

2022

La brecha salarial y laboral entre las mujeres y los hombres



Acción
por México

Rodrigo Hernández.

Compilador

Derechos reservados, 2022

Partido Acción Nacional
Av. Coyoacán 1546.
Colonia del Valle 03100.
CDMX.

La reproducción total o parcial no autorizado
vulnera derechos reservados.
Cualquier uso de la presente obra debe ser
previamente concertado.

ÍNDICE

<u>Presentación</u>	8
<u>Conceptos clave para entender la desigualdad laboral y la brecha salarial</u> ..	10
<i>División sexual del trabajo</i>	19
<u>Dar un paso atrás para entender el presente</u>	22
<i>Mujeres y hombres en México</i>	29
<u>Desigualdad laboral y brecha salarial</u>	50
<i>Uso del tiempo y participación en tareas del hogar</i>	55
<i>La educación y las mujeres</i>	58
<i>Participación económica</i>	61
<i>Empleo y desempleo</i>	66
<i>Duración del desempleo</i>	75
<i>Ingresos y brecha salarial</i>	81
<u>Conclusiones</u>	89
<u>Fuentes consultadas</u>	91

Presentación

En México la desigualdad constituye en la actualidad una situación insostenible, por lo que se requiere mayor compromiso de todos los actores, especialmente del Estado, para así generar e implementar políticas públicas que tengan como objetivo disminuir las múltiples brechas.

En el país, así como en la región de América Latina y el Caribe, se disponen de estudios e investigaciones que dan pistas sobre los orígenes de las desigualdades, así como un diagnóstico sobre su incidencia entre las mujeres; además de que también existen hojas de ruta globales como lo es la Agenda 2030 y por lo tanto los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, para el adecuado análisis y aplicación de recursos como los antes mencionados se requiere un enfoque integral, en dónde además de la perspectiva de género se integre el enfoque de la multidimensionalidad de las desigualdades.

Además, no se debe perder de vista que la pandemia de Covid-19 ha profundizado las brechas en la región y México no ha sido la excepción, pues en el país imperaban condiciones de desigualdad que afectan de manera diferenciada a las mujeres (carácter de subalternidad). Al día de hoy se disponen de una considerable cantidad de datos que dan cuenta de que la pandemia no solo es un problema de salud pública, sino que ha impactado en las diferentes esferas de la vida de las personas, por lo que frente a una crisis de tal magnitud se requieren respuestas de gran envergadura. Por ejemplo, las mujeres enfrentan un mayor nivel de desempleo y cuando se vinculan al mercado laboral suelen hacerlo en condiciones de mayor precariedad.

Es por ello que el documento que aquí se presenta tiene como objetivo ofrecer evidencias sobre las desigualdades de género que se enfrentan en el país, específicamente lo referente a la desigualdad laboral y la brecha salarial. Si bien, este texto se desarrolla desde el rigor académico que requiere el análisis de estas problemáticas, se podrán encontrar fragmentos de historias de vida de mujeres, pues no solo deben entenderse las desigualdades, sino que es prioritario comprenderlas en su humanidad.

El documento se conforma por tres capítulos en los que se cubren los siguientes temas: conceptos clave; recorrido histórico sobre el desarrollo de indicadores sociodemográficos de hombres y mujeres, y radiografía de la población nacional, situación en México sobre la desigualdad laboral y brecha salarial.



Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Conceptos clave para entender la desigualdad laboral y la brecha salarial

La institucionalización de la perspectiva de género y por lo tanto su inserción en la agenda pública han puesto sobre la mesa nuevos conceptos que en ocasiones se usan sin tener la suficiente claridad de su significado, así como de sus implicaciones, lo que implica una gran limitante para llevar a cabo un debate racional e informado. Es por ello que en este apartado se presenta como una plataforma de referencias conceptuales —que han surgido de distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades— que circulan en torno al tema de la desigualdad laboral y la brecha salarial. La selección de los términos se hizo con la intención de ofrecer los significados de usos más frecuentes, ya que la perspectiva de género ofrece la posibilidad de desarrollar análisis transversales.

Cabe señalar que el orden de los conceptos es arbitrario, en orden alfabético, se incluyen, entre otros: género, equidad e igualdad.

Conceptos

- Brechas

Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

(InMujeres, 2007, p. 25)

- Doble jornada

El trabajo doméstico no remunerado se realiza en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas, pero, desde esta labor ofrecen bienestar y cuidado de la familia. Muchas de ellas deben conciliar la vida familiar y laboral asumiendo tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la doble presencia, es decir, la mujer durante la jornada laboral además de estar trabajando, está pensando y preocupándose de la organización del ámbito doméstico-familiar.

(InMujeres, 2007, p. 56)

- Equidad

Equidad e igualdad, son conceptos distintos que hacen referencia a condiciones y procesos diferentes, pero, que en el imaginario colectivo suelen pensarse como sinónimos, aunque no se puede negar que están íntimamente relacionados. La confusión conceptual, de acuerdo con Alda Facio, inició en la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer (1995), con sede en Pekín, se concluyó que la Plataforma de Acción recuperaría el concepto de igualdad (Facio). Pero, en diferentes países de América Latina se optó por sustituir igualdad por equidad, “en nuestra región muchas veces la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las mujeres a los hombres.” (Facio).

Sin embargo, para lograr igualdad se requiere de equidad, siempre y cuando la equidad sea entendida como “un mecanismo de carácter específico que tiene como fin proporcionar condiciones equivalentes a personas o grupos que se encuentran en situaciones no equivalentes para alcanzar un mismo objetivo.” (Buquet-Corleto, 2018, p.82). Además, el significado de estos conceptos se ha discutido desde diferentes disciplinas, por lo que se les han otorgado distintos sentidos.

Ahora bien, en el *Glosario de género* del Instituto Nacional de las Mujeres la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. (InMujeres, 2007, p. 59)

- Estudios de género

Los estudios de género se enfocan en la “producción académica que está dedicada al estudio, documentación y teorización de los procesos de producción y reproducción de desigualdades que se originan en la diferencia sexual” (Tepichin-Valle, 2018, p. 97). El antecedente de los estudios de género son los estudios de la mujer, considerados como un esfuerzo por visibilizar a las mujeres como sujetos sociales y mostrar el predominio de lo masculino, teniendo como objetivo reivindicar la historia de las mujeres, además de identificar y documentar información sobre sus condiciones de vida. Con el paso a los estudios de género el objetivo se transformó, se comenzó a “enfaticar una noción relacional que no existía en los estudios académicos centrados en las mujeres” (Tepichin-Valle, 2018, p. 98).

Por lo tanto, la principal diferencia entre los estudios de las mujeres y los estudios de género radica en que para los primeros su objeto de estudio son las mujeres, y para los estudios de género lo es “su subordinación en la división de recursos y responsabilidades, atributos y capacidades, poder y privilegio. El énfasis en los estudios de género está en las relaciones de poder” (Tepichin-Valle, 2018, p. 98).

- Estereotipos de género

Remiten a la distribución de roles y comportamientos entre mujeres y hombres. Son creencias sobre colectivos humanos que crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de un grupo o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

(InMujeres, 2007, p. 62)

- Género

De acuerdo con el *Glosario de género* publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres, el género es una “categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad” (2007, p. 72). Es decir, sexo y género no es lo mismo, son categorías que aluden a diferentes procesos, el sexo responde a la biología y el género refiere a una simbolización cultural. De acuerdo con la antropóloga Marta Lamas, dicha simbolización

se hace de la diferencia anatómica, que es construida culturalmente e internalizada en el psiquismo de los seres humanos. Esta acepción de género revela una lógica cultural omnipresente en todas las dimensiones de la vida social, que condiciona las normas sociales y el sistema jurídico, y tiñe la construcción de la identidad psíquica. [...] Cada cultura otorga significados a esa diferencia anatómica y en cada cultura esta simbolización de la sexuación estructura los usos y costumbres particulares, además de que determina las relaciones de poder entre mujeres y hombres. (Lamas, 2017, pp. 156-157)

El género refiere a las normas, comportamientos o ideas que las sociedades han establecido para las personas de acuerdo a su sexo biológico, de tal forma que se otorga un rol de género (deber ser), trazando un camino diferenciado para niñas y niños, el cual parece iniciar con los colores rosa y azul, también está la ropa, los juegos, la forma en que según el sexo biológico se les enseña a ocupar el espacio, los dibujos animados, etcétera. Por ejemplo, la ropa aún continúa siendo un elemento importante para mostrar cual es el género, al grado de que en el imaginario occidental existen dos prendas que funcionan como arquetipo de lo femenino y lo masculino, es decir la falda y el pantalón, esto pese a que las mujeres conquistaron el uso de los pantalones en la primera mitad del siglo XX (de la Garza y Derbez, 2020, pp. 30-31).

Otro ejemplo es que a los niños se les insta a correr, a ser vigorosos y atrevidos, a que jueguen con autos y pistolas, y que sean deportistas; mientras que a las niñas se les imponen dinámicas más tranquilas y se promueve que jueguen a “la comidita” y que cuiden a sus muñecas, actividades que están relacionadas con lo doméstico (de la Garza y Derbez, 2020, p. 23). De este modo “sutil” se comienzan a interiorizar los roles de género, se van moldeando los intereses, aspiraciones, deseos..., se construye una identidad y se establecen relaciones con los demás (de la Garza y Derbez, 2020, pp. 23,186).

A finales de la década de 1940, Simone de Beauvoir en su libro *El segundo sexo*, declaró: “No se nace mujer, se llega a serlo”, frase que inauguró la forma moderna de comprender la pro-

blemática femenina y por lo tanto el género. Beauvoir planteó que lo que hace que

las hembras humanas lleguen a ser “mujeres” no es su biología, sino el conjunto de procesos culturales y psicológicos que las marca con determinadas atribuciones y prescripciones; y sostuvo que los datos biológicos del sexo solo cobran significación a través de sistemas culturales de interpretación. Así, De Beauvoir concluyó que las características humanas consideradas “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su anatomía. (Lamas, 2017, pp. 157-158)

Posteriormente, en el campo de disciplinas como la psicología y la medicina se fueron planteando debates sobre la acepción de género. En los años 50, el psicólogo estadounidense John Money, en sus investigaciones sobre hermafroditismo e intersexualidad se vio en la necesidad de precisar el discurso sobre la construcción de las identidades femeninas y masculinas; mientras que los médicos Jean y John Hampson, acuñaron el concepto rol de género para identificar aquello que una persona dice y hace para mostrarse como niño u hombre, o niña o mujer; sus trabajos fueron el punto de partida para establecer la distinción entre sexo y género (Lamas, 2017, p. 158). Años después el psicoanalista y médico psiquiatra Robert Stonell declaró que el término *gender* (género) alude

a la masculinidad y la feminidad sin hacer referencia alguna a la anatomía o a la fisiología. De manera que “aunque para el sentido común sexo y género son prácticamente sinónimos, y en la vida cotidiana parecen estar inextricablemente ligados [...] su relación no es unívoca, sino que cada cual puede seguir un camino independiente”. (como se citó en Lamas, 2017, p. 158)

Mientras que, en el campo de las ciencias sociales y las humanidades, la historiadora Joan W. Scott (1996) consolidó la definición de género como una forma primaria de relaciones significantes de poder, en las que identificó cuatro elementos que lo conforman:

1. Símbolos y mitos culturalmente disponibles y representaciones, por ejemplo, los arquetipos culturales de los sexos: madre y guerrero, cada uno posee características de género, por un lado, abnegación, ternura y pasividad, se considera que las mujeres no deben incomodar y deben ser cuidadosas de las emociones de otros; y por el otro fuerza, agresividad y violencia, rasgos que se consideran adecuados para un hombre, pero no para una mujer.
2. Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los símbolos y se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, para afirmar categorías y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino
3. Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género
4. La identidad, tanto la individual como la colectiva. (Lamas, 2017, p. 159 y de la Garza y Derbez, 2020, pp. 26-28).

Lo anterior pone en evidencia que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se han ido transformando históricamente y varían según las tradiciones, usos y costumbres de las socie-

dades. Esos mandatos culturales inciden en el modo en que vivimos, desde diferentes disciplinas el género ha supuesto una categoría de análisis con la que se centra la mirada en las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual (producción y reproducción de desigualdad) (Lamas, 2017, p. 166 y Tepichin-Valle, 2018, p.101).

Como se distingue el sexo del género

Sexo	Género
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas, y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y en cada momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.
Se nace con esas características, son universales.	Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.
Ejemplo: sólo los hombres biológicos tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres biológicas tienen ovarios y matriz.	Ejemplo. En épocas pasadas sólo los hombres podían heredar. En países como China, a las mujeres que pertenecían a determinados estratos sociales, sólo se les enseñaba bordado y canto.

Fuente: InMujeres, *Glosario de género*, 2007, p. 71.

Es pertinente señalar que algunas sociedades no se limitan a dos clasificaciones opuestas y complementarias, a lo binario (masculino y femenino), sino que reconocen múltiples formas de vivir el género.

Por ejemplo, las personas muxes en el Istmo de Tehuantepec, Oaxaca; en Indonesia hay buguis o en Omán hay xanith, por mencionar sólo algunos de los casos en donde las personas no son identificadas como hombres o mujeres, sino como pertenecientes a otro género.

El género no es una característica fija, sino que está en constante cambio y es algo performativo, como lo describe la filósofa Judith Butler, porque es algo que se repite y es validado por la convención social. (de la Garza y Derbez, 2020, p.186)

- Igualdad

“Principio de que todos los seres humanos somos iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática.” (InMujeres, 2017, p.78). La igualdad es un derecho, un principio reconocido en el campo de los derechos humanos; mientras que la equidad es un matiz que invoca la equivalencia, lo que la convierte en una estrategia para alcanzar la igualdad (Torres-Falcón, como se citó en Serret, 2016, p. 18). De acuerdo con la investigadora Estela Serret (2016) el concepto de igualdad se inscribe en el proyecto ético-político de la Ilustración, y se

funda en la idea de que todos los seres humanos, por el solo hecho de serlo, deben ser considerados capaces de autodeterminación y autonomía. Se trata de un término relacional y alude a la capacidad de autodeterminación en todos los seres humanos “con independencia de sus cualidades particulares o sus características adscriptivas”. (Buquet-Corleto, 2018, p.83 y Serret, 2016, p. 24, cursivas en el original)

Por lo tanto, se opone al principio de la desigualdad natural, el cual determina que unas personas mandan y otras obedecen; y el principio de la igualdad natural alude a la capacidad de ser libres (Buquet-Corleto, 2018, p.83). Siguiendo este orden de ideas, Ana Buquet (2018), integrante del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que para poder entender el vínculo de igualdad con la idea de equidad se debe abordar el término de justicia. John Rawls refiere que justicia es un

“complejo de tres ideas: libertad, igualdad y recompensa por servicios que contribuyan al bien común” [; además de que] plantea que la justicia tiene dos principios sustantivos: el primero se refiere al derecho de cada persona a la más amplia libertad compatible con una libertad similar para los demás, y el segundo a que las desigualdades son arbitrarias, salvo si redundan en provecho de todas las personas. [Es decir,] Rawls entiende la justicia “como una virtud de las instituciones sociales” (como se citó en Buquet-Corleto, 2018, p. 83).

Considerado lo anterior se pone énfasis en el “papel que juegan las estructuras sociales en la creación de condiciones necesarias para que los seres humanos tengan un ‘piso común’ en el logro de condiciones de justicia” (Buquet-Corleto, 2018, p.83); es aquí donde la equidad será fundamental. La equidad da la posibilidad de que personas libres no ejerzan poder sobre otras, es ahí donde radica su valor en lo referente a la justicia.

Los conceptos de equidad e igualdad han sido adoptados en documentos oficiales, integrándose también en el marco legal y la esfera política, pero en ocasiones se usan de manera diferenciada, a veces de forma complementaria y otras de manera indistinta, lo que nos demuestra su riqueza y complejidad (Buquet-Corleto, 2018, p.88).

- Perspectiva de género

Herramienta conceptual que busca demostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Analizar una situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de las mujeres y hombres puede modificarse en la medida que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

(InMujeres, 2017, p.104)

- Sexismo

Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre.

(InMujeres, 2017, p.118)

- Suelo pegajoso

Estructura social y cultural que mantiene a las mujeres en la base de la pirámide económica, relegadas al trabajo material, conyugal o doméstico, lo cual les impide realizarse profesionalmente. Es lo que hace que ellas se sientan las principales responsables del cuidado familiar, incluido el de los adultos mayores. Para que funcione con eficacia, es importante la instrumentalización del sentimiento de culpa.

(Giunta, 2019, pp.270-271)

- Techo de cristal

Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar.

(InMujeres, 2017, p.121)

Se trata de limitaciones existentes, pero, veladas, al ascenso de las mujeres en el ámbito laboral. A la hora de asignar a las mujeres a puestos de responsabilidad, existen prejuicios no necesariamente enunciados.

(Giunta, 2019, p.271)

Históricamente las mujeres han ocupado un lugar menor en las labores de liderazgo; el término liderazgo se ha pensado como un recurso que refuerza el orden simbólico binario y la lógica

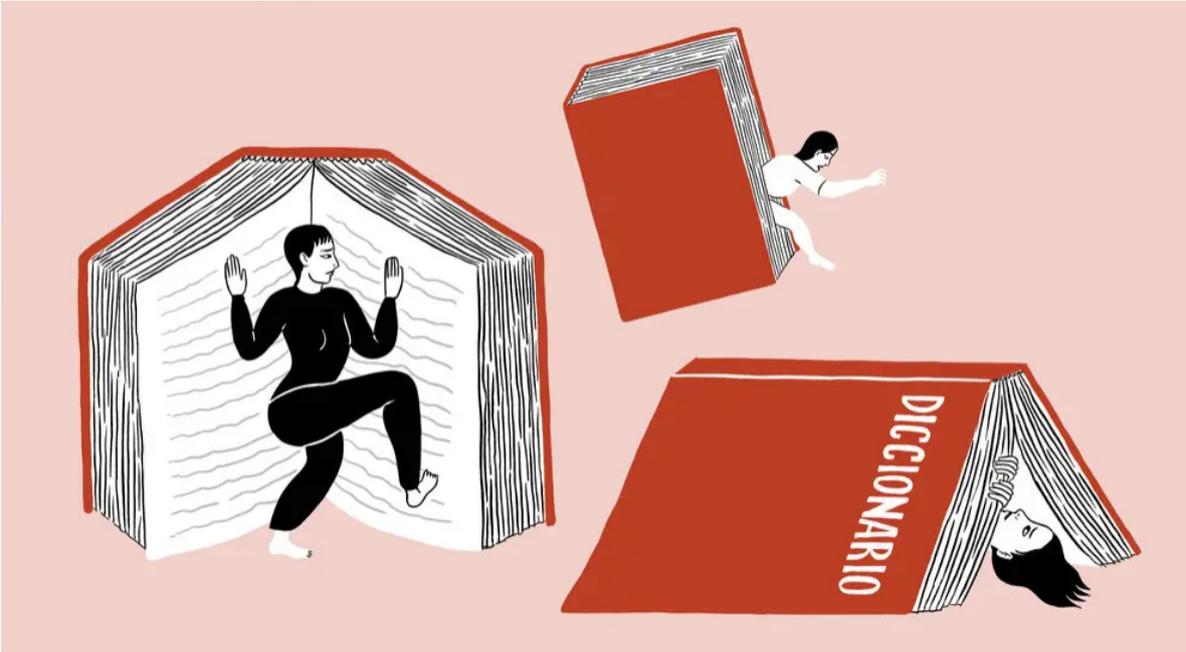
patriarcal: “mientras que los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, las mujeres lo están para cuidar de los demás y obedecer.” (Bellón-Cárdenas, 2017, p.90). Si bien, este imaginario se ha ido transformando, el elemento simbólico binario (hombre–mujer / masculino–femenino) se mantiene, pero las cualidades femeninas se valoran positivamente, lo que ha favorecido que los liderazgos femeninos se legitimen (Bellón-Cárdenas, 2017, p.90).

Sobre las cualidades femeninas la antropóloga Helen Fisher (2000) afirma que “hombres y mujeres son distintos, porque ambos tienen sus propios dotes naturales, que ella llama ‘capacidades innatas’” (como se citó en Pulido-Rivera, 2014, p. 274). De acuerdo con Fisher, estas capacidades innatas se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios (como se citó en Pulido-Rivera, 2014, p.274). Ante las necesidades del tiempo presente las llamadas capacidades innatas de las mujeres parecen ser adecuadas y funcionales, lo que ha sumado a la legitimación de los liderazgos femeninos.

Asimismo, resulta importante señalar que en el marco de los estudios de género se ha dado un debate en el que se cuestiona ¿cómo se dan las relaciones de género en estos liderazgos? ¿se reproduce el orden simbólico binario? Y estas mujeres que asumen los liderazgos ¿reproducen una lógica masculina o femenina? Y es que, en las relaciones de género entre mujeres, de acuerdo con Lamas (2015), se identifican tres elementos culturales y psíquicos interrelacionados, y que suelen presentarse de manera conflictiva:

1. “el mandato cultural de la feminidad” (silencio, obediencia y abnegación en menoscabo del amor propio;
2. la “lógica de las idénticas” (forma de relación entre mujeres que no distingue diferencias entre ellas;
3. las “tretas del débil” (conjunto de conductas femeninas pasivo-agresivas, desde la hostilidad y el silencio, hasta la zalamería o el coqueteo, para conseguir algo (como se citó en Bellón-Cárdenas, 2017, p. 91).

Entonces, de acuerdo a los postulados de la antropóloga Marta Lamas (2015) esta “lógica cultural de la feminidad” atrapa a las mujeres en una actitud de víctimas cómplices, aglutinadas frente al odio masculino, siempre y cuando ninguna se distinga de las demás, o bien impulsa una rivalidad destructiva entre ellas, muy distinta de la competencia abierta que promueve la socialización masculina (como se citó en Bello-Cárdenas, 2017, pp. 91-92). Evidentemente esta lógica es dañina, por lo que es preciso transitar de una “lógica femenina de afectos y emociones entre seres supuestamente “iguales” [pues hay más de una experiencia de ser mujer], a una lógica de la necesidad pues ‘las mujeres nos necesitamos para afirmar nuestro sexo’” (Bellón-Cárdenas, 2017, p. 92). Solo así se lograrán liderazgos femeninos que realmente sean representativos para las mujeres.



