



# Mujeres en el *mercado laboral*



Consultoras en  
Género y Gobierno





**La igualdad de género** fue considerada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como el 5° de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Sin lograr la igualdad entre hombres y mujeres, ninguno de los otros objetivos podrá cumplirse plenamente<sup>1</sup>. Aunque las mujeres representan el 50.5% de la población mundial, no tienen iguales posibilidades de desarrollo que los hombres en lo económico, político y social ya que no se cumplen a cabalidad sus derechos a una vida sin violencia, a trabajar y percibir igual salario por el mismo trabajo que los hombres, a decidir sobre su cuerpo, a tener derecho a la educación y a ejercer sus derechos político-electorales.

De acuerdo con datos del World Economic Forum, si seguimos avanzando al ritmo actual, tardaremos casi 100 años en cerrar la brecha de género en la política, la economía, salud y educación. Por lo tanto, alcanzar la igualdad de género hacia 2030 requiere de concientizarnos y adoptar medidas urgentes que nos lleven, a pasos agigantados, a eliminar la discriminación en los sectores público y privado mediante acciones reales y tangibles en beneficio de las mujeres.

En México, tan solo el 45.9% de las mujeres trabajaron de forma remunerada al 4° trimestre de 2022<sup>2</sup>. Más de la mitad de las mujeres en nuestro país se dedican a las tareas de cuidados no remuneradas, con lo que pierden la posibilidad de tener la autonomía económica que podría brindarles un trabajo formal.

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres, "ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" recuperado en <https://bit.ly/3ZqywbG>

<sup>2</sup> INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", publicada 2 de marzo de 2023, recuperado en <https://bit.ly/3SSi1At>

	Participación económica de mayores de 15 años	Trabajo doméstico no remunerado	Ingreso promedio por hora	Horas promedio trabajadas	Población en la informalidad
♀	45.9%	95.39%	46.9%	37.15%	29.3%
♂	76.4%	68.87%	47.63%	43.93%	27.3%

Fuente: Inegi, ENOE, Resultados al 4° trimestre de 2022.

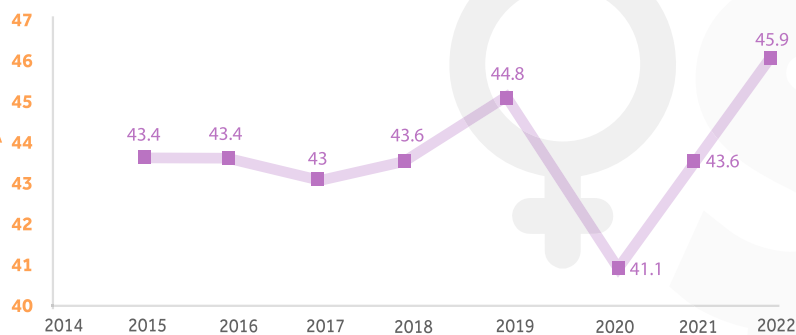
**De acuerdo con la ENOE de INEGI**, en 2022 la tasa de participación laboral en México fue de 60.4%, regresando el nivel al que tuvo a finales de 2019, antes de la pandemia<sup>3</sup>.

Antes de la pandemia, en 2019, el porcentaje de mujeres en la economía fue de 44.8%. Este número descendió hasta 41.1% en 2020, primer año de la pandemia de covid-19, donde se minimizaron las actividades económicas, principalmente las de servicios, para disminuir el riesgo de contagios y que derivó en despidos masivos de las personas con menor ingreso.

A esto se sumó el cierre de las escuelas, por lo que muchas mujeres decidieron salirse de sus trabajos para dedicarse al cuidado de los hijos que ya no asistían a la escuela y debían aprender en línea.

Hacia finales de 2022, la recuperación económica y del nivel de empleo aumentó 2.5 puntos porcentuales, superando el nivel pre-pandémico. El crecimiento del 4° trimestre de ese año fue impulsado por el crecimiento, justamente, de los sectores de servicios, comercio, construcción, manufactura y salud, los cuales se espera que sigan contribuyendo al PIB en México.

## PORCENTAJE DE MUJERES EN LA ECONOMÍA



En el 4o trimestre del 22, el nivel de empleo para las mujeres subió a 45.9%, recuperando el nivel de empleo pre-pandemia para las mujeres.

