.

Ley del Seguro Social (IMSS)

- Se propone incluir en el Art. 5-A° de esta ley las definiciones del concepto de perspectiva de género y evaluación con perspectiva de género, pues actualmente no los incluye.
- La ley (Art. 15°) señala que los patrones están obligados a llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. La reforma propuesta es que esta información debe registrarse diferenciando por sexo, lo cual permitirá analizar con mayor facilidad si existen diferencias por sexo en el mercado laboral. Así como que los estudios, datos y estadísticas del Instituto sobre los trabajadores, los días trabajados, los salarios percibidos y otros indicadores deberán realizarse desagregados por sexo.
- La ley del IMSS Art. 251 Fracc. XXIV dice que el Instituto tiene la atribución de promover y propiciar la realización de investigación en salud y seguridad social, utilizándola como una herramienta para la generación de nuevos conocimientos, para la mejoría de la calidad de la atención que se otorga y para la formación y capacitación del personal.

Esta investigación y generación de conocimientos debe realizarse diferenciando por sexo e incluir la perspectiva de género pues de esta forma se puede contribuir a identificar si existen brechas de género en los diferentes aspectos que atiende el IMSS y así contar con mayores elementos para su solución y mejora.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

- El Art. 10° de esta ley establece que los derechos que otorga ésta misma son irrenunciables.

Debido a que la ley no incluye el concepto de género ni la perspectiva de género en su texto, la propuesta de reforma es iniciar por incluir en este artículo que estos derechos son irrenunciables sin importar el género, entre otras características. De esta forma, se homologa esta ley con el texto de la Ley Federal del Trabajo. El Art. 10° quedaría como sigue: Los derechos que otorga ésta misma son irrenunciables. Está prohibida por esta ley toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

- Se propone una reforma al Art. 20°: que las dependencias y entidades públicas que tengan más de 50 empleados deben realizar anualmente un análisis sobre la representación de los trabajadores de base y de confianza, así como por tipo de puesto y cargo desglosado por sexo. El análisis utilizará como base el catálogo de puestos a que hace referencia esta ley.
- Se propone agregar en esta ley la obligación de que los padres tengan también un permiso de paternidad que les permita tener corresponsabilidad en los cuidados en el nacimiento de sus hijos. La Ley Federal del Trabajo ya establece el permiso de paternidad y de esta forma se homologan ambas leyes. Se propone agregar en Art. 28°: a los hombres trabajadores se les otorgará un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- En México existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sin embargo, es necesario aumentar la información y rendición de cuentas sobre las acciones específicas y los esfuerzos activos que hacen las dependencias y entidades federales para lograr avances en materia de igualdad de género. De lo contrario, la ley se queda en un simple dictado de buenas intenciones, pero no tiene herramientas para visibilizar y evaluar las acciones concretas.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Se propone incluir en el Art. 12° la obligación del gobierno federal de realizar y publicar un comunicado anual sobre las acciones afirmativas y esfuerzos activos realizados para lograr avances en materia de igualdad de género por las dependencias y entidades públicas federales en sus programas presupuestarios y acciones. Este caso sería similar a algo que ya está en ley en Noruega.

- De igual manera, es necesario aumentar la información y rendición de cuentas sobre las acciones específicas y los esfuerzos activos que hacen las dependencias y entidades estatales para lograr avances en materia de igualdad de género.

Se propone incluir en el Art. 15° la obligación de los gobiernos estatales de realizar y publicar un comunicado anual sobre las acciones afirmativas y esfuerzos activos realizados para lograr avances en materia de igualdad de género por las dependencias y entidades públicas estatales.

- En el Art. 23 se propone incluir que es necesario que en la ley se definan las dependencias y entidades federales clave que forman parte del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y se establezcan las atribuciones y acciones que llevará a cabo cada una de ellas en el marco del sistema y de la ley en materia de igualdad. Actualmente, no se define con claridad el tipo de acciones de las que se encargará y responsabilizará cada dependencia y entidad.
- Actualmente el Inmujeres es el encargado de proponer el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), el cual se integra al Plan Nacional de Desarrollo.

Aunque el Proigualdad presenta los objetivos nacionales en materia de igualdad de género, así como, las acciones y estrategias a desarrollar para lograrlos, es necesario que se presente también una estimación de los costos de llevar a cabo los programas, estrategias y acciones propuestas en este programa. Esto para generar información sobre las acciones financieras y fiscales que el gobierno debe llevar a cabo para cumplir con este programa, y contar con una visión realista en términos fiscales de lo que se requiere para implementar el Proigualdad.