Rachel Levit

División sexual del trabajo

Un concepto que debe ser abordado de manera más detallada es el de “división sexual del trabajo”, el refiere a la manera en que las sociedades organizan la distribución del trabajo entre hombres y mujeres, esto según los roles de género establecidos, es decir, a partir de lo que se considera apropiado para cada sexo. Además, este reparto es siempre jerárquico y desigual, ya que las actividades que cuentan con mayor reconocimiento social son las asociadas con lo masculino.

Este concepto ha sido ampliamente utilizado por las ciencias sociales para explicar la asignación e inserción diferenciada de tareas, papeles, prácticas, funciones y normas sociales —en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas (espacio público) y reproductivas (espacio privado)— a hombres y mujeres (Brito Domínguez, 2017, p. 63; InMujeres, 2017, p.55). Se piensa que tal asignación se relaciona con el sexo de las personas, bajo la idea de que dota de características diferenciadas y supuestamente naturales —es decir, biológicas— a mujeres y hombres (Brito Domínguez, 2017, p. 63).

Desde los estudios de género y la crítica feminista se ha demostrado que

la asignación de mandatos, tareas y funciones a que da lugar la división sexual del trabajo no es inocua ni alude a una simple diferenciación de funciones, sino que da lugar a graves y profundas desigualdades e injusticias, pues contribuye ampliamente a crear condiciones para la subordinación femenina, lo que, lejos de ser un fenómeno natural (en un sentido biologicista), es parte de procesos sociales, culturales, económicos y políticos muy complejos, relacionados con las formas en que opera la lógica de **género** en las estructuras sociales, en los discursos sociales dominantes acerca de quienes y cómo deben ser las mujeres y los hombres, y en las interacciones y relaciones de poder entre ambos. (Brito Domínguez, 2017, p. 63)

Las investigaciones sobre el tema son numerosas y diversas, por ejemplo, en la década de 1970, la antropóloga feminista estadounidense Sherry Orther en su artículo “¿Es la mujer respecto al hombre lo que la naturaleza respecto a la cultura?” (1979), dio cuenta de que la subordinación femenina es un complejo problema de alcance universal que no es posible analizar en manifestaciones concretas y específicas, pues es un fenómeno que ha variado y varía de manera sumamente amplia entre grupos humanos (Brito Domínguez, 2017, pp. 64-65). De acuerdo con Orther,

hay una lógica humana de pensamiento y significación binaria, estructural y estructurante, que hace que lo femenino y las mujeres sean asociadas con la naturaleza (a partir de las características de su cuerpo sexuado) y por esto se consideren como algo que debe ser controlado y dominado por la cultura, entendida como orden humano y asociado con lo masculino y los varones. (Brito Domínguez, 2017, p. 65)

Esta lógica binaria coloca a lo femenino y las mujeres en condiciones sociales de inferioridad y por lo tanto subordinación respecto a lo masculino y los varones, dando lugar a la división y

asignación de papeles, deberes y tareas entre mujeres y hombres. Cabe señalar que esta noción de la división sexual y social del trabajo se dio en un contexto de transformaciones, es decir, en el proceso de la construcción de las sociedades modernas (siglos XVIII y XIX), por lo que la noción que actualmente se tiene de la división sexual del trabajo es heredera de los postulados de autores como Adam Smith, Émile Durkheim y Friederich Engels (Brito Domínguez, 2017, p. 65).

Y es que, de acuerdo con la investigadora Myriam Brito Domínguez, la conceptualización de división sexual del trabajo que han utilizado gran parte de los estudios de género y los feminismos recogen la visión y sesgo de los autores antes mencionados. Brito Domínguez, refiere que una de las explicaciones a la que más se recurre sobre la subordinación femenina es que esta se debe

a que las mujeres están excluidas del trabajo productivo y remunerado, y confinadas a las tareas de reproducción de la fuerza de trabajo, generando plusvalor para la producción del capital, y que la asignación de esta tarea se debe a las supuestas características y funciones sexuales/biológicas de las mujeres como esposas, madres y encargadas de la casa. Esta división de tareas y funciones también interpreta a los varones como individuos “naturalmente hechos” para el trabajo productivo, para ser cabezas de familia y los “únicos” proveedores de la casa. (2017, p. 69)

En este sentido, aún suele pensarse que si una mujer sale al mundo del trabajo remunerado es para “completar” el salario del varón que funge como proveedor, o bien, cuando tiene necesidad de hacerlo, es decir, el trabajo remunerado no se piensa como parte de las ambiciones y metas de una mujer. Y es que, este tipo de lecturas tienen un alcance histórico, pues, parece haber un manto que sigue cubriendo la participación de las mujeres como sujetas activas en todos los ámbitos y niveles de trabajo productivo, pero, afortunadamente ya no es posible mantener la invisibilización de la participación femenina y sus aportes al trabajo productivo.

Lo anterior responde a la llamada *ficción doméstica* (evoca a la mujer deseable y delinea el tipo de obligaciones que debe asumir), la cual se conformó a partir del siglo XVIII, y afirma que

todas las mujeres —no importa cuáles sean sus características personales ni el lugar que ocupen en las jerarquías y espacios sociales—son esencialmente seres domésticos, es decir, que todas y cada una —lo cual evoca una supuesta naturaleza femenina—son esposas, madres y amas de casa. Esta idea resultó tremendamente exitosa, tiene aún gran fuerza de interpelación desde los imaginarios de **género** modernos y se ha llegado a considerar como “natural y esencial” en todas las mujeres. (Brito Domínguez, 2017, pp. 70-71)

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

ROLES DE GÉNERO

MUJER

Rol reproductivo

Espacio doméstico

Trabajo no remunerado

Servicio y cuidado de personas

Mediación-subordinación

HOMBRE

Rol productivo

Espacio público

Trabajo remunerado

Poder y responsabilidad

Autoridad - dominación



Con información del CONAVIM

Dar un paso atrás para entender el presente¹

1975 fue decretado como el Año Internacional de la Mujer (AIM) por la Organización de las Naciones Unidas y México abrió sus puertas al mundo como sede de la I Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, teniendo como puntos centrales:

- Promover la igualdad entre hombres y mujeres
- Asegurar la integración plena de la mujer en la totalidad del esfuerzo en favor del desarrollo, en especial destacando la responsabilidad y el papel importante de la mujer en el progreso económico, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional
- Aumentar la contribución de la mujer al desarrollo de las relaciones de amistad y de cooperación entre los Estados y al fortalecimiento de la paz. (Declaración de México 1975)

Entre el 19 de junio y 2 de julio en el entonces Distrito Federal se congregaron representantes de 133 países, aproximadamente el 70 por ciento eran mujeres; también se hicieron presentes 6 mil representantes de ONG, quienes participaron en un foro paralelo (Rocha, 2001, p.150). En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del AIM, en el que se incluyó un amplio conjunto de pautas para el progreso de las mujeres hasta 1985, mismas que se desarrollaron bajo el lema “**Igualdad, Desarrollo y Paz**”.

Desde el AIM no solo se buscó analizar y encontrar posibles soluciones al problema de desigualdad entre hombres y mujeres, sino que también apuntaron que estas existían entre las mujeres de diferentes geografías, siendo las mujeres africanas las que se enfrentaban a las condiciones más desfavorables. Situación que quedó plasmada en la tabla “Por qué se necesita el Año Internacional de la Mujer”, la cual se publicó en el medio impreso oficial del AIM, publicación mensual llamada *México*

1 Gran parte de la información para este apartado se ha recuperado de “Conferencias mundiales sobre la mujer”: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#mexico>; y “The Beijing Platform for Action Turns 20”: <https://beijing20.unwomen.org/es/about>. Consultados el 13 de julio de 2022.

75 Año Internacional de la Mujer², que estuvo a cargo del Centro de Información y Documentación para el Decenio de la Mujer y el Desarrollo (CIDDEM), el cual fue auspiciado por el gobierno.

Por qué se necesita el Año Internacional de la Mujer

	Regiones más desarrolladas		Regiones menos desarrolladas	
Analfabetismo entre las mujeres adultas	Europa	4,7%	África	83,7%
	América del Norte	1,9%	Asia	56,7%
Porcentaje femenino en la educación: Primaria	Europa	87,8%	América Latina	27,3%
	América del Norte	88,2%	África	32,9%
Secundaria	Europa	34,4%	Asia	45,2%
	América del Norte	61,5%	América Latina	66,3%
Universitaria	Europa	5,0%	África	19,0%
	América del Norte	8,0%	Asia	27,9%
Porcentaje de mujeres económicamente activas	Europa	29,4%	América Latina	25,6%
	América del Norte	25,0%	África	2,0%
Porcentaje de mujeres económicamente activas en el sector agrícola	Europa	23,0%	Asia	3,8%
	América del Norte	2,5%	América Latina	4,5%
Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años de edad, casadas, divorciadas o viudas	Europa	6,7%	África	26,3%
	América del Norte	9,9%	Asia	21,5%
Número medio de hijos	Europa	Entre 2 y 4	América Latina	17,1%
	América del Norte		África	49,0%
Esperanza de vida		74 años	Asia	52,0%
			América Latina	12,0%
Mujeres miembros de parlamentos nacionales	Dinamarca	17,0%	África	2,0%
	Finlandia	21,5%	Asia	7,0%
	URSS	38,0%	América Latina	2,3%

Fuente: *México 75 Año Internacional de la Mujer*, Año 1, no. 4, México, abril 1975.

Como se muestra en la tabla los contrastes que enfrentaban las mujeres hacían vislumbrar que el camino no sería igual para todos los Estados miembros de la ONU. El entonces presidente de la República Mexicana Luis Echeverría, declaró:

El Año Internacional de la Mujer con todos sus eventos significa una nueva etapa plena de

² Al ser un documento histórico dicha publicación puede consultarse en el Centro de Documentación del Museo de la Mujer y de Comunicación e Información de la Mujer A.C (CIMAC) en CDMX.

ricas posibilidades, que invita a las mujeres mexicanas a cobrar consciencia cabal de sus responsabilidades y derechos [...] en México no se puede ya alentar el conformismo, ni menos aún tolerar la indebida dependencia física y mental a la que algunos quieren todavía sujetar a la mujer. (México 75 Año Internacional de la Mujer)

En este contexto en el país tuvo lugar una serie de reformas constitucionales:

Art. 4: se acordó que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de sus hijos [...]

Art. 30: se permitió que el hombre extranjero casado con una mexicana y que establezca su residencia en territorio nacional, tenga derecho a obtener la nacionalidad mexicana. Ese derecho solo estaba reservado para extranjeras casadas con mexicanos.

Art. 123: y con este artículo la Ley Federal de Trabajo se reformaron, eliminando todas las medidas proteccionistas que impedían el libre acceso de la mujer a las fuentes de trabajo en ciertos horarios laborales, así como la que exigía mayor remuneración para la mujer en horarios extraordinarios. (González, 2007, pp. 84-85)

En el Código Civil se estableció en el artículo 164 que ambos conyugues deben de aportar para solventar los gastos del hogar; y en el art. 168 se declaró que, en el matrimonio, tanto el hombre como la mujer tienen la misma autoridad en la casa. Con modificaciones legales como las antes expuesta se comenzó a trazar una ruta para apoyar el nuevo papel de las mujeres en las sociedades. Pasado un lustro (1980) se celebró la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, con sede en Copenhague. Participaron 145 Estados miembros, su objetivo era examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de las metas planteadas en la primera conferencia (1975), especialmente los relacionados con el empleo, la salud y la educación. En esta segunda conferencia se aprobó un programa de acción que llamaba a las naciones a tomar medidas más firmes para garantizar la apropiación y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como a implementar una mejor defensa de los derechos de herencia, de custodia de las y los hijos y de nacionalidad de la mujer.

Para 1985 tuvo lugar la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, con sede en Nairobi, contando con la participación de 157 delegadas y delegados. En esta tercera conferencia se aprobó un mandato consistente en establecer medidas concretas para superar los obstáculos para cumplir los objetivos del Decenio. Como resultado se adoptaron las Estrategias de Nairobi, orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género en las diferentes naciones participantes, así como promover la colaboración de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

En 1995 tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, realizada en Beijín —durante el mes de septiembre—, a la que, según los informes de ONU Mujeres, esta logró una asistencia de 17.000 participantes y 30.000 activistas en la búsqueda de un mismo objetivo: “la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes.” (ONU Mujeres).

En el marco de esta IV Conferencia se firmó la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijín*³, la cual se pensó como una herramienta para “crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad” (ONU Mujeres, 2014, p.18), convirtiéndose en un parteaguas para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Además, actualmente sigue siendo una hoja de ruta para lograr la igualdad de género y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Fueron 189 países miembros de la Organización de las Naciones Unidas —entre ellos México— los que reconocieron el importante-determinante papel de las mujeres y niñas en la agenda mundial. Se buscó encaminar a los Estados a comprometerse

a garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Asimismo, se [contempló] la adopción de las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género para lograr el adelanto y la potenciación del papel de las mujeres. (Gómez, 2016, p.7)

La *Declaración y Plataforma de Beijín*, fue considerada progresista para la promoción de los derechos de las mujeres y las niñas, identificando doce esferas de especial preocupación: 1. La mujer y el medio ambiente; 2. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; 3. La niña; 4. La mujer y la economía; 5. La mujer y la pobreza; 6. La violencia contra la mujer; 7. Los derechos humanos de la mujer; 8. Educación y capacitación de la mujer; 9. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; 10. La mujer y la salud; 11. La mujer y los medios de difusión y 12. La mujer y los conflictos armados (ONU Mujeres).

Por lo que se instó a los gobiernos a

- a) demostrar un inequívoco liderazgo y un sólido compromiso para promover los derechos de las mujeres;
- b) llegar a las mujeres y las niñas más marginadas abordando las graves y crecientes desigualdades, así como las múltiples formas de discriminación;
- c) reforzar la rendición de cuentas respecto a la igualdad de género y respaldar los mecanismos nacionales a favor de la igualdad de género y las organizaciones de mujeres para ejercer una mayor influencia en las decisiones política;
- d) contar con una mayor implicación de los hombres como defensores de la igualdad de género;
- e) aumentar exponencialmente los recursos destinados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres. (ONU Mujeres, 2014)

3 Este documento puede consultarse en el siguiente hipervínculo: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf



ONU Mujeres | Inauguración de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, 1975.



ONU Mujeres | IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijín, 1995.

Ahora bien, en los siguientes párrafos se ahondará en el análisis que se desarrolló sobre el punto **4. La mujer y la economía**, ya que es el que atraviesa al tema que ocupa este texto, además de que resulta pertinente señalar que pese a ser un documento de 1995 la información que presenta se mantiene vigente. En la mayor parte del mundo aún es poca o nula la presencia de las mujeres en los niveles de toma de decisiones económicas,

incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así

como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto. (ONU Mujeres, 2014, p.115)

Si bien, no es posible negar que la participación de la mujer en el campo del trabajo remunerado ha aumentado considerablemente, las condiciones que las rodean son desfavorables ya que muchas de ellas se ven obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes. Por ejemplo, son ellas las que principalmente trabajan de forma temporal, eventual, o las que tienen varios empleos a jornada parcial; a lo que se suma la falta de seguridad social y del empleo, se ocupan principalmente en el sector informal; también hay una tendencia por los salarios bajos, deficientes condiciones respecto a la seguridad y la salud ocupacional. (ONU Mujeres, 2014, pp.115-116, 118-119)

Además, pese a esta mayor presencia de la mujer como fuerza laborar, la carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad no se ha aligerado para ellas, lo que muchas veces se traduce en escasas oportunidades de empleo, siendo una de las razones que “las condiciones de trabajo no son flexibles y a que los hombres y la sociedad no comparten lo suficiente las responsabilidades familiares” (ONU Mujeres, 2014, p.116); lo que agrava la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería. Y a lo anterior se suma la discriminación en los sistemas de educación y capacitación, pues aún hay regiones en las que se restringe el acceso de las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, 2014, p.116).

Aunque tampoco es posible negar que hay mujeres que al incorporarse a la fuerza laboral han logrado promociones, mejores salarios y condiciones de trabajo. Pese a que más mujeres han mejorado su situación en las estructuras económicas, la situación que predomina es que “la mayor parte de ellas siguen sin poder alcanzar la autonomía económica y medios de vida sostenibles para ellas y las personas a su cargo.” (ONU Mujeres, 2014, p.117).

La mujer contribuye al desarrollo no sólo mediante su trabajo remunerado sino también mediante una importante labor no remunerada. Por otra parte, la mujer participa en la producción de bienes y servicios para el mercado y el consumo de los hogares, en la agricultura, la producción de alimentos o las empresas familiares... la mujer sigue realizando también la mayor parte de la labor doméstica y de la labor comunitaria no remunerada... Esta labor no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora en las cuentas nacionales. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado. La plena visibilidad del tipo, el alcance y la distribución de esta labor no remunerada contribuirá también a que se compartan mejor las responsabilidades.

La participación de la mujer y las consideraciones de género todavía están ausentes en gran medida, pero deberían integrarse, en el proceso de elaboración de políticas de las instituciones multilaterales que definen las condiciones y, en cooperación con los gobiernos, estable-

cen las metas de los programas de ajuste estructural y de los préstamos y las subvenciones. (ONU Mujeres, 2014, pp.116-118)

Es por ello que, en la búsqueda de impulsar el potencial económico y la independencia económica de las mujeres, desde la *Declaración y Plataforma de Beijín*, se invitó a los gobiernos a fomentar una política activa que incorpore la perspectiva de género, analizando los efectos que para las mujeres y los hombres (ONU Mujeres, 2014, p.120). Además, se plantearon una serie de objetivos estratégicos:

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. (ONU Mujeres, 2014, pp.121, 123, 127, 129, 131, 134)

No se puede negar que en México ha habido algunos avances en esta materia, pero, aún hay un largo trecho por recorrer. Es imperante promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género — como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional—. Además, de lograr el pleno cumplimiento de los objetivos antes enlistados se mejorarán las condiciones de vida de las mujeres y por lo tanto de las sociedades, lo que hará más sencillo responder a las nuevas necesidades y promover un desarrollo sostenible.

Mujeres y hombres en México

El Año Internacional de la Mujer además de visibilizar algunas de las problemáticas que aquejaban y aún aquejan a las mujeres, propició el desarrollo de espacios que se dedicarán a atender, contener y solucionar problemáticas particulares. Por ejemplo, en uno de los números de *México 75 Año Internacional de la Mujer*, se dio a conocer que comenzaría la labor del Consejo Nacional de la Población (CONAPO), presentándolo como un organismo que buscaba eliminar la fecundidad obligada, pues este organismo fue creado por mandato de la Ley General de Población el 27 de marzo de 1974.

El CONAPO presentó el “Plan Nacional de Planificación Familiar”, cuyos tres primeros objetivos eran:

1. Promover y prestar servicios de planificación familiar para propiciar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población y disminuir la morbilidad y mortalidad materno-infantil, para dar lugar a la regulación de la fecundidad y así a una reducción de la natalidad en todo el país.
2. Disminuir la incidencia del aborto.
3. Desarrollar programas de educación en Planificación familiar para el sector salud, así como de información y orientación formal e informal que llegue a toda la población. (Hernández Carballido, 1988, pp. 12-13)

Además, al CONAPO se sumó el CIDDEM el cual estuvo encabezado por integrantes del grupo feminista Mujeres en Acción Solidaria (MAS), y tuvo como tarea compilar, analizar y difundir información concerniente a la situación de la mujer, y tras cumplir estas tareas durante 1975 su labor continuó solo un año más, ya que al concluir el sexenio de Luis Echeverría se cancelaron los recursos destinados al Centro (González, 2007, p. 88). Por lo tanto, algunos esfuerzos fueron momentáneos, tal vez por la efervescencia del momento, y otros como el CONAPO se mantienen vigentes, y siguen brindando información que favorece conocer y entender la situación de las mujeres.



Twitter |CONAPO – Consejo Nacional de Población. El 27 de marzo de 1974 se instaló el CONAPO con la finalidad de la planeación demográfica de México.



Consultado en el CEDOC de CIMAC (2018)

Posteriormente la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995) además de dotar a los Estados miembros de un documento de gran trascendencia como lo es la *Declaración y Plataforma de Beijing*, se impulsó el desarrollo de indicadores que permitieran tener un panorama sobre la condición de las mujeres. En México se elaboró la publicación *La Mujer Mexicana: un balance al final del Siglo XX*⁴, la cual brindaba un panorama de la condición social de las mujeres, además incluyó un

4 Es posible consultar el libro en el siguiente hipervínculo: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/La_mujer_mexicana_balance_estadistico_siglo_XX_2021.pdf

“primer diagnóstico sobre los sesgos de género y las limitaciones en la información estadística para medirlos.” (Inegi e InMujeres, 2020, p. VII).

Se consideró que tal publicación fue una expresión de la posición y compromisos del Estado mexicano de promover información que visibilice las brechas de género y, por lo tanto, se favorezca el análisis de estas. Las estadísticas de género fueron determinantes en las discusiones que se desarrollaron en la Conferencia y quedaron plasmadas en la *Declaración y Plataforma de Beijing*. Además, una de las medidas que se planteó y adoptó fue la necesidad de “preparar una publicación periódica de ‘estadísticas sobre género en que se presenten e interpreten datos pertinentes sobre mujeres y hombres en forma que resulte útil para una amplia gama de usuarios no técnicos” (como se citó en Inegi e InMujeres, 2020, p. VII).

En México, desde 1997, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres), año con año han presentado “Mujeres y hombres en México”, publicación que contiene una serie de indicadores que permiten dimensionar la situación de mujeres y hombres en distintas esferas de la vida. Esta publicación se ha caracterizado por ser una fuente confiable y sencilla para consultar estadísticas con perspectivas de género, las cuales ponen sobre la mesa los retos que enfrentan las instituciones, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil.