**El nivel más bajo de empleo fue el 3T de 2020, al inicio de la pandemia de Covid19.**

Fuente: INEGI, ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022

<sup>3</sup> Redacción, "Mujeres impulsan regreso de la fuerza laboral a niveles prepandemia", *El Economista*, 01/03/2023 recuperado en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mujeres-impulsan-regreso-de-la-fuerza-laboral-a-niveles-prepandemia-20230301-0042.html>

<sup>4</sup> Inegi, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", publicada 2 de marzo de 2023, recuperado en <https://bit.ly/3SSi1At>

**Los trabajos domésticos y de cuidados** siguen recayendo, principalmente en las mujeres. **Más del 95%** de las mujeres que trabajan, también realizan **tareas domésticas no remuneradas** y esto hace que dediquen menos horas a los trabajos remunerados y más al cuidado de la casa.

## Retos estructurales

Las barreras para el acceso equitativo al empleo para las mujeres en México siguen siendo significativas. Esto se debe a las desigualdades de género existentes en el mercado laboral, que impiden a las mujeres ser igualmente competitivas.

Por ejemplo, hay profundos déficits en el acceso a la educación, el capital humano y la formación técnica entre los hombres y las mujeres, esto limita significativamente el potencial de ingresos de la población femenina. Además, hay una brecha salarial importante entre hombres y mujeres, incluso cuando tienen la misma formación y experiencia. Esta brecha salarial contribuye directamente a la desigualdad entre ambos géneros.

Existe también una dificultad de compaginar el trabajo con las labores domésticas y de cuidado, que tradicionalmente han recaído en las mujeres. Las mujeres comienzan su carrera en los niveles más bajos de la jerarquía, pero no pueden seguir creciendo porque deben ausentarse para hacer labores domésticas o de cuidado, lo que imposibilita su crecimiento.

Ser madres, o tener a su cargo el cuidado de adultos mayores, son algunos de los momentos en que las orillan a abandonar trabajos remunerados para dedicarse de lleno a los trabajos de cuidado. En muchas de las ocasiones, porque no cuentan con una red de apoyo familiar, o bien, un sistema de cuidados, guarderías, escuelas de tiempo completo, lugares de asistencia para los adultos mayores o personas cuidadoras para poder desarrollarse.

Las mujeres que deciden formar una familia tienen desventajas frente a sus contrapartes hombres y terminan optando por salir de las empresas. Cuando deciden regresar, tienen costos en oportunidades de promoción y de seguir vigentes en el mercado.

De acuerdo con la Dra. Virginia García Beaudoux, especialista en liderazgo con perspectiva de género, normalmente en la base de las organizaciones tenemos de igual cantidad de hombres y de mujeres, en la medida que se va avanzando en la carrera, los hombres ascienden más rápido que las mujeres.



**“Hasta los 30, 32 años, el ascenso es semejante, pero a partir de los 32 años las mujeres presentan mayores niveles de ausentismo y mayores dificultades para recibir una promoción. Un hombre y una mujer con la misma edad, el mismo currículum vitae, la misma forma y los mismos talentos arrancan juntos, y al principio tienen una carrera más o menos similar. Llegado el momento en el que las mujeres deciden tener hijos o formar una familia, empiezan las dificultades y el retraso para la carrera laboral”.**

**Dra. Virginia García Beaudoux\***

Añade que “cada hijo le cuesta a una mujer entre dos y tres años de retraso con relación al desarrollo de su carrera. Una mujer que tiene dos hijos se retrasaría entre cuatro y seis años; una mujer que tiene tres hijos se retrasaría entre seis y nueve años. La maternidad cobra un muy alto peaje a las mujeres en las posibilidades de desarrollo profesional”.

Cuando las mujeres se mantienen en la carrera, se enfrentan a otro obstáculo importante, la dificultad para llegar a los niveles jerárquicos más altos. Es decir, el “techo de cristal”, que refiere a **los obstáculos “invisibles”** que impiden a las mujeres **ascender en la escala corporativa**, a pesar de sus talentos y habilidades.

**Estas limitaciones van desde** el sexismo en el lugar de trabajo, el acoso sexual y la exclusión sistemática hasta las brechas salariales, la falta de mentorías, limitaciones en los ascensos, falta de espacios para hacer redes profesionales, y horarios laborales poco flexibles.