Por lo tanto, la propuesta de reforma al Art. 29° es que el Proigualdad debe presentar una estimación de los costos de llevar a cabo los programas, estrategias y acciones que se establecen en él.

- Es relevante señalar que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no tiene un reglamento y eso provoca que diversos aspectos de la operación del Sistema Nacional para la Igualdad, así como las atribuciones de cada dependencia en materia de igualdad, entre otros temas no estén claramente definidos.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

- La Ley del Inmujeres (Art. 7º) establece que dentro de las atribuciones de este Instituto está: “Proponer, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución del mismo”.

Debido a que el Inmujeres es quien elabora el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) no puede ser este mismo Instituto quien lo evalúe, pues es juez y parte.

Por lo tanto, se propone que sea la Auditoría Superior de la Federación, quien cada tres años, lleve a cabo el tipo de evaluación que corresponda, sea de diseño o de avance y cumplimiento de metas establecidas en el Proigualdad.

- Reforma al Art. 7º: Para homologar con la reforma señalada a la Ley del Trabajo sobre un análisis que brinde evidencia sobre los sueldos, salarios y prestaciones que reciben mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo u ocupan el mismo puesto, dentro de las atribuciones que tiene Inmujeres se propone agregar la siguiente:

Establecer las bases y criterios para implementar la obligación de que las medianas y grandes empresas privadas lleven a cabo un análisis anual de las remuneraciones y prestaciones de su personal desagregado por sexo según el puesto de trabajo.

Establecer las bases y criterios para implementar la obligación de que las dependencias y entidades públicas lleven a cabo un análisis anual de las remuneraciones y prestaciones de su personal desagregado por sexo según el puesto de trabajo.

- La Ley del Inmujeres (Art. 30º) establece que las dependencias y entidades públicas a nivel federal, así como las Cámaras del Congreso de la Unión deben incorporar el enfoque de género en sus políticas, programas y acciones institucionales, en el ejercicio de sus atribuciones y funciones.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Sin embargo, no existe un actor que de seguimiento a este proceso de incorporación del enfoque de género en las políticas, programas y acciones institucionales de las dependencias y entidades públicas.

Por lo tanto, se propone realizar una modificación tanto a la Ley del Inmujeres y otras leyes que regulan la operación de la ASF, para que se realice un seguimiento de la incorporación del enfoque de género en una muestra de las dependencias y entidades públicas clave en la materia al menos cada año. Derivado del cual deberá elaborarse un reporte público anualmente donde se reporte el estatus y avances en esta materia en cada dependencia seleccionada.

- Artículo nuevo: Para contar con mayores conocimientos sobre la igualdad en el mercado laboral y las acciones requeridas para propiciarla, se propone agregar en la ley lo siguiente:

Cada tres años Inmujeres organizará un Foro sobre la Igualdad de Género, incluyendo el análisis de las mujeres en el mercado laboral en el país, para analizar y discutir esta materia y sus avances en el país, así como, conocer los avances y prácticas en otros países.

A este Foro deben asistir autoridades nacionales y locales, así como actores sociales, y organizaciones que trabajan en la igualdad de género. También podrán asistir autoridades y organizaciones de otros países.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Se propone agregar en esta ley, como sucede en las leyes de otros países, el siguiente artículo:

La acción de un empleador constituye discriminación prohibida por ley si, al recibir información por escrito y fidedigna de que un empleado ha sido víctima de abuso sexual o de otro tipo acoso en el lugar de trabajo, el empleador no toma las medidas disponibles para eliminar el acoso.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

- Se propone la reforma al Art. 15° Séptimus de esta ley para agregar y precisar lo siguiente: Las acciones o consideraciones especiales relacionadas con el embarazo y el parto no deben considerarse como discriminación.

REVISIÓN DEL MARCO NORMATIVO PARA PROPICIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN OTROS PAÍSES

En esta sección se presentan los principales hallazgos de la revisión del marco normativo en materia de igualdad en otros países. Se analizaron los casos de Islandia, Finlandia, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia por ser los países con los mejores resultados en materia de igualdad de género de acuerdo con el Índice Global de Brechas de Género 2022 (WEF, 2022). Adicionalmente, se analizaron las leyes de España y Costa Rica, por ser países más afines México en cuanto al idioma y cultura, y, además, tener un puntaje en el Índice Global de Brechas de Género alto.

