

2024



BRECHA DE GÉNERO, UNA REALIDAD QUE PERSISTE
EN LA CIUDAD DE MÉXICO.
EL CASO DE LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL

GETSEMANÍ GUEVARA ROMERO

**BRECHA DE GÉNERO, UNA REALIDAD QUE PERSISTE EN LA
CIUDAD DE MÉXICO.
EL CASO DE LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL**

Getsemaní Guevara Romero

2024

RESUMEN

La investigación identifica causas históricas, sociales, económicas y culturales de la brecha laboral y salarial, desde una perspectiva de género. Para lo cual se generó un estudio cuantitativo para comprender los diversos factores que se conectan con la desigualdad y discriminación de las mujeres en el campo laboral. Todo con el fin de conocer a fondo el tema que sigue pendiente en la agenda de las políticas públicas.

Contenido

I.	Introducción	1
	Problemática abordada	1
II.	Justificación	2
III.	Planteamiento del problema	4
IV.	Objetivo	7
V.	Marco teórico	8
VI.	Formulación de la hipótesis	22
VII.	Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis	23
VIII.	Conclusiones	39
	Posibles soluciones	40
IX.	Bibliografía	41

I. Introducción

Esta investigación cuantitativa realiza un mapeo de las condiciones laborales que viven las mujeres, para poder determinar la brecha laboral y salarial que persiste en México y la Ciudad de México. La cual permite conocer a detalle las condiciones de desigualdad y discriminación que enfrentan las mujeres en el campo laboral. La brecha laboral y salarial en la Ciudad de México afecta el desarrollo del país y afecta su productividad; por lo tanto, es fundamental analizar la problemática.

A lo largo de este documento se identificarán y describirán los distintos factores que viven las mujeres mexicanas y que acentúan las brechas de género, tales como: la cantidad de mujeres activas económicamente, los sectores laborales en los que se desenvuelven, los trabajos informales y la tasa de ganancia, los trabajos domésticos remunerados y no remunerados, los ingresos que reciben las mujeres y los tipos de violencia. Tanto con la definición de conceptos, como las pruebas cuantitativas, dan muestra de que se van generando estrategias para promover la igualdad de oportunidades y condiciones en el mercado laboral mexicano.

Problemática abordada

La desigualdad que viven las mujeres en la Ciudad de México en el campo laboral, lo cual acentúa la brecha laboral y salarial en el territorio. Se identificaron los retos que enfrentan las mujeres mexicanas para integrarse al campo laboral y las diferentes discriminaciones que viven en él.

II. Justificación

La importancia de llevar a cabo esta investigación responde a la necesidad de continuar desarrollando políticas públicas que fomenten la equidad de género y erradiquen la violencia de género. Existe desigualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, por ejemplo, en las tareas y responsabilidades del hogar y la familia, así como en el campo laboral, donde es común que un hombre tenga mejores oportunidades.

Uno de los problemas constantes que enfrentan las mujeres, no sólo en el país sino a nivel mundial, es la desigualdad y discriminación en los espacios de trabajo; tienen dificultades para obtener empleos, para ascender en estos mismos, la brecha salarial entre hombres y mujeres, además del riesgo constante de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo.

Lo cual ha dado como resultado que México sea es el cuarto país con menor participación económica de las mujeres en América Latina, de acuerdo con una investigación realizada por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en alianza con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y ONU Mujeres México, titulada “Datos y propuestas para la igualdad”, (2024). Dicho dato es alarmante considerando que según el INEGI en el documento “Estadísticas a propósito del día mundial de la población” (2023) de los 129 millones personas que habitan en el país, el 52 % son mujeres y el 48 % hombres, pese a que la mayoría de la población mexicana son mujeres su participación en el mercado laboral es menor, lo cual responde a que gran parte de las mujeres continúan haciéndose cargo de trabajos no remunerados, como los cuidados, trabajo en el hogar, entre otros; a lo que se le suma la violencia y discriminación que enfrentan en sus lugares de trabajo.

Esta investigación tiene como objetivo conocer a detalle la brecha laboral y salarial que enfrentan las mujeres, el estudio podrá dar las bases para plantear políticas públicas y reformas que busquen erradicar la violencia de género y la discriminación en los espacios laborales. La brecha laboral y salarial en la Ciudad México es un tema de gran relevancia debido a sus implicaciones económicas y sociales, ya que además de fomentar la desigualdad de género y la discriminación, afecta el desarrollo del país y afecta su productividad. Por tanto, es fundamental abordar esta problemática y buscar estrategias efectivas para promover la igualdad de oportunidades y condiciones en el mercado laboral mexicano.

Al erradicar esta brecha de género se contribuye a la deuda histórica con las mujeres que han tenido roles asignados en el ámbito laboral y social, en su mayoría dedicados a las tareas del cuidado y del hogar, que aún a la fecha difícilmente son consideradas como un trabajo y no se les retribuye económicamente. Y de igual forma, contribuiría a mejorar la economía en el país.

III. Planteamiento del problema

La brecha de género es algo que sigue perdurando en distintos ámbitos, como en lo laboral y por ende en los salarios. Esta problemática, no solo implica cuestiones de discriminación y desigualdad, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales para el país. Si bien actualmente se cuestionan los roles de género, y más mujeres salen de sus hogares a estudiar y trabajar, lo cierto es que continúa persistiendo una desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral; la participación económica de la mujer continúa siendo menor en comparación con los hombres

Para el desarrollo de esta investigación es fundamental realizar los siguientes cuestionamientos:

- ¿A qué nos referimos con brecha laboral y salarial?
- ¿De qué formas se manifiesta la brecha laboral y salarial?
- ¿Qué problemas enfrentan las mujeres por su condición de género en el mercado laboral?
- ¿Cómo se puede romper la brecha de género en el mercado laboral?

En el “Comunicado de prensa número 30/24. Indicadores de ocupación empleo” publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) menciona que, en diciembre de 2023, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 60.7 millones de personas, cabe mencionar que la PEA engloba a la población de 15 años y más que se encuentran trabajando o en búsqueda de un trabajo. Como se puede ver, la tasa de participación de los hombres fue de 75.2 % y la de mujeres, de 46.3%; respecto al año anterior, la participación de hombres cayó 0.2 puntos porcentuales y la de mujeres creció 0.5. (INEGI, 2023)

Aunque durante los últimos años México ha registrado un incremento en la participación de las mujeres en el empleo, ya que las mujeres han tenido la necesidad, de generar mayores ingresos para sostener a sus familias o bien tener una dependencia económica; la mayoría sigue integrándose al mercado laboral en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial.

Tanto la brecha laboral y salarial en México son un fenómeno que ha sido objeto de estudio y debate en los últimos años. Se refiere a las diferencias y desigualdades en el acceso, participación y condiciones de empleo entre distintos grupos de la población; uno de los sectores más afectados son las mujeres, pues sistemáticamente hay una desigualdad de oportunidades profesionales y salariales entre hombres y mujeres que desempeñan actividades y puestos similares.