Respecto a la brecha salarial, de acuerdo con el IMCO, en 2005 las mujeres percibían 21% menos ingresos promedio que los hombres. En 2022, por cada 100 pesos que percibió un hombre por su trabajo, una mujer recibió 86 pesos, lo que implica una brecha de 14%. Del total de las trabajadoras, el porcentaje más numeroso (38.8%) de las mujeres recibe menos de un salario mínimo. El porcentaje más numeroso de hombres (38.8), recibe entre uno y dos salarios mínimos.

---

*\* Dra. Virginia García Beaudoux. Especialista en comunicación política y liderazgo con perspectiva de género. Consultora de PNUD, ONU Mujeres, OEA, IDEA Internacional, NIMD y otros organismos internacionales. Profesora en programas de comunicación política en España y en la Universidad de Buenos Aires.*

# Tipos de trabajo y sectores de la economía

De acuerdo con INEGI, mientras que más del 70% de los trabajadores de los sectores primario y terciario son hombres, las mujeres ocupan el 48.21% del sector de servicios en México. Esto las ubicó en un lugar de vulnerabilidad durante la pandemia de covid-19, pues con el cierre de restaurantes, hoteles y lugares de ocio, fueron las primeras en perder sus empleos.

Casi la mitad de las mujeres trabajan en el sector de servicios, y más del 25% en el comercio, dos de los sectores que fueron más afectados por la pandemia. Son pocas las que trabajan en actividades agropecuarias, construcción, industrias extractivas.

## PORCENTAJE DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN CADA ACTIVIDAD ECONÓMICA



Las mujeres trabajan principalmente en los sectores de servicios y comercio, los que fueron más afectados por la pandemia.

Fuente: INEGI, ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022

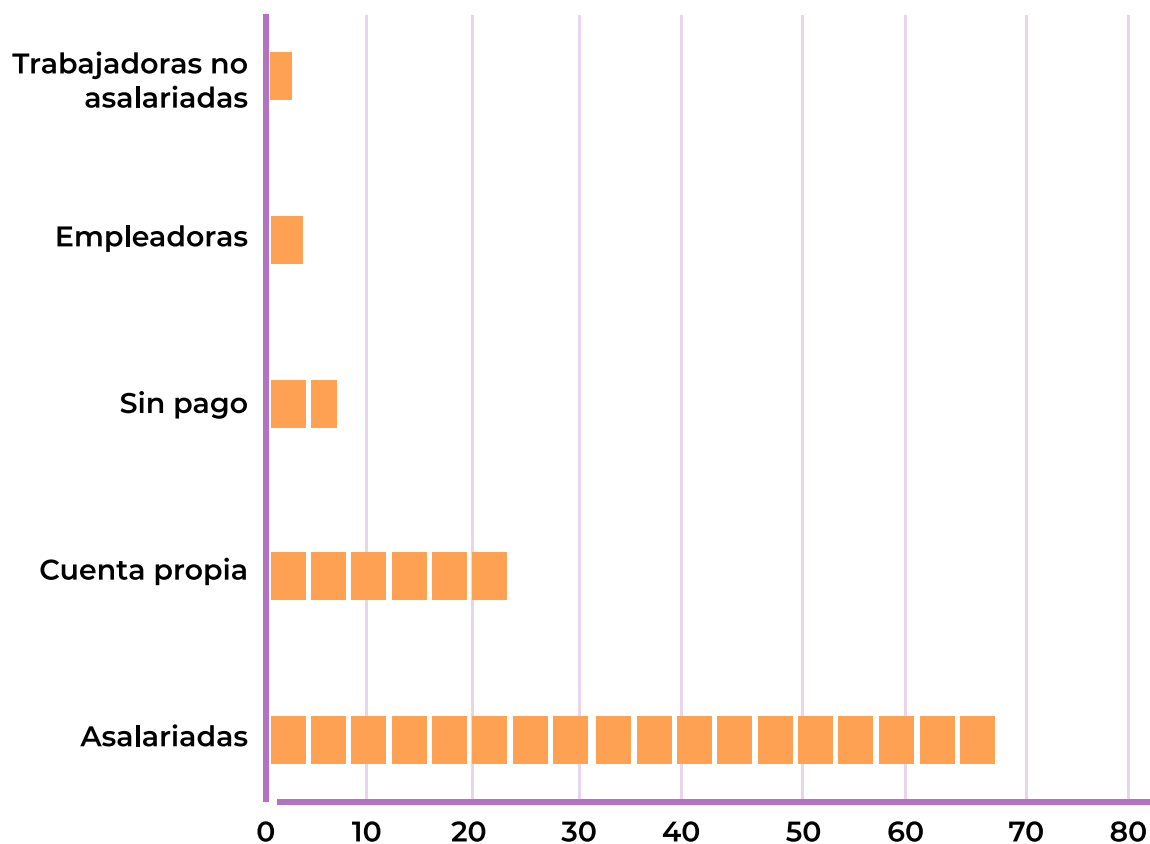
En México, casi el 70% de las mujeres trabajan como asalariadas, 23% trabajan por cuenta propia y solo el 2.7% son empleadoras. Hay pocas mujeres ocupando puestos directivos, y aunque el número de mujeres en los consejos de administración va en aumento, si se mantiene el ritmo actual, se logrará la paridad hasta 2057 en México. En países como Islandia esto ya ocurre, aunque en México y América Latina estamos lejos de lograr esta representación<sup>5</sup>.