A continuación se presenta un resumen de las buenas prácticas establecidas en las leyes de estos países:

Obligaciones de las empresas privadas

- Las empresas privadas medianas y grandes deben establecer un plan para promover la igualdad de género en su interior (Islandia, Finlandia, Suecia y España).

El plan de igualdad señalado debe aprobarse por una institución encargada en la materia. Y si las empresas privadas no cumplen con la presentación del plan requerido tendrán que pagar una multa diaria que está establecida en la ley, hasta que se pongan al corriente (Islandia).

- Transversalizar la perspectiva de género en la política de personal o recursos humanos de las empresas (Islandia).
- Las empresas privadas (de más de 25 empleados) o instituciones deben adquirir anualmente el “certificado de pago igual”, derivado de una auditoría de certificación del órgano encargado en el cual se confirme que el sistema de remuneración igual en la empresa y su implementación cumplen con los requisitos señalados en el marco normativo (Islandia).

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

- Las empresas privadas (con más de 50 empleados) deben realizar una investigación o análisis para determinar si existe riesgo de discriminación u otras barreras a la igualdad, incluso mediante la revisión de las condiciones salariales teniendo en cuenta el género. (Noruega).
- Los empleadores deben tomar las medidas necesarias para permitir que sus empleados puedan tener un equilibrio entre sus obligaciones profesionales y sus responsabilidades familiares, sin importar el género de las personas. Las medidas de las empresas deben encaminarse a aumentar la flexibilidad en la organización del trabajo y las horas de trabajo, de tal forma que se tomen en cuenta las circunstancias familiares de los empleados y las necesidades del mercado laboral. Esto incluye, por ejemplo, facilitar a los empleados el regreso al trabajo después de la licencia de maternidad o paternidad, así como después de una ausencia laboral debido a circunstancias familiares emergentes. (Islandia).

Sistema educativo

- La perspectiva de género debe incluirse en la planeación y trabajo de las escuelas y las instituciones educativas, incluyendo las actividades extraescolares, deportivas y las actividades de ocio. (Islandia).
- En todos los niveles del sistema educativo, los alumnos y alumnas deben recibir instrucción sobre igualdad de género, incluyendo sobre temas como los estereotipos de género; elección de educación y ocupación basada en género; y en asuntos relacionados con personas con discapacidad y personas queer. (Islandia).
- Los estudios sobre la situación y estatus de los géneros en la sociedad deben mejorarse. Los hallazgos de los diversos estudios que se realicen deben difundirse sistemáticamente en el sistema educativo y los medios de comunicación. (Islandia).
- El Ministerio de Educación debe monitorear el cumplimiento de la igualdad de género en las escuelas y las instituciones educativas, así como en centros para actividades extraescolares, de deportes y de ocio. Este ministerio debe contar con un especialista en temas de género, y promover el cumplimiento de las disposiciones de la ley en materia de género, incluyendo acciones afirmativas para promover la igualdad de género (Islandia).

Gobierno y los poderes públicos

- Las autoridades del gobierno deben emitir un comunicado sobre lo que están haciendo para integrar las obligaciones relativas a la igualdad género y la no discriminación en su trabajo y acciones. Deben describir lo que están haciendo para llevar a la práctica los principios, procedimientos y normas de igualdad y no discriminación. Asimismo, deben proporcionar una evaluación de lo que se ha logrado como resultado de estos esfuerzos y establecer las expectativas con respecto a los esfuerzos futuros en esta área. Esta declaración se debe hacer cada año. (Noruega).
- Las empresas públicas de cualquier tamaño deben realizar una investigación o análisis para determinar si existe riesgo de discriminación u otras barreras a la igualdad, incluso mediante la revisión de las condiciones salariales teniendo en cuenta el género. (Noruega).
- Dentro de los criterios de actuación de los poderes públicos deben incluirse el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. (España).
- En lo que se refiere a nombramientos públicos, la ley establece que los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. (España).
- Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género (España).
- En lo que respecta a la generación de estadísticas, la ley incorpora las siguientes obligaciones que los poderes públicos deben cumplir en la elaboración de sus estudios y estadísticas: 1) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recolección de datos que lleven a cabo. 2) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. 3) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. 4) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. (España).