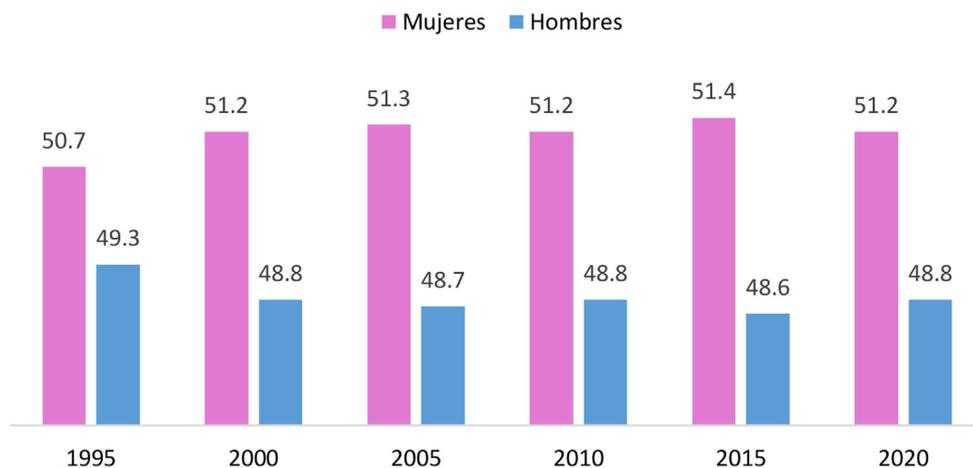
Para este apartado se recuperan y analizan algunos indicadores sociodemográficos de la edición 2020 de “Mujeres y Hombres en México”⁵, así como del Censo de Población y Vivienda del mismo año⁶. México es uno de los países con mayor población en el mundo, ocupa el lugar número once, aunque en los últimos 25 años la población ha ido aumentando en un menor ritmo (Inegi e InMujeres, 2020, p. 2), y para 2020 según datos del Inegi a través del Censo de Población y Vivienda se contabilizaron 126 014 024 habitantes.

De esos 126 millones, el 51.2 por ciento son mujeres, es decir, 64 540 634 mexicanas, mientras que los hombres representan el 48.8 por ciento de la población total, 61 473 390 mexicanos. En 25 años aumentó la relación mujeres-hombres, en 1995 había 103.0 mujeres por cada 100 hombres y en 2020 dicha relación es de 105.0 (Inegi e InMujeres, 2020, p. 3). Como se observa en la siguiente gráfica desde hace varias décadas la población mexicana se ha conformado mayoritariamente por mujeres, por ejemplo, en 1995 el 50.7 por ciento de la población eran mujeres.

5 Puede ser consultado en el hipervínculo: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf

6 Los resultados del Censo pueden ser consultados en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

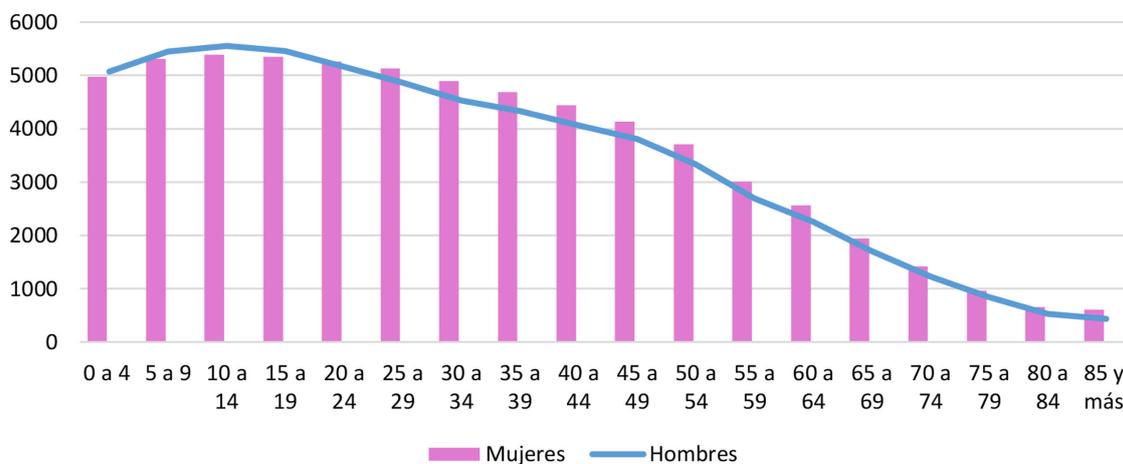
Distribución histórica de la población nacional por sexo (porcentaje)



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 2.

Actualmente la Ciudad de México y Oaxaca son las entidades con el mayor porcentaje de mujeres (52.2 por ciento), seguidas por Guerrero, Puebla y Veracruz (52 por ciento) e Hidalgo (51.9 por ciento); mientras que Baja California Sur, Quintana Roo y Baja California, son las entidades donde se observó que el número de hombres es mayor al de mujeres. Además, al considerar los grupos de edad son menos las mujeres que hombres hasta los 19 años de edad, a partir del grupo quinquenal de 20 a 24 años se invierte dicha relación hasta llegar a 123.2 mujeres por cada 100 hombres en el grupo de 75 años y más.

Población nacional por grupo de edad y sexo 2020

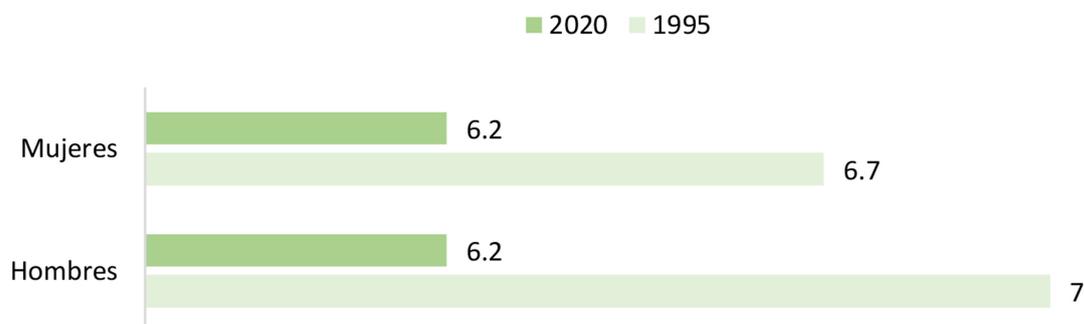


Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 8.

Además del sexo también es necesario considerar la heterogeneidad y complejidad de los grupos humanos, en México ésta se expresa en su diversidad étnica, la cual se sustenta principalmente entre su población indígena y afrodescendiente (afromexicana). En 1995, de las mujeres de cinco años y más 6.7 por ciento eran hablantes de alguna lengua indígena y 7.0 por ciento de los hombres, porcentajes que disminuyeron en 0.5 puntos porcentuales en las mujeres y 0.8 en los hombres respecto a 2020, para ubicarse en 6.2 por ciento para ambos sexos (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 18). Además, se ha mantenido una tendencia de decremento del porcentaje de personas jóvenes (hasta los 29 años) hablantes de una lengua indígena para ambos sexos; y en contraste en los grupos de edad a partir de los 30 años —de ambos sexos— ha ocurrido lo contrario (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 20).

Lo anterior puede ser un indicador de que el grupo de personas hablantes de alguna lengua indígena disminuirá en los próximos años, aunque esta tendencia podría modificarse, un factor determinante será la crianza (memoria-oralidad). Las entidades en las que radican más personas hablantes de lengua indígena son Oaxaca, Chiapas y Yucatán, siendo las lenguas más habladas el Náhuatl, el Maya y el Tzeltal. Cabe resaltar que en el país existen 68 lenguas indígenas, lo que lo posiciona entre las primeras diez naciones con más lenguas originarias y ocupa el segundo lugar con esta característica en América Latina, después de Brasil.

Población hablante de lengua indígena por sexo, 1995 vs 2020 (porcentaje)



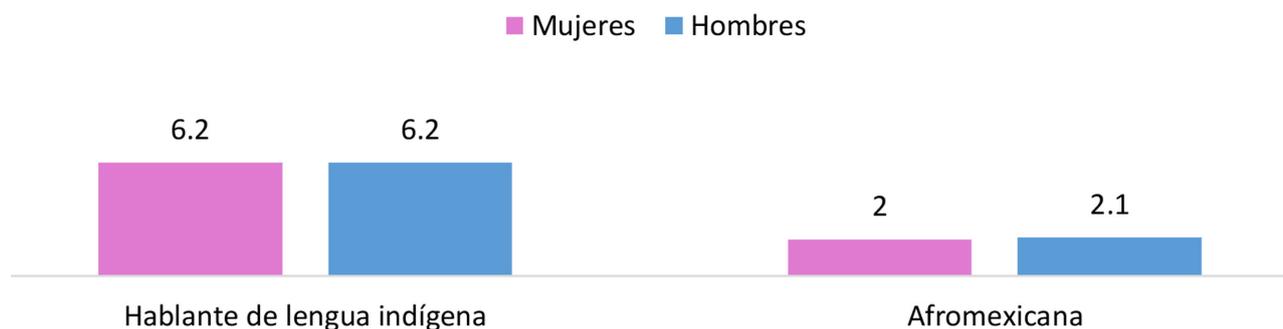
Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 18.

En cuanto a la población afromexicana, en el tiempo presente ésta había permanecido ausente en los censos de población, y se tiene registro de que el último censo en el que se contabilizó a la población de origen africano en México fue hace más de 200 años, se trató del Censo de Revillagigedo en 1791 (Santillán, 2020). Fue a partir de la Encuesta Intercensal de 2015 que por primera vez se integró una pregunta sobre la identificación de la población afrodescendiente en México; para 2020 de acuerdo a los datos del Censo de Población y Vivienda se consideraron o auto definieron como afrodescendientes 1.28 millones de hombres y 1.30 millones de mujeres, ci-

fras que dan cuenta de que la razón mujeres-hombres, es de 101.5 mujeres por cada cien hombres (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 21).

Es en los estados de Guerrero, Oaxaca, Veracruz, Estado de México y Ciudad de México —en estas últimas dos sobre todo se ubican por cuestiones de migración— es donde principalmente radica la población afromexicana (Santillán, 2020). Como es de imaginar existe un rezago en políticas que consideren a este grupo de la población, y es que, fue hasta el 9 de agosto de 2019 que se estableció una enmienda constitucional al artículo 2 que señala que la Constitución reconoce a los pueblos y comunidades afromexicanos como parte de la composición pluricultural de la nación, con lo anterior se buscó garantizar los derechos que ahí se establecen a fin de garantizar su libre determinación, autonomía e inclusión social (Santillán, 2020).

Población hablante de lengua indígena y afromexicana por sexo, 2020 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, pp. 18,21.

Además, es importante apuntar que, para estudiar la presencia de esta población en el país, se debe hacer una lectura histórica para entender que el proceso de mestizaje fue muy distinto según la región. Por ejemplo, se han hecho estudios comparativos de Guanajuato y Veracruz, en el primero fue un proceso de afroindianidad y en el segundo los descendientes de africanos conservaron sus características étnicas y culturales, procesos que se ven reflejados en nuestros días.



Facebook | Luis Kelly



Instagram | Hugo Arellanes Antonio @arellaneshugo

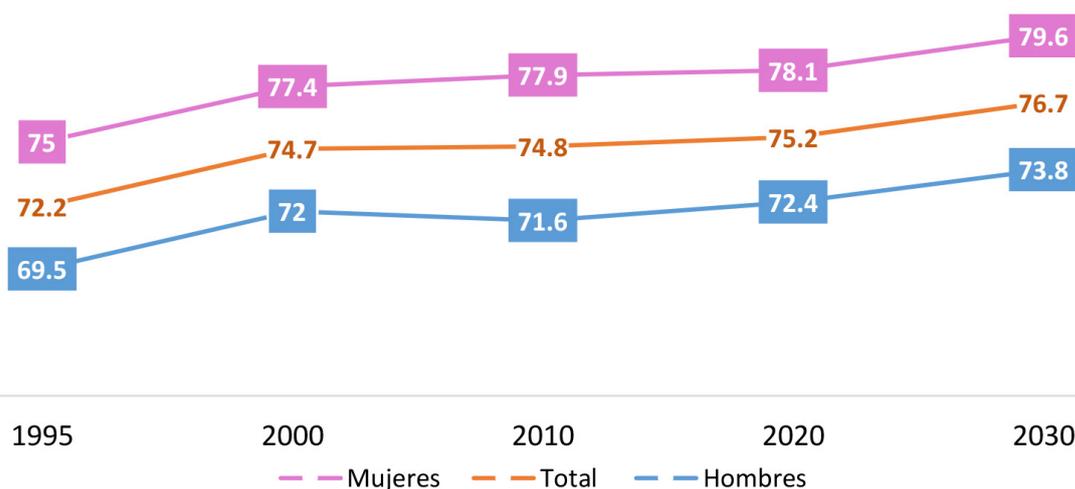
Ser indígena o afrodescendiente atraviesa la experiencia de ser mujer, es por ello que resulta importante integrar la mirada interseccional en la perspectiva de género. La interseccionalidad es una herramienta heurística que resulta útil para identificar “las múltiples discriminaciones que se entrecruzan de tal forma que cotidianamente producen la subordinación y la marginación de las mujeres, en distintos niveles de la vida pública y privada” (Golubov, 2017, pp. 197-198). El término interseccional fue acuñado por la abogada afroamericana Kimberlé Creenshaw, quien lo utilizó para la defensa legal de mujeres negras que habían sido discriminadas; la interseccionalidad sostiene que la raza y la clase interactúan con el sexo. Por ejemplo, una mujer blanca y una mujer negra no experimentan de la misma manera la condición de ser mujer (subalternidad).

Tras haber abordado algunos elementos sobre la diversidad de la población se dará paso a algunas transformaciones de ésta, destacando el hecho de que somos una sociedad que está envejeciendo. Al consultar las pirámides de población de entre 1995 a 2020, así como la estimación para 2030, es posible identificar un descenso paulatino en la fecundidad y la mortalidad, situación que ha modificado y modificará la estructura por edad y sexo de la población. Por ejemplo, se ha visto cómo se reduce la base de la pirámide (población de menor edad) y la parte superior aumenta, lo que se traduce como el proceso de envejecimiento de la población mexicana.

La esperanza de vida al nacer ha aumentado, para 1995 una mujer tenía una esperanza de vida al momento de nacer de 75.0 años en promedio, en 2020 de 78.1, y en 2030 se estima que viva 79.6 años (historiograma). Este fenómeno ocurre también en los hombres, aunque la esperanza de vida de ellos, en promedio, es menor a la de las mujeres, es decir, las mujeres viven más que los hombres (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 11; Quiroga, 2020). Además, de acuerdo con datos de la organización Mundial de la Salud (OMS) presentados en el “Reporte de Estadísticas Sanitarias Mundiales 2020”, la esperanza de vida saludable en el país es de 68.8 años para los hombres y de 69.6 para las mujeres (Quiroga, 2020).

Siguiendo este orden de ideas se debe referir que se proyecta que el envejecimiento implicará un mayor costo para los sistemas de salud en el futuro, aunque cabe aclarar que no lo estaría propiciando la estructura por edad en sí misma, más bien sería el cambio epidemiológico, es decir, la mayor cantidad de enfermedades crónicas, que sí están correlacionadas con los diferentes grupos de edad (Montes de Oca, 2021).

Historiograma de la esperanza de vida al nacer por sexo

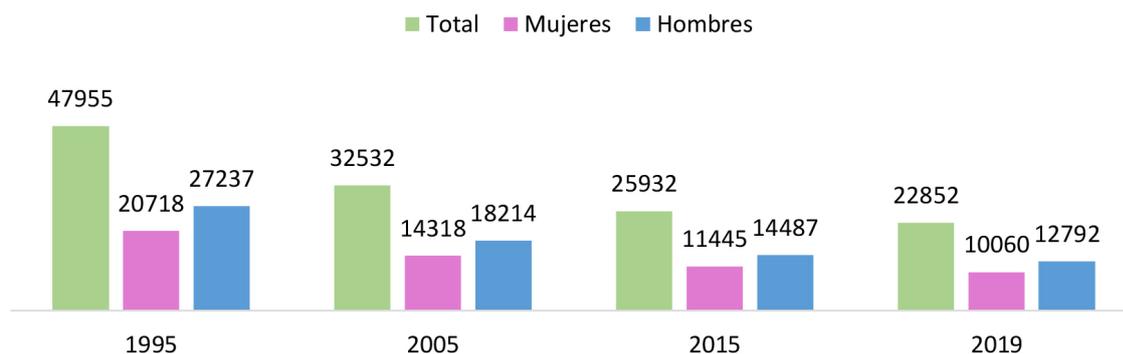


Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 11.

Algunas razones por las que ha aumentado la esperanza de vida al nacer de la población son: la reducción en las tasas de mortalidad infantil (término usado para describir la muerte de un bebé que ocurre entre el nacimiento y el primer año de edad), cambios en los hábitos nutricionales y la adopción de estilos de vida más saludables, así como mayor acceso a los servicios de salud (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 11). Sobre la tasa de mortalidad infantil una de las principales causas es la mortalidad neonatal, la cual abarca de la primera hora de nacido/a hasta los seis días, es el momento en que más muertes infantiles se registran, tanto en niñas como en niños, y conforme van creciendo se registran más defunciones entre los niños (Inegi e Inmujeres, 2020, pp. 67-68).

En 2019 la tasa de mortalidad infantil fue de 11.5 para niñas y de 14.1 para niños, además 14 de las 32 entidades federativas estaban por arriba de la media nacional, ocupando los primeros lugares Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Puebla, presentaban una tasa superior a las 14 defunciones infantiles por cada mil nacidos vivos en las mujeres y de 17 defunciones por cada mil nacidos en los hombres (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 70). Y la principal causa de mortalidad infantil para ambos sexos son las afecciones originadas en el periodo perinatal.

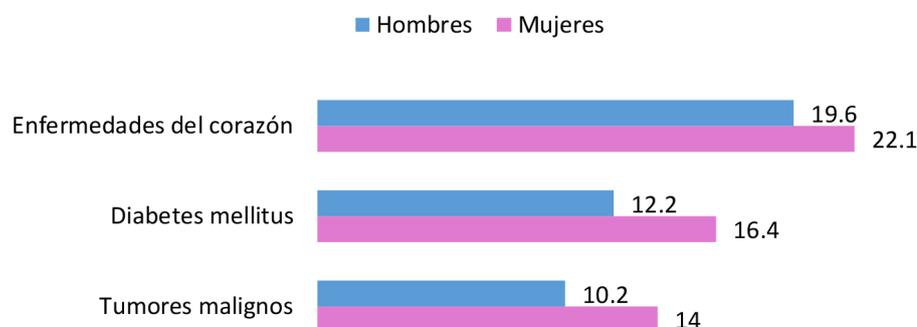
Defunciones infantiles por sexo



Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 68.

Siguiendo este orden de ideas a continuación se recuperan algunos indicadores de la mortalidad en país. Las tres principales causas de muerte entre las mujeres son las enfermedades del corazón, la diabetes mellitus y los tumores malignos, representaron el 52.5 por ciento de las defunciones totales femeninas en 2019; mientras que en el caso de los hombres dichas enfermedades son las tres más relevantes concentrando el 42 por ciento del total; seguidas por su importancia las agresiones, las enfermedades del hígado y las defunciones por accidentes —éstas son la cuarta, quinta y sexta causas de muerte para ellos— (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 56). Cabe señalar que además del sexo otra variable que se debe considerar es el grupo de edad, dependiendo de éste es posible identificar que las causas de muerte son de distinta naturaleza.

Tres principales causas de muerte por sexo, 2019

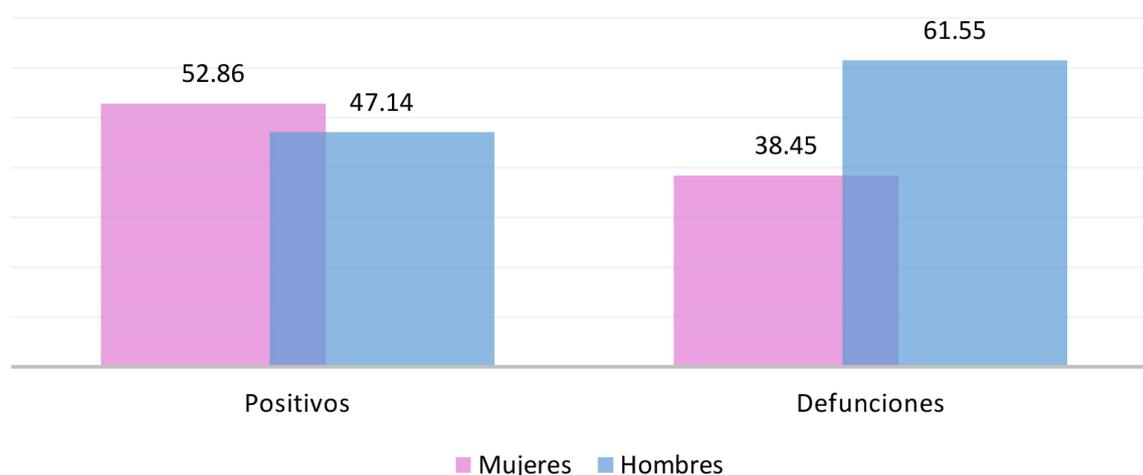


Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 56.

Además, con la llegada de la pandemia a causa del virus del SARS-COV-2, las defunciones por Covid-19 se convirtieron en la segunda causa de muerte entre enero y agosto de 2020, se estimó que fallecieron más de 108 mil personas. El 27 de febrero en México se registró el primer caso de Covid-19 y el 18 de marzo tuvo lugar la primera defunción a causa del virus; para el 11 de marzo la OMS declaró que se trataba de una pandemia. En el país, el 23 de marzo la Secretaría de Salud dio inicio a la “Jornada Nacional de Sana Distancia”, lo que implicó el paso a la educación a distancia, la implementación del teletrabajo y la restricción de la movilidad de grupos vulnerables.

Al viernes 22 de julio de 2022 desde el portal web COVID-19 México⁷, se reportaron 6 588 854 casos positivos confirmados acumulados (6 897 591 estimados), de los cuales las mujeres representan al 52.86 por ciento de las personas que han enfermado, y los hombres al 47.14 por ciento; en el caso de las defunciones se refiere que 326 968 personas han fallecido a causa del virus (340 980 defunciones estimadas), las mujeres representan al 38.45 por ciento y los hombres al 61.55 por ciento, siendo el grupo de edad más afectado el de los 65 a 69 años para ambos casos. Sobre la incidencia por sexo en la ola de contagios actual se ha observado mayor incidencia entre las mujeres.