En esta investigación abordaremos primero los conceptos claves en la brecha de género en el campo laboral y salarial, tales como: desigualdad social, techo de cristal, suelo pegajoso, trabajo no remunerado. De igual forma es esencial tratar temas de violencia de género que se dan en este campo como el acoso, el *mobbing* y la discriminación, situaciones que contribuyen a la existencia de la brecha de género.

Es necesario incluir la situación de violencia en esta investigación porque son situaciones que viven las mujeres y las limita en el campo laboral. De acuerdo con la Dra. Erika Villavicencio en el artículo “Desigualdad laboral otra forma de violencia para la mujer” (2023), la Facultad de Psicología de la UNAM encuestó a mil cien mujeres que trabajan, con el objetivo de explorar las situaciones que han tenido que experimentar en sus ambientes de trabajo. El estudio arrojó que 6 de cada 10 mujeres han sacrificado mucho de su vida personal por mantener su empleo, lo cual responde a la realidad social que evidencia que se ha normalizado la violencia estructural. Donde los sueldos son menores y existen bajas posibilidades de promoción; y se le suma la doble labor de una mujer, es decir los cuidados en la

familia; así como los comentarios y actitudes sexistas que enfrenta en sus lugares de trabajo.

En una segunda etapa, en la investigación se realiza un análisis cuantitativo de la brecha de género en el campo laboral en México y la Ciudad de México. Con el fin de mapear el panorama actual del problema en el territorio y determinar algunas de las razones del problema para llegar a posibles soluciones que brinden a las mujeres espacios seguros y sin discriminación de género. El análisis cuantitativo retomara la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); así como estudio e investigaciones realizadas por instituciones como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y ONU Mujeres México; y análisis de asociaciones civiles como México cómo vamos.

Si bien es importante abordar datos de los ingresos y participación económica en el país, no se hará un estudio económico al respecto. La investigación se centrará en analizar los aspectos sociales de la brecha de género en el campo laboral.

IV. Objetivo

El objetivo principal de la investigación es generar un mapeo de las diversas problemáticas que enfrentan las mujeres con la brecha laboral y salarial en la Ciudad de México. Con ello poder generar propuestas, programas y/o políticas públicas que busquen impulsar una igualdad de género en el campo laboral, para que las mujeres tengan una vida libre de violencia y con las mismas oportunidades que los hombres, así como contribuir a que se fortalezca la economía del país.

Dentro de dicho mapeo general se cumplirán los siguientes objetivos:

- Mostrar la brecha salarial y laboral que existente entre hombres y mujeres.
- Identificar y describir los retos institucionales y sociales para integrar a las mujeres mexicanas en ambientes laborales con equidad e igualdad de género.
- Detectar los tipos de violencia que enfrentan las mujeres en los ambientes laborales y que perpetúan la brecha de género en el campo laboral.
- Analizar los trabajos domésticos remunerados y no remunerados que realizan las mujeres, los cuales son causa de que las mujeres sean excluidas de ciertos empleos, pueden afectar su desempeño laboral o su calidad de vida.

V. Marco teórico

A lo largo de la historia la desigualdad de género ha estado presente, podría decirse que se vio marcado con la asignación del trabajo doméstico para las mujeres, quienes se encargaban de matenar, limpiar y administrar el hogar; mientras que los hombres salían del hogar, para proveer. Dicha situación impactó en otros aspectos, dando como resultado que la desigualdad de género se relacione con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede identificarse a través de las brechas de género.

De acuerdo al “Glosario por la igualdad” publicado en línea por el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) las brechas de desigualdad de género son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador. Es decir, la brecha nos permite estimar a partir de estadísticas y la formulación de indicadores las dimensiones de la desigualdad y monitorear los efectos de las políticas sobre su erradicación, así como los avances en la eliminación de la desigualdad comparativamente a través del tiempo.

Si bien actualmente las desigualdades de género han cambiado y hay un avance en la equidad entre hombres y mujeres, es gracias a la lucha histórica por la integración de las mujeres a la vida pública, lo cual permitió romper y transformar los roles de género. Las mujeres ya tienen derecho al voto, a la educación, se reconocen sus derechos humanos, sin embargo, su incorporación al mercado laboral no ha sido lineal y continúan luchando contra las condiciones de desigualdad en dicho campo.

En México la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en las últimas décadas, tanto en el sector público, como en el privado. Las investigadoras Lisette Farah Simón, María Angélica Cruz Reyes y Nadima Simón Domínguez en su publicación “Administración sustentable para el empoderamiento

económico de las mujeres y la igualdad de género” (2018) señalan que, a partir de los años ochenta del siglo pasado la participación de las mujeres en los sectores productivos creció aceleradamente por la necesidad de aportar al ingreso familiar ante la caída del poder adquisitivo de los salarios y por la reducción de la tasa de fecundidad.

Aunque hay un incremento en la PEA año con año, en el 2023 la tasa de participación de los hombres fue de 75.2 % y la de mujeres, de 46.3, el crecimiento de la participación de mujeres creció 0.5. El campo laboral para las mujeres es un territorio árido, enfrentan una serie de problemáticas que están atravesadas por la desigualdad de género, como:

- Encontrar y permanecer en un trabajo
- Las mujeres suelen trabajar en cargos de menor nivel y en condiciones de vulnerabilidad
- Salarios más bajos
- Acoso laboral
- Responsabilidades domésticas que generan una carga mental que afectan el desarrollo profesional
- La maternidad
- Violencia de género

En el marco del Día Internacional de la Mujer del 2024, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en alianza con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y ONU Mujeres México, analizó una serie de indicadores de género dentro del hogar y el mercado laboral y lo publicó en su página web con el título titulado “Datos y propuestas por la igualdad” (2024). Dicha información arrojó algunas de las brechas laborales y salariales que se desarrollarán en esta investigación, como el impacto del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar, las altas tasas del trabajo informal, los bajos ingresos, la violencia

laboral y las dificultades que enfrentan las mujeres para tener un puesto de liderazgo; todas estas disparidades en el mercado laboral tienen como resultado una menor autonomía económica para las mujeres. El documento finaliza con una serie de propuestas para avanzar en la igualdad de género, si bien se retomarán más adelante, cabe mencionar que esta investigación se concentrará en la situación de la Ciudad de México.

Retomando información del documento del IMCO (2024), señala que las mujeres aún desempeñan labores del hogar y de cuidados, tareas indispensables para la reproducción cotidiana de las familias y sus integrantes, así como para el funcionamiento y bienestar de la sociedad; tareas que no son remuneradas económicamente, pero que tienen un valor económico para el país, el INEGI estima que asciende a 7.2 billones de pesos. Además del impacto económico, como se mencionó anteriormente, también incide en la carga mental que tienen las mujeres, pues mientras que en promedio los hombres dedican 16 horas al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado a la semana, las mujeres dedican 40 horas.

El INEGI en conjunto con el INMUJERES elaboraron la publicación “Mujeres y Hombres en México 2021-2022” (2023), dentro del cual desarrollan algunos puntos claves para analizar la desigualdad entre hombre y mujeres, para fines de esta investigación se retomarán los apartados entorno al trabajo y el trabajo no remunerado. Cabe mencionar que se refieren con trabajo remunerado, a aquellas actividades que se realizan para la producción de bienes o prestación de servicios para el mercado, se calcula como la suma del tiempo dedicado a alguna participación para el mercado económico. Y definen al trabajo no remunerado como las actividades que se realizan sin pago alguno y se desarrollan mayoritariamente en la esfera privada; este se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica al trabajo para autoconsumo de bienes, trabajo doméstico y trabajo de cuidados no remunerados para el propio hogar o para apoyo a otros hogares.

En dicha publicación, se menciona que las mujeres al dedicar más tiempo al trabajo no remunerado, las deja sin la posibilidad de decidir sobre su incorporación a un trabajo remunerado, lo cual afecta su economía y su desarrollo que es un ámbito muy importante para su autonomía. Sin embargo, el documento deja de lado dos puntos importantes, el primero es que además de que el trabajo no remunerado le impide el ingreso al mercado laboral, aquellas que, si logran su ingreso, la carga del trabajo en el hogar las obliga a que muchas veces trabajen menos horas en el mercado laboral, lo que perpetúa la desigualdad en oportunidades. El otro punto, es que también afecta a su desarrollo personal, es decir las mujeres cuentan con menos tiempo libre que los hombres para su desarrollo personal y de recreación.

En este contexto las mujeres se enfrentan a un mercado laboral poco flexible con la carga del trabajo no remunerado, la de la maternidad y/o la del cuidado de otros integrantes de sus familias. En lo que respecta a la maternidad, de acuerdo a la publicación “Las madres en el mercado laboral” (2023) el 51% de las madres han pausado su carrera profesional por razones personales en comparación con el 20% de los padres. Si bien puede ser que la elección de interrumpir las carreras profesionales sea una decisión personal, a menudo está motivada por la ausencia de políticas de inclusión y alternativas de cuidados.

De acuerdo con el IMCO (2023), en México siete de cada diez mujeres que participan en el mercado laboral son madres. Quienes en su mayoría enfrentan peores condiciones laborales que las mujeres sin hijos, pues 58% de las madres trabajan en la informalidad en comparación con 50% de las mujeres sin hijos. Esto implica que tienen un acceso limitado a seguridad social, enfrentan incertidumbre jurídica y perciben menores ingresos. Aunado a ello, las madres desde el embarazo comienzan a enfrentar discriminación en sus trabajos.

Para abordar más el tema partiremos del estudio realizado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), titulado

“La discriminación laboral por embarazo” (2020), el cual aborda las causas, conductas y consecuencias de la discriminación laboral por embarazo, con el fin de prevenir y atender la problemática en México. Para esta investigación se retomará de dicho estudio que considera como conducta discriminatoria a toda aquella que condicione, limite o restrinja las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales por razón de embarazo.

La conducta discriminatoria que se ejerce contra una mujer embarazada que trabaja generalmente se asocia con el despido y la solicitud de pruebas de ello. Sin embargo, dentro de las conductas que la constituyen está el hostigamiento laboral, la negación de ascenso, la reducción de salario, el cambio de horarios sin consentimiento de la trabajadora, la negación de permisos como los de ir al baño, sentarse y el ordenarle a la embarazada realizar labores que pongan en riesgo su salud y la de su hijo(a).

Respecto a la discriminación laboral por embarazo, la COPRED identifica que genera consecuencias que trastocan distintos ámbitos, tales como:

- En términos psicológicos, ya que se enfrentan a un desgaste emocional, así como a la angustia que provoca la situación de conflicto.
- En términos sociales, la violación a varios derechos, como lo es el trabajo, pero también la dignidad y la seguridad social
- En términos económicos, la vulnerabilidad que padecen durante los meses de gestación restantes, sin recibir ingreso; y si ya son madres y/o jefas de familia, al carecer de la solvencia que les permitan mantener económicamente al hogar.

Si bien una mujer embarazada se puede enfrentar al despido injustificado, también la discriminación puede hacer que se exponga a riesgos, en el caso que le exijan que desempeñe labores que pongan en peligro su salud y la de su bebé. Es

importante destacar que ambas situaciones generan una vulneración a los derechos humanos, y como se señala en la Recomendación No. 54/2018 “Sobre el caso de violaciones a los derechos humanos a la protección de la maternidad en el trabajo” publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el 2018, se vulnera el derecho de protección de la maternidad en el trabajo, de la salud , así como a la vida; y por la gravedad de las afectaciones que se pueden llegar a generar, la discriminación laboral por embarazo está enunciada expresamente y tipificada como un delito en el Código Penal Federal.

Lo que respecta a la brecha salarial, para fines de esta investigación se partirá de la definición publicada en la página web de ONU Mujeres en el artículo “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla” (2021), donde se estipula que es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente: este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? (ONU Mujeres, 2021)

Diversos investigadores han analizado la brecha de género, rescataremos del artículo “Evolución de la brecha salarial de género en México” de Eva O. Arceo-Gómez y Raymundo M. Campos-Vázquez, investigadores del Centro de Estudios Económicos del Colegio de México. En el cual realizan un análisis histórico de la brecha salarial de género y rastrearon los siguientes autores:

TABLA 1 EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO		
AUTORES	TÍTULO DE PUBLICACIÓN	INFORMACIÓN
Alarcón y McKinley	“Gender Differences in Wages and Human Capital: Case Study of Female and Male Urban Workers in Mexico from 1984 to 1992” (1994)	Emplearon la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) de 1984, 1989 y 1992. Determinaron que en: - 1984 las mujeres ganaban 23.3% menos que los hombres. - 1989 aumentó a 28.4% - 1992 disminuyó a 25.3%
Brown, Pagan y Rodríguez-Oreggia	“Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico” (1999)	Emplearon la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 1987 a 1993. Determinaron que la brecha creció en el periodo de un nivel inicial de 20.8%, en 1987, a 22%, en 1993.
Pagan y Ullibarri	“Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico” (2000)	Analizaron la desigualdad salarial entre hombres y mujeres por medio del índice de Jenkins. Emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 1995. Los autores fueron los primeros en incluir en su análisis zonas urbanas y rurales. Hallaron que 85% de la brecha se debe a diferencias en retornos y que ésta es

		mayor en zonas rurales; de hecho, el efecto de las dotaciones otorga una ventaja a las mujeres.
García y Mendoza	“Discriminación salarial por género en México” (2009)	Emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2006. Su hallazgo fue una brecha salarial de 12.4%

Después del análisis histórico, los autores realizaron sus hallazgos y determinaron que la brecha salarial para todo el país fue de 0.6%, 6.7% y 6.1% en 1990, 2000 y 2010, respectivamente. Si bien los diversos hallazgos fluctúan dependiendo de los sectores que analizaron, se puede determinar que la brecha salarial a lo largo de la historia ha estado presente y no se logra eliminar, lo que perpetúa la desigualdad de género.

Además de estudiar su crecimiento o disminución, es importante ahondar en los factores que inciden en las diferencias de salario entre mujeres y hombres. Algunos de ellos ya fueron expuestos en esta investigación, tales como: la diferencia de las horas de trabajo que una mujer puede dedicar al trabajo remunerado; la dificultad para que las mujeres alcancen gerencias o direcciones. Sin embargo, ONU MUJERES (2021) señala otros factores, los cuales desglosaremos a continuación:

- Empleo a tiempo parcial

El porcentaje de las mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres. La carga de trabajo no remunerado que realizan las mujeres, las obliga a reducir su jornada. A lo que se le suma que los trabajos a tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo. Además

es común que por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobren menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos peor retribuidos.

Este factor se ve afectado de pensamientos arraigados en la sociedad, por ejemplo: que el ingreso de las mujeres se percibe como algo complementario al del hombre; o que las instituciones y las empresas conciben como un problema la maternidad o las tareas de cuidado asignadas a las mujeres.

- Peores empleos

Las mujeres están más presentes en los sectores y empleos peor remunerados y tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel y de progresar en su carrera profesional. Aún está constante que en el campo laboral se asocia a los hombres a cargos de mayor responsabilidad y a las mujeres a otro tipo de actividades, lo que permite que continúe la discriminación de género.

- Trabajos socialmente menos valorados

Es común que las mujeres se empleen en trabajos que están asociados a los trabajos de cuidados. La sociedad patriarcal percibe estos trabajos como asociados a la dedicación, el amor, la vocación, la entrega, y de alguna forma como la antítesis del dinero y por ello son menos remunerados. Cabe destacar que la progresiva masculinización de empleos como el de cocinero o peluquero, contribuyen a aumentar su valor social y, en consecuencia, sus salarios.

- Auto minusvaloración

Las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral por los roles de género que permanecen en la sociedad. Lo cual, ha ocasionado que algunas mujeres interioricen que su trabajo vale menos que el de sus compañeros hombres, a esto se suma que al ser educadas bajo la opresión, en algunos contextos la posibilidad de exigir mejores condiciones es prácticamente nula, y terminan aceptando salarios bajos.

- Ignorancia

Los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores. Las estadísticas globales de diferencias salariales son confusas, y no se dispone de análisis que permitan identificar su origen preciso, dicho desconocimiento hace que no se adopten medidas, por lo que las diferencias se perpetúan. Cuanto mayor es la edad y el nivel de responsabilidad, mayores son las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Conocer los factores que prevalecen la brecha salarial de género permite detectar ejes de acción para continuar disminuyendola. De igual forma es importante rescatar información publicada por el IMCO en la publicación “Brecha salarial de género”, donde a partir de encuestas desarrolladas en los distintos sectores de la economía mexicana determinaron que los hombres ganan más que las mujeres sobre todo en medios masivos, servicios no gubernamentales y comercio; y son espacios donde tienden a concentrar a más mujeres con condiciones laborales desfavorables. En contraste, en servicios inmobiliarios, construcción y minería, la diferencia es abismal, si bien cuentan con una baja representación de mujeres, consiguen mayores ingresos promedio que los hombres.

Otro de los conceptos importantes a retomar es el de Techo de Cristal, para ahondar en ello se partirá del artículo “El techo de cristal en México” (2018) de las investigadoras María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, en donde dan un breve contexto del término. Mencionan que comenzó a emplearse a finales de los años ochenta del siglo XX y en un principio fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que tenían una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en sus lugares de trabajo, pero se encontraban con un freno al intentar avanzar en sus carreras. Por lo que es un término que se emplea para denominar los obstáculos invisibles que impiden a las mujeres altamente

cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad y posiciones de poder dentro del campo laboral. Este fenómeno es resultado de una cultura patriarcal, donde prevalece la discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores.

De acuerdo con la publicación de la Universidad Nacional Autónoma de México “Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer” de la investigadora Erika Villavicencio-Ayub, el término Techo de Cristal hace referencia a una metáfora donde hay una barrera invisible que representa un límite de crecimiento y desarrollo laboral derivado de los estereotipos sociales. Para quebrarlo es necesario analizar los escenarios públicos y privados, donde las mujeres desempeñan un rol de trabajo, y con ello proponer políticas de igualdad de condiciones para el desarrollo profesional de las mujeres.

Aunado al Techo de Cristal, también está el término “Suelo Pegajoso”, de acuerdo al glosario publicado por INMUJERES (2023), parte de teorías psicológicas y subjetividad femenina y refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual, llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional.

De acuerdo a la investigación realizada por Carlos Arturo Olarte Ramos y Carlos Mario Morales Zárate, titulada “De cristal y suelo pegajoso: trascendencia, género y vulnerabilidad en el campo laboral de las docentes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco” (2023), el Suelo Pegajoso también alude a la situación de las mujeres a permanecer en puestos inferiores de la jerarquía institucional, dejándolas estáticas, con salarios bajos, empleos informales y de baja calidad, y

con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, como si algo las mantuviera pegadas al piso.

Tanto el Techo de Cristal como el Suelo Pegajoso son limitaciones originadas por el sistema patriarcal, que da su confianza al poder y la productividad de los hombres, quienes al tener actitudes “masculinas” como competitividad, agresividad o vigor se asocia con puestos de liderazgo y directivos, dejando de lado a las mujeres que en muchas ocasiones están más preparadas para esos puestos.

Otro factor que influye en que la brecha laboral en México, y otros países, no logra erradicarse es la presencia de violencia laboral. Muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana. Para desarrollar este punto, se retomará la publicación “Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género” (2019) de las investigadoras Yolanda Velázquez Narváez y Ma. Dolores Díaz Cabrera definen que la violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros. Es decir, este tipo de violencia se puede evidenciar a partir de distintos ángulos que van, desde conductas obvias como agresiones físicas, discriminación o amenazas abiertas, hasta provocaciones sutiles de acoso psicológico.

De acuerdo a La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Federal) (2024) una de las modalidades de violencia es la Violencia laboral y docente, la define de la siguiente manera: esta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e

impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También se incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ambas definiciones retoman la desigualdad y la discriminación como violencia laboral, por lo que se puede decir que la brecha laboral y salarial que viven las mujeres son parte de las condiciones de violencia que viven día a día. Aunado a ello, están las otras violencias físicas y psicológicas, como el hostigamiento, el acoso sexual y psicológico, a las que están expuestas las mujeres en sus espacios de trabajo.

Finalmente, para contextualizar la brecha de género en el contexto de México. Es importante mencionar que los roles de género en la cultura mexicana han tenido una evolución histórica; sobre todo en términos de derechos e igualdad de las mujeres, como el derecho al voto, el acceso a poder ocupar cargos públicos y de realizar trabajos que eran tradicionalmente masculinos. Situación que terminó en 1974 con la enmienda a la Constitución que instituyó la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Otro cambio importante, vino con la globalización, el Tratado de Libre Comercio y el ingreso de empresas transnacionales al país, que crearon nuevos discursos sobre derechos humanos e igualdad de oportunidades fomentando la equidad (Camarena y Saavedra, 2018). A pesar de que la mujer ha aumentado su participación en el mercado de trabajo en las últimas décadas y su posición sigue siendo de desventaja, continúa enfrentando situaciones de desigualdad, discriminación, como el techo de cristal y el suelo pegajoso.

Tanto el Gobierno de la Ciudad de México, el Federal y Organizaciones Internacionales han desarrollado acciones para erradicar la brecha de género. Varias de ellas están enfocadas en la visibilización del problema, como el generar instrumentos que abordan la brecha salarial; así como la inclusión del concepto de violencia laboral en La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Así como la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2024) en el 2019, donde incluye la obligación de los centros de trabajo para la prevención de diversos factores de riesgo incluida la violencia laboral, que las empresas cuenten con protocolos para erradicar la discriminación por razones de género. En el mismo año reformó la Constitución, para incluir la paridad de género, con el objetivo de garantizar la ocupación del 50% por mujeres en los puestos, contribuyendo a la igualdad, no discriminación e inclusión.

Dentro de estos documentos normativos también se encuentra la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. NMX 025 (2015) impulsada por INMUJERES, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (COPRED), la cual reconoce a los centros de trabajo que implementan políticas para promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. (IMCO, 2024)

Si bien, estos aspectos representan un gran avance, las cifras aún reflejan la brecha de género en el campo laboral. Por lo que es importante seguir impulsando la participación de las mujeres en la economía y generando espacios libres de violencia, otorgando las condiciones necesarias para que se puedan desarrollar profesionalmente.

VI. Formulación de la hipótesis

Esta investigación plantea que, a partir de conocer y mapear la situación de la brecha laboral en la Ciudad de México, se logrará tener herramientas para fortalecer las políticas públicas en cuanto a la discriminación y desigualdad en el campo laboral. Para conocer y mapear la situación, es indispensable definir y contextualizar una serie de conceptos, como: brecha laboral, brecha salariales, techo de cristal, suelo pegajoso, trabajos no remunerados y violencia laboral.

Dicha información permite visibilizar la situación y nombrar la desigualdad histórica que viven las mujeres. Desde siglos pasados, se ha relacionado a las mujeres con las tareas del cuidado y del hogar, si bien se han integrado a la vida laboral, aún prevalece la carga del trabajo no remunerado, lo cual las obliga a estar en empleos mal pagados, a renunciar y cortar su desarrollo profesional o viven una serie de violencias laborales.

La brecha laboral se puede comenzar a erradicar al visibilizar cada engranaje que la conforma, los múltiples factores y matices que tiene y la atraviesan. Y parte de ello es conocer la desigualdad que viven las mujeres en la Ciudad de México, a través de análisis cuantitativos de su inserción en el mercado laboral, en qué sectores económicos se desarrolla, así como la distribución de su tiempo a labores no remuneradas. De esta forma sería viable proponer soluciones concretas para encontrar el balance en el desarrollo profesional y personal, igualar los salarios y dar herramientas para evitar la discriminación.

VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

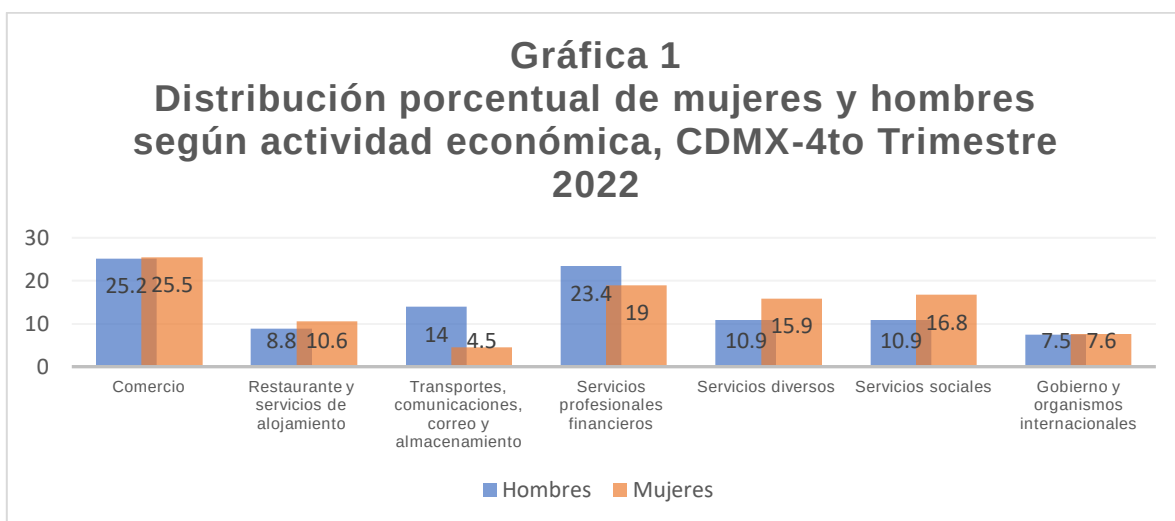
En los últimos 3 años la brecha salarial en México se ha visto afectada por factores tanto sociales como económicos, el mercado laboral en la ciudad se ha modificado dando a los servicios una mayor ventaja sobre la industria, y si bien es un espacio donde las mujeres pueden desarrollar actividades donde perciban un ingreso económico constante, la realidad es muy distinta. Dentro de la población mexicana, las mujeres son las más afectadas, es el principal sector de la población no percibe ingresos propios, lo cual pone en evidencia la disparidad de género y la desigualdad para el acceso a los recursos económicos.

En un estudio realizado por el IMCO, titulado “Las mexicanas necesitan tener autonomía económica. Y aún falta mucho por hacer”, señala que de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que en México el 29% de las mujeres de entre 15 años en adelante no cuentan con un ingreso propio, a diferencia de los hombres 8% de acuerdo con Es decir, casi cuatro veces más mujeres mexicanas que hombres carecen de autonomía económica. La proporción de mujeres sin ingresos propios aumentó 15% entre 2018 y 2020.

La Secretaria de las Mujeres en su Boletín 3. “La participación laboral de las mujeres” publicado en 2023, señalan que en la Ciudad de México al finalizar el 2022, 53 de cada 100 mujeres eran económicamente activas, mientras que 74 de cada 100 hombres lo eran. Cabe destacar que de la población total activa en la Ciudad de México el 36.1% de mujeres gana el salario mínimo, y el 25% de los hombres están en la misma situación. Esta desigualdad es un ciclo que se repite constantemente en la vida laboral de las mujeres.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, también está presente en las actividades económicas que desarrollan. **En la Gráfica 1 se pueden observar varios aspectos**, el primero es que los roles de género aún marcan las

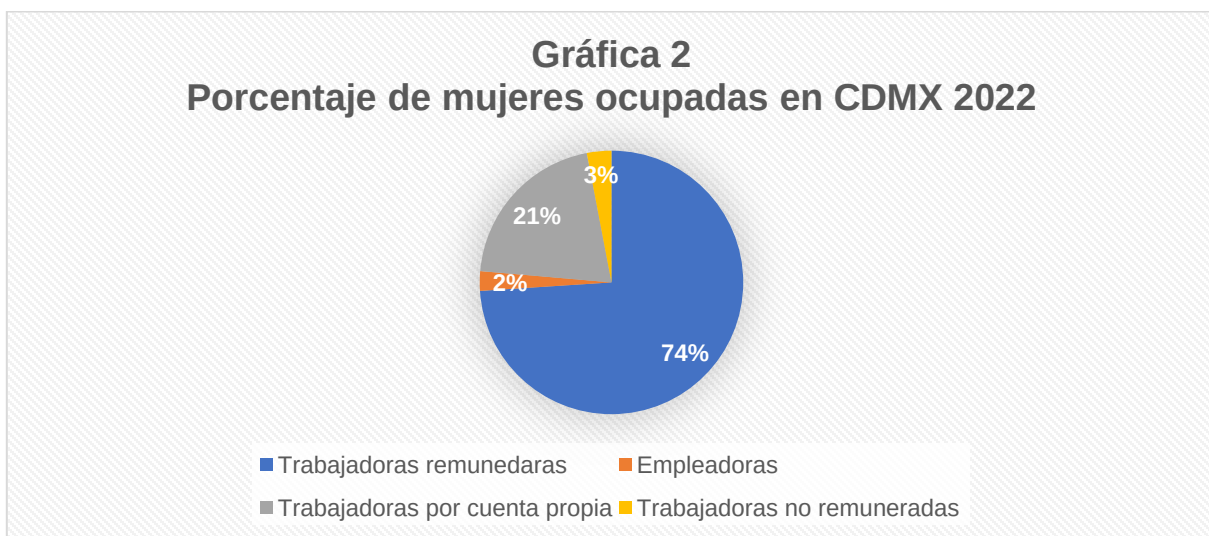
actividades donde se desarrollan los hombres y mujeres, pues hay una mayor presente en Restaurante y servicios de alojamiento por parte las mujeres que trabajan en este rubro, contrario a la sección de Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento donde hay mayor presencia de hombres. Otro punto es que la paridad de género tiene resultados en la sección de Gobierno y organismos internacionales.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Consulta Interactiva de indicadores

En la ciudad de México el total de población de mujeres económicamente activa abarca un 95.3% de mujeres ocupadas mientras que el 4.7% se encuentra desocupada (Secretaría de las Mujeres, 2023). Si bien las condiciones desfavorables que viven las mujeres día con día en la Ciudad de México afectan su ingreso al mercado, a ello se suma que su participación activa se ve afectada por diversas situaciones que las orillan a abandonar el mercado laboral. Dichas situaciones pueden ser desde bajos ingresos, desigualdad para acceder a niveles de liderazgo, situaciones de violencia laboral, acoso, condicionamientos culturales, matrimonio o la maternidad.

Como se observa en la Gráfica 2, en la CDMX del total de mujeres activas económicamente, el 74 % de mujeres cuentan con un trabajo formal, por lo regular son mujeres profesionistas, con estudios, en sectores públicos o privado; un 21% son mujeres que trabajan por su cuenta, es decir empresarias o mujeres con pequeños negocios; el 2% son empleadoras y el 3% son trabajadoras no remuneradas. Esto ha generado un impacto significativo para la economía familiar, al igual que en la autonomía de las mujeres.



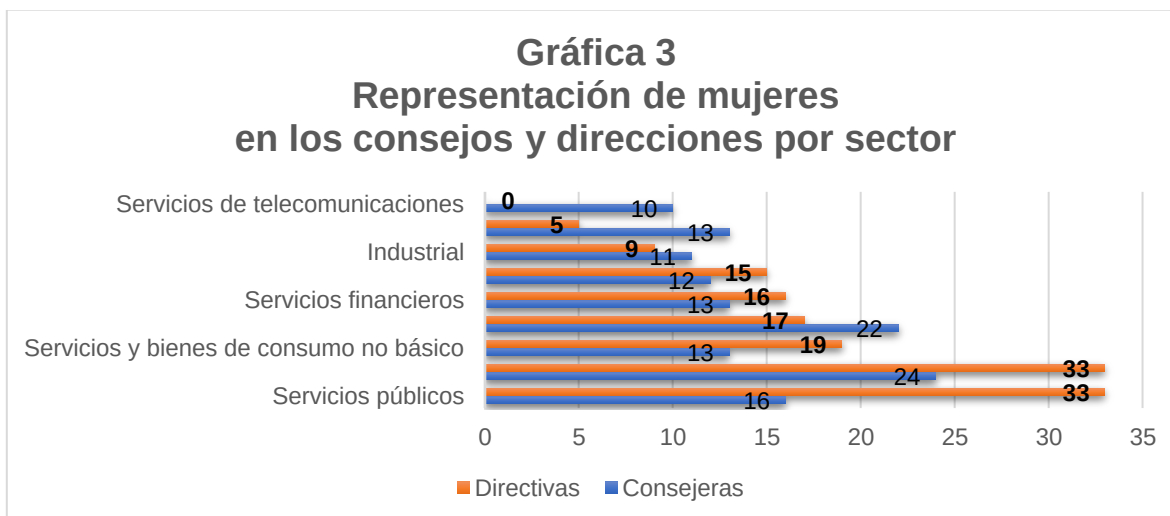
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Consulta Interactiva de indicadores

Una de las consecuencias de la desigualdad laboral en la Ciudad de México es el poco crecimiento de mercados formales de trabajo, para las mujeres es mucho más difícil acceder a cargos de liderazgo, directivos o ejecutivos. Pese a que en algunos sectores laborales hay avances para romper la desigualdad, la brecha laboral que enfrentan las mujeres es una constante, los cargos de liderazgos en su mayoría son ocupados por hombres. En el Boletín “Mujeres en las empresas” del IMCO (2023), publicaron el análisis de 184 empresas para diagnosticar la participación femenina

en puestos de mayor jerarquía. Respecto a la ocupación en los consejos y direcciones. En promedio, el 13% de las sillas en los consejos de administración son ocupadas por mujeres; mientras que el 4% de las direcciones generales son ocupadas por una mujer.

Lo anterior, pese a que está demostrado las aportaciones que podrían realizar las mujeres, por ejemplo, en los consejos de administración aportan nuevas perspectivas, amplían los temas de debate, promueven la colaboración y están relacionadas con mayores rendimientos financieros. Sin embargo, 45 de las 184 empresas analizadas por el IMCO no cuentan con ninguna mujer en sus consejos; además hay evidencia de que cuando una mujer es la única representante femenina en un consejo, tiende a ser subestimada en la toma de decisiones por los estereotipos.

Como se observa en la Gráfica 3, los sectores económicos que tienen más participación femenina en direcciones relevantes son salud y servicios públicos (33%). En contraste, en el sector de telecomunicaciones las mujeres no tienen participación. En los consejos de administración ocurre algo similar: el sector de servicios públicos cuenta con la mayor participación femenina (24%), seguido de energía (22%) y salud (16%), mientras que el sector de telecomunicaciones tiene la participación más baja de mujeres en sus consejos (10%). Con ello, se muestra la desigualdad en los mercados laborales para las mujeres que encuentra límites a la hora de querer subir en las posiciones jerárquicas.



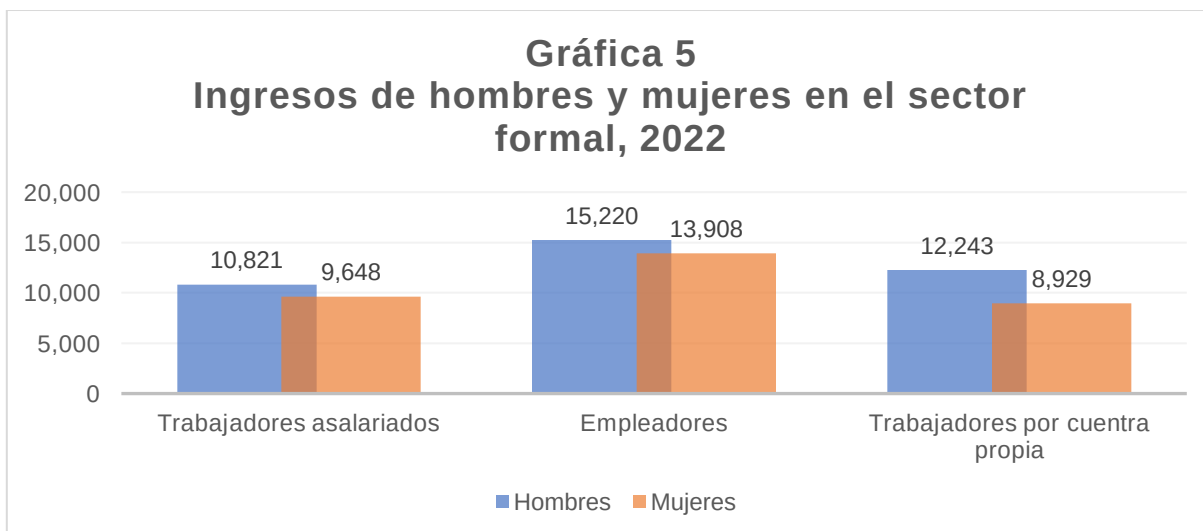
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del IMCO con datos anales de la CNBV, 2022. Recuperado de: “Boletín Mujeres en las empresas”, IMCO, 2023.

Por otra parte, están las mujeres que su actividad laboral pertenecen al empleo informal. Las actividades que más comúnmente se consideran como informales son el comercio ambulante, actividades artesanales y de servicios que no pagan impuestos, como trabajadoras del hogar, trabajadoras de la agricultura o de subsistencia, entre otras. Sin embargo, la Encuesta Nacional de Ocupación del 2022, incorporo otras actividades, por ejemplo, trabajadoras subordinadas remuneradas, dentro de las cuales están aquellas subcontratadas y asalariadas informales.

Como se puede ver en la Gráfica 4 y 5, tanto en el sector formal como en el informal, las mujeres ganan menos que los hombres. En la economía informal, la brecha de ingresos es aún mayor: los hombres tienen un ingreso mensual promedio de 2,127 pesos más que las mujeres (27% más alto).



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE), 2022.
Recuperado de: “Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México”, 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE), 2022.
Recuperado de: “Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México”, 2022.

De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México (SEDECO) de la Ciudad de México en el 2023, la tasa de informalidad laboral se encuentra en 46.5% de la población ocupada. Lo que representó un crecimiento del 1.1% respecto del mismo periodo del año anterior.

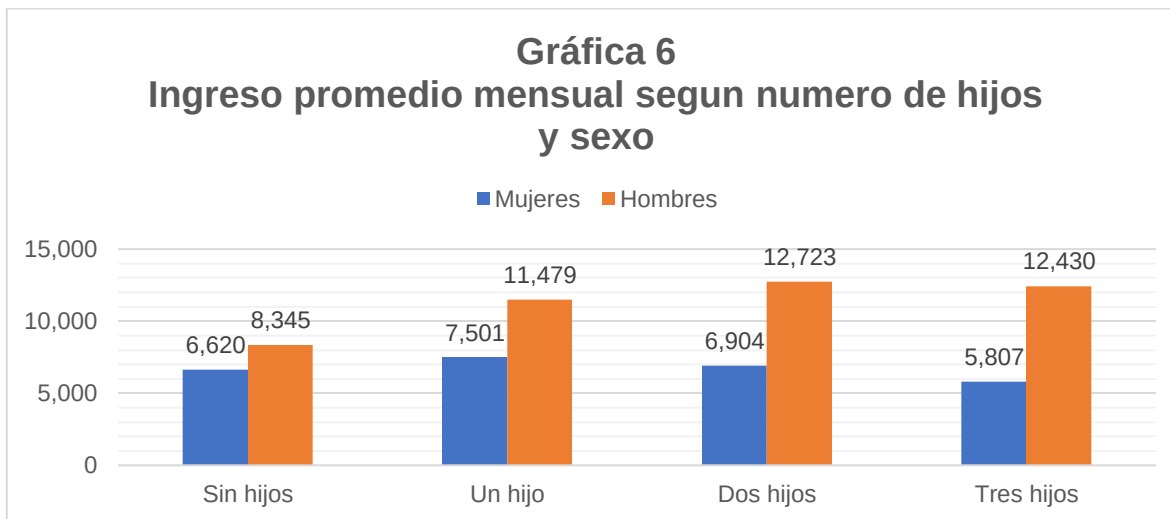
El empleo informal contribuye a que las mujeres no cuenten con condiciones mejores laborales, pues además de no tener salarios fijos, también enfrentan la carencia de prestaciones sociales, que trabajan en condiciones inseguras, lo cual las pone en un lugar más vulnerable a distintas violencias.

Uno de las desigualdades que repercute de forma directa a la brecha laboral y salarial en México es la diferencia en los ingresos de la población. Para ahondar en el tema se retomará el estudio que elaboro el IMCO (2023), en el cual analizó con perspectiva de género los ingresos y la pobreza multidimensional en México a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022 del INEGI y la Evaluación de Pobreza 2022 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) con el objetivo de entender mejor la brecha de ingresos por género. En el cual determinaron que las mujeres reciben 35% menos ingresos que los hombres, es decir, reciben en promedio de 6 mil 360 pesos al mes en comparación con los 9 mil 762 pesos que recibe un hombre. Lo que respecta en la Ciudad de México entre el 2020 y 2022, hubo una disminución en la brecha en los ingresos entre hombre y mujeres de 22.5%.

Cabe mencionar que la brecha de ingresos se acentúa según las condiciones sociodemográficas. Uno de los factores que más interfiere en ello, es la maternidad, pues las mujeres que son madres reciben 57% menos ingresos que los padres. Lo cual hace que la independencia económica de esas mujeres este comprometida, ya que la maternidad incrementa la situación de desigualdad y discriminación en el campo laboral.

Como se puede ver en la Gráfica 6, los ingresos el ingreso de un hombre con hijos es casi el doble que el de las mujeres. Esto implica una brecha de ingresos de 45%, la cual se acentúa dependiendo del número de hijos(as) y alcanza hasta 57% cuando tienen 4 hijos o más. En contraste, cuando las mujeres y los hombres no

tienen hijos, la brecha se reduce a 22%. Esto responde a que las madres tienden a pausar sus carreras en mayor proporción que los padres.

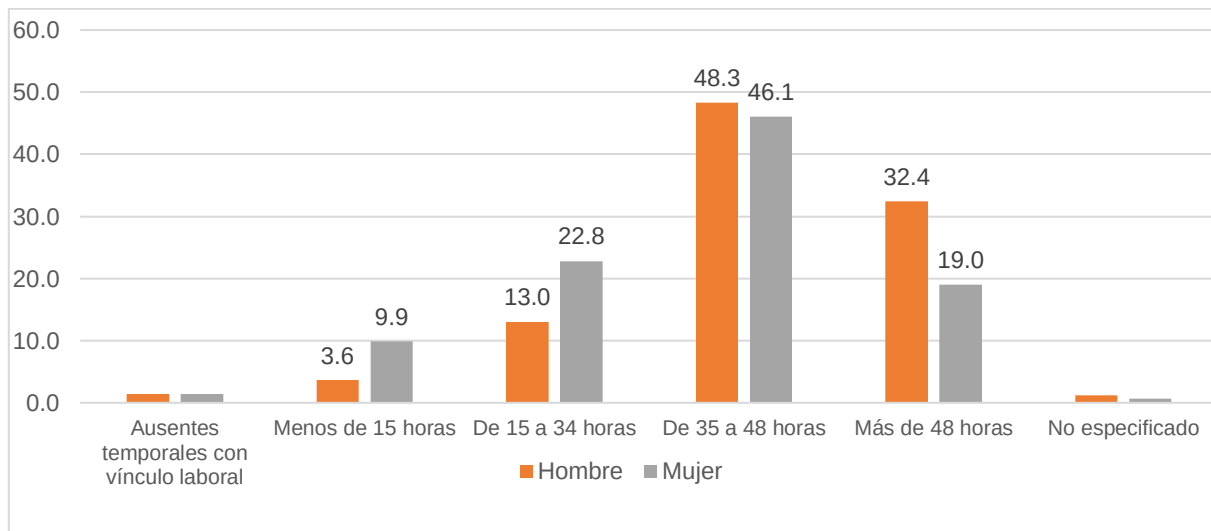


Fuente: Elaboración propia con datos de IMCO, con datos de la ENIGH, 2022 y del INEGI.

Las repercusiones en los ingresos responden a la cantidad de horas que las mujeres pueden dedicar al empleo remunerado, pues tiene que dividir el tiempo con las responsabilidades familiares, domésticas, de cuidados, tiempo de convivencia social y de autocuidado.

Una jornada de trabajo a la semana, está constituida por aproximadamente 40 horas. **Como se puede observar en la Gráfica 7**, las jornadas de 35 a 48 horas, son trabajadas por el 46.1% de mujeres ocupadas y por el 48.3% de hombres ocupados. Mientras que el 9.9% de las mujeres ocupadas cumplen con una jornada laboral de menos de 15 horas, y los hombres son un 3.6%. Se puede observar que en su mayoría las mujeres optan por las jornadas cortas para realizar el resto de sus actividades y responsabilidades, lo cual repercute en la cantidad de ingresos que percibe.

Gráfica 7
Población ocupada por duración de jornada de trabajo a la semana, según sexo



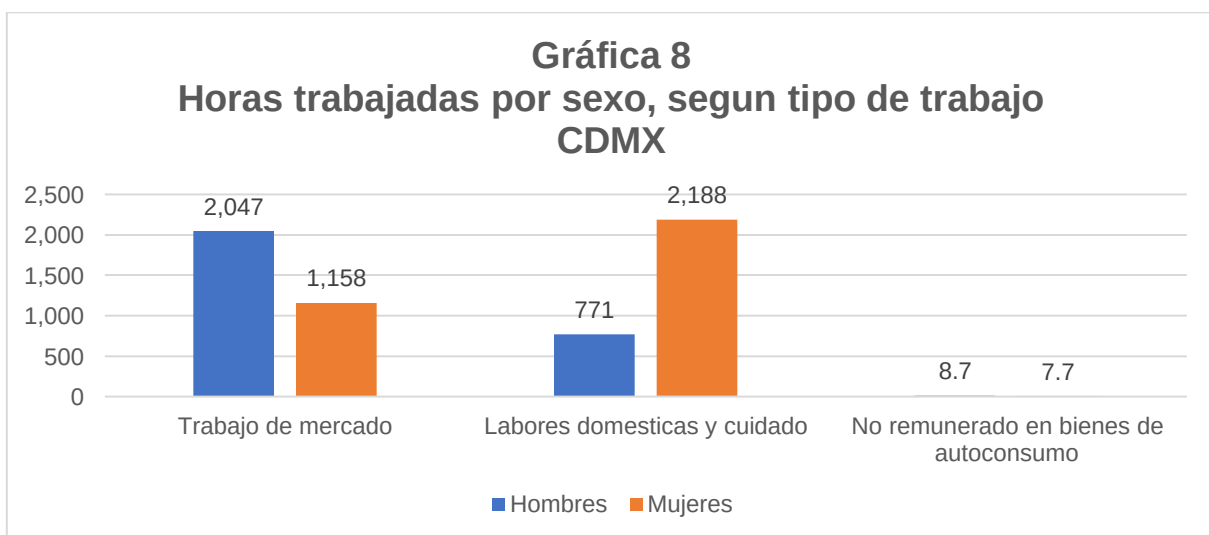
Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, cuarto trimestre de 2022.

Es necesario tener un balance en las jornadas laborales para que toda aquella persona que trabaje sin importar su sexo tenga una mejor calidad de vida, el abordaje de problemáticas como la brecha salarial es necesario para impulsar el bienestar social, personal, contribuir con desigualdad en los mercados laborales y avanzar hacia la equidad de género para los trabajadores y trabajadoras de la ciudad de México.

Además de la maternidad, aún prevalece en la sociedad que las mujeres se dediquen a tareas relacionadas con los cuidados y labores del hogar. Dichos trabajos domésticos pueden ser remunerados o no remunerados. El trabajo doméstico no remunerado, es aquel que se desarrolla al interior de los hogares, actividades como cocinar, lavar la ropa, hacer limpieza, comprar alimentos, pagar servicios y brindar cuidados a quienes los requieren. Históricamente se ha asociado como un acto de amor de las madres e hijas hacía el resto de los integrantes de la familia, al ser un acto de amor, son actividades que se desarrollan sin pago alguno.

De acuerdo con el Boletín “Mujeres y el trabajo no remunerado en los hogares” publicado por la Secretaría de Mujeres (2023), el valor económico de las labores domésticas y de cuidados