Otros

- Un trabajador que sospeche discriminación en la fijación de salarios puede exigir que el empleador proporcione una confirmación por escrito del nivel de pago y los criterios para la fijación de la remuneración de la persona o personas con las que el trabajador está haciendo la comparación. (Noruega).
- En el proceso de nombramiento e incluso durante una entrevista de trabajo, un empleador no puede recopilar información sobre el embarazo o planes de tener o adoptar hijos. Lo mismo aplica en el caso de la orientación sexual. (Noruega).
- Si existen circunstancias que demuestren que hay diferencias salariales que no cumplen con lo que dicta la ley, los empleados pueden presentar una queja amparada, ya sea, en el marco normativo de derechos humanos, en el marco la ley correspondiente. (Nueva Zelanda).
- La ley establece que se considerará que el trabajo tiene el mismo valor si, en general, derivado de la evaluación de los requisitos y la naturaleza del trabajo, se determina que es igual en valor. La evaluación de los requisitos del trabajo consiste en tener en cuenta criterios como conocimientos y habilidades, responsabilidades y esfuerzo. Al evaluar la naturaleza del trabajo, se tendrá especialmente en cuenta las condiciones del trabajo (Suecia).
- Los empleadores deben ayudar y permitir que tanto los empleados femeninos como los masculinos puedan combinar sus actividades de empleo y maternidad-paternidad (Suecia).
- La ley señala que las mujeres tienen derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes (Costa Rica).

No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras. (Costa Rica).

La ley recalca que las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por la condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable, no son válidas. (Costa Rica).

- En la ley se establece la creación de la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, la cual está conformada por una persona representante de las siguientes instituciones: 1) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que la coordina. 2) El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). 3) La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. 4) Las universidades públicas. 5) El Banco Central de Costa Rica (BCCR). 6) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (Costa Rica).

Esta Comisión es la encargada de gestionar y velar por que el Instituto Nacional de Estadística y Censos incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar el comportamiento de las diferencias salariales por sexo. (Costa Rica).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

México ha presentado diversos avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Uno de los pasos hacia adelante tiene que ver con el empoderamiento político de las mujeres, específicamente, en la paridad alcanzada en el Congreso (WEF, 2022)..

Sin embargo, como se mencionó a lo largo del informe, los resultados son desalentadores en lo que se refiere a participación y oportunidades económicas para las mujeres. En este rubro, el país se posicionó en el penúltimo lugar en América Latina según el Índice Global de Brechas de Género (WEF, 2022).

En el presente informe se analizaron los principales indicadores de la participación de las mujeres en el mercado laboral en el periodo 1995-2021. Derivado del análisis, se encontró que si bien la participación de las mujeres ha crecido en los últimos 25 años, el ritmo de este incremento ha sido gradual. En 2022, la brecha en la participación económica entre mujeres y hombres en México fue de 20.26%.

Asimismo, se observaron los efectos negativos que tuvo la pandemia del Covid-19 en la participación económica de las mujeres. Entre 2019 y el año 2020, hubo una reducción en la población económicamente activa (PEA) femenina (-1.49 puntos porcentuales), lo que significó un retroceso de casi 10 años respecto al avance que se venía registrando. Aunque, a partir del año 2020, la tendencia comenzó a revertirse y parece que los efectos del COVID 19 empezaron a acortarse, continúa siendo una prioridad llevar a cabo medidas que faciliten a las mujeres no solo tener un empleo, sino desarrollar una carrera profesional con oportunidad de ascenso.

En lo que se refiere al ingreso económico de las mujeres, aunque la brecha entre mujeres y hombres ha ido disminuyendo desde 1995, los hombres todavía perciben un ingreso promedio mensual mayor que las mujeres.