Covid-19: positivos y defunciones por sexo (acumulados) (porcentaje)



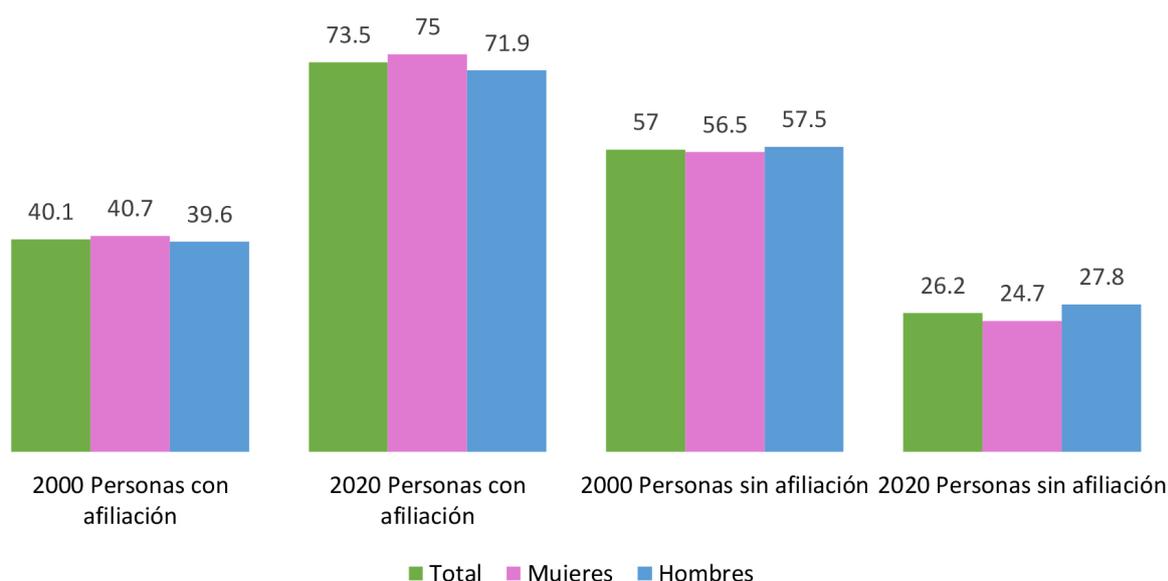
Fuente: Elaboración propia con información de portal web COVID-19 México (22 de julio 2022)

7 <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>

Ahora bien, en cuanto al acceso a los servicios de salud el “Reporte de Estadísticas Sanitarias Mundiales 2020” da cuenta de que la cobertura de los servicios de salud universales alcanza al 76 por ciento de la población, pero, solo existen 23.8 médicos y 1.4 dentistas por cada 10,000 habitantes en el país (Quiroga, 2020). La población afiliada a los servicios de salud⁸ en el 2000 representó 40.1 por ciento de la población total, y en 2020 se ubicó en 73.5 por ciento (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 84). La brecha entre la población afiliada y la no afiliada disminuyó en el periodo mencionado.

Al contrastar las cifras (porcentajes) del año 2000 con las de 2020 se observa que la brecha de género se amplió, pues en el 2000 las mujeres y hombres que contaban con servicio de salud fue muy similar, mientras que para 2020 fueron más las mujeres quienes disponían de dicho servicio; además, aproximadamente tres de cada diez personas no tienen afiliación a los servicios de salud (2020) (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 84).

Mujeres y hombres según condición de afiliación a servicios de salud, 2000 vs 2020 (porcentaje)



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 84.

En este sentido resulta pertinente señalar que en 2005 los Estados miembros de la OMS —incluido México— asumieron el compromiso de llegar a una cobertura sanitaria universal, lo que se consideró una expresión e interés por parte de los gobiernos porque todas las personas tengan acceso a servicios de salud, lo que incluye prevención, promoción, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, evitando riesgos económicos presentes y/o futuros (OMS, 2013, p. XIXII).

⁸ Los servicios de salud que se consideran son: IMSS, ISSSTE, ISSSTE Estatal, Pemex, Defensa, Marina, Seguro Popular, Seguro Médico Siglo XXI.

El objetivo de la cobertura sanitaria universal es que cada persona obtenga los servicios de salud que requiere a un costo asequible, tanto para sí mismas, como para el gobierno. Por lo tanto, todos los Estados deben decidir qué servicios de salud son necesarios y cómo asegurar que están universalmente disponibles, siendo accesibles en costos, además de eficaces y de buena calidad (OMS, 2013, p. 7). Y se debe considerar que los servicios de salud que se requieren cambian en cada país, pues responden al entorno, así como al hecho de que las causas de la falta de salud varían, además de que los servicios requeridos se modifican a lo largo del tiempo. En México pese a la “buena voluntad” y algunos avances en materia sanitaria, los indicadores aún registran diferentes retos.

Ahora bien, retomando lo referente a la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, actualmente 25.3 por ciento de la población mundial tiene de 0 a 14 años; 65.1 por ciento, de 15 a 64 años, y 9.6 por ciento más de 65 años, cifras que son indicadores de que hay una tendencia hacia el envejecimiento (Montes de Oca, 2021), y como ya se ha señalado en párrafos anteriores en este fenómeno México no es la excepción. De acuerdo con datos del Inegi la edad media de la población⁹ de 1995 a 2020 aumentó ocho años, pasó de 21 a 29 años (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 13). La edad mediana de las mujeres es de 30 años y de los hombres de 28 años (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 13).

El índice de envejecimiento¹⁰ arroja que, en 1995, por cada 100 personas menores de 15 años había 19 personas mayores de 60 años y más, para 2020 esta cifra se transformó a 48, lo que confirma que somos una sociedad que está envejeciendo. En 1995 por cada 100 mujeres menores de 15 años había 20 mujeres mayores de 60 años y más y para 2020 aumentó a 52 mujeres; mientras que en el caso de los hombres pasó de 17 (1995) a 44 (2020).

Sobre lo anterior la investigadora Verónica Montes de Oca, integrante del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que las proyecciones de crecimiento de la población se han modificado, ya que

“Se incrementa el número de personas adultas y adultas mayores; la tendencia es hacia el envejecimiento, fenómeno que se muestra también en el descenso de las tasas de fecundidad, aunque no es homogéneo en el país.” [Por ejemplo, hay] entidades que tienen una natalidad alta, como Chiapas, y otras que crecen porque tienen más inmigración, como Quintana Roo; unas más registran una tasa de crecimiento menor, como la Ciudad de México. (Montes de Oca, 2021)

9 La edad media es aquella que corresponde cuando se divide a una población en dos grupos iguales de personas, es decir la mitad de la población tiene menos edad y la otra mitad tiene más edad.

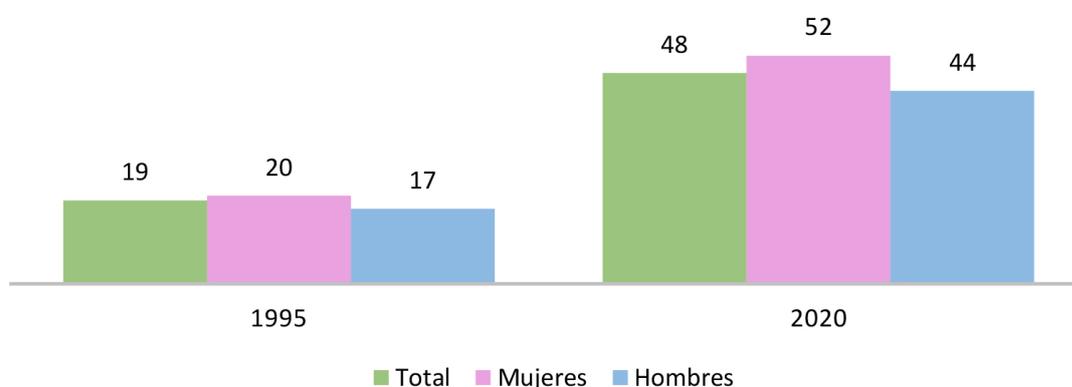
10 Es la relación de las personas adultas mayores (60 años y más) entre las personas (menores de 15 años) por 100.



Facebook | Luis Kelly

Índice de envejecimiento por sexo 1995 vs 2020

Personas adultas mayores por cada 100 niñas(os) y adolescentes



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 11.

Y es que, en el país en los últimos 25 años se ha registrado un descenso en los nacimientos, lo que se demuestra al considerar que para 1995 en el registro civil se inscribieron un total de 1.39 millones de nacimientos de niños y 1.36 millones de niñas, y en 2019 las cifras se redujeron a 1.06 millones de niños y 1.03 millones de niñas (decremento del 23.5 por ciento de nacimientos de hombres y de 24.4 de mujeres) (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 26). A continuación, se presenta una tabla que permite tener un panorama más amplio sobre este fenómeno.

Nacimientos según sexo 1995-2019

Año	Total (millones)	Mujeres (millones)	%	Hombres (millones)	%
1995	2.75	1.36	49.5	1.39	50.5
2000	2.80	1.40	50.0	1.40	50.0
2005	2.57	1.28	50.0	1.28	50.0
2010	2.64	1.32	49.8	1.33	50.2
2015	2.35	1.16	49.3	1.19	50.7
2019	2.09	1.03	49.2	1.06	50.8

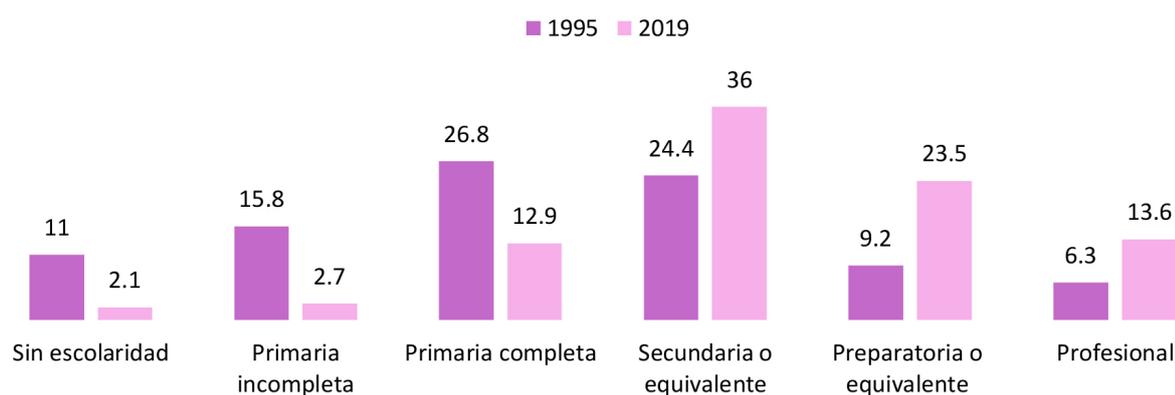
Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 26.



Facebook | Luis Kelly

Algunos de los factores que inciden en la disminución de la fecundidad son el mayor nivel educativo de la población, por ejemplo, desde hace un par de décadas se observa un cambio en la escolaridad de las mujeres que deciden ser madres, para 1995 el mayor porcentaje de las madres tenía una escolaridad hasta nivel primaria: 53.6 por ciento; y para 2019 se redujo a 17.7 por ciento (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 31).

Nacimientos según la escolaridad de la madre 1995 vs. 2019 (porcentaje)



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 31.

Otros factores son el costo económico y oportunidades de procrear. Cada vez son más mujeres las que postergan el nacimiento de su primer hijo/a; hay quienes lo tienen a los 40 años, además, el intervalo entre sus descendientes se ha ampliado —en ocasiones hasta diez o más años— (Montes de Oca, 2021). Entre 1995 y 2019, se incrementó el número de mujeres que registraron a su hija o hijo y que tenían de entre 30 a 34 años al momento del nacimiento, esta situación también se presentó entre las mujeres que tenían entre 35 a 39 años, además de que se ha observado que conforme aumenta la edad de la madre y el padre es menor el número de nacimientos (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 30).

Otro fenómeno a considerar es que a raíz de la pandemia por Covid-19 se han registrado embarazos no planeados: “*baby-covid-boomer*”, de los que apenas se elaboran estimaciones, aunque se prevé que podría tratarse de un pico de natalidad como el que se dio tras la Segunda Guerra Mundial¹¹, se cree que esto ha ocurrido principalmente en áreas urbanas donde el confinamiento fue mayor (Montes de Oca, 2021). Y a este contexto se suma que el país enfrenta un grave problema de embarazo adolescente.

De acuerdo con cifras del informe “Danzar en las brumas, género y juventudes en entornos desiguales en América Latina y El Caribe”¹², en México, alrededor de 350 mil adolescentes se embarazan al año, es decir, aproximadamente mil cada día. Sobre ello, Laura Flamand, una de las coordinadoras de Danzar entre brumas refiere que “Esas mujeres ya están en desventaja, unas más que otras dependiendo de la condición socioeconómica, porque no tendrán el mismo acceso a educación y a oportunidades laborales que quienes se embarazan después” (como se citó en

11 ‘Baby boomers’ (1946-1964): el fin de la II Guerra Mundial y la explosión demográfica que hubo en muchos países dio lugar al nombre de esta generación, nacida en tiempos de paz y bonanza económica. Son considerados como inmigrantes digitales. Recuperado de: ‘Baby boomers’, generación X, ‘millennials’ y ‘centennials’: el talento en cuatro generaciones (<https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/baby-boomers-generacion-x-millennials-y-centennials-el-talento-en-cuatro-generaciones/>)

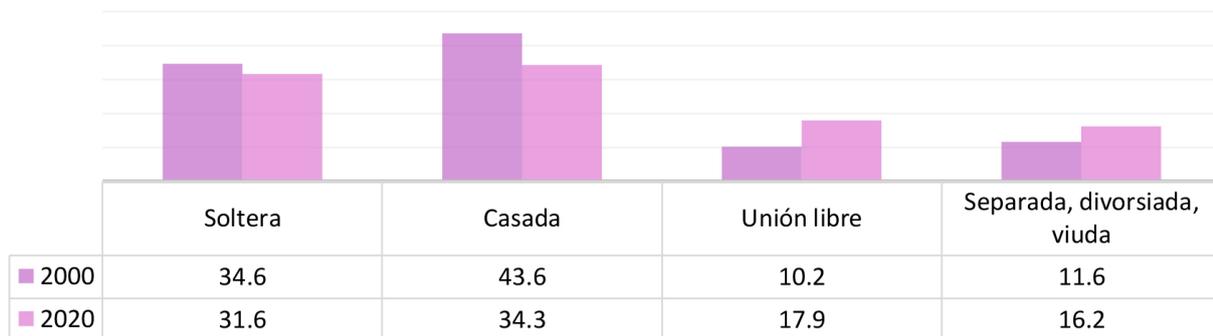
12 Puede consultarlo en el siguiente hipervínculo: <http://danzarenlasbrumas.org/>

Vega, 2022).

Además, el Consejo Nacional de Población en México estima un aumento de 30 por ciento de los embarazos adolescentes no intencionados como resultado de diversos factores derivadas de la pandemia, como la estrategia de confinamiento, la suspensión de clases presenciales, suspensión de campañas de salud sexual ante la atención prioritaria de los contagios de Covid-19, etcétera (Vega, 2022).

Por otro lado, y siguiendo este orden de ideas a continuación se abordará lo referente a la situación conyugal de la población, la cual se ha modificado en años recientes. En el caso de las mujeres de 12 años y más, predomina como situación conyugal el matrimonio o unión libre, en 2000 se encontraban unidas 53.8 por ciento de las mujeres y en 2020, 52.2 por ciento (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 137). A lo largo de estas dos décadas se han observado transformaciones como: aumentó en 7.7 puntos porcentuales el número de mujeres que viven en unión libre y un descenso de 9.3 puntos porcentuales el porcentaje de las que están casadas; también disminuyó el porcentaje de las mujeres solteras, lo que contrasta con el caso de las separadas, divorciadas y viudas, porcentaje que aumentó en el periodo de referencia (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 137).

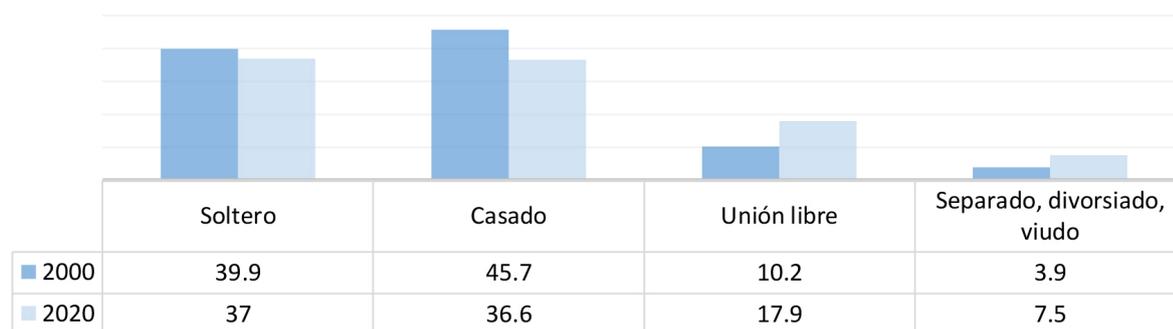
Situación conyugal de las mujeres, 2000 vs 2020 (porcentaje)



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 137.

En el caso de los varones también se observa un notable descenso en el porcentaje de casados y solteros, y aumentó el porcentaje en el estatus correspondiente a unión libre, así como separado, divorciado y viudo (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 138).

Situación conyugal de los hombres, 2000 vs 2020 (porcentaje)



Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 138.

Sobre lo anterior, el sociólogo y demógrafo Carlos Welti Chanes, del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la UNAM, apuntó que actualmente las mujeres tienen mayor presencia fuera del trabajo doméstico, es decir, se han sumado a la fuerza laboral remunerada, lo que a su vez es un reflejo del incremento en su nivel de escolaridad, contexto que aplaza su decisión de contraer matrimonio, pues el mayor cambio en la situación conyugal con respecto al matrimonio se ubica entre las mujeres de 20 a 24 años (Boletín UNAM, 2021). Welti Chanes, también subrayó lo referente al aumento en el porcentaje de mujeres que se declararon en unión libres, pues señala que estos cambios tendrán repercusiones en los patrones reproductivos —como ya se ha expuesto en párrafos previos—.

México se acerca cada vez más a ser un país mayoritariamente de población soltera, para Welti Chanes esto es reflejo del dilema sobre el futuro en el caso de las personas jóvenes, quienes “no pueden aceptar compromisos, como el de la unión conyugal, o tener hijos, debido a que los niveles de incertidumbre económica se incrementaron.” (Boletín UNAM, 2021).

Edad media al contraer matrimonio según sexo

Año	Mujeres	Hombres
1995	23	25.8
2000	23.9	26.7
2005	25	27.8
2010	26.2	29.1
2015	27.9	30.8
2019	29.9	32.8

Fuente: Elaboración propia con información de Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 145.

Además, como se observa los hombres se casan a mayor edad que las mujeres, en promedio tienen dos o tres años más que ellas, algo que a primera vista parece estar normalizado, pero, no se debe perder de vista que es un fenómeno que se relaciona con los roles de género.

A las mujeres, generalmente, se les inculca el mensaje de que el matrimonio es lo mejor que les puede suceder: encontrar a ese hombre bueno que las hará felices y las protegerá, mientras que entre los hombres el matrimonio es algo como “un mal necesario”, pues deberán sacrificar su libertad, esa sexualidad desbocada que se supone que deben tener por ser “hombres” y consagrarse a una sola mujer... Hay infinidad de chistes y bromas al respecto, las revistas están plagadas de consejos de ese “día mágico”: para ellas como conseguirlo y hacer que sea perfecto, y para ellos, cómo evitarlo o, de lo contrario, cómo continuar con su vida de soltero, a pesar del inconveniente. (de la Garza y Derbez, 2020, p. 124)



Facebook | Luis Kelly

La información que se ha presentado en las páginas anteriores da cuenta de que en México hay cambios y nuevas tendencias sociodemográficas. Por ejemplo, el cambio en la estructura etaria, que en un primer momento ha englobado a una mayor población en edad de trabajar (15 a 64 años aproximadamente) pudo haber contribuido al crecimiento económico del país en los últimos

años (BBVA, 2021), sin embargo, se han observado bajas tasas de crecimiento económico, lo que se traduce en el hecho de que en México tal vez no se ha “podido aprovechar todo el potencial de esta población en edad de trabajar” (BBVA, 2021). Conforme pasa el tiempo la oportunidad del país para impulsar el crecimiento económico a través de este bono demográfico se reduce, México está envejeciendo, la Ciudad de México tiene la mayor edad promedio (36.5 años) y Chiapas la más joven (8.4 años).

Otro cambio es que en veinte años aumentó la fragilidad de las uniones familiares y disminuyó la formación de las mismas. A nivel económico esto se ha traducido en menos posibilidades de adquirir bienes duraderos, por ejemplo, cuando dos personas deciden vivir juntos tienen mayor susceptibilidad para adquirir bienes duraderos —como lo es una casa—, y cuando ambas personas deciden trabajar mejoran los niveles de ingresos del hogar y hay mayor residencia ante contextos negativos (BBVA, 2021).

En pocas palabras, México esta atravesando cambios y tendencias que a mediano y largo plazo se tradujeran en la reestructuración de aspectos económicos y sociales, lo que requerirá la intervención de la sociedad civil y el Estado en conjunto para aprovechar y mitigar tales cambios.

Desigualdad laboral y brecha salarial

Las sociedades actuales no pueden entenderse, desarrollarse y crecer sostenidamente sin considerar a las mujeres y su diversidad en las diferentes esferas de lo público y lo privado. A pesar de que las mujeres representan más del 50 por ciento de la población total del país enfrentan diversas situaciones que vulneran sus derechos humanos y por lo tanto que las ponen en mayores posiciones de desigualdad que a los hombres. De acuerdo con el *Reporte de Resultados 2020 de la ONU¹³ sobre los avances de México en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Índice de los ODS), algunos de los mayores desafíos para el país son la reducción de las desigualdades, el crecimiento inclusivo y el trabajo decente, indicadores que impactan notablemente entre el sector femenino.

Si bien, la presencia de las mujeres en los ambientes laborales se ha incrementado aún más en los últimos años, esto debido a la necesidad de generar mayores ingresos económicos para el sostenimiento de sus familias; es importante destacar que estos ingresos no pueden considerarse complementarios, dado que en muchos casos constituyen el único sostén de los grupos domésticos.

Desde la década de 1970 en el país comenzó a ser más visible este fenómeno. Inicialmente se estimó que la mayoría de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral eran solteras, pero, para la segunda mitad de los años setenta esto cambió, se identificó un incremento entre el grupo de mujeres casadas que comenzaron a ingresar a trabajos remunerados. Se vivía un contexto de inestabilidad económica que hacía que las familias buscaran mayores ingresos.

Algunas mujeres comenzaron a tener mayor injerencia en las decisiones familiares, y en algunos casos se comenzó a tener mayor respeto por su autonomía; además de que también fue un momento en el que comenzaron a ser más comunes los hogares con jefaturas femeninas (López Ramírez, 2001, p. 28). Se había iniciado una transformación cultural, la cual además de otros espacios como la esfera de lo laboral se reflejó en el estado civil de las mujeres, pues en el mismo periodo se vivió un incremento de parejas que vivían en unión libre, así como de divorcios.

Tasa de actividad económica femenina de acuerdo a su área geográfica y estado civil, 1970

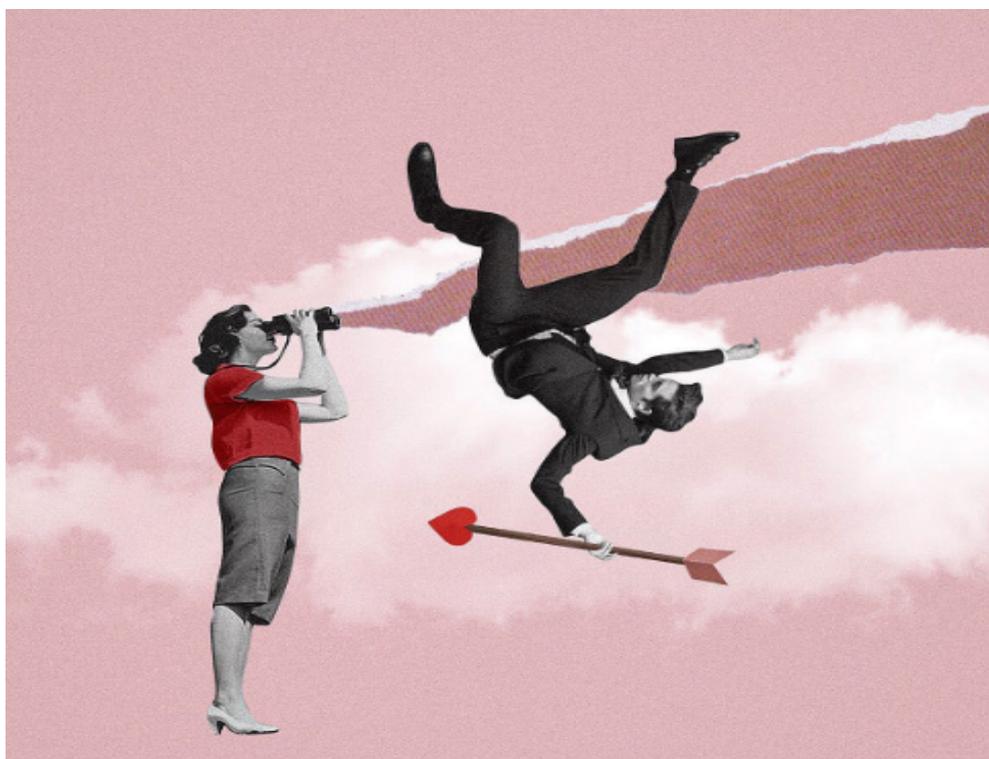
Detalle	Total de mujeres	Fuerza de población económicamente activa	Tasa de fuerza femenina % activa
Área geográfica	15 071.703	2 466.557	16.36
Urbana	9 294.302	1 938.177	20.85
Rural	5 777.411	528.080	9.14
Estado civil	15 071.703	2 466.557	16.36
Solteras	5 548.177	1 355.091	24.06
Casadas	6 898.175	387.092	5.61
Separadas y divorciadas	394.870		28.14

13 Puede consultarse en el siguiente hipervínculo:

https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/Informe-ONU-Mx_2020.pdf

Viudas	974.248	392.530	40.29
Unión libre	1 265.243	151.544	11.97

Fuente: Sánchez Olvera, 2002, p. 102.



Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Pero, no solo se trató de un contexto financiero poco favorable, sino que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral se alimentó de otros factores como el aumento de la esperanza de vida, mayores niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de la vida económicamente activa, entre otros (InMujeres 2003).

Pese al aumento de la presencia de las mujeres como fuerza económicamente activa las trabajadoras tenían y aún tienen pocas condiciones para garantizar su entrada, permanencia y crecimiento en un centro de trabajo. Por un lado, a la fecha son muy pocas las mujeres que ostentan un rango de poder en México, si bien, los datos para el sector privado no son precisas, basta con mirar como se estructura el gobierno y será posible establecer una fotografía de la desigualdad, pues solo el 23.1 por ciento de las alcaldías o municipios en México son liderados por una mujer (Rodríguez, 2022).

Por otro lado, se ha demostrado que las mexicanas son mujeres que trabajan mucho, pero, el reflejo que tienen en el impacto económico es inferior debido a las condiciones laborales que imperan en el país (Rodríguez, 2022). Del total de mujeres que están en condiciones de trabajar, solo 43.6 por ciento de ellas forma parte de la participación económica de la fuerza laboral, lo que posiciona al país por debajo del promedio mundial de mujeres que trabajan (Rodríguez, 2022).

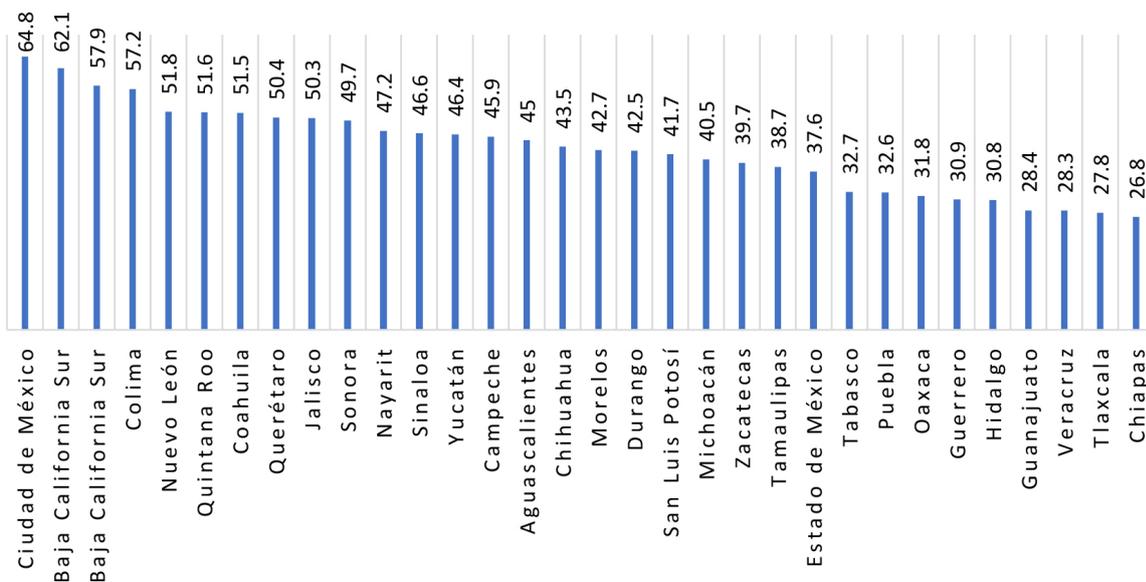
Además de que otro factor a considerar es que los contextos que enfrentan las mujeres en el en-

torno laboral varían según la entidad,

no es lo mismo ser una mujer trabajadora en la Ciudad de México que tener un empleo en una ciudad de Chiapas. Según el documento “Estados con Lupa de Género 2022”, solo Baja California y la Ciudad de México son los estados que tienen una calificación aprobatoria, con 62.1% y 64.8% de condiciones favorables para el desarrollo laboral de las mujeres en el país.

A nivel general, las entidades con mejor desempeño como la Ciudad de México, Baja California Sur, Baja California, Colima y Nuevo León, aunque existen diferencias entre los indicadores que los colocan, como el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (el trabajo que se hace principalmente en el hogar y en el cuidado de la familia), además de su participación en trabajos informales. De acuerdo con el Inegi, 43% de las trabajadoras están ocupadas en este sector, en comparación con 55% que lo hacen en el sector formal. (Rodríguez, 2022)

Estados con lupa de género 2022. Ranking general



Fuente: IMCO, Estados con lupa de género 2022.

Si bien, todas las entidades enfrentan retos para garantizar que las mujeres permanezcan en la economía, las entidades que presentan un mejor desempeño, tienden a:

- Tener menor desigualdad en el tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado: Una mujer que vive en las cinco mejores entidades dedica en promedio 68% más horas a tareas del hogar y de cuidado en comparación con el tiempo que dedica un hombre. A nivel nacional está desigualdad alcanza un 72%.
- Preparar mejor al talento femenino: La mitad de las mujeres de 18 años o más tienen al menos estudios de preparatoria en comparación con 41% a nivel nacional.

- Tener a menos mujeres en la informalidad: 43% de ellas están ocupadas en este sector, en comparación con 55% a nivel nacional. (IMCO, 2022)

Por lo tanto, la entidad y la etapa profesional en las que se encuentra una mujer determinará su participación en el mercado laboral:

- **Entrada:** La entidad con mejor desempeño en este pilar es Yucatán, seguida de Baja California Sur y Baja California. Estas entidades tienden a tener menor desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado.
- **Permanencia:** Los tres estados con mejor desempeño en este pilar son Nuevo León, CDMX y Aguascalientes. Sin embargo, estas entidades enfrentan retos importantes como una alta brecha salarial, baja cobertura en educación en la primera infancia y un número alto de mujeres con jornadas laborales largas.
- **Crecimiento:** Las tres entidades con mejor desempeño en este pilar fueron Colima, CDMX y Baja California Sur. Estos estados tienden a tener mayor participación política de mujeres en puestos de liderazgo como en las alcaldías, las presidencias clave de los congresos estatales y titulares en instituciones de los gobiernos estatales. (IMCO, 2022)

Es decir, los contextos de las entidades son elementos determinantes para lograr cambios en la participación de las mujeres en la economía. Y es que, de lograr que más mujeres se sumen a la economía en condiciones dignas favorecerá la autonomía económica para ellas, ahorro y mayores ingresos para los hogares, mayor rentabilidad para las empresas y crecimiento económico para el país.

Además de los contextos particulares por entidad no se debe perder de vista que para las mujeres integrarse al ámbito laboral fue y sigue siendo una práctica difícil de lograr ya que los estereotipos y roles de género determinan las actividades y tareas a realizar para ellas y ellos. Las mujeres son asignadas a actividades que tienen que ver con la esfera de lo privado (reproducción), como son el cuidado, la educación y crianza, la limpieza y la elaboración de alimentos. Actividades que no son valoradas y son poco remuneradas. Y a lo anterior se suma la obligación de cumplir con un doble papel que asigna a las mujeres el cumplimiento de las labores domésticas y de cuidados, lo que crea situaciones que rara vez se presentan entre los hombres, es como si la crianza, los cuidados y las actividades en el hogar fueran algo natural en las mujeres.

De acuerdo con el *Reporte del Banco Mundial sobre La participación laboral de la mujer en México* (2020), la participación de las mujeres en las actividades económicas es fundamental para el crecimiento de la economía de cualquier país. Generar las oportunidades y garantizar la inclusión de las mexicanas en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad es crítico para el desarrollo del país, sobre todo en un contexto en el que muchas se han visto afectadas por el impacto de la pandemia y no solo han perdido su trabajo, sino que también han tenido que dedicarse aún más al cuidado de los hijos o de la familia. Es importante considerar que en México las mujeres dedican gran parte de su tiempo a actividades que no son remuneradas.

ONU Mujeres estimó que la pandemia por COVID-19 en América Latina dejará a 118 millones de mujeres y niñas en condiciones de pobreza¹⁴, situación que es altamente preocupante en México.

14 La pobreza es un fenómeno multidimensional que vulnera la dignidad de las personas, pues impide la

En 2018, cerca del 42 por ciento de la población en el país se encontraba en situación de pobreza moderada y extrema; por lo que hay que considerar que la pobreza y las carencias sociales exacerbaban las desigualdades, pues afectan de manera diferente a los distintos sectores de la población y, el sexo representa un factor determinante (ONU, 2021). Por ejemplo, “los hogares encabezados por mujeres tienen mayor tendencia a ser pobres y las mujeres indígenas rurales son el grupo de población más afectado y vulnerable a la pobreza” (ONU, 2021).



Inst@gram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

posibilidad de satisfacer sus necesidades e imposibilita la plena integración social, lo que limita los derechos y libertades fundamentales.

Siguiendo este orden de ideas, otro elemento de interés es que antes de la pandemia, la participación laboral de las mujeres en México fue tan solo de 45 por ciento en 2019, comparado con 77 por ciento para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales. En comparación con el resto del mundo solo Turquía e Italia tienen menor participación laboral de la mujer, y en América Latina y el Caribe, México está solo por encima de Guatemala. Si las mujeres participaran a la misma tasa que los hombres, el ingreso per cápita del país sería 22 por ciento más alto.

Los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el Producto Interno Bruto (PIB) (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial. 2020). A continuación, se desarrolla una serie de apartados en los que se da cuenta de contextos y cifras que alimentan la desigualdad laboral y la brecha salarial.



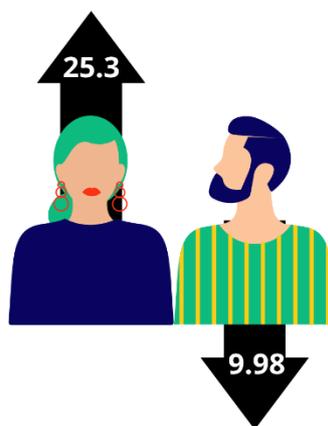
Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Uso del tiempo y participación en tareas del hogar

Históricamente son las mujeres las que han asumido las labores de cuidados en hogares y comunidades, situación que se agudizó en el contexto de la pandemia. Previo a la crisis sanitaria, no solo en México, sino en toda “América Latina y el Caribe, las mujeres dedicaban el triple de tiempo que los hombres al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado” (Sarabia, 2020). Se trata de un

trabajo feminizado que abre la interrogante ¿a qué hora pueden trabajar las mujeres? Muchas familias están teniendo que decidir quién lleva el sustento y quién realiza los cuidados, esta situación ha implicado que aquellas mujeres que no eran cuidadoras estén asumiendo este rol, responsabilidad que recayó en muchas niñas.

Las mujeres, han tenido que buscar un balance entre las actividades del hogar y su creciente carrera laboral, aunque en la mayoría de los casos, muchas mujeres han elegido su carrera laboral sobre las prácticas tradicionales (ama de casa, madre, esposa). Sin embargo, encontramos que se encuentran en la situación de tomar una decisión acerca del uso de su tiempo, entre las tareas del hogar y su vida laboral.



Como se observa en la ilustración, según datos del Inegi las mujeres mexicanas destinan 25.3 horas en promedio a la semana a tareas del hogar mientras que los hombres únicamente 9.98 horas en promedio a la semana. A partir de este resultado es posible notar cómo es que los hombres podrían destinar mayor parte de su tiempo a trabajos remunerados fuera del hogar; siendo este su prioridad sobre el cuidado de casa.

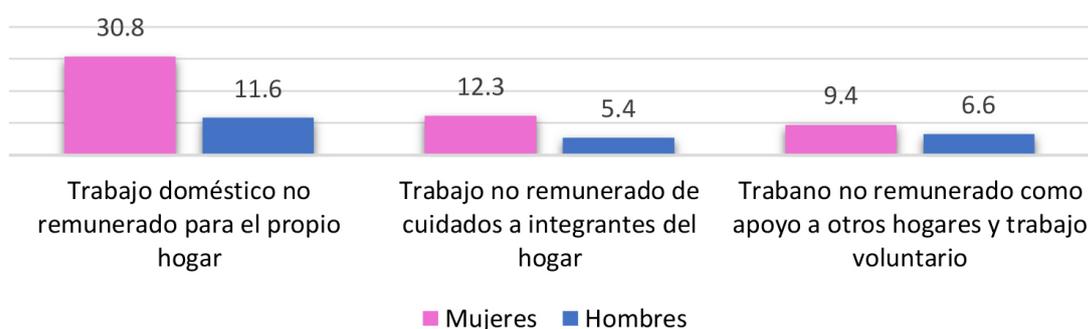
La población de 12 años y más que destina más horas a la semana realizando trabajo dentro del hogar no remunerados son las mujeres con 48.55 horas a la semana en comparación con las 19.57 horas a la semana de los hombres. Resulta ser un ejercicio interesante, al tomar en cuenta una edad tan temprana y que, aunque se ve disminuida conforme se consideran únicamente grupos de mayor edad, prevalece una marcada diferencia entre los géneros. Estos resultados pueden estar relacionados con la enseñanza de estas prácticas con mayor ímpetu en niñas y no en niños.

En términos de porcentajes, podemos notar que en población de 12 años y más que realizan trabajos no remunerados en el hogar, son las mujeres quienes tienen una mayor participación del 61 por ciento en comparación con el 39 por ciento de participación masculina. Reforzando el postulado de que las actividades realizadas por los hombres se orientan hacia la producción y no hacia las tareas del hogar no remuneradas.

Además, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2019 (ENUT) divide el trabajo no remunerado de los hogares en: trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar (no incluye el tiempo de cuidados pasivos) y trabajo no remu-

nerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario. Sobre ello destaca que las mujeres suelen dedicar más del doble de horas en los dos primeros tipos de trabajo, mientras que en tercer caso la brecha es de 2.8 horas. Esta tendencia se ha mantenido, y ante el aumento de la carga de trabajo que generó la pandemia en dicha área en poco más de dos años la brecha ha aumentado.

Participación por horas a la semana en los diferentes tipos de Trabajo no remunerado de los hogares por sexo, 2019



Fuente: Elaboración propia con información de la ENUT 2019

Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), declaró en un conversatorio en el que además participaron Nadine Gasman, titular del Instituto nacional de las Mujeres y la secretaria de Economía, Graciela Márquez: “las mujeres que han desistido de buscar empleo, principalmente por falta de ayuda en el cuidado a infantes, niños, ancianos y enfermos es del 56.5%, esta es una encuesta que realizó recientemente el Inegi y nos preocupa eso muchísimo” (como se citó en Sarabia, 2020).

Por su parte, Mónica Orozco, integrante de la Red de Cuidados México, declaró que se estima que un gran número de mujeres altamente capacitadas, sobre todo en el sector industrial (sector ampliamente feminizado) posiblemente no van a poder volver a sus empleos (Sarabia, 2020). De acuerdo a Orozco, una de las principales razones es que

de la noche a la mañana las mujeres duplicaron sus responsabilidades en materia de cuidado y labores en el hogar. Se ven obligadas a quedarse en casa y cuidar estudiantes... atender clases; pero también se les hace responsables de adultos mayores, personas con discapacidad y de quienes enferman, incluidos los contagios por COVID-19. (como se citó en Sarabia, 2020)

Otro ejemplo de este contexto desigual, es que algunas de las mujeres que desempeñaron o están desempeñando sus empleos en el formato de *home office*, se han enfrentado al reto de conciliar la vida laboral y familiar en el mismo espacio, lo que puede generar afectaciones a la salud física y emocional, se está invadiendo su espacio privado (Observatorio Género y COVID-19).

Las mujeres cuentan con mayores obligaciones dentro del hogar que los hombres, a ellos solo se les percibe como los encargados de proveer de bienes e ingreso a la familia en mayor proporción.

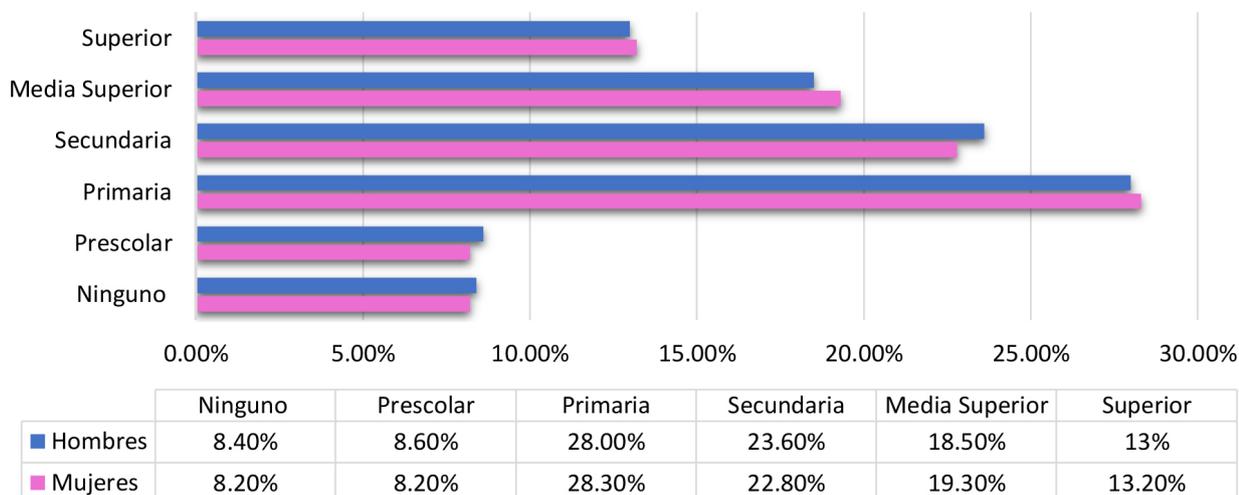
En el país aún se dista mucho de que haya un reconocimiento real del carácter esencial que las labores de cuidados representan para el sostenimiento de la vida, lo que favorece que se sigan vulnerando los derechos de las mujeres y las niñas, lo que a su vez tiene un mayor impacto en los hogares con altos índices de pobreza y marginación.

La educación y las mujeres

Desde la niñez se ejerce un condicionamiento sobre las opciones profesionales de manera diferenciada de acuerdo al sexo. Las mujeres se encuentran con diferentes obstáculos una vez que ingresan a la escuela, en primera instancia es posible observar que los estereotipos creados sobre las tareas que deben realizar las mujeres que se arrastran desde hace siglos es uno de los determinantes más importantes, también lo es las condiciones de pobreza en las que se puedan encontrar. Pese a lo anterior, afortunadamente el Estado y la sociedad han logrado garantizar cada vez más que las mujeres tengan la oportunidad de contar con nuevas aspiraciones educativas.

El promedio de escolaridad que tiene la población mayor o igual a los 15 años, de 2000 a 2020, pasó de 7.7 a 9.8 para los hombres y de 7.2 a 9.6 para las mujeres; asimismo, como se puede observar en la siguiente gráfica. La brecha de género es mínima en los diferentes niveles educativos y en ninguno de los casos rebasa el 0.8 por ciento. La brecha más corta se ubica en la educación superior con 0.2 puntos porcentuales más de presencia femenina, en la educación primaria ellas también cuentan con mayor presencia por 0.3 por ciento; en preescolar la brecha es de 0.4 puntos porcentuales y son los niños quienes son mayoría, mientras que en nivel secundaria y media superior la brecha es de 0.8 puntos porcentuales, en el primer caso son los varones lo que tienen mayor asistencia y en el segundo las mujeres; y entre las personas que refirieron no estar cursando ningún nivel escolar, el 8.2 por ciento son mujeres y 8.4 por ciento son hombres (ECOVID-ED 2020).

Distribución porcentual de población de 3 a 29 años de edad por sexo, según nivel de escolaridad, ciclo 2019-2020





Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Siguiendo este orden de ideas a continuación se presenta la composición de la población de mujeres de acuerdo a los niveles escolares alcanzados hasta el año 2015. Encontramos que, en la categoría de educación básica, que hace referencia a la educación preescolar, primaria y secundaria, el 39.8 por ciento contaba con la primaria y el 17.98 por ciento con la secundaria y únicamente el 13.24 por ciento había cursado el preescolar. Cifras que resultan importantes y positivas para el país, ya que garantiza que al menos el 57.36 por ciento —sumando únicamente los porcentajes de primaria y secundaria— de la población de mujeres que acude a la escuela sabe leer y escribir; el nivel de alfabetización en la población es considerado uno de los indicadores más importantes en términos de desarrollo (Inmujeres, 2015).

Sobre la educación superior cabe destacar que de acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en el ciclo escolar 2019/2020, la matrícula inscrita en el nivel superior fue de 4 931 200 personas, de las que el 51.5 por ciento eran mujeres, y también entre la población egresada y titulada ellas representaron mayores porcentajes: 53.7% y 54.2% respectivamente (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 118).

Sexo	Matrícula	Egresadas/os	Tituladas/os
Total	4 931 200	826 817	612 814
Mujeres (%)	51.5	53.7	54.2
Hombres (%)	48.5	46.3	45.8

Nota: incluye técnico superior y normal licenciatura

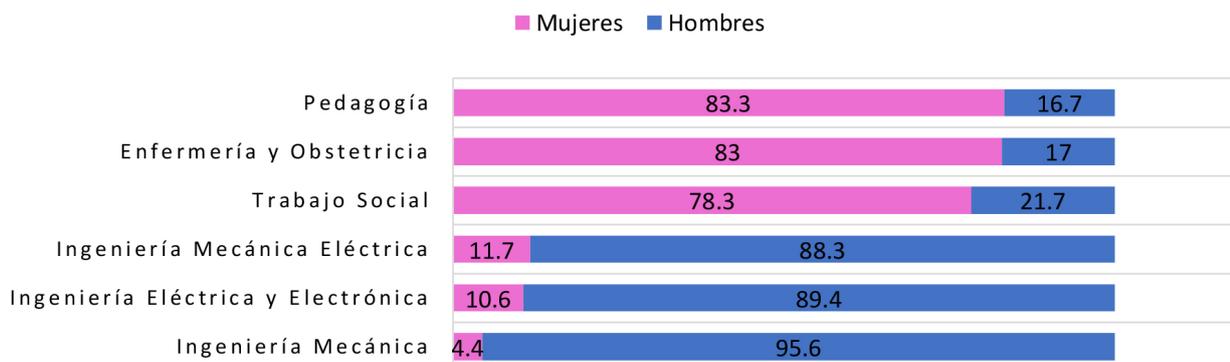
Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 118.

Fuente: Inegi e InMujeres, Mujeres y hombres en México 2020, p. 118.

Además, pese a este avance de la presencia de las mujeres en la educación superior se ha identificado un fenómeno que refleja la cultura de género, se trata del condicionamiento sobre las opciones profesionales de manera diferenciada de acuerdo al sexo, pues desde la niñez a ellos se les muestra el camino de las ciencias exactas, las ingenierías y la informática, mientras que para ellas se ofrece el camino de la educación, el trabajo social, las artes, por mencionar algunos campos; además aquellas mujeres que optan por el estudio de carreras designadas a los hombres suelen enfrentar rechazo y discriminación (de la Garza y Derbez, 2020, p. 81).

A continuación, se muestran datos del 2018 sobre las carreras que en la Universidad Nacional Autónoma de México al considerar la conformación por sexo de su población se identificaron como carreras feminizadas y masculinizadas. En el primer caso se ubican las áreas de la salud, la educación y el trabajo social; es decir, áreas profesionales que están vinculadas a las responsabilidades familiares y domésticas, así como a las labores de cuidados y la educación, como si se tratara de una especie de extensión de lo que socialmente se espera que haga desde el papel del “deber ser femenino”.

Mientras que en el segundo caso corresponden al área de las ingenierías —aunque también se ha identificado que este fenómeno ocurre en los campos de las ciencias físicas y matemáticas—. Pero, también se ha reconocido que hay carreras que presentan un perfil de estudiantes mixto, como Derecho, carrera que presenta un equilibrio mayor entre mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia con información del Boletín Números y Género #20. ¿Carreras para

Este sesgo tiene importantes implicaciones sociales,

pues las carreras que se han identificado como “masculinas” son las que conducen a las profesiones consideradas “del futuro” ... que son también las mejor pagadas. De modo que, a pesar de que las mujeres demuestran un mejor rendimiento académico, de acuerdo con las estadísticas, al graduarse obtienen resultados desfavorables en términos de empleo e ingresos. (Garza y Derbez, 2020, p. 82)

Además, al considerar los datos que proporciona el Censo de Población y Vivienda 2020, que en ese año había cerca de 28.4 millones de *millennials*¹⁵ en México, de los cuales 6.2 millones (21.9 por ciento) habían concluido su educación superior o posgrado (BBVA, 2021). Lo anterior, se traduce en el hecho de que la población *millennial* tiene un mayor porcentaje con educación superior o posgrado en comparación al total de la población de 25 años y más, y las entidades donde principalmente se concentraban fueron la Ciudad de México (35.5 por ciento), Sinaloa (31.7 por ciento) y Querétaro (28.2 por ciento) (BBVA, 2021).

En teoría, existe una estrecha relación entre el nivel educativo alcanzado y los niveles de ingreso percibidos, sin embargo, en la realidad nos encontramos con evidencia diferente. En México este supuesto no necesariamente se cumple, y son las mujeres quienes se ven más afectadas. Sin embargo, la población continúa inculcando en las y los jóvenes esa idea de que una mejor preparación académica les asegurará la posibilidad de aspirar a un mejor empleo en el futuro.

Participación económica

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la tasa de participación en el mercado laboral constituye una pieza clave para el estudio del desarrollo de las sociedades, por ejemplo, permite conocer la composición de los recursos humanos de un país; también proporciona información que permite formular políticas de empleo, calcular la vida activa prevista de la población de mujeres y hombres, etcétera.

A pesar de que las mujeres representan el 51.2 por ciento de la población total de México, ellas no

¹⁵ También conocidos como generación Y, son las personas nacidas entre 1981-1996. A estas personas se les identifica como nativos digitales y como la primera generación que es realmente global por compartir los mismos valores en todos los países gracias a la globalización y a la conexión a través de Internet. Les gusta aprender y emprender. Vivieron la crisis del 2008 y por eso se consideran tolerantes a la frustración, tienen autoconfianza y mucho compromiso, pero no les asusta cambiar de trabajo, no conciben la vida sin tecnología y son rápidos en adaptarse a las novedades. Recuperado de: ‘Baby boomers’, generación X, ‘millennials’ y ‘centennials’: el talento en cuatro generaciones (<https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/baby-boomers-generacion-x-millennials-y-centennials-el-talento-en-cuatro-generaciones/>).

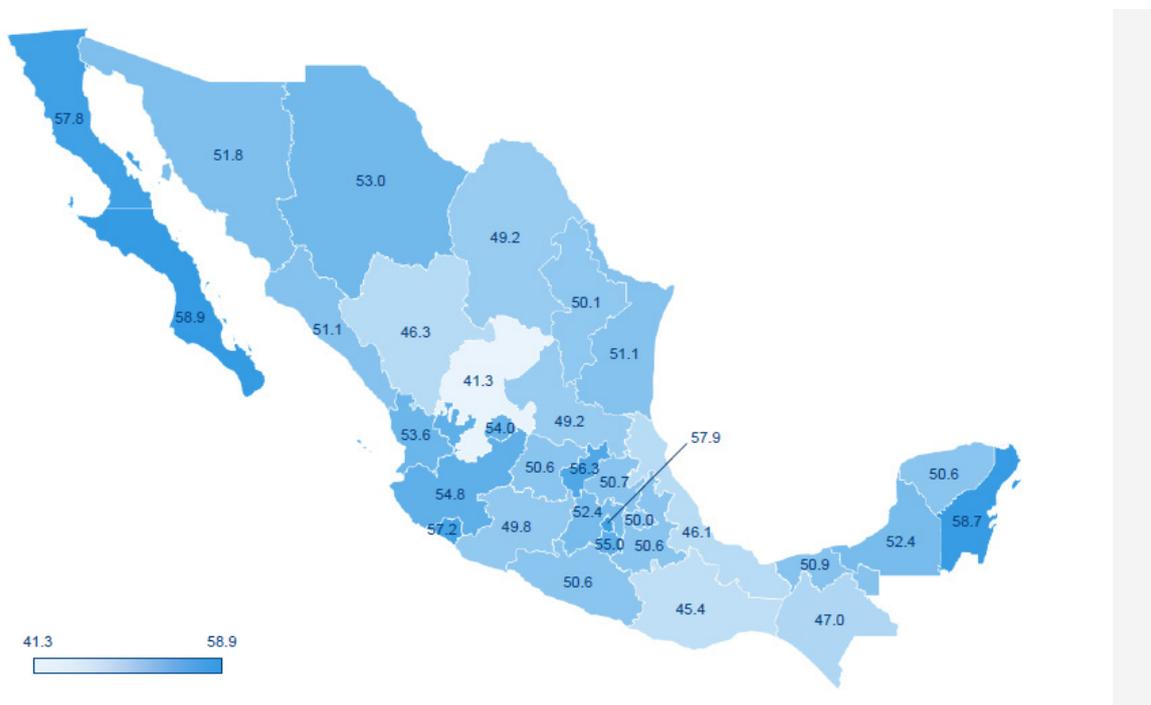
participan en la misma medida en la economía del país, esto puede deberse en gran medida a la falta de condiciones adecuadas para el desarrollo laboral de las mujeres, por ejemplo, la asignación de tareas adicional como lo son las labores del hogar y de cuidados, lo que se traduce en una menos cantidad de tiempo para desarrollarse en el mercado laboral.

En 2020, las entidades federativas con las mayores tasas de participación en el mercado laboral de las mujeres fueron: Baja California Sur (58.9%), Quintana Roo (58.7%), Ciudad de México (57.9%), Baja California (57.8%) y Colima (57.2%).

Por el otro lado, las menores tasas se registraron en: Zacatecas (41.3%), Oaxaca (45.4%), Veracruz (46.1%), Durango (46.3%) y Chiapas (47.0%). (BBVA, 2021)

Siguiendo este orden de ideas y considerando la importancia de la participación de las mujeres en el desarrollo de este indicador hay que subrayar lo concerniente a las actividades en el hogar. Si estas actividades fueran remuneradas el impacto en el producto interno bruto (PIB), de acuerdo a algunas estimaciones sería de importancia, pues ha oscilado entre el 15 y 20 por ciento. Esta cifra resulta sumamente importante en términos económicos y debería tomarse en cuenta para futuras reformas en cuestiones de empleo y remuneración.

Mapa de la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres por entidad federativa, 2020 (porcentaje)

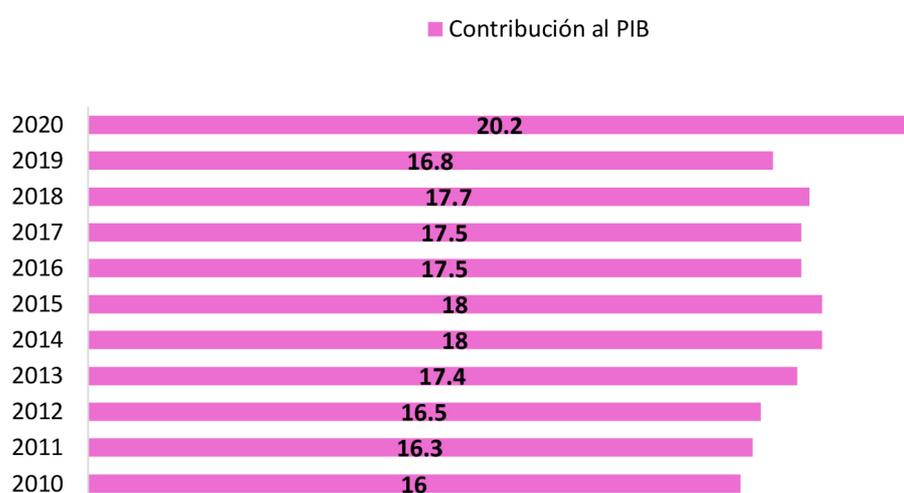


Fuente: BBVA, Cambios y Tendencias Sociodemográficas en México.

Las tareas del hogar han sido invisibilizadas en términos monetarios y son de las más importantes en la esfera pública y privada. Para ejemplificar tal postulado a continuación se presenta el testimo-

nio de Alma Delia Onofre Arroyo, quien se desarrolló como empleada en los Ferrocarriles Nacionales de México, y da cuenta de la importancia de las actividades del hogar:

Además, quienes tuvieron gran parte de la responsabilidad de que los Nacionales de México salieran adelante fueron las esposas de los trabajadores, pues sólo ellas eran capaces de lavarles la ropa a los trabajadores del taller que siempre llegaban repletas de mugre y ahí tienen a las esposas lavándoles la ropa con agua hirviendo para poder despegarles el chapopote. Ahí están también las mujeres de los Trenistas, siempre planchando su indumentaria para tenerlos pulcros y bien vestidos. Las mujeres, dentro y fuera de los ferrocarriles, fueron parte fundamental para el desarrollo de la industria rielera y por supuesto, del país entero. (Sánchez Silva, 2021, p. 146)



Fuente: Elaboración propia con datos de InMujeres, Indicadores sobre trabajo.

Pasando de lo testimonial a los datos duros, como se observa en la gráfica anterior el comportamiento de esta estimación cuenta con diferentes etapas, dentro de las que podemos resaltar el periodo comprendido entre los años 2010 y 2015, donde se puede observar una notable tendencia al alza, con un incremento del 2 por ciento en esos cinco años. Posteriormente de 2016 al 2018 se observó una caída leve que se mantuvo más o menos estable y después se destaca que en el año 2019 hubo una caída de aproximadamente el 16 por ciento, para incrementarse hasta el 20.2 por ciento en el 2020 lo cual podría ser resultado del inicio de la pandemia por Covid-19, fue un año que se caracterizó por el confinamiento a nivel mundial.

Además, la gráfica puede tener dos lecturas; por un lado, resulta positivo que se considere el trabajo doméstico dentro del PIB, que se le reconozca el valor económico que este representa y que además se regule bajo un sustento jurídico. Y, por otro lado, las disminuciones también podrían representar que las mujeres y los hombres están rompiendo con los estereotipos de género esta-

blecidos desde hace siglos, reconfigurando la forma en la que se reparten las actividades dentro y fuera del hogar.

Pese a lo anterior, entre 2010 y 2020 se ha identificado que hay avances significativos en la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres. “Las mujeres entre 18 a 59 años aumentaron su participación en más de 40% en este periodo; mientras que aquellas con edades menores de 18 años o de 60 años o más, incrementaron en más de 100% su participación” (BBVA, 2021). Sin embargo, la brecha de género que se mantiene aún es amplia: 26.8 puntos porcentuales en 2020: 75.8 por ciento de los hombres participan en el mercado laboral, mientras que las mujeres lo hicieron en 49.0 por ciento, además se debe insistir en que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral podría aumentar la tasa de crecimiento potencial de la economía (BBVA, 2021). Por lo anterior, es que será determinante la creación y aplicación de políticas en este sentido, como lo sería el establecimiento de estancias infantiles.

Y es que, en un mundo ideal, según cálculos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO),

una mejor inclusión de las mujeres podría hacer que el producto interno bruto (PIB) de México creciera ser 15% mayor al sumar 8,2 millones de mujeres a la economía formal del país hacia 2030. Sin embargo, ante los diversos rostros que muestra México a las mujeres, es difícil saber con certeza cuál es el primer rubro que hay que atender. “La realidad nos muestra que a las niñas se les educa diferente en el sistema público o privado, que se les enseña a creer que están destinadas a ciertas cosas: empieza desde muy temprana edad y se van perpetuando a lo largo de la vida educativa y permanece en la vida laboral”, reflexiona [Valeria Moy, directora general del IMCO.] (Rodríguez, 2022)

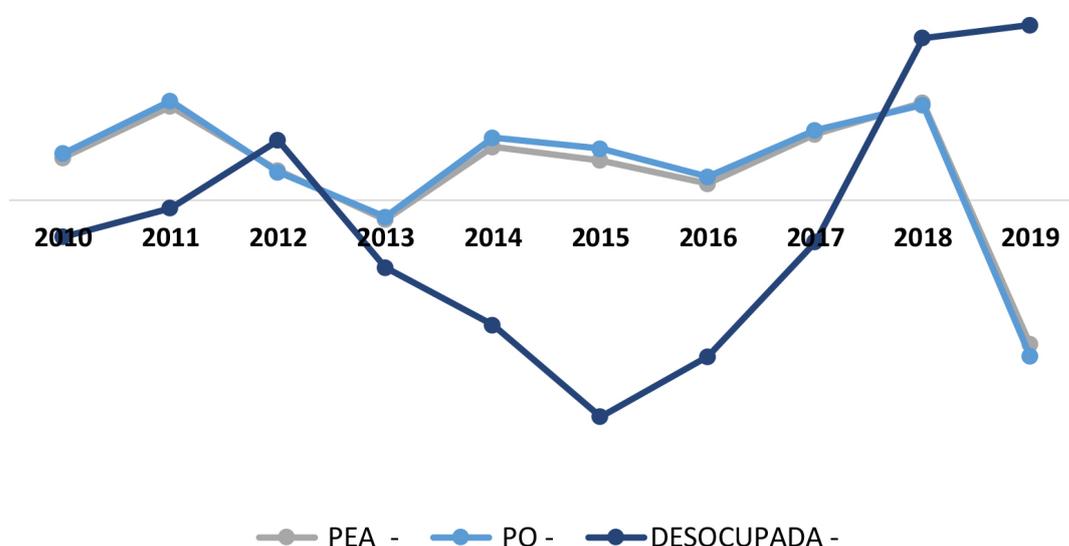


Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Empleo y desempleo

El empleo puede entenderse como la “actividad humana orientada a la producción de bienes y servicios” (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 162), por lo que ocupa un lugar determinante en las sociedades. Desde hace décadas se ha dado una creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, situación que contribuye a su autonomía económica, ya que tener un trabajo remunerado les permite generar ingresos y recurso propios para atender sus necesidades y contribuir a los gastos de sus familias (Inegi e Inmujeres, 2020, p. 162).

Evolución de la Población de mujeres económicamente activa, 2010-2020. Tasa de crecimiento anual



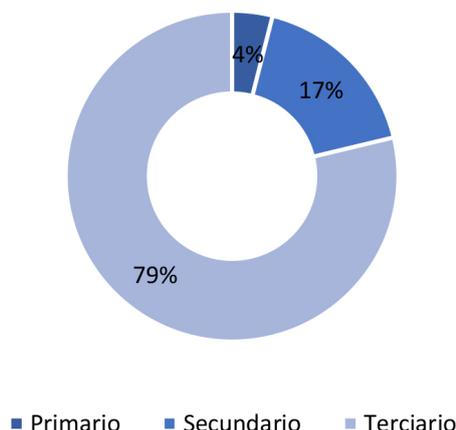
Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información económica, Inegi 2020

Entre 2010 y 2019 el comportamiento de la población de mujeres económicamente activa ha tenido varios momentos que son pertinentes analizar. El primero, comprendido entre el 2011 y 2013, periodo en el que cómo se puede notar en la gráfica hubo una caída considerable que fue de la mano con el incremento de población desocupada en el año 2012. En el año 2014 se observó una recuperación con una ligera caída durante 2015 y 2016 que dio lugar a una recuperación del 2017 al 2018, una vez más con la notable disminución de la población desocupada. Sin embargo, en el año 2019 se dio el inicio a una caída de la PEA y un incremento importante de la población desocupada, sentando los inicios de la crisis que trajo la pandemia por Covid-19, un periodo que se caracterizó por el crecimiento de las tasas de desempleo a nivel mundial.

En el año 2020, el 96 por ciento de la PEA de mujeres estaba ocupada y el 4 por ciento restante se encontraba en situación de desempleo, y en la siguiente gráfica se muestra la distribución de la población ocupada de mujeres por sector económico. Es notoria la tendencia mundial en la que el empleo se concentra en las actividades comprendidas dentro del sector terciario. En México al año

2020, el 79 por ciento de las mujeres ocupadas las encontramos en el sector servicios, el 17 por ciento en actividades del sector secundario, el cual podría resultar el sector que presenta más barreras para emplear a mujeres y por último el 4 por ciento en actividades del sector primario; cifras que confirman lo que se ha expuesto en párrafos previos.

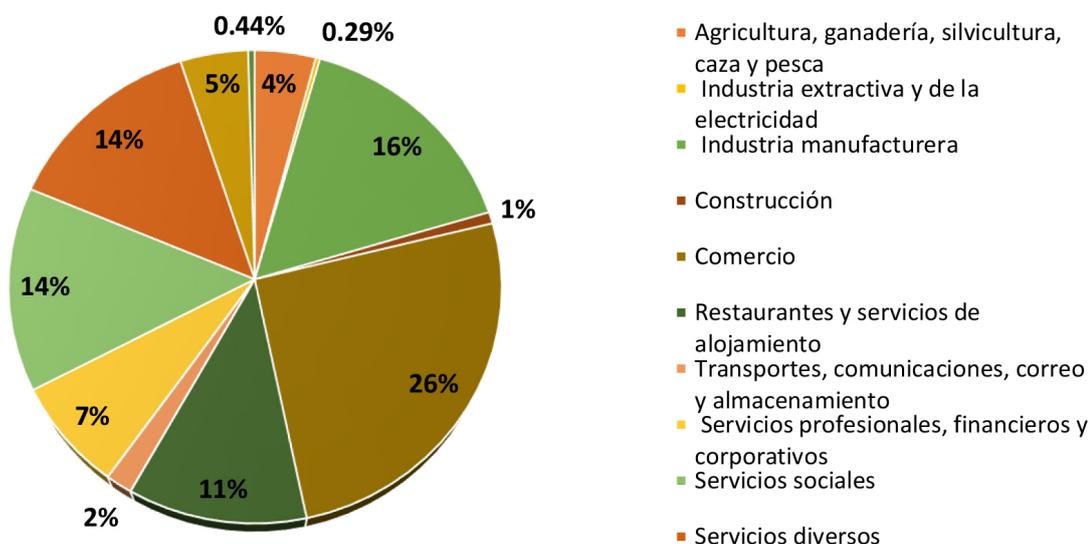
Población ocupada de mujeres por sector económico, 2020



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información económica, Inegi 2020

Ahora que ya se conoce donde se concentra la población ocupada de mujeres, surge la interrogante ¿cuáles son las actividades en las que se emplean?

Porcentaje de ocupación de mujeres por rama de actividad, 2021 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información económica, Inegi 2020

Este comportamiento no está alejado de la tendencia general que se presenta entre la población ocupada. El mayor porcentaje de la población ocupada de mujeres se encuentra en el comercio, 26 por ciento; en segundo término, actividades dentro de la Industria manufacturera 16 por ciento; con el 14 por ciento Servicios sociales y Servicios diversos. Lo siguen de cerca con el 11 por ciento actividades dentro de Restaurantes y servicios de alojamiento, con el 7 por ciento Servicios profesionales, financieros y corporativos, 5 por ciento Gobierno y organismos internacionales, 4 por ciento Actividades de agricultura, ganadería y pesca. Y entre los más bajos niveles de participación se encuentra con al 2 por ciento de mujeres ocupadas en Transportes, correo y almacenamiento, el 1 por ciento en Construcción, el 0.44 por ciento no está especificado y el 0.29 por ciento en la Industria extractiva y de electricidad.



Wikimedia | Collage mujeres trabajando

Ahora bien, para el análisis de las mujeres desocupadas se seleccionaron los años 2019 al 2021, un periodo de coyuntura, en el que es posible identificar la diferencia de escenarios entre un contexto pre-pandemia, inicios de la pandemia, confinamiento y por último el año en el que se hacen presentes los primeros efectos de la crisis económica por la paralización de las actividades como parte de las medidas sanitarias.

De acuerdo con datos del Inegi la composición de la población de mujeres desocupadas no ha cambiado de manera importante, lo que sí se puede apreciar y es más evidente es el incremento de nivel de desocupación durante el año 2020. También que la mayor concentración de desocupación en las mujeres se encuentra en el grupo de edad de 25 a 44 años; es decir en la población adulta. Mientras que en grupo correspondiente a los 15 a 24 años, de los niveles pre-pandemia y el año 2021, se ha disminuido de un 36.07 por ciento del 2019 a un 31.82 por ciento en el 2021.

En el grupo de 45 a 54 años podemos ver un comportamiento diferente, el cual nos revela que, en estos tres años, el nivel de desempleo se incrementó de un 13.82% en el 2019 a un 18.22% durante el 2021, que puede deberse a que las mujeres en este grupo de edad se consideraron como población vulnerable durante la pandemia y por lo que muchas de estas se quedaron sin un trabajo.

La variación más marcada e importante es, por supuesto del año 2019 al 2020, dada la incertidumbre mundial que se vivía. Debemos recordar que la mayor proporción de empleo en las mujeres se encuentra en actividades de comercio, una de las ramas más afectadas durante la pandemia en términos monetarios y de ocupación.

Y es que, para las mujeres la situación laboral ya era desigual y complicada previo a la pandemia, y el contexto generado por ésta exacerbó el panorama adverso. Según datos de la Organización Internacional de Trabajo, la pandemia por Covid-19 además de un grave problema de salud pública ha significado un retroceso sin precedentes en la tasa de participación laboral y el aumento de la desocupación entre las mujeres. Para marzo de 2021 la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT apuntaba que

la tasa de participación laboral de las mujeres experimentó una baja histórica de 5,4 puntos porcentuales (un retroceso 10,3 por ciento) llegando a niveles de 46,4 por ciento. Por detrás de las tasas porcentuales, esto significa que cerca de 12 millones de mujeres salieron de la fuerza laboral regional debido a la destrucción de los empleos... hace más de 15 años que no se registraba una tasa tan baja de participación de las mujeres. Por otro lado, la tasa de desocupación regional de las mujeres en 2020 aumento de 10,3 a 12,1 por ciento, por encima del promedio de desocupación general, que subió a 10,6 por ciento... Esto significó que aproximadamente 1,1 millones de mujeres se incorporaron al desempleo... (OIT, 2021)

Es posible entender este fenómeno al considerar que los mercados laborales que más han sido afectados por la crisis de salud pública son los que tienen una amplia presencia femenina, como lo es el de servicios y el de comercio. Por ejemplo, en el sector de servicios se estima que cerca del 50 por ciento de la fuerza de trabajo es femenina (OIT, 2021). Sobre ello la OIT apuntó que la contracción del empleo en 2020 en este sector fue particularmente importante, en hoteles fue de -17.6 por ciento y en comercio de -12.0 por ciento (OIT, 2021). A lo anterior se suma que hay una mayor incidencia de ocupación informal entre las mujeres (OIT, 2021).

Al trazar este mapa sobre las nuevas dificultades para las mujeres y su situación laboral, otro elemento que resulta determinante como se ha venido insistiendo es lo referente al trabajo de cuidados. Y es que, a lo largo de la emergencia sanitaria se dio una creciente dificultad para conciliar el trabajo remunerado con las labores de cuidados, pues a estas se sumó la atención de personas enfermas por Covid-19 así como otros requerimientos de cuidados derivados del cierre de escuelas y centros de trabajo, lo que se ha traducido en un aumento significativo en la carga de trabajo para las mujeres y niñas al interior de los hogares.

Sobre lo anterior Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), ha apuntado que en México “las mujeres que han desistido de buscar empleo, principalmente por falta de ayuda en el cuidado a infantes, niños, ancianos y enfermos es del 56.5%, esta es una encuesta que realizó recientemente el Inegi” (Sarabia, 2020).

La independencia que algunas mujeres habían logrado de la noche a la mañana se esfumó. Para ponerle rostro a las cifras que se han presentado en los párrafos previos a continuación se reproduce un fragmento del reportaje “La pandemia duplicó el desempleo y expulsó a las mujeres del mercado laboral” de Dalila Sarabia (Animal Político)¹⁶, en tal reportaje se recupera el testimonio de Lorena, una de las muchas mujeres que quedo desempleada en el contexto de la pandemia y en el que además quedan plasmadas algunas de las dificultades que enfrentan las mujeres para integrarse al mercado laboral.

La independencia que Lorena había logrado de la noche a la mañana se esfumó. “Es muy frustrante, me siento muy enojada”, afirma.

Hace apenas cuatro años había regresado al mundo laboral, después de que en 2009 diera a luz a Alejandra, que fue diagnosticada con una condición dentro del espectro autista y Lorena decidiera luchar contra los pronósticos médicos que indicaban que nunca podría caminar.

Pero cuando Alejandra cumplió siete años, en 2016, y luego de mostrar un avance notable en sus terapias, Lorena decidió buscar empleo y regresó a la vida laboral.

“Yo siempre tuve en la mente que tenía que retomar mi carrera, mis estudios, mis objetivos e iba a hacerlo con mi hija”, sostiene.

Pero la pandemia de la COVID-19 truncó sus planes. No solo se quedó sin trabajo en cuanto inició la emergencia sanitaria, también ha tenido que rechazar otras ofertas laborales, pues la misma contingencia le impide contratar a una trabajadora del hogar que también tenía labores en el cuidado de Alejandra y con la suspensión de clases, debe hacerse cargo de la pequeña todo el tiempo.

“A mí me ha costado mucho salir de donde estaba y me refiero a la dependencia económica, a la falta de oportunidades y de pronto me vuelvo a ver en una situación peor que antes... eso me enoja mucho”, afirma.

El caso de Lorena es un reflejo del impacto que la crisis sanitaria de la COVID-19 ha tenido sobre la participación de las mujeres en el campo laboral...

¿A qué hora voy a trabajar?

“Cuando me ofrecen trabajo digo ‘pues de necesitar y querer por supuesto que necesito y quiero, pero no me da la vida’, comparte Lorena, quien pudo hacer esta entrevista después de las 21:00 horas, cuando había concluido sus labores de cuidado y hogar.

Luego de titularse, se inscribió a una especialidad para continuar con su formación profesional. En el confinamiento y con el cambio en su rutina, termina sus pendientes académicos, a veces, a las 5 de la mañana “y me tengo que levantar a las 7 u 8 para preparar a la niña para que entre a sus clases a las 8:30 horas”.

Lorena dice que se ha esforzado por darle total espacio a Alejandra y diferenciar cuál es el

16 Puede consultar el reportaje completo en el siguiente hipervínculo: <https://mujeres-covid-mexico.animalpolitico.com/pandemia-duplico-desempleo-mujeres>

tiempo de escuela, y cuál el de casa y convivencia familiar, pero el que la niña deba tomar clases en línea la imposibilita de hacer cualquier otra actividad.

“Me implica estar sentada frente a la computadora seis u ocho horas, pero al mismo tiempo la niña está en clase y debo estar atenta al ‘no se oye’, ‘ya me sacó la sala’, ‘es que no le oigo a la maestra’, ‘es que no se ve’”.

“Es sorprendente la forma en la que consume tiempo. No solo son las clases y te desentien-des, no, son también las tareas y actividades que no son el típico ‘siéntate y haz planas de lo que sea’, porque las dinámicas cambiaron y ahora hay que grabar un video y poner esce-nografía, hacer un guion y ensayarlo, pero el que te salga bien implica grabarlo siete veces y cuando menos ves, ya perdiste dos horas”, dice.

Sin trabajo y sin recibir la pensión por parte del papá de Alejandra —que también perdió su empleo en la pandemia—, Lorena tuvo que solicitar un préstamo en el banco para cubrir los gastos esenciales de junio, julio y una parte de agosto, sin embargo, la situación se ha complicado a tal nivel que valora mudarse de la Ciudad de México.

Como Lorena, en el país hay innumerables historias de mujeres que no sólo perdieron su empleo, sino que, aunque deseen insertarse de nueva cuenta al mercado laboral, no podrán hacerlo.

El trabajo de cuidado es trabajo... sin paga

El futuro de Lorena es incierto.

En las últimas semanas ha sobrevivido con 500 pesos quincenales y ha tenido que ingeniár-selas para tener víveres, pues hay días en los que ni siquiera puede acudir al supermercado porque no la dejan pasar con Alejandra, y no tiene ninguna red de apoyo para que alguien la cuide mientras ella se dedica a otras labores.

“Ha sido una situación muy compleja porque desde el primer momento yo dije ‘¿por qué no piensan en las madres solteras?’”.



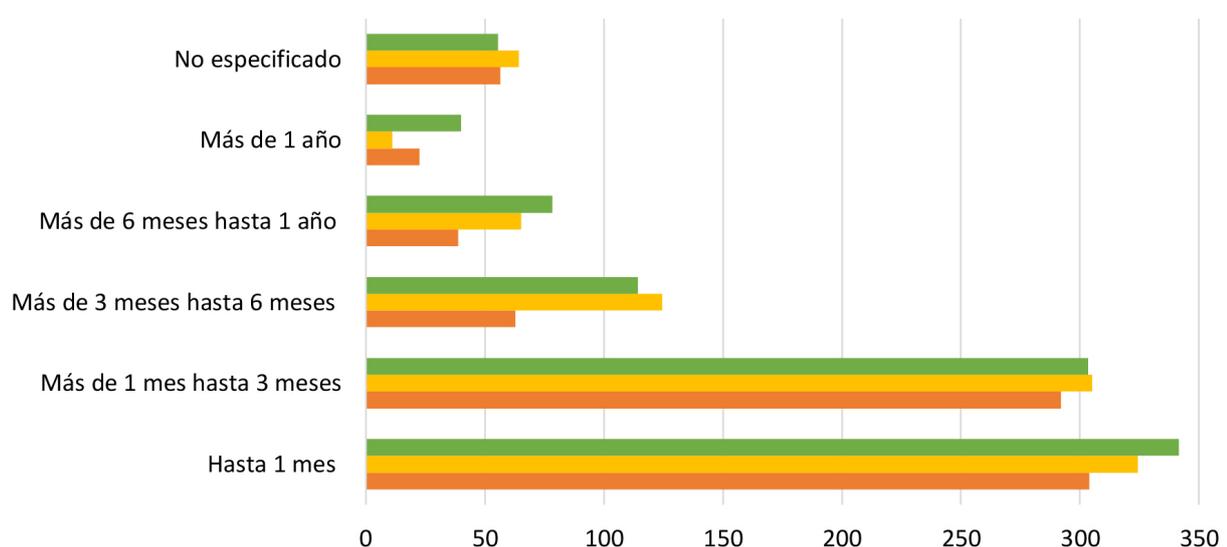
Sofía Valenzuela | <https://www.behance.net/sofiavalenzuela>

Duración del desempleo

La mayor parte de la población de mujeres en situación de desempleo tarda en promedio un mes para volver a emplearse, al año 2021 fueron 341,564 mujeres, cifra que creció durante el periodo. También se puede notar que el siguiente rango de tiempo se refiere a una duración que va de un mes hasta tres meses donde al 2021 se reportaron 303 466 mujeres desempleadas.

En las dos categorías siguientes se puede identificar en el gráfico, un alto incremento de mujeres en desempleo por 3 meses hasta 6 meses y de seis meses a un año, en el que destaca el crecimiento en los años 2020 y 2021.

**Duración promedio de desempleo en mujeres, 2019-2021.
Miles de mujeres.**

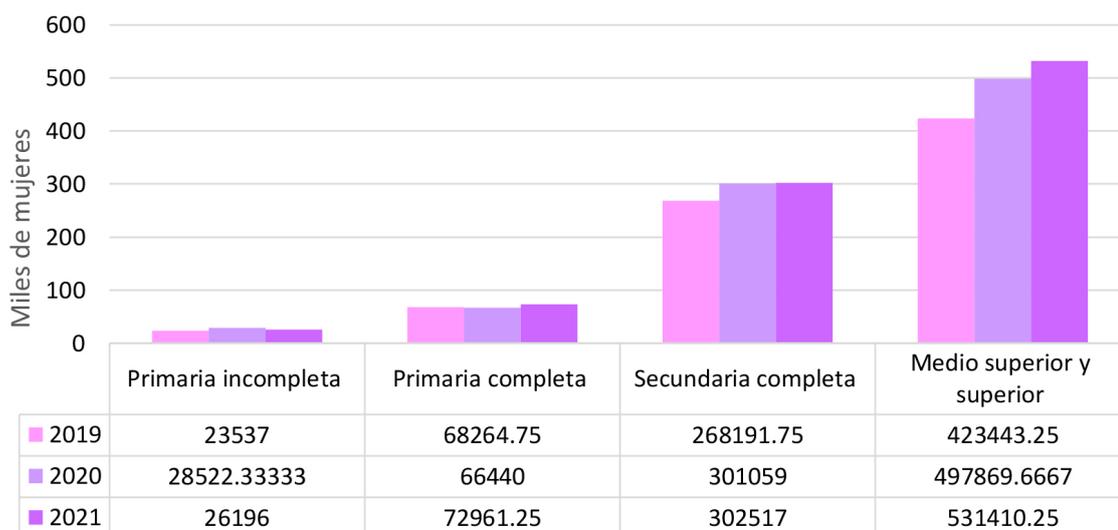


	Hasta 1 mes	Más de 1 mes hasta 3 meses	Más de 3 meses hasta 6 meses	Más de 6 meses hasta 1 año	Más de 1 año	No especificado
2021	341564.75	303466.25	114320.25	78304.75	39988.75	55566
2020	324248	305038	124393.3333	65261	11042	64196.66667
2019	304004	291904	62743	38772	22521	56465

Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Como se había plateado anteriormente, el nivel educativo no asegura que la población en general obtenga un empleo o que obtenga ingresos mayores. En México el mayor número de mujeres desocupadas cuenta con un nivel educativo superior o medio superior, con una tendencia al alza en los últimos tres años (2019-2021), situación que se plasma en la siguiente gráfica.

Mujeres desocupadas por nivel de educación, 2019-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Si bien, en teoría, mientras mayor nivel de educación alcance una persona, mayores serán sus aspiraciones y oportunidades dentro del mercado laboral al considerarse mano de obra con un mayor nivel de especialización, sin embargo, la evidencia en la población desocupada de las mujeres muestra lo contrario. En proporción con la población de mujeres desocupada, el grupo que solo cuenta con estudios interrumpidos a nivel primaria reporta el nivel de desocupación más bajo entre todos los niveles educativos. Lo sigue las mujeres con primaria completa y secundaria completa. Este escenario no es muy alentador para aquellas mujeres con aspiraciones a alcanzar niveles educativos más altos y para aquellas que se encuentran cursando uno de estos niveles superiores, ante la incertidumbre de encontrar un trabajo.

Siguiendo este orden de ideas, es necesario puntualizar que existe una categoría entre el desempleo y el empleo formal; el empleo en el sector informal. En este sector encontramos una alta participación de la población de mujeres, la cual en los últimos diez años ha tenido una trayectoria más o menos constante como se observa en la gráfica.

Mujeres ocupadas en el sector informal, 2010-2021

Miles de personas y Tasa de crecimiento anual



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Además, en relación con el periodo de tres años analizados anteriormente, entre los años 2019 y 2021, destaca una caída importante durante el año 2020, que como de igual manera se mencionó, inmovilizó la actividad económica tradicional, es decir la venta de forma presencial. El sector informal se compone en su mayoría por el comercio.

Y a este contexto se suma la brecha digital, la cual es la diferencia en el acceso y conocimientos en el uso de las nuevas tecnologías, situación que incide en la búsqueda de empleo. Y es que, a

nivel mundial, en internet hay más hombres que mujeres, y, además, las mujeres con menos recursos económicos tienen un 50% menos de probabilidad de estar conectadas a internet que los hombres. Para la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la brecha digital de género está empeorando. Las mujeres tienen la mitad de probabilidades que los hombres de hablar en línea, y un tercio menos probabilidades de usar internet para buscar trabajo. En México el panorama a primera vista parece distinto. Para el 2016 el 51.5% de las mujeres tenían conexión a internet, inclusive por encima de los hombres cuya cifra estaba en el 48.5%. Sin embargo, la revolución de las tecnologías de información y comunicación aún no está transformando la vida de las mujeres. Desde Web Foundation y Derechos Digitales, entendemos que “más que acceso” es mucho más que wi-fi en una computadora o datos en el celular. Hay acceso a internet cuando internet sirve como una herramienta para aprender y conocer; cuando como mujeres podemos pagarla; si tiene contenidos que nos interesen y sean relevantes para nosotras; un espacio seguro para compartir y disentir, en comunidad y en nuestro idioma. Así entendido, la brecha digital de género aún existe en México y queda

mucho por hacer para no excluir a las mujeres, sobre todo a las mujeres más pobres con poca escolaridad. Si la tendencia nacional e internacional persiste, los beneficios del cambio tecnológico seguirán siendo aprovechados principalmente por hombres y se profundizarían las desigualdades existentes. (Pérez de Acha)

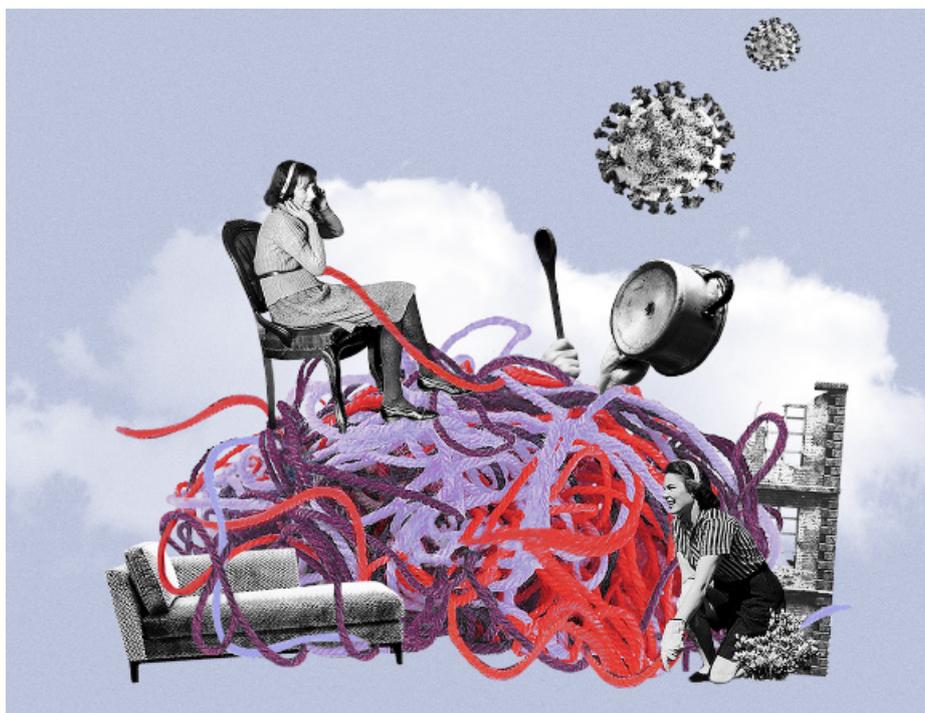


Sofía Valenzuela | <https://www.behance.net/sofiavalenzuela>

Además, algunos de los principales obstáculos para lograr el acceso efectivo y real de las mujeres a la tecnología son:

- El costo muy elevado de datos y dispositivos afecta más a quienes ganan menos, en particular a las mujeres y los habitantes de las zonas rurales
- Las barreras culturales y actitudes sociales machistas en torno al acceso (“las mujeres no deben usar internet”)
- La falta de tiempo: las mujeres tienen carga doble de trabajo, el doméstico, el relacionado con los hijos y el trabajo laboral profesional
- La autocensura que proviene de la violencia de género en línea
- La brecha salarial de género disminuye la habilidad que las mujeres tenemos que poder pagar acceso a internet
- La falta de educación. (Pérez de Acha)

Esta lista es reflejo de como cada situación que vulnera a las mujeres no es un fenómeno aislado, sino que se alimentan entre sí, por ejemplo, la brecha digital se alimenta de la brecha salarial y viceversa.



