

QUINTA SECCIÓN

EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO INCLUYENTE



# MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO: IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO

ALBA E. GÁMEZ\*  
MANUEL ÁNGELES\*

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es incluida como un objetivo explícito de política pública en la mayoría de los países.<sup>1</sup> Sin embargo, pese a las manifestaciones políticas y los recursos financieros y humanos dedicados a eliminar la discriminación asociada a una construcción social de las relaciones entre hombres y mujeres, que devalúa lo femenino frente a lo masculino, ser mujer sigue siendo una condición de desventaja incluso en las naciones que tienen los niveles de desarrollo más altos. Esta situación se exagera en los otros países donde, sin desestimar los lamentables efectos de la pobreza en la población masculina, es reconocido que las mujeres sobrellevan como grupo el costo mayor de las crisis económicas.<sup>2</sup> Esto es propiciado por un marco más amplio de normas sociales y restricciones socioeconómicas que se deben abordar si se desea la igualdad de género, entre otras dimensiones, en las condiciones del mercado laboral (ONU Mujeres, 2017).

El texto trata de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado desde una perspectiva de género. Una primera sección aborda brevemente las explicaciones en torno al trabajo femenino. La segunda atiende la manera en que los procesos de integración y flexibilización de los mercados de trabajo han auspiciado una creciente participación femenina

\* Departamento Académico de Economía, Universidad Autónoma de Baja California Sur.

<sup>1</sup> Detrás de esto se encuentra la adopción del *gender mainstreaming* o la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas, de manera que, teniendo como objetivo la igualdad, se consideren los efectos diferenciados de éstas desde su origen, proceso y resultados entre hombres y mujeres (García Prince, 2008; PNUD, 2014a).

<sup>2</sup> Un desarrollo más amplio del trabajo de las mujeres en el contexto de la reestructuración económica de fines del siglo XX se incluye en Gámez y Ángeles (2005).

en el ámbito laboral tanto formal como informal. Por último, se ofrece un panorama general de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo mexicano, así como algunas de las propuestas de política pública para adelantar un desarrollo incluyente en materia de género en el país.

## EL TRABAJO FEMENINO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su contribución a la economía productiva se ha visto como un fenómeno relativamente reciente. Esta percepción ha sido contestada a partir del cuestionamiento de las propias bases conceptuales que definen y miden trabajo, trabajo productivo, mercado, y productividad, por mencionar algunas categorías. Esto es, asumir que las mujeres no habían creado significativamente valor hasta antes de la segunda posguerra es negar la participación milenaria de poco más de la mitad de la población mundial en el desarrollo de las sociedades, lo que es altamente ilógico e históricamente falso. La parte novedosa de la inclusión de las mujeres como creadoras de valor o productivas es la contabilización de su participación, que se traduce en percibir una remuneración salarial, tener (aunque no necesariamente) la posibilidad de acceder a mecanismos de seguridad social por desempeñar actividades que ya realizaban, y hacer otras de las que generalmente eran excluidas en razón de su sexo.

Aunque las diferencias anteriores no son menores, y han significado un cambio notable en las oportunidades de desarrollo personal y en la conformación familiar y social, están generalmente desligadas de una distribución equitativa de las tareas reproductivas,<sup>3</sup> asignadas predominantemente a las mujeres. De ese modo, lejos de representar emancipación, la integración al mercado de trabajo visible formal o informal se ha convertido en la razón de una doble jornada para las mujeres (realización de trabajo doméstico como extradoméstico). Lo anterior, toda vez que ellas siguen siendo las responsables primarias, y muchas veces únicas, de las labores reproductivas como son el cuidado de los hijos y el hogar, además de contribuir directamente al ingreso familiar (ILO, 2017).

La autonomía económica a través del trabajo pagado se ha reconocido como un medio de empoderamiento que reduce la pobreza y brinda oportunidades de desarrollo personal a las mujeres. Sin embargo, en el mercado de trabajo existen rezagos evidentes en esa materia, que se reflejan en que, en ge-

<sup>3</sup> Las tareas domésticas en el propio hogar que se excluyen expresamente de la actividad económica se denomina trabajo reproductivo. Esto es diferente del trabajo doméstico, remunerado con dinero o mercancías, que sí es incluido en las categorías de ocupación de la Organiza-

neral, las mujeres ganen menos, ocupen posiciones menores en la jerarquía laboral, trabajen más horas en labores domésticas y extradomésticas, engrosen el desempleo y subempleo en mayor medida, y sufran la continuación de una segmentación horizontal y vertical del mercado laboral incluso cuando se trata de la economía formal (ILO, 2017).

Las explicaciones para esa serie de situaciones provienen, como se indicaba, de la propia concepción alrededor de la creación de valor y riqueza en la teoría económica donde la remuneración a los factores de producción depende de su productividad marginal. Esto es, la ausencia de las mujeres o su integración desfavorable en el trabajo remunerado se entendía como resultado de la dinámica del mercado: como un aspecto vinculado a su baja productividad. Recibir insuficiente instrucción o ninguna, y desarrollar menos habilidades por ocupar su tiempo en el hogar se razonaban como un elemento de libre elección vinculado a una preferencia por su rol como madres y esposas, rol que se veía natural y las hacía menos productivas que los hombres (Benería, 2001). En ese mismo sentido, era también natural que se dedicaran a ocupaciones “femeninas” y que sus percepciones fueran menores por la alta competencia y baja calificación exigida en ese mercado.

Sin embargo, las explicaciones sobre la situación del trabajo femenino no consideraban por qué el ámbito doméstico era un asunto de las mujeres, ni qué las hacía menos productivas o las relegaba a un segmento del mercado de trabajo formado por ocupaciones “femeninas” (Anker, 1997). Es de decir, que tampoco los análisis marxistas atendían el tema de la desigualdad de género, de manera que el esfuerzo feminista se dedicó a señalar la contribución de la mujer, a través de trabajo no pagado y doméstico, a la reproducción social y la acumulación de capital como fuente de mano de obra barata y como sostén de un sistema patriarcal basado en la superioridad de lo masculino, representado por los hombres, sobre lo femenino personificado por las mujeres.

La reivindicación del papel de las mujeres en el crecimiento económico es parte de un proceso mucho más amplio y antiguo por eliminar su “invisibilidad” de la esfera pública y del mercado. El reconocimiento casi generalizado de que existe una desigualdad de origen en la formación y oportunidades de vida entre hombres y mujeres ha sido uno de los logros centrales de los movimientos feministas. Sin embargo, falta mucho para llegar a la igualdad de género, como refleja la evaluación de la posición de las mujeres en los indicadores de desarrollo en general, y en los mercados de trabajo en particular, lo que se ilustra más adelante.

---

ción Internacional del Trabajo. El trabajo reproductivo no es considerado como creador de valor en las estadísticas oficiales y es generalmente realizado por las mujeres (Gallardo, 2003:8).

## GÉNERO Y DESARROLLO EN EL CONTEXTO GLOBAL

Aunque con matices dependiendo de la región geográfica y grupo social al que pertenezcan, las mujeres tienen desventaja respecto a los hombres incluso en los países con mayor desarrollo humano<sup>4</sup> (UNDP, 2017). En términos de la falta de empoderamiento, el Índice de Desigualdad de Género,<sup>5</sup> registra una mujer por cada cuatro varones en la representación política parlamentaria, una diferencia de casi 9% en el nivel de instrucción terciaria, y una participación en el mercado laboral de 26.6% en promedio menos que los hombres. En estas condiciones, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, que incluye tanto a las empleadas como a las desempleadas (que buscan activamente un trabajo) y a las que buscan un empleo en horario parcial, ronda 50% (UNDP, 2017). Lo anterior implica un aumento considerable en la incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo —del éxito asociado a esa reivindicación— si se toma en cuenta que el dato era de alrededor de 33% en 1990; aunque es de señalar que de 2009 a 2017 la variación fue mínima.

La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral desde 1970 hasta fines de los noventa efectivamente se ha incrementado en todos los grupos de edad y regiones geográficas. Un rasgo peculiar, sin embargo, es que la relación entre participación femenina y nivel de ingresos sigue una forma de “U”: tasas muy altas de actividad para países de muy bajos ingresos, que se reducen en los de ingresos medios, y vuelven a aumentar en las regiones de altos ingresos. Aun así, y a pesar de que el ritmo de crecimiento de la participación femenina en el empleo formal ha sido más acelerado que el de la masculina, el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral está rezagado respecto al de los hombres (*ibidem*).

Datos correspondientes a 2015 exhiben una reducción general en el mercado de trabajo en el mundo respecto a 2008, sin duda producto de la crisis

<sup>4</sup> El IDH busca medir el desarrollo humano por país, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que se construye a través de tres parámetros: *vida larga y saludable*, medida por la esperanza de vida al nacer; *educación* (tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y superior, así como los años de duración de la educación obligatoria); y *nivel de vida digno*, representado por el PIB per cápita ajustado a la inflación. El Índice va de 1 a 0, donde 1 es el mayor nivel de desarrollo y 0 el menor; y divide a 188 países en 4 categorías: muy alto, alto, medio, y bajo. En 2015, en una larga tendencia, con 0.949 Noruega encabezaba la lista de países con mayor IDH, mientras que la República Centro Africana ocupaba el último lugar con 0.352 (UNDP, 2017). La inclusión de consideraciones de género permite medir las diferencias en el nivel de desarrollo humano entre hombres y mujeres.

<sup>5</sup> El Índice de Desigualdad de Género (IDG) evalúa en 159 países tres elementos que particularmente afectan a la mujer, en un rango de 0 (igualdad total) y 1 (desigualdad total): mortalidad materna y fecundidad adolescente, escaños en el parlamento, nivel de instrucción: secundaria y

*Subprime*, de modo que la tasa de participación femenina en la fuerza laboral pasó de 57 a 49.6% (comparada contra 76.2% de los hombres). Por región geográfica, la menor tasa relativa de actividad se encuentra en los países árabes (22.3%) y el Asia del Sur (28.3%), mientras que Latinoamérica (52.8%) exhibe un comportamiento cercano a la media mundial, y las tasas más altas se registran en el África Subsahariana (64.9%) y el Sudeste asiático y el Pacífico (62.3%). A diferencia de 2008, cuando era de 66%, en 2015 la participación de las mujeres cayó a 51.1% en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, a tono con el proceso de recesión en esa región (UNDP, 2017).

Entre los países en desarrollo, aquéllos de menor nivel de ingreso muestran tasas más altas de actividad que los demás. Esto se explica porque en Asia, y hasta cierto punto en América Latina, la reestructuración de los patrones de exportación en detrimento de los productos primarios y hacia las manufacturas, ha creado múltiples oportunidades para la inserción femenina en la fuerza de trabajo. Si bien las mujeres ganan menos que los hombres, sus remuneraciones en estos sectores son más altas que en los servicios o el trabajo doméstico (Dixon-Mueller, 2000). Pero la experiencia del sudeste asiático sugiere que la demanda de trabajo femenino en la manufactura se reduce una vez que se rebasan las etapas tempranas de producción intensiva en mano de obra, por el cambio en el tipo de ocupación. La desprotección que implica la pérdida del empleo o la reducción en el ritmo de absorción de mano de obra femenina suele tener importantes efectos en la depauperación de un amplio grupo de la población, especialmente cuando se trata de las proveedoras primarias de los hogares.

Con relación al sector de servicios moderno, a través de la expansión de la inversión extranjera y la adopción de normas internacionales en los servicios financieros y profesionales, la globalización tiende a aumentar la demanda de trabajadoras con niveles mayores de educación. Es en sectores como estos donde la competencia desestimula los bonos de discriminación (que reducirían la competitividad de la empresa) y se da la preferencia por la alta calificación del trabajo independientemente del sexo. El problema, de nuevo, es que las mujeres tienden a desplegar niveles de educación menores que los hombres, pese a que en ambos casos tal nivel ha aumentado: 60.3% de las mujeres de 25 años o más tienen secundaria terminada o un nivel mayor de estudios contra 69.2% de los hombres en el mismo rango. En ese mismo indicador, con 84.2%, las mujeres en los países de la OCDE están menos educa-

---

más, y participación en la fuerza laboral. Aunque el PNUD reconoce la ausencia criterios relevantes en la evaluación, el IDG vincula en un único índice factores que, complementados, permiten una explicación mejor de la desigualdad en razón del género (UNDP, 2017).

das casi tres puntos porcentuales por debajo de los hombres, pero en el resto del mundo la brecha educativa es notable (UNDP, 2017).

Aunque las mujeres tienen menos dificultades para integrarse en los mercados de trabajo en comparación con décadas atrás, esto no garantiza justicia o igualdad laboral con los varones por sí solo, dadas la segregación ocupacional y brechas salariales existentes por motivos de género. La globalización, caracterizada por una mayor integración económica y competencia, ha estimulado la creación de empleos y la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, muchos de ellos se generan con condiciones laborales desventajosas, como la subcontratación, el trabajo por destajo y/o temporal, y la ausencia de contratos y registros que garanticen acceso a la seguridad social.

En todos los países las mujeres tienen un ingreso per cápita anual menor que los hombres (en Noruega, el país con el mayor Índice de Desarrollo Humano, ellas sólo percibían 79.4% en relación con los varones en 2015). La brecha salarial se representa en que, en el promedio mundial, una mujer puede esperar obtener como máximo 55.6% del salario de un hombre (UNDP, 2017). Igualmente, la maternidad y la responsabilidad del hogar son elementos relevantes en el acceso al empleo y el monto salarial. Las mujeres con niños pequeños tienen un ingreso más reducido que las que no tienen hijos, y las mujeres casadas despliegan tasas de ocupación menores que los hombres casados. Atender a los hijos implica jornadas laborales menos largas, y dado que los empleos de tiempo parcial tienden a pagar menos, la penalización por maternidad es alta. En general, en ningún caso tener hijos altera a la baja la posición en el empleo o el salario de los hombres (PNUD, 2010).

En este contexto, el empleo informal ha sido identificado como una oportunidad que permite a las mujeres conciliar la atención a los hijos con el trabajo y la posibilidad de percibir remuneraciones ventajosas (Perry *et al.*, 2007:98, 126). Ese panorama se enturbia ante el hecho de que, en términos generales, la relación entre sector informal y pobreza es mayor para las mujeres, atendiendo a que éstas suelen estar en los niveles de remuneración más baja y en los trabajos más precarios. El impacto de las crisis económicas y el estímulo a la flexibilización de la producción y del mercado de trabajo también han contribuido a la “informalización” de los empleos afectando las posibilidades y condiciones laborales, particularmente para las mujeres.

En el marco de las políticas de neoliberalización prevaecientes, un análisis de la relación entre crecimiento del producto interno bruto (PIB) y empleo en diferentes regiones del mundo muestra menores elasticidades. Esto es, un incremento de 1% en el PIB genera un aumento menor que 1% en el empleo, dado que el cambio tecnológico incrementa la productividad del tra-

bajo y reduce la demanda de trabajadores por las empresas (Braunstein, 2012: 8).<sup>6</sup> De forma resumida, se encuentra que: a) para todos los grupos, el empleo no es muy sensible a los cambios en el crecimiento del PIB, b) las elasticidades-empleo de las mujeres son más altas que las de los hombres. Esto significa que, ante un incremento de la tasa de crecimiento del PIB, el empleo de las mujeres aumenta a un ritmo mayor que el de los hombres; de manera similar, la reducción de la tasa de crecimiento tiene un mayor impacto sobre el empleo femenino que sobre el empleo masculino. En ese contexto, Latinoamérica destaca por la reducción de la brecha de participación en el mercado laboral, debido a una mayor tasa de participación femenina y reducción en la masculina (ILO, 2017:7).

Así, el crecimiento puede tener un efecto positivo sobre el empleo femenino, la igualdad de género, la participación de las mujeres en la fuerza laboral, la reducción de la brecha salarial y el bienestar de las mujeres. Sin embargo, dos problemas emergen de la lógica recién expuesta, relacionados con las políticas de mercado y el contexto económico actuales (Braunstein, 2012:12): que, ante el escaso ritmo de crecimiento económico, un incremento del empleo de las mujeres se dé a expensas del empleo de los hombres; y que las mujeres sufren más que los hombres la austeridad deflacionaria, ante la preferencia por empleados varones, preferiblemente de tiempo completo y sin responsabilidades en el hogar.

En el primer caso se requiere “igualar a las mujeres hacia arriba” (*equalize up*: Elson, 2007), lo que implica mejorar el bienestar tanto de las mujeres como de los hombres, mediante la generación de empleo digno para ambos, e incrementar el acceso de las mujeres a éste. En el segundo, considerando la creciente tendencia a que la jefatura de hogar resida en las mujeres, es claramente anacrónico el estereotipo de que el hombre es el sostén de la familia, y que el ingreso de las mujeres es únicamente un suplemento al ingreso familiar.

En este sentido, son más que pertinentes las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la necesidad de eliminar las formas de discriminación laboral, así como de implementar mejores po-

<sup>6</sup> Braunstein analiza tres facetas clave de las políticas macroeconómicas neoliberales: 1) la austeridad deflacionaria, que se refleja en un énfasis de la política económica en el control de la inflación y la reducción del gasto público, lo que restringe fuertemente las posibilidades de emplear políticas contracíclicas en una etapa del capitalismo en la que las crisis han aumentado significativamente; 2) la privatización de lo público, bajo los supuestos de que el sector privado es intrínsecamente más eficiente que el sector público y que éste, al ser quien establece las reglas, tiene una ventaja crucial en el “juego” de la competencia económica, y 3) la financiarización definida como “el aumento en el rol de las motivaciones financieras, los mercados financieros, los actores financieros y las instituciones financieras en el funcionamiento de la economía interna y la internacional” (Epstein, 2005:3).

líticas para promover el equilibrio trabajo-familia; crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado; y aparejar las políticas macroeconómicas con consideraciones de género que incluyan la formalización del empleo (ILO, 2017:4). Estas medidas, entre otras, permitirían la eventual incorporación de los 742 millones de mujeres en el mundo que podrían, desde ya, participar en el mercado de trabajo. Los beneficios económicos de esa situación son altos, e incluso si solamente se cumpliera la meta —propuesta en 2014 por el Grupo de los 20 al año 2025— de reducir la brecha de participación a 25%, o tener 189 millones de nuevos empleos, se estima un crecimiento de 3.9% del producto global, o medio punto porcentual cada año hasta 2025 (ILO, 2017).

## GÉNERO Y EMPLEO EN MÉXICO

Como en el resto del mundo, en México la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado se ha incrementado notablemente desde la década de los setenta. Varios factores explican esta situación entre los que destacan los cambios culturales, la reducción de la tasa de natalidad, el proceso de liberalización económica que abrió puertas a fuentes de empleo especialmente en el sector de la manufactura de exportación, la flexibilización del mercado de trabajo apoyada por reformas institucionales, las crisis económicas que compelen a complementar el ingreso de los varones o a conformar el de las jefas de familia, y el crecimiento del sector informal (García, 2009). Un elemento también a tomar en cuenta es el aumento de la población femenina en el total nacional que, con 63.8 millones, excedía en el año 2017 a la de los varones en 4.3 millones (INEGI, 2017a).

La población mexicana, de aproximadamente 123.4 millones de habitantes en 2017, se dividía en 51% mujeres y 49% hombres. Los varones de temprana edad acusaban una mayor mortandad que las mujeres, de suerte que la población de 15 años o más (91.1 millones) se constituía en 54% por mujeres y 46% por varones. En contraste, la población económicamente activa (54 millones) era mayoritariamente de hombres (62%), en tanto que la población no económicamente activa (37.1 millones) era, por amplio margen (74%), mayormente femenina. Los hombres comprendían casi dos terceras partes (62%) de la población ocupada, con una tasa de desocupación de 3.5% respecto a la población de 15 años o más y de 7.9% en relación con la PEA masculina. En el caso de las mujeres, los datos de desocupación eran 3.3% respecto a la población (femenina) en edad de laborar y 6.1% en comparación con la población femenina económicamente activa (INEGI, 2017a).

La tasa de participación femenina creció considerablemente en la década de los noventa para llegar a 40.7% en 2006 y a 42% en 2009, comparada con

la masculina de 78.7 y 77%, respectivamente (García, 2009; OIT, 2011). La segunda década del siglo ha significado una contracción generalizada de los mercados de trabajo, que se ha recrudecido en el caso de las mujeres mexicanas. En 2017, ellas representaban solamente 38% de la población ocupada, aunque la tasa de participación se ubicaba en 47.9%, ligeramente superior a la de 2009 (INEGI, 2017a). Adicionalmente, para las mujeres existe una relación directa y proporcional entre escolaridad y participación económica que las obliga a realizar un esfuerzo mayor, mientras que la actividad económica de los hombres tiende a ser alta independientemente de su nivel de instrucción (García, 2009; CNDH, 2016).

Por gran sector de actividad, las 52,198,611 personas empleadas en México se ubican: 13% en el sector primario, 25% en el sector secundario y 62% en el sector terciario. La ocupación femenina (19.9 millones) se distribuía como sigue: 4% en el sector primario, 17% en el sector secundario y 80% en el sector servicios, mientras que para los hombres era 18, 31 y 51%, respectivamente. Así pues, los trabajadores se concentraban casi por partes iguales en los sectores primario y secundario (49%) y en el terciario (el 51% mencionado), en tanto las trabajadoras se ubicaban en los servicios por un enorme margen. Al interior de la PEA la edad promedio es similar para ambos, 39 años, mientras que las mujeres tienen un año más de escolaridad que los hombres (INEGI, 2017a).

Como puede observarse, la participación de las mexicanas en el mercado de trabajo se da mayormente en los segmentos tradicionalmente considerados como femeninos (trabajadores domésticos, maestros y afines, oficinistas y vendedores y dependientes), lo que indica una alta segregación de empleo por sexo que repercute en salarios bajos, toda vez que esas ocupaciones son generalmente menos remuneradas. En la última década, en el rango de trabajadores sin pago, ellas pasaron de duplicar a los hombres a estar casi en el mismo nivel con una consecuente contracción del ingreso (al segundo semestre de 2017). Considerando que las mujeres reciben menos paga por su trabajo, no es descabellado que estén mayormente dentro del 81.8% de la población ocupada que percibe 5 o menos salarios mínimos.<sup>7</sup>

Datos de 2015 muestran que las mujeres ganaron, en promedio, 7% menos que los hombres; diferencia que fue de 21% entre las personas empleadoras y 13% entre quienes trabajan por cuenta propia, mientras que es mínima entre las y los trabajadores subordinados/as. En el caso de los trabajos industriales, la brecha salarial es de 22.6%, de 14% si son funcionarias, direc-

<sup>7</sup> De la población ocupada, 5.3% recibe ingresos superiores a los cinco salarios mínimos (80.04 pesos diarios, o 12 mil pesos al mes), en contraste con 8% que percibía esos montos en 2012; 12.6% percibe entre tres y cinco salarios mínimos (SM) (15.1% en 2012) y 69.2% percibe hasta tres SM o no recibe ninguna paga (Márquez Ayala, 2017a).

tivas o comerciantes, y de 9.4% si son profesionales y técnicas. En el rubro de empleadores, la relación es de una mujer por cada cuatro hombres (CNDH, 2016). El Índice de Discriminación Salarial en México en 2017 (-5.90 total) ejemplifica lo anterior: el signo negativo significa que el salario de las mujeres debiera incrementarse para ser igual al de los hombres, situación que se repite en todos los años desde 2010 (Inmujeres, 2017).

La crisis de la economía mexicana parece haber igualado el panorama laboral en otros aspectos. Ambos grupos muestran tasas similares de trabajo asalariado, si bien ésta es un poco mayor para las mujeres. Las tasas de ocupación en el trabajo informal, generalmente definido como el realizado empleando únicamente los recursos del hogar, a diferencia de aquellos de las empresas o del sector público, son parecidas: 63% hombres y 66% mujeres. A su vez, la tasa de informalidad laboral o el porcentaje de personas que trabaja sin contrato escrito, prestaciones médicas y jubilación es también similar: de casi 57% (INEGI, 2017a). Sin embargo, diferencias notables aparecen al tratar el uso del tiempo en labores reproductivas: en 2015 las mujeres dedicaron 29.8 horas a la semana al trabajo doméstico, lo que contrasta con 9.7 horas de los hombres. Esta situación limita el tiempo que las mujeres podrían dedicar al trabajo remunerado o a otras actividades de realización personal: 70% de las mujeres que laboran lo hacen por 35 horas o menos, lo que se acentúa en el caso de quienes viven en pareja y están en el rango de edad de 25 a 49 años (CNDH, 2016).

El lento crecimiento de la ocupación en México y las altas tasas de informalidad laboral son reflejo de las condiciones actuales de la economía global, así como de factores internos de añeja data que se han plasmado en un modelo económico que, cada vez menos, ofrece soluciones reales a las necesidades sociales. En un contexto de ralentización de la economía, con 2% al año, la tasa de crecimiento del producto es insuficiente para generar la cantidad de empleo necesaria para absorber los casi 600 mil jóvenes que cada año ingresan a la fuerza de trabajo. Ello, sin contemplar el enorme rezago existente de plazas de trabajo, responsable de las altas tasas de informalidad laboral. Esto contrasta con el crecimiento de las ganancias de los grandes consorcios financieros, del orden de 25% en el primer trimestre de 2017 (Leyva, 2017). Ese panorama no parece que mejorará en el futuro inmediato. El Fondo Monetario Internacional (FMI) proyecta que el crecimiento global se incremente un punto decimal (de 3.7% a 3.8%) entre 2017 y el año siguiente, aunque el crecimiento seguirá siendo débil en muchas economías (IMF, 2017), incluida la mexicana.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Las recomendaciones de política del FMI y el Banco Mundial, aplicadas en México desde hace casi 40 años, han resultado en una tasa de crecimiento económico parca, insuficiente expan-

### *La ocupación femenina según los censos económicos*

Los censos económicos (CE) representan una de las más importantes fuentes de información sobre la economía mexicana, que cubren con detalle las actividades de los sectores privado y paraestatal, pero excluyen las del sector público. El CE se levanta cada cinco años y generalmente sus resultados se publican al año siguiente del levantamiento de la encuesta. En el caso del sector público, se ha identificado una participación de 60.3% hombres y 39.7% mujeres, pese a que ellas tenían, en general, mayor escolaridad.<sup>9</sup> Es de señalar que, a mayor nivel de jerarquía, se redujo la presencia de las mujeres. En términos de los ingresos, más mujeres que hombres obtuvieron hasta dos salarios mínimos (21% ellas y 13% ellos), mientras que más hombres que mujeres superaron los cinco salarios mínimos (27.4% ellos y 20% ellas). La discriminación salarial es importante considerando que las mujeres están mucho más escolarizadas que los hombres (dos años promedio),

---

sión del empleo y salarios, altos niveles de pobreza, vulnerabilidad, desigualdad, y de desasosiego generalizado. Entre el primer semestre de 2016 y el correspondiente de 2017, la oferta y la demanda total anualizadas en la economía mexicana crecieron 3.3%, comparado con 2.2% en 2016-I. Por el lado de la oferta, el producto interno bruto (PIB) aumentó 2.3%, mientras que las importaciones lo hicieron 6.3%, esto es, un ritmo casi tres veces mayor (Márquez Ayala, 2017b). Por el lado de la demanda se suman el consumo, la inversión y las exportaciones. El consumo representa 56% de la demanda (48% el privado y 8% el público); la inversión en capital fijo, 15.8% (13.7% privada y 2.1% pública); mientras que las exportaciones equivalen a 28%. El consumo total se incrementó 2.8% en comparación con 2016, correspondiendo la mayor parte al consumo privado, en tanto la inversión disminuyó 1.2%: la inversión privada avanzó sólo 0.3% y la inversión gubernamental se desplomó 10.2%. Las exportaciones de bienes y servicios avanzaron en 6.8%. Sin embargo, “el fatídico segundo semestre en el que nos abruma las calamidades (sismos, huracanes, trumps, criminalidad, neoliberales y otros) es aún de pronóstico reservado”, lo que prácticamente asegura que el avance del PIB este año será incluso menor que la media de 2.1% de los años 2013-2017 (Márquez Ayala, 2017b). Como es sabido, la inversión es uno de los motores de mayor importancia en cualquier economía y en México representa alrededor de 22% del PIB, en comparación con 30-40% que ha sido común observar en las economías de mayor crecimiento de Asia (Taiwán y China), por ejemplo. *The Economist* esperaba a mediados de año que las bajas tasas de inversión de México resultaran en una tasa de crecimiento de sólo 2% en 2017 (*The Economist*, 2017:76).

<sup>9</sup> La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es responsable de realizar el seguimiento, la evaluación y el monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la administración pública federal. Con datos de 2015, usó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), así como encuestas dirigidas directamente a cada secretaría de Estado. Los resultados muestran una masculinización de ciertas áreas, como la Defensa Nacional y la Marina (con 94.2 y 83.9%, respectivamente), que baja a 55.5% al descartar ambas de las 21 instituciones de la administración pública federal estudiadas. En promedio, la relación en los puestos de mando medios y superiores era de 40% mujeres contra 60% hombres, pero (como en la ENOE 2015), la proporción se reduce entre mayor sea el nivel de autoridad: sólo uno de cada cinco personas en direcciones generales son mujeres (CNDU, 2016:32).

además de que hay diferencias marcadas entre secretarías de Estado (CNDH, 2016:30, 38).

Retornando al censo económico, la tabla 1 muestra datos sobre la ocupación total y la femenina correspondientes a información estadística captada de los años 2003, 2008 y 2013 (este último, el más reciente disponible), empleando una agregación a 19 sectores de la actividad económica.

Respecto a la ocupación privada y paraestatal, se observa un crecimiento en los totales de 16 millones de personas en 2003 a 20.3 millones en 2008. El incremento relativo de ese periodo fue de 25% (alrededor de 5% al año), reflejando las condiciones de relativa bonanza de la economía mexicana antes de la crisis financiera de 2007-2009, de cuyos efectos la economía global, como se afirmó, aún no se recupera totalmente (IMF, 2017). La ocupación de las mujeres en los sectores económicos que cubre el CE aumentó de 6.1 millones en 2003 a 8.0 millones en 2008 (es decir, 23%), reflejando la relativa prosperidad que vivió el país en esos años, o por lo menos una parte de él. Entre 2008 y 2013 el incremento fue de 11 por ciento.

Para el periodo de análisis completo, de 2003 a 2013, los sectores de la economía privada que mostraron mayores avances en el empleo femenino fueron los servicios de apoyo a los negocios, servicios de salud y asistencia social, servicios de esparcimiento, otros servicios excepto gobierno, y servicios de alojamiento y preparación de alimentos y bebidas (restaurantes y hoteles), así como los servicios financieros. Muchos de estos sectores son, en términos absolutos, tradicionalmente importantes empleadores de mujeres, particularmente en el caso de la salud y asistencia social (62% de empleo femenino en 2013, contra 55.1% en 2003), educación (61.8%), restaurantes y hoteles (54.1%) y comercio al por menor, que creció 33% en el periodo.

El comercio al por menor es, con 2.7 millones (30.5% del total femenino, 12.5% del empleo privado total), por mucho la principal ocupación de las mujeres en México. Le sigue la manufactura, en particular las maquiladoras, con 1.8 millones con un total de 2.7 millones (20.2% de la ocupación femenina, 8.3% de la total), y restaurantes y hoteles, donde se ocupan 1.1 millones de mujeres (12.4%, ocupación femenina de 5.1 total). Es ampliamente conocido que el sector servicios de hospedaje y alimentación es el segundo peor pagado del país, luego de la agricultura (Ángeles, Gámez y Bórquez, 2017).

La tabla 2 ofrece información sobre el personal remunerado total y femenino por sector de actividad, igualmente para los años censales de 2003, 2008 y 2013. En el primer año, el sector privado y las paraestatales contaban con 10.5 millones de personas que recibían una remuneración por su trabajo; de éstas, 3.4 millones (32.4%) eran mujeres. Para 2013, el total remunerado ascendió a 12.2 millones, de las que 4.2 millones (34.4%) eran mujeres. Esta

TABLA 1  
 OCUPACIÓN TOTAL Y FEMENINA POR SECTORES DE ACTIVIDAD  
 2003, 2008 Y 2013 (PERSONAS)

	Sector	Total			Femenina		
		2003	2008	2013	2003	2008	2013
11	Agricultura, ganadería, pesca y caza	196,481	180,083	188,566	15,364	14,523	18,900
21	Minería	122,640	142,325	166,548	12,043	15,602	20,180
22	Electricidad, gas y agua	221,335	235,688	220,929	38,061	39,571	46,515
23	Construcción	652,387	704,640	569,856	41,458	67,355	62,187
31-33	Manufacturas	4,198,579	4,661,062	5,073,432	1,483,543	1,637,440	1,775,185
43	Comercio al por mayor	962,143	1,107,295	1,286,393	236,440	305,702	356,161
46	Comercio al por menor	4,035,223	5,027,463	5,103,255	2,017,169	2,568,121	2,692,890
48-49	Transportes, correos y almacenamiento	634,940	718,062	772,333	87,925	103,107	121,946
51	Información en medios masivos	244,679	449,841	287,617	92,633	111,250	113,259
52	Servicios financieros y de seguros	275,830	480,557	478,776	126,733	233,758	237,186
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler	179,146	234,548	251,970	65,626	85,255	93,045
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos	472,348	570,637	606,396	188,511	235,898	250,494
55	Corporativos	51,690	26,310	42,758	16,664	9,355	16,320

TABLA I (CONTINUACIÓN)

Sector	Total			Femenina		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
56	815,388	1,365,509	1,714,385	283,514	528,739	678,262
61	517,958	632,422	759,871	317,246	394,024	469,700
62	355,169	584,046	614,147	195,827	336,085	380,787
71	143,589	196,793	231,579	47,041	71,934	88,039
72	1,218,262	1,743,482	1,943,437	623,074	918,254	1,059,184
81	941,749	1,212,362	1,264,110	246,618	355,324	398,404
Totales	16,239,536	20,273,125	21,576,358	6,135,490	8,031,297	8,878,644

FUENTE: INEGI (2017b).

TABLA 2  
MÉXICO, PERSONAL REMUNERADO Y FEMENINO POR SECTOR ECONÓMICO  
2003, 2008 Y 2013 (PERSONAS)

Sector	Total			Femenino		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
11 Agricultura, ganadería, pesca y caza	67,423	70,271	72,474	3,131	4,538	6,504
21 Minería	99,937	107,536	115,778	10,586	12,557	15,324
22 Electricidad, gas y agua	209,087	227,432	209,801	35,538	38,074	44,060
23 Construcción	586,934	600,226	458,192	35,041	54,740	45,300
31-33 Manufacturas	3,387,333	3,276,685	3,445,108	1,201,076	1,143,006	1,195,448
43 Comercio al por mayor	738,084	703,537	825,156	172,453	188,665	225,478
46 Comercio al por menor	1,693,878	1,668,870	1,714,557	747,204	755,342	800,699
48-49 Transportes, correos y almacenamiento	506,624	548,278	569,560	71,091	79,850	86,856
51 Información en medios masivos	173,547	176,956	180,623	68,613	67,451	70,161
52 Servicios financieros y de seguros	189,126	262,624	295,211	89,900	132,873	151,004
53 Servicios inmobiliarios y de alquiler	81,950	108,655	120,618	30,118	39,007	43,851
54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	316,790	363,548	365,279	141,885	166,368	169,375
55 Corporativos	42,754	13,526	24,992	15,187	4,362	10,937

TABLA 2 (CONTINUACIÓN)

Sector	Total			Femenino		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
56	719,308	1,163,237	1,503,609	244,808	446,177	587,545
61	462,726	518,941	582,954	284,852	331,390	377,556
62	165,522	266,105	284,392	128,504	206,619	219,490
71	73,787	94,669	104,826	24,796	36,208	40,051
72	662,046	795,897	882,429	314,464	402,270	449,369
81	374,941	446,891	441,581	97,364	121,256	129,058
Totales	10,551,797	11,413,884	12,197,140	3,716,611	4,230,753	4,668,066

FUENTE: INEGI (2017b).

vez el mayor empleador resulta ser el manufacturero, con 1.2 millones de trabajadoras en 2003 y una cifra prácticamente idéntica en 2013. A su vez, en el último año señalado, en el sector comercio al por menor se ocupaban poco más de 800 mil trabajadoras, alrededor de 50 mil más que en 2003.

La tabla 2 llama la atención por lo que no dice tanto como por lo que dice, pues no deja claramente al descubierto los números de personas por sexo que laboran sin recibir compensación monetaria alguna. Esto es sumamente significativo, toda vez que es evidente que en 2003 había más de seis millones de personas en esa situación, cifra que para 2013 se había acrecentado hasta casi nueve millones; lo que representa un incremento de más de una tercera parte. Numéricamente, la situación se resume en la tabla 3, donde se puede observar que del total de 5.8 millones de personas sin remuneración, 2.9 millones eran mujeres, comparado con tres millones de hombres.

Dado que la proporción de propietarios en la ocupación total es muy pequeña, la cifra mencionada se refiere casi exclusivamente a quienes no reciben salarios u otra clase de retribuciones laborales. Como ilustra la tabla 3, esto es más notorio para las mujeres en los sectores donde prevalece el empleo femenino, como se observa en los casos de alojamiento y bebidas (62.9%), educación (61%) y comercio al por menor (58.3%); pero está presente en grado importante en el comercio al por mayor (30.3%), las manufacturas (40.9%) y los servicios financieros e inmobiliarios, entre otros.

## MUJERES, VULNERABILIDAD Y POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD

La necesidad de hacer efectivas estrategias de crecimiento que conduzcan al desarrollo social en México es notoria si se toma en cuenta el alto porcentaje de la población en alguna categoría de pobreza: aunque con un ligero aumento en relación con 2012, sólo 20.5% de los mexicanos son considerados “no pobres ni vulnerables”, lo que deja a casi 80% dentro de algún rango de pobreza y vulnerabilidad, situación que afecta más a las mujeres (CONEVAL, 2016). Así, si bien México se ubica como un país de desarrollo humano alto al ocupar el lugar 77 mundial y tener un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0.762, cae a la posición 88 cuando se determinan las condiciones de desigualdad (UNDP, 2017). Lo anterior da luz respecto a la situación de vulnerabilidad de las mujeres como grupo, especialmente ante el aumento de los hogares con jefatura femenina (casi nueve millones en 2016 ó 27.3% del total).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> En 2008, el número de hogares con jefatura femenina era de 6.67 millones, o 25% del total de los hogares en México, en contraste con 2000 cuando (con 4.34 millones) era de 19%.

TABLA 3  
PROPIETARIOS, FAMILIARES Y OTROS TRABAJADORES  
NO REMUNERADOS, 2013  
(PERSONAS)

	<i>Sector</i>	<i>Totales</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
11	Agricultura, ganadería, pesca y caza	106,934	95,120	11,814
21	Minería	5,066	4,486	580
22	Electricidad, gas y agua	3,764	2,976	788
23	Construcción	14,676	12,152	2,524
31-33	Manufacturas	701,662	415,015	286,647
43	Comercio al por mayor	133,464	93,080	40,384
46	Comercio al por menor	2,516,453	1,049,898	1,466,555
48-49	Transportes, correos y almacenamiento	62,819	56,539	6,280
51	Información en medios masivos	9,147	5,605	3,542
52	Servicios financieros y de seguros	9,940	6,036	3,904
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler	81,005	49,177	31,828
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos	131,651	86,610	45,041
55	Corporativos	143	130	13
56	Servicios de apoyo a los negocios, etcétera	112,235	61,267	50,968
61	Servicios educativos	55,494	21,656	33,838
62	Servicios de salud y de asistencia social	262,529	137,614	124,915
71	Servicios de esparcimiento.	71,838	43,710	28128
72	Servicios de alojamiento y de alimentos	771,092	285,748	485,344
81	Otros servicios excepto gobierno	751,059	503,356	247,703
Totales		5,800,971	2,930,175	2,870,796

FUENTE: INEGI (2017b).

En México la mayor participación femenina en el mercado laboral no ha garantizado la autonomía de las mujeres para tomar decisiones ni la igualdad de género (Horbath y Gracia, 2014). El sesgo discriminatorio en el ámbito laboral en México se manifiesta en condiciones económicas negativas y recortes de personal que afectan más a las mujeres que a los hombres. Así, aunque la tasa de trabajo asalariado subió de 61.75 a 66% para las mujeres entre 2009 y 2016, que sólo 43.2% de las mujeres empleadas cuenten con algún empleo formal y que reciban salarios menores por la misma ocupación hace que encontrar una posición laboral no garantice necesariamente mejores condiciones de vida ni de trabajo para las mexicanas.

Como parte del compromiso del gobierno mexicano con la agenda internacional, el Plan Nacional de Desarrollo contempla políticas e indicadores de medición explícitos para promover la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la participación política como laboral. En el segundo aspecto, se emitió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y específicamente en lo relacionado con la administración pública federal se incluyen temas como la proporción de empleos por sexo, nivel salarial, porcentajes en puestos de mando. Para el sector privado, se emplea la Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI) y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, que devino en 2015 en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. Esta Norma es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación (CNDH, 2016).

Ante la magnitud de la inequidad económica y social en el país, y sin desestimar la pertinencia de los instrumentos jurídicos, es de sorprender que la postura del gobierno federal en materia de trabajo y prevención social sea centrarse en la certificación de los empleadores (formales) como una manera de garantizar las prácticas de igualdad laboral. Esto es así porque las cifras muestran la alta relevancia del sector informal (donde suponer la certificación es inviable) como salida ante la falta de trabajo formal. Adicionalmente, es preciso que el diseño de la política social considere las dife-

---

Cerca de 70% de esos 6.67 millones de hogares era pobre alimentaria, de capacidades o patrimonialmente. Es de notar que, en ambos años, el número de personas (51% del total de la población mexicana) que viven en esos hogares es proporcionalmente mucho mayor que los que tienen a un varón por jefe del hogar (véase cuadro 1 en López y Gaspar, 2010:75). En el año 2000 se habían registrado casi 622 mil hogares con jefatura femenina en pobreza alimentaria y en 2008 la cifra pasó a 856 mil; en pobreza de capacidades se ubicó en 923 mil y en 2008 a 1.2 millones de hogares; y en pobreza patrimonial en 1.7 millones en 2000, que ascendieron a 2.4 millones ocho años después (*idem.*).

rencias de desarrollo de las regiones dentro de México y su impacto en el bienestar de las mujeres, atendiendo a que aún hay brechas entre las entidades del país que colocan especialmente a las mujeres del sur-sureste en condiciones de mayor desventaja (PNUD, 2014a).

La evidencia empírica respecto a las raíces y manifestaciones de la desigualdad de género y recomendaciones desde los ámbitos internacional y nacional para revertirlas en el ámbito laboral en México son inequívocas. Incluso, los diagnósticos y las políticas públicas en el país las integran en planes y programas de gobierno. Sin embargo, considerando los magros resultados obtenidos, una pregunta obligada es por qué no funcionan. Sin duda, la multidimensionalidad del problema dificulta resolver el problema de desigualdad e inequidad, pero hay elementos básicos en los que la regulación estatal podría incidir. Avances se tienen en la formación educativa, pero eso no se apareja con mejores salarios; hay cuotas de género en la representación política, pero eso no necesariamente significa una perspectiva de género en la vida política. Además, la reticencia a integrar la perspectiva de género y actuar correspondientemente está presente aún en la mayor parte del propio aparato gubernamental.

Los diferentes organismos de Naciones Unidas, las organizaciones regionales a las que pertenece México y los propios planes de las administraciones gubernamentales del país ofrecen diagnósticos y medidas similares en lo que respecta a los compromisos globales, regionales y nacionales en materia de igualdad de género (véase PNUD, 2014b). Las acciones para favorecer la igualdad no son desconocidas, pero hay una brecha significativa entre declararlas e implementarlas. Sin duda en México hay significativos avances en materia de igualdad, pero en la medida en que las políticas de género se vean como adyacentes o un complemento de las *otras* políticas, no será posible realizar los cambios estructurales que se requieren.

El gobierno no puede cambiar la sociedad por decreto, pero sí establecer regulaciones estrictas en materia laboral, más que proponer incentivos que sean voluntarios al sector privado; realizar modificaciones reales a la manera en que se concibe e integra por sexo el propio aparato gubernamental en todos los niveles; focalizar las políticas públicas y acciones para el desarrollo por región y municipio; continuar el impulso a las mejoras en el acceso a la salud y la educación para las mujeres y también para los hombres, que se acompañen de verdaderos esquemas de formación de ciudadanía, a la que es concomitante la perspectiva de género; poner un alto a la naturalización de la desigualdad por género a la que contribuyen instituciones como los medios masivos de información y el Estado mismo; y dar reversa a políticas macroeconómicas que aumentan la desigualdad entre los mexicanos (y más en el caso de ellas). Esa desigualdad no es casual y, en un país de des-

iguales, difícilmente puede esperarse una reflexión y cambio espontáneos sobre la más adversa condición que padecen las mujeres.

Respecto al mercado de trabajo, esas medidas —y muchas otras repetidamente planteadas en el nivel nacional e internacional— requieren un ajuste significativo a la manera en que se ha concebido y favorecido el funcionamiento del mercado de trabajo en las últimas cinco décadas en México. La flexibilización del mercado laboral y el ajuste estructural ejecutados por las diferentes administraciones a lo largo de ese período han afectado adversamente las condiciones de seguridad social, y han incidido en la precarización del trabajo femenino e incluso de las oportunidades para acceder a él en los sectores formales de la economía.

El surgimiento de un amplio sector informal se ha convertido en una válvula de escape a las presiones por percibir ingresos, pero en épocas de crisis económica manifiesta sus limitaciones ligadas, entre otros factores, a la ausencia de mecanismos de protección social. En este sentido, es de resaltar que la salud reproductiva y el nivel de calificación hacen una diferencia notable en la ascensión de las mujeres hacia condiciones mejores de trabajo y vida, aunque esto no se refleja necesariamente en igualdad de salarios respecto a los varones, que no precisan estar más educados para emplearse. Ambos son elementos vinculados estrechamente a un sistema de protección social, progresivamente desmantelado en México.

## CONSIDERACIONES FINALES

Aunque la condición de las mujeres en cada región (inter/intranacional) está influida por factores ligados a su entorno social particular, existen denominadores comunes que limitan sus posibilidades de desarrollo y participación en la vida pública y privada, independientemente del lugar en que vivan. La perspectiva de género ha hecho visible una situación de desigualdad, que no sólo contraviene principios éticos fundamentales sino que obstaculiza el propio funcionamiento y capacidad de crecimiento del sistema económico.

Las recomendaciones para favorecer la mejor inserción laboral de las mujeres tocan temas que retan estructuras culturales e institucionales profundamente arraigadas. Sin embargo, si el objetivo es alcanzar la igualdad, no sólo en el mercado de trabajo sino en la sociedad toda, un proyecto de educación centrado en la igualdad de género que fuera acompañado de oportunidades reales de desarrollo para hombres y mujeres contribuiría significativamente a la transformación de esas estructuras. Si el tratamiento de un problema multidimensional no es integral, es dudoso que se llegue a

buen puerto. Es ésta la transversalidad de las políticas de género por las que se aboga.

Los efectos de las crisis y la carga de los costos del ajuste estructural han sido tales que tienden a diluirse entre lo urbano y lo rural, entre las regiones del país, entre los grupos sociales y de edad, entre hombres y mujeres. Sin embargo, el impacto de las cambiantes condiciones económicas sobre la participación re/productiva de las mujeres se ve influido, además, por relaciones de género que les son desfavorables. Con variaciones, éstas son fundamentales a la hora de determinar sus adversas condiciones de ingreso, permanencia y salida del mercado laboral, sus ocupaciones y las remuneraciones percibidas. La larga crisis económica (social) que se vive en México desde 2009 ha repercutido adversamente en la mayoría, pero especialmente en las mujeres como grupo; dado que el futuro mediato no parece que mejorará, debe haber un replanteamiento de la manera en que se conduce al país.

A la compleja interacción de las relaciones de género, los sistemas económicos, el comportamiento demográfico y las políticas sociales hay que sumar las constricciones de la globalización y la reestructuración socioeconómica que la acompaña. La mayor vulnerabilidad social y económica asociada a los procesos de liberalización comercial y financiera y de flexibilización de los mercados de trabajo, hace pertinente redirigir el modelo de crecimiento fincado en el sector exportador. Al menos debería combinarse con el fortalecimiento del mercado interno a fin de tener una base endógena de desarrollo que permita cubrir a la economía nacional ante los impactos negativos provenientes del exterior.

Indudablemente, la desigualdad en la participación social y económica de las mujeres es un fenómeno histórico, pero el modelo de liberalización económica prevaleciente en la actualidad dista de contribuir a su eliminación. La reestructuración económica mundial ha brindado oportunidades para la inserción femenina en el mercado de trabajo; en ese sentido ha significado mejoras relevantes en términos de su emancipación. Sin embargo, el ingreso de las mujeres al mercado laboral no se ha traducido en la eliminación de la desigualdad entre sexos, ni de las brechas salariales, ni de la división sexual del trabajo productivo y reproductivo, que persisten veladamente en muchos planos y abiertamente en otros.

Sin dejar de reconocer los avances en materia de igualdad de oportunidades, para eliminar la discriminación y desventaja por razón de género imperantes en México, es menester que la idea de igualdad entre hombres y mujeres trascienda el mero ámbito discursivo; de esa manera no sólo se hará justicia social, sino que se establecerán las bases para un desarrollo real. Los esquemas de certificación y de toma de conciencia desde el ámbito de

las empresas y organizaciones sociales y gubernamentales son valiosos. Sin embargo, descansar el logro de la igualdad en la voluntad de actores particulares no permitirá las transformaciones requeridas con el alcance ni prontitud necesarios. Para lograr esos cambios es necesario atender holísticamente el problema, y esto incluye examinar el rol que la dinámica misma del modelo de crecimiento y políticas prevaletientes tienen en el sistema de desigualdad de género del país.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ángeles, M.A., E. Gámez y R. Bórquez (2017), “Neoliberalización, turismo y socioeconomía” en *Baja California Sur; Cuadernos de Trabajo, Economía Población Desarrollo No. 41*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chih., Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <<https://www.estudiosregionales.org/cuadernos-de-trabajo/>>.
- Anker, Richard (1997), “Theories of Occupational Segregation by Sex, an Overview”, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 3, 315-339.
- Benería, Lourdes (2011), “Toward a greater integration of gender in Economics”, en Lourdes Benería y Savitri Bisnath (eds.), *Gender and Development, Theoretical, Empirical and Practical Approaches*, Vol. I, Gran Bretaña, Edward Elgar, 114-128.
- Braunstein, E. (2012), “Neoliberal Development Macroeconomics, A Consideration of its Gendered Employment Effects”, Ginebra, *United Nations Research Institute for Social Development*, Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=F95D244010CF453DC12579AD0049AB47&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/F95D244010CF453DC12579AD0049AB47/\\$file/Braunstein.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=F95D244010CF453DC12579AD0049AB47&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/F95D244010CF453DC12579AD0049AB47/$file/Braunstein.pdf)>.
- CNDH, Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016), *Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal (APF) 2015*, CNDH México, D.F. recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc\\_2016\\_026.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_026.pdf)>.
- CONEVAL, Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (2016), *Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2016*, CONEVAL, México, disponible en <<http://www.coneval.org.mx/evaluacion/iepsm/iepsm/paginas/iepsm-2016.aspx>>, consultado el 20 de octubre de 2017.
- DEMAC, Documentación y Estudios de Mujeres, A. (2008), “El trabajo y las mujeres en México”, *Estadísticas sobre el tema del mes*, octubre, dis-

- ponible en <<http://www.demacvirtual.org.mx/content/trabajo-mujeres-mexico>> (30 mayo 2011).
- Dixon-Mueller, Ruth (2000), *Women and the Labour Market in Changing Economies, Policy and Research Papers 18, International Union for the Scientific Study of Population*, recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <<http://www.iussp.org>>.
- Elson, Diane (2007), “Macroeconomic policy and gender equality”, en José Antonio Ocampo y Jomo K.S. (eds.), *Towards Full and Decent Employment*. Londres, Zed Books.
- Epstein, G. (2005), “Introduction, Financialization and the world economy”, en Gerald Epstein (ed.), *Financialization and the World Economy*, Edward Elgar, Northampton, MA.
- Gallardo León, Claudio (2003), *Trabajo productivo y reproductivo en el Ecuador*, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, La Paz, Bolivia.
- Gámez, Alba E. y Manuel Angeles (2005), “El trabajo femenino en el contexto de la reestructuración económica mundial de fines del siglo XX”, en *Foro Internacional*, No. 180, 249-271.
- García Guzmán, Brígida (2009), “Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 71, No. 1, enero-marzo, 5-46.
- García Prince, Evangelina (2008), *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador.
- Horbath, Jorge E., y Gracia, Amalia. (2014), “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”, *Economía, sociedad y territorio*, vol. 14, No.45, Toluca, 465-495, recuperado de 20 de octubre de 2017, en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es)>.
- ILO, International Labour Office (2017), *World Employment Social Outlook, Trends for Women 2017*, Geneva, ILO, recuperado de 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf)>.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017a), *Cuadro resumen, Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2017*, INEGI, Aguascalientes, Recuperado en 20 de octubre de 2017, de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017b), *Censos Económicos*, INEGI, Aguascalientes, recuperado en 20 de octubre de 2017, de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/default.aspx>.
- Inmujeres, Instituto Nacional de las Mujeres (2017), *Índice de Discriminación Salarial por Sector de Actividad, 2010-2017*, Inmujeres, México, Re-

- cuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra\\_indicador\\_pc.php?IDPrograma=1&IDObjetivo=3&IDNivel1=3](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador_pc.php?IDPrograma=1&IDObjetivo=3&IDNivel1=3)>.
- International Monetary Fund (2017), *World Economic Outlook*, IMF, Washington, Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-oc-tober-2017>>.
- Leyva, Jeannette (2017), “Ganan los bancos más que nunca”, *El Financiero*, disponible en <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/ganancias-de-banca-regis-tran-record-por-tasas.html>>.
- López Vega, Rafael y Selene Gaspar Olvera (2010), “Mujer, hogar y trabajo, Arreglos familiares, pobreza y apoyos sociales”, en CONAPO, *La Situación Demográfica de México 2010*, Consejo Nacional de Población, México, Págs. 71-88, disponible en <<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/sdm/sdm2010/05.pdf>> (junio 06 de 2011).
- Márquez Ayala, D. (2017a), “Reporte Económico, Indicadores de ocupación y empleo (1er. Semestre 2017)”, *La Jornada*, 18 septiembre, recuperado de 20 de octubre de 2017, disponible en <<http://www.jornada.unam.mx/2017/09/18/opinion/028o1eco>>.
- Márquez Ayala, D. (2017b), “Reporte Económico, Macroeconomía, 1er. Semestre 2017”, *La Jornada*, 9 octubre, p. 26.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017), *La Lucha por la Igualdad de Género, Una Batalla Cuesta Arriba*, OCDE, México, Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <<http://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>>.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2011), “México, perfil de país, Serie seleccionada, valores en porcentajes y miles”, *Departamento de Estadística de la OIT*, mayo, recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://staging.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/statistics/MEX\\_SP.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/statistics/MEX_SP.pdf)>.
- ONU Mujeres (2017), *Hechos y cifras, liderazgo y participación política*, julio, Organización de Naciones Unidas para las Mujeres, Geneva, Recuperado en 20 de octubre de 2017, de <<http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>>.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2015), *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015*, Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <[http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_435169/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm)>.
- Perry, Guillermo E., William Maloney, Omar S. Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew D. Mason, Jaime Saavedra-Chanduvi (2007), *Informality, Exit and Exclusion*, The World Bank, Washington, D.C.

- PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014a), *Estrategia de igualdad de género del PNUD 2014-2017, El futuro que queremos, derechos y empoderamiento*, PNUD, New York.
- PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014b), *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México, nueva metodología*, PNUD, México, disponible en <<http://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/Informes-DesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf>>.
- PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010), *Informe sobre Desarrollo Humano 2010 - Edición del Vigésimo Aniversario, La verdadera riqueza de las naciones, Caminos al desarrollo humano*, PNUD.
- The Economist (2017), *Economic and financial indicators*, julio 15-21.
- UNDP, United Nations Development Programme (2017), “Gender Inequality Index”, *Human Development Report 2016*, UNDP, New York, Recuperado en 20 de octubre de 2017, disponible en <<http://hdr.undp.org/en/data>>.
- UNPD, United Nations Development Program (2009), *Human Development Report 2009*, UNDP, New York, p. 181.