Estos indicadores, entre otros, muestran que existen espacios de oportunidad importantes para propiciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En ese tenor, y derivado del análisis realizado se presentan las siguientes recomendaciones:

- La conciliación de la vida laboral y familiar es todavía una barrera, especialmente para las mujeres, al momento de insertarse o permanecer en el mercado laboral. Las mujeres, en mayor medida que los hombres, de-

jan el mercado laboral, reducen sus horas de trabajo o toman opciones de empleo más flexibles debido al matrimonio, la llegada de los hijos e hijas y las cuestiones familiares. Ellas salen del mercado laboral definitivamente o temporalmente, o reducen el número de horas trabajadas al día, esto tiene un impacto en su experiencia profesional y sus ingresos presentes y futuros. Por lo anterior, los esquemas laborales que permitan lograr un balance entre las cuestiones personales y el empleo deben explorarse, incluyendo tanto a hombres como mujeres. Ejemplos de estos esquemas son: horarios flexibles de trabajo; permisos para atender situaciones personales o familiares mediante el intercambio de turnos de trabajo con compañeros del empleo; teletrabajo; posibilidad de seleccionar entre distintos horarios de trabajo incluyendo la entrada y la salida; respeto de los horarios de trabajo; semana laboral reducida (Ej. los viernes la salida es a las 3 pm), entre otros. Es importante tomar en cuenta que considerar solo a las mujeres en los esquemas flexibles en el trabajo, sería un error, ya que es una forma de replicar los estereotipos y roles de género presentes en nuestra sociedad, los cuales dictan que son las mujeres las responsables prácticamente únicas de las labores del hogar y de cuidados.

- Para lograr la igualdad sustantiva en lo que se refiere a las oportunidades laborales y económicas de las mujeres, es necesario el esfuerzo y compromiso conjunto de actores públicos y privados. La experiencia internacional de los países más avanzados en cerrar las brechas de género, muestra que las empresas privadas y públicas tienen un rol fundamental en esta labor. Las empresas privadas y públicas deben llevar a cabo planes para lograr la igualdad en el lugar de trabajo, hacer análisis sobre variables claves como los salarios y remuneraciones de los trabajadores, así como los puestos de la empresa, desagregados por sexo. Esto permitirá que se cuente con mayor información de las brechas de género en el mercado laboral y sirvan de insumos para corregirlas. En este sentido, es importante tomar en cuenta que la igualdad sustantiva no solo es un asunto de los entes públicos, sino que se requiere también de la participación del sector privado.

En lo que se refiere a los entes públicos, éstos deben incluir la perspectiva de género en su trabajo y labores diarias. Se requiere realizar un plan para la igualdad al interior de las instituciones públicas. Así como, elaborar, dar seguimiento y publicar estadísticas y datos desagregados por sexo. De igual manera, la perspectiva de género debe integrarse a los programas presupuestarios y las acciones públicas. Los estudios,

diagnósticos, investigaciones y evaluaciones deben incorporar el enfoque de género, especialmente aquellos con mayor relevancia económica y social.

- Las labores del hogar y de cuidados continúan siendo una de las principales razones por las cuales las mujeres reducen y suspenden su participación en el mercado laboral. En ese sentido, es fundamental continuar con los esfuerzos para implementar un Sistema Nacional de Cuidados en México. La creación de un Sistema Nacional de Cuidados es una tarea compleja, que entre otras cosas, requiere de la asignación de recursos presupuestarios para funcionar. En ese sentido, la implementación del sistema podría llevarse a cabo por etapas, en las que participen los distintos entes públicos y privados correspondientes, así como los niveles de gobierno federal, estatal y municipal. Incluso se podrían llevar a cabo pruebas piloto en gobiernos locales. Es relevante llevar a cabo una estimación de los costos de las distintas fases del sistema. También es necesario elaborar un análisis de las finanzas públicas a nivel federal, estatal y municipal para analizar las alternativas de financiamiento del mismo.
- La perspectiva de género debe incluirse en el marco normativo en México. Un marco normativo con perspectiva de género: 1) elimina elementos de discriminación y exclusión de las leyes incluyendo aquella que ocurre en el mercado laboral; 2) incorpora esquemas que permitan el balance de la vida familiar y laboral tanto para mujeres como para hombres, 3) incluye y define el concepto de perspectiva de género, 4) promueve la igualdad de género y derechos en la legislación, 5) identifica y atiende las brechas de género más relevantes en el país, 6) propicia la generación de datos y estadísticas desagregados por sexo en todos los entes públicos, 7) propicia la elaboración de estudios con perspectiva de género, 8) define con claridad las atribuciones de los entes públicos para propiciar la igualdad, 9) identifica las fuentes de financiamiento para llevar a cabo las políticas públicas propuestas, 10) toma en cuenta la perspectiva de los actores involucrados en el tema, 11) evita replicar los roles y estereotipos de género aún presentes en nuestra sociedad, entre otros.
- Es necesario continuar realizando estudios que visibilicen los beneficios de lograr la igualdad de género, especialmente en el mercado laboral. Es fundamental generar evidencia sobre cómo la participación laboral de las mujeres aumenta tanto su crecimiento económico como sus ingresos propios, siendo esto un beneficio no solo para ellas, sino para sus familias y para el país. Todavía hay barreras para la inserción de las mujeres en el