Sofía Valenzuela | <https://www.behance.net/sofiavalenzuela>

Ingresos y brecha salarial

Además de todo lo anterior las mujeres se enfrentan a otra gran dificultad dentro del mercado laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es bien sabido que no se ha avanzado lo suficiente en términos equidad de género entre los ingresos percibidos por los hombres y las mujeres. La cifra nacional, se ve afectada por la presencia de datos muy bajos de algunos estados de la República, sin embargo, esto no quiere decir que no exista. En estados como Colima, Chiapas, Ciudad de México, Nayarit y Sinaloa, hay una gran brecha salarial del ingreso promedio por hora entre hombres y mujeres (InMujeres).

En promedio, la cifra nacional (2019) reporta que las mujeres perciben \$39.38 por hora y los hombres \$39.88 por hora. En Sinaloa, la brecha salarial ocurre de la manera inversa, las mujeres perciben \$56.18 por hora y los hombres \$47.88, en Nayarit la brecha asciende a \$6.26, los hombres perciben en promedio \$44.44 por hora y las mujeres \$38.18. El estado de Chiapas es el que presenta la brecha salarial más alta entre hombres y mujeres de \$7.01, mientras las mujeres perciben \$23.83 lo hombres \$30.84 promedio por hora (InMujeres). La Ciudad de México también se encuentra dentro de los estados con una brecha salarial importante de \$4.05, las mujeres perciben \$47.23 en promedio por hora y los hombres \$51.28.

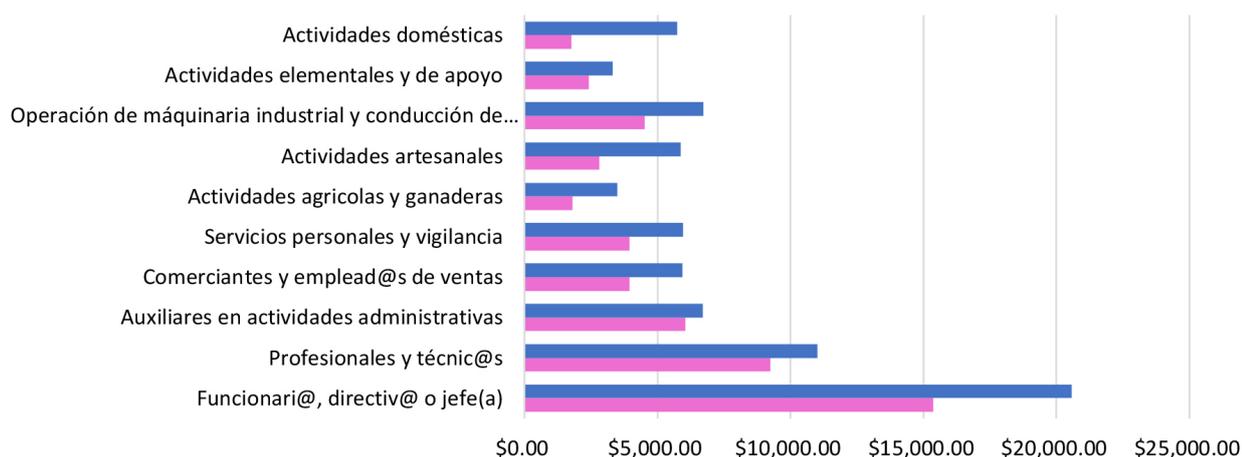
De acuerdo con información proporcionada por el InMujeres en el año 2015 la brecha salarial se intensificó conforme se avanzaba en el nivel de estudios, en todos los niveles los hombres percibieron un mayor ingreso que las mujeres. En términos porcentuales, la brecha salarial oscilaba entre el 25 por ciento y 49 por ciento. La tasa más elevada se encontraba entre la población que no contaba con estudios o solo cursó el preescolar, la población con primaria completa reportaba una brecha salarial del 42 por ciento. Resalta el hecho de que una mujer con un nivel educativo mayor, por ejemplo, con formación profesional completa recibiendo \$5, 556 al mes, apenas rebasaba el ingreso percibido por un hombre con un nivel académico menor, en este caso con preparatoria o bachillerato incompleto, pues este percibía alrededor de \$5,125 al mes; pese a que los separaban dos niveles de educación.

Ingreso medio mensual por sexo según nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

Ingreso medio mensual por grupo ocupacional



	Funcionari@, directiv@ o jefe(a)	Profesionales y técnic@s	Auxiliares en actividades administrativas	Comerciantes y emplead@s de ventas	Servicios personales y vigilancia	Actividades agrícolas y ganaderas	Actividades artesanales	Operación de maquinaria industrial y conducción de transporte	Actividades elementales y de apoyo	Actividades domésticas
■ Hombres	\$20,579.00	\$11,011.00	\$6,709.00	\$5,929.00	\$5,967.00	\$3,489.00	\$5,870.00	\$6,721.00	\$3,314.00	\$5,750.00
■ Mujeres	\$15,371.00	\$9,240.00	\$6,053.00	\$3,943.00	\$3,958.00	\$1,796.00	\$2,810.00	\$4,509.00	\$2,420.00	\$1,765.00

Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

Además, es preocupante el hecho de que indistintamente del nivel de escolaridad que las mujeres tengan, así como el cargo que ocupen, sus ingresos a pesar de realizar las mismas actividades que los hombres es menor. Lo anterior es una representación del fenómeno conocido como “laberinto de cristal”, es decir

[aquellos] accesos y desarrollos desiguales entre hombres y mujeres en el desempeño de roles de liderazgo (ej., salarios comparativos y tiempo de promoción, estudios de emergencia de líderes, etc.), o bien en registrar sus desiguales logros (ej., estudios sobre eficacia de los/las líderes reales). No obstante, resulta muy difícil demostrar que la única causa sea la discriminación, ya que otras variables, tales como la conciliación familiar o la libre elección de las mujeres, suelen intervenir en la decisión del salario o de la promoción profesional, actuando como condicionantes de discriminación implícita. (Barberá, et. al., 2011, p.175)

Esta categoría permite explicar la desigualdad en el campo de lo profesional, pues queda supeditada a los roles de género, y por lo tanto la discriminación y desigualdad que existe desde temprana edad, limitando así, el desarrollo de las capacidades, sobre todo para las mujeres de bajos recursos. Siguiendo este orden de ideas, en el país se consideran seis indicadores de carencia social: rezago educativo, carencia por acceso a servicios de salud, carencia por acceso a la seguridad social, carencia por calidad y espacios de vivienda, carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda y carencia por acceso a la alimentación nutritiva y de calidad (CONEVAL, 2021).

En la siguiente gráfica se observa el porcentaje de la población que fue atravesada por cada uno de los indicadores de carencia social. Hubo avances y retrocesos, lo la ruta para el combate a la pobreza requiere un trabajo constante, así como adaptarse a las nuevas condiciones que la crisis sanitaria ha generado. Entre 2018 y 2020 tanto hombres como mujeres presentaron un crecimiento en el porcentaje de la población en situación de pobreza y pobreza extrema. En el mismo periodo aumentó el porcentaje de mujeres en situación de pobreza (CONEVAL, 2021).

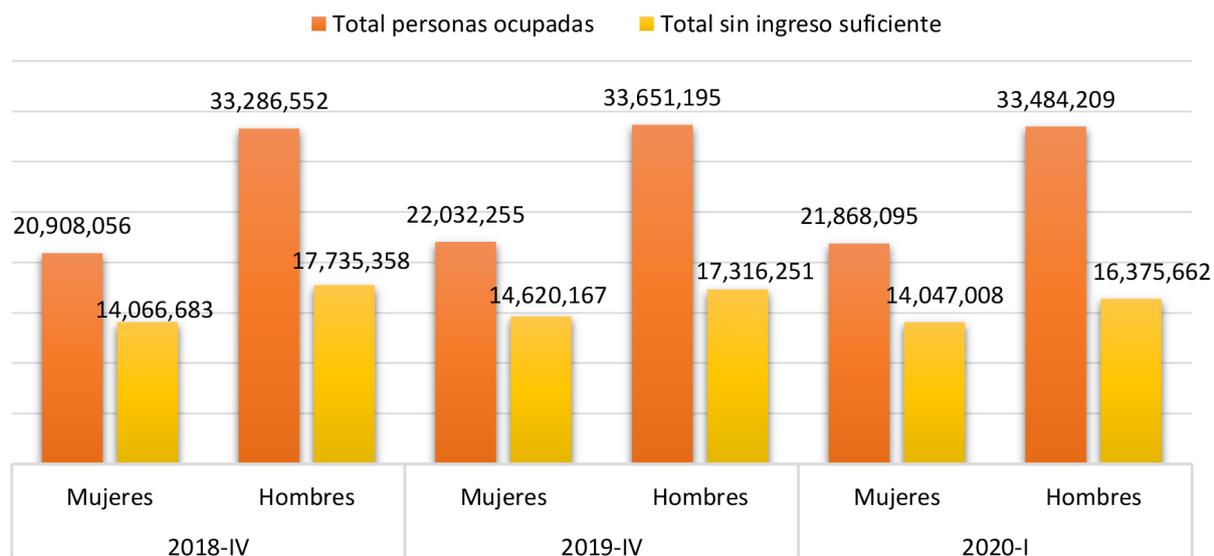
Indicadores de carencia social 2018-2020



Fuente: CONEVAL Medición multidimensional de la pobreza en México 2018-2020

En este sentido, en el país se ha mantenido una tendencia en la que las mujeres no acceden a los recursos suficientes para poder vivir de manera digna como se aprecia en la siguiente gráfica. Asimismo, es posible identificar que del último trimestre de 2019 al primer trimestre de 2020 no hubo un aumento en el número de mujeres sin un ingreso suficiente, lo que no se tradujo en mejores condiciones para las mujeres.

Población ocupada sin ingreso suficiente por sexo 2018-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Sofía Valenzuela | <https://www.behance.net/sofiavalenzuela>

El escenario para las mujeres no es alentador, ya que aun en un nivel de educación con maestría o doctorado, la brecha entre hombres y mujeres es casi de 10 mil pesos por mes, y esta situación no parece mejorar. Para mayo de 2022 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Canasami) destacó que en promedio las mujeres todavía tienen un salario 12.2 por ciento menor que el de los hombres, a pesar de que la brecha salarial disminuyó en los últimos tres años (Gazcón, 2022). La

Canasami detalló que la brecha del salario por hora y por género en el empleo formal ha registrado una disminución de 2018 a 2021; al pasar de 13.1 por ciento en 2018 a 12.2 por ciento en 2021, de acuerdo con el Informe Mensual sobre el Comportamiento de la Economía del mes de abril de 2022 (Gazcón, 2022).

En cuanto al salario por hora, durante el cuarto trimestre de 2021, las mujeres reportaron un ingreso de 49.40 pesos por hora y los hombres de 54.10 pesos por hora. Para dicha medición se consideró a la población ocupada asalariada y remunerada, de tiempo completo y con un empleo formal en el rango de edad de 25 a 54 años (Gazcón, 2022).



Pinterest | <https://www.pinterest.com.mx/pin/828943875172712337/>

En el marco de esta brecha se suma lo referente a la apariencia, pues el cuerpo femenino suele ser sujeto a un escrutinio más exhaustivo que el masculino. Por ejemplo, las mujeres de piel oscura son contactadas con menor frecuencia para entrevistas laborales que sus pares de tez blanca, lo que es poco común entre los hombres (Gómez Franco, 2021, p. 11). Además, las mujeres también se enfrentan al hecho de que cuando tienen sobrepeso suelen ser contactadas con menor frecuencias para ofertas laborales, además, se ha identificado que reciben un menor salario que sus pares sin sobrepeso, situación que tampoco es observada entre los varones (Gómez Franco, 2021, p. 11).

Lo anterior se inserta en la llamada violencia estética, que de acuerdo con la socióloga Esther Pineda (2021), está compuesta por dos elementos

el ejercicio de presión ejercido sobre las mujeres por parte de diferentes agentes de socialización y también es la violencia de carácter físico o psicológico, de procedimientos estéticos que afectan, limitan, condicionan su puesta en práctica en condiciones de dignidad de las mujeres... estos estereotipos se crean y operan en la sociedad, derivan de una existencia de

diferentes etapas históricas. No ha habido etapas históricas que no hayan tenido cánones de belleza.

De este modo, “la belleza se va construyendo y exigiendo a las mujeres” especialmente en el siglo XX “con el avance tecnológico y la construcción de una industria cultural, para y sobre las mujeres” que “logró tener alcance y visibilidad, a través de su bombardeo en la televisión, revistas, cine telenovelas, entre otros recursos de carácter meditativo y más recientemente en las redes sociales”.

Es así como la violencia estética favorece que las mujeres enfrenten más gastos a lo largo de sus vidas pesa a tener menores ingresos, ejemplo de ello es el llamado “*make up tax*” o impuesto de maquillaje, el cual alude a “la inversión que realizan las mujeres para cumplir los estándares de belleza que imponen una sociedad y que de no cumplir pueden influir en su vida laboral” (Camacho, 2019). Este término fue popularizado en 2015 por la entonces precandidata presidencial en Estados Unidos, Hillary Clinton, ya que en una entrevista refirió sentirse víctima del “*make up tax*”.

Es importante insistir que a los hombres no se les exige tal etiqueta, y por lo tanto no tienen que hacer esa inversión adicional de tiempo y dinero en su aspecto físico para mantener su desarrollo y crecimiento en el trabajo (Camacho, 2019). En este sentido, la escritora estadounidense Susan Sontag declaró alguna vez: “No está mal ser bella, el problema es la obligación de serlo” (como se citó en de la Garza y Derbez, 2020, p.40). Si bien, las mujeres occidentales han obtenido derechos civiles y reproductivos, también han podido acceder a mayores niveles escolares y más profesiones, continúan sin sentirse libres y son vulneradas en diferentes esferas de la vida por asuntos aparentemente frívolos, como podría ser la apariencia física, el rostro, el maquillaje, el cuerpo, la ropa, el pelo..., éstos siguen siendo temas que tienen gran importancia socialmente, además, a las mujeres desde pequeñas se les inculca “que ser bonitas es la clave para poder ser aceptadas” (Garza y Derbez, 2020, p.40).



Conclusiones

Como se ha podido observar a lo largo de este documento la participación económica de las mujeres está determinada en gran medida por el uso de su tiempo en tareas del hogar, discriminación laboral y los roles de género establecidos y arraigados fuertemente a la sociedad, además de que se suman distintos tipos de violencia. Lo anterior se ha traducido en datos preocupantes en distintos indicadores que dan cuenta de la desigualdad laboral y brecha salarial.

Por ejemplo, el nivel de desocupación de las mujeres con mayor nivel educativo alcanzado es alarmante, ya que es la proporción de la población desocupada más alta, en contra de lo que la teoría económica establece; a mayor nivel educativo, mayores oportunidades de empleo y un ingreso superior. En contra parte, aquellas mujeres que tienen un menor nivel educativo, logran emplearse con mayor facilidad que el grupo antes mencionado, que se debe en gran medida a que los empleos que son socialmente más aceptados son aquellos que requieren menor nivel de especialización, como trabajo en la industria manufacturera, dentro del comercio y otros servicios sociales.

Es imperativo, trabajar en la disminución de la brecha salarial y si bien, no se pueden eliminar ciertas prácticas patriarcales dentro de la esfera social que determinan las tareas de cuidado del hogar, niños y otros que recaen en las mujeres, considerar que este sea remunerado, para que de esta forma se vea reflejado en términos del producto interno bruto y así que se concientice sobre la importancia de estas tareas como parte de la participación económica.

Es necesaria la creación de condiciones en concordancia con las necesidades de la población de mujeres con interés de trabajar o que ya se encuentren dentro del mercado laboral, para así asegurar su desarrollo íntegro, digno y en igualdad de condiciones con el resto de la población.



Instagram | Sofía Valenzuela @lasofi.va

Fuentes consultadas

- BBVA. (Julio 2021). Cambios y Tendencias Sociodemográficas en México. Recuperado en: file:///C:/Users/salas/Downloads/Cambios_Tendencias_Sociodemograficas_Mexico.pdf
- _____. (Abril 2021). 'Baby boomers', generación X, 'millennials' y 'centennials': el talento en cuatro generaciones. Recuperado en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/baby-boomers-generacion-x-millennials-y-centennials-el-talento-en-cuatro-generaciones/>
- Barberá, E., Candela, C., Ramos A. y Sarrió, M. (2011). Laberinto de Cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*. 23(2).
- Bellón-Cárdenas, E. (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. En *Debate Feminista* (54), 84-100. Recuperado de: https://debatefeminista.cieq.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2097
- Boletín UNAM. (10 de febrero 2021). ¿Matrimonio?... no, gracias. Recuperado en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_110.html
- Brito Domínguez, M. (2017). División sexual del trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. I* (pp. 63-76). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Buquet-Corleto, A. (2018). Equidad a debate. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. II* (pp. 81-95). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Camacho, E. (21 de julio 2019). Sí es rosa cuesta más. *Gatopardo*. Recuperado en: <https://gatopardo.com/noticias-actuales/impuesto-rosa-pink-tax-productos-mujeres/>
- CONEVAL. (2021). Medición multidimensional de la pobreza en México 2018- 2020. Recuperado en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Pobreza_multidimensional_2018_2020_CONEVAL.pdf
- de la Garza, C. y Derbez, E. (2020). *No son micro Machismos cotidianos*. México: Grijalbo.
- Facio, A. ¿Igualdad y/o Equidad? Recuperado de: https://www.americalatina genera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf
- Gazcón, F. Brecha salarial en México: mujeres ganan 12.2% menos que los hombres. *El Financiero*. Recuperado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/05/10/brecha-salarial-en-mexico-mujeres-ganan-122-menos-que-los-hombres/>
- Giunta, A. (2019). *Feminismo y arte latinoamericano. Historias de artistas que emanciparon el cuerpo*. México: Siglo Veintiuno editores.
- Gómez Gallardo, P. (2016). Presentación. En Francisco Javier Conde Gonzáles (Ed.), *Género, Medios, TICs y Periodismo. A 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing. Memorias del Foro Internacional* (pp. 7-9). México: Comunicación e Información de la Mujer A.C./Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Gómez Franco, L.M. (2021). Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Recuperando en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>
- González Alvarado, R. (2007). El espíritu de una época. En Nora Nínive García, Margara Millán y

- Cynthia Pech (coords.), *Cartografías del feminismo mexicano, 1970 – 2000* (pp. 65-115). México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Golubov, N. (2017). Interseccionalidad. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género* Vol. I (pp. 197-213). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Hernández Carballido, E. (enero 1988). Planificación familiar. En *fem.* (61), 12-13.
- IMCO. (1 de marzo 2022). 30 estados reprueban en ofrecer condiciones laborales óptimas para las mujeres. Recuperado en: <https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/>
- Inegi e InMujeres. (2020). Mujeres y hombres en México 2021. Recuperado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pdf
- Inegi. Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Recuperado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- InMujeres. (2007). *Glosario de género*. Recuperado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- _____. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Instituto Nacional de las Mujeres. México D. F.
- Lamas, M. (2017). Género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género* Vol. I (pp. 155-170). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- López Ramírez, A. (2001). *El perfil sociodemográfico de los hogares en México*. México: CONAPO.
- México 75 Año Internacional de la Mujer*. (1975). México.
- Montes de Oca, V. (2021). México, en proceso de envejecimiento. Recuperado en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_574.html
- Observatorio Género y COVID-19 México: <https://genero-covid19.gire.org.mx/>
- OMS. (2013). Investigaciones para una cobertura sanitaria universal. Recuperado en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85763/9789240691223_spa.pdf;jsessionid=11C694A733220F459834D1A8E01C3720?sequence=1
- ONU Mujeres. Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#mexico>
- _____. The Beijing Platform for Action Turns 20. Recuperado en: <https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- _____. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Recuperado en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf
- Pulido-Rivera, S. (2014). Liderazgo y mujer. En *DEDICA REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, (6), 273 – 283.
- Quiroga, R. (13 de mayo 2020). Esperanza de vida en México creció a 76.6 años, informa la OMS. *El Financiero*. Recuperado en: <https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Esperanza-de-vida-en-Mexicocrecio-a-76.6-anos-informa-la-OMS-20200513-0144.html>
- Rodríguez, D. (1 de marzo 2022). Las mujeres que trabajan no pueden crecer: la radiografía de la desigualdad laboral en México. *El país*. Recuperado en: <https://elpais.com/mexico/2022-03-01/las-mujeres-que-trabajan-no-pueden-crecer-la-radiografia-de-la-desigual>

- Sánchez Olvera, A.R. (2002). *El feminismo mexicano ante el movimiento urbano popular. Dos expresiones de lucha de género (1970-1985)*. México: Plaza y Valdés Editores / Facultad de Estudios Superiores Acatlán.
- Sánchez Silva, J. (coord.). (2021). *Mujeres Acambarenses de ayer y hoy*. México: Dirección Municipal de la Mujer Acambarenses / Puente de Piedra.
- Santillán, M.L. (13 de enero 2020). Censo de 2020 registrará a la población afromexicana después de dos siglos. Recuperado en: https://ciencia.unam.mx/leer/945/centro-de-2020-registrara-a-la-poblacion-afromexicana-despues-de-dos-siglos?fbclid=IwAR3V6IV917s708bLsue-B15wXn0ML3Eys_XbuXhJ7tB_ggXMKnaU8l6bKEVM
- Sarabia, D. (20 de octubre de 2020). La pandemia duplicó el desempleo y expulsó a las mujeres del mercado laboral. Recuperado en: <https://mujeres-covid-mexico.animalpolitico.com/pandemia-duplico-desempleo-mujeres>
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado en: https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf
- Serret, E. (2016). Igualdad y diferencia: la falsa dicotomía de la teoría y la política feminista. En *Debate Feminista* (52), 18-33. Recuperado de: https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2080
- Vega, A. (7 de marzo, 2022). México, el país con más embarazos adolescentes y mujeres desaparecidas en América Latina. *Animal Político*. Recuperado en: <https://www.animalpolitico.com/2022/03/mexico-el-pais-con-mas-embarazos-adolescentes-y-mujeres-desaparecidas-en-america-latina/>
- Tepichin-Valle, A. M. (2018). Estudios de género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. II* (pp. 97-107). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