Esta falta de diversidad afecta a las empresas, pues pierden la visión periférica que se obtiene solo con la inclusión de las mujeres y grupos minoritarios.

<sup>5</sup> Masse, Fátima (2022), "Mujeres al Frente de las Empresas" en IMCO, recuperado en <https://imco.org.mx/mujeres-al-frente-de-las-empresas/>



# TIPOS DE TRABAJO DE LAS MUJERES



En México el tipo de empleo predominante es el informal que representa el 62.7%, y está constituido principalmente por mujeres. Las trabajadoras en la economía informal tienen salarios bajos y condiciones de trabajo precarias. Durante la pandemia, en 2020, 11.2 millones de mujeres trabajaron en la informalidad.

Nuestro reto ahora es crear mejores empleos para las mujeres, no sólo para mejorar las condiciones de vida de las que actualmente forman parte de la economía formal, sino para eliminar los incentivos a la informalidad que sigue predominando en nuestro país.

## Recomendaciones

Las organizaciones podrían prevenir la fuga de talento si detectan las fallas estructurales y las prácticas informales que obstaculizan el crecimiento. Para contrarrestarlo, pueden comenzar sumando áreas dedicadas a implementar políticas de inclusión, protocolos contra el abuso y hostigamiento sexual, e impulsando a más mujeres a estar presentes en los mandos medios y altos<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2019/10/15/new-leanin-study-the-broken-rung-keeping-women-from-management/?sh=6a9e83c07803>

De acuerdo con la Dra. Virginia García Beaudoux, en general, las organizaciones no están conscientes de los obstáculos que las mujeres se enfrentan para el desarrollo de sus carreras, por lo que es importante realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentran y realizar recomendaciones para conciliar la vida personal y familiar, aplicar acciones afirmativas para el crecimiento y equilibrar la carga de trabajo.

## ¿Qué debemos evaluar en las políticas de la empresa?

- ¿Cuáles son sus prácticas de reclutamiento?
- ¿Cuáles son sus políticas de conciliación de vida familiar y vida laboral?
- ¿Cuáles son las políticas de promociones y ascensos y qué se evalúa para otorgarlos?
- ¿Qué pasa con las mujeres que se han tomado una licencia por maternidad a la hora de ser evaluadas para una promoción?

Para disminuir la desigualdad de género es importante generar más oportunidades en los espacios laborales, disminuir las brechas, e impulsar la educación para las niñas. De acuerdo con Kristoff y WuDunn “aumentando la voz de las mujeres en la sociedad, también tendremos menos violencia... La consecuencia de no educar a las niñas y mujeres crea una brecha de miles de millones de dólares en PIB, pero también en puntos de IQ.”<sup>7</sup> Una sociedad con igualdad nos conviene a todas y a todos.

---

<sup>7</sup> Kristoff, Nicholas y Sheryl WuDunn (2009), “Half the Sky”, Alfred A. Knopf, New York.





Consultoras en  
Género y Gobierno

Coordinación  
Alejandra López

Supervisión diseño  
Ingrid Yopez

Diseño  
María Ferrer



 [pcsolutions.lat/](https://www.pcsolutions.lat/)  
Public and Corporate  
Solutions LATAM.