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

mercado laboral, y algunas de ellas son culturales, por lo tanto es relevante continuar generando información para visibilizar y sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

- Es fundamental continuar reforzando la corresponsabilidad en materia de labores del hogar y de cuidados. Los roles y estereotipos de género establecen que las mujeres son las encargadas principales de las labores del hogar y de cuidados. En ese sentido, medidas como la licencia de paternidad pagada son ejemplos de buenas prácticas, ya que muestran que la expectativa es que tanto papás como mamás tienen la misma responsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas. Por un lado, permiten a la figura del papá ejercer un rol más activo en los cuidados y crianza de sus hijos y por el otro lado, reducen la expectativa de que el tema de crianza es exclusivo de las madres.
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en nuestro país se publicó en 2006. Su objetivo es regular y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además, servir de referente para proponer nuevas reglas y mecanismos que permitan alcanzar la igualdad sustantiva. Al ser una ley general, debe aplicarse por el gobierno a nivel federal, así como por los estados y los municipios. Uno de los principales vacíos de esta ley es que no cuenta con un reglamento. Este faltante preocupa pues afecta la implementación de la política pública para la igualdad, al no señalar con claridad la forma de operar la política y las atribuciones de las diversas instancias involucradas. El reglamento es un tema prioritario, ya que, en él se definen los detalles y procesos para la operación de una ley.
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece el liderazgo de Inmujeres para orientar al país en materia de igualdad. En ese sentido, el Instituto puede tomar un papel relevante para establecer los pasos siguientes que deben tomar las empresas públicas y privadas para analizar dónde están en materia de igualdad actualmente, y utilizar esa base para definir las acciones necesarias para avanzar hacia mejores resultados.
- La política pública en el sector educativo tanto a nivel federal como estatal representa un espacio de oportunidad para incluir la perspectiva de género en la currícula educativa. En ese sentido, fomentar el aprendizaje temprano sobre la corresponsabilidad en las labores de cuidados y el hogar, la igualdad sustantiva y de oportunidades, prevención de la violencia de género, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amnistía Internacional (2020). La pobreza tiene Género. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/> Por Alonso Vega.
- Anker, Richard (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, No 3, Otoño, pp. 343-370.
- Arceo, Eva (s/f) Las desigualdades económicas de género en México. http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3013/presentacion_mesa2sesion6.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). (2017) Mujeres y desarrollo económico. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2017/03/mujeres-y-desarrollo-economico/>
- BBC Mundo (2016). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241>
- Bejarano, Z. (2005). Los techos de cristal. Barreras de ascenso en la carrera laboral de las gerentas del sector privado en Hermosillo.
- Borja, Carolina. (2012) La transversalidad de la perspectiva de género. Tecnológico de Monterrey. Gobierno y Política Pública.
- Bravo, L. y Nieves, M. (2001). Compiladoras. Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico- laborales en América Latina. Cepal.
- Cazes, D. (1998). La Perspectiva de Género. Guía para Diseñar, Poner en Marcha, dar Seguimiento y Evaluar Proyectos de Investigación y Acciones Públicas y Civiles. Conapo 1998.
- Cepal (s/f) Brechas de género. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Cepal-OIT (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe
- Inmujeres. Participación económica femenina 2021. http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf.
- Cepal (2001). The Gender Perspective in Economic and Labour Policies. Series Mujer y desarrollo. 29.
- Cippec (2018). Policy in Focus. Volumen 15, Edición No. 1 • Abril 2018.
- Comisión Europea (2022). ¿Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea?. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2022). Boletín 04/2022.

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

- Costa Rica. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Disponible en: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=0&strTipM=TC
- Covarrubias, A. Poder, normas sociales y desigualdad de las mujeres en el hogar. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Volumen 27, Nóesis 53 Enero-Junio 2018
- Cuberes, D., y M. Teignier (2012) “Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity”, *Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017*.
- Duarte & García-Horta. (2015) Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, núm. 18, pp. 107-158, 2016. Universidad ICESI.
- Ejea, Guillermo. (2006). Teoría y ciclo de las políticas públicas. http://aularedim.net/wp-content/uploads/teoria_ciclo_politicas_publicas.pdf
- España. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- El Colegio de México (2022). Definición y etapas de las políticas públicas. <https://estadopoliticaspUBLICAS.colmex.mx/definicion-y-etapas-de-las-politicas-publicas/>
- European Institute for Gender Equality (2022). Gender Equality. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>.
- European Institute for Gender equality (2022). What is gender mainstreaming? <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- Espinoza, J. y Bustelo, M. (2019) ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española de Ciencia Política*. Núm. 49. Marzo 2019, pp. 151-172
- Finlandia. Ley para la Igualdad de Género. Disponible en https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf
- Gobierno de México. Cerrando la brecha de la desigualdad podemos lograr la justicia social. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/cerrando-la-brecha-de-la-desigualdad-podemos-lograr-la-justicia-social>
- Gobierno de México (2022). Conceptos básicos. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- González, C. (2018). Blog BID. No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Índice Mundial de Brechas de género en economía, salud, educación y política (2021). <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/mapa-brecha-genero-mundo/>
- Inmujeres (2012). Diagnóstico sobre las brechas de género en los temas de educación, salud, justicia, trabajo y participación política en el estado de Campeche.
- Inmujeres (2022). Glosario para la igualdad. Igualdad sustantiva.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Glosario para la igualdad. Institucionalización de la perspectiva de género.

- Inmujeres. Manual para el desarrollo de indicadores con perspectiva de género. México. 2003.
- Islandia. Ley para la Igualdad de Condiciones y Derechos Independientemente del Género. Disponible en <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>
- Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal. 2013.
- International Gender Network. CARE (2015) Good Practices Framework. Gender Analysis. <https://www.care.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Good-Practices-Brief.pdf>
- Jenkin, W. (1978) Policy Analysis, a Political and Organization Perspective, Inglaterra, Mortin Robertson and Company.
- México (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2022.
- México (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2022.
- México (2001). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2021.
- México (1995). Ley del Seguro Social. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2022.
- México (2007). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 2021.
- México (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de mayo de 2022.
- México (1970). Ley Federal del Trabajo. Texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2022.
- Noruega. Ley de Igualdad y anti-discriminación. Disponible en <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1972/0118/latest/DLM407770.html>
- Nueva Zelanda. Ley de Igualdad Salarial. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1972/0118/latest/DLM407770.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Gender Equality Tool. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Instrumentos para la igualdad de género. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género? <https://www.oitinterfor.org/página-libro/¿qué-transversalización-perspectiva-género>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Concepts and definitions. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

- Organización de las Naciones Unidas. ONU. Hechos y cifras: empoderamiento económico de las mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Causas de la brecha salarial en América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>
- Organización de las Naciones Unidas. (ONU Mujeres). Profundicemos en términos de género. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). La igualdad de género. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU 2018). Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres. Incorporación de la perspectiva de género. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres. Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- Ortiz y otros (2017) La discriminación laboral por género en el sector servicios de ámbito. Revista Científica Hermes, vol. 18, pp. 277-291, 2017.
- PAHO. Pan American Health Organization. Gender Equality Policy
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2680:gender-equality-policy&Itemid=0&lang=en
- Parlamento Europeo (2022). Understanding the gender pay gap: definition and causes. https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/1/story/20200109STO69925/20200109STO69925_en.pdf
- Secretaría de Gobernación (2014). Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales.
- Solorio, Ramiro (2014) Para entender la paridad de género. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/cedip/lxii/parent_pargen.pdf
- Suecia. Ley sobre Discriminación. Disponible en https://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bd7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf
- Tana y otros (2009) La desigualdad de género y su impacto en el crecimiento económico de México. Revista estudiantil de economía.
- Tarres, María Luisa. A propósito de la categoría género: leer a Joan Scott
- Unesco. Igualdad de Género. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

United States Institute of Peace. Marco y teoría de la inclusión de género. 2018. Washington, DC 20037

Vásconez, A. Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42033/1/RVE122_Vasconez.pdf

World Economic Forum (2017) . ¿Cuál es la brecha de género en 2017 (y por qué se está ampliando)?

<https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México

Se terminó de imprimir en la Dirección de Talleres Gráficos
de la Cámara de Diputados
en diciembre de 2022, con un tiraje de 500 ejemplares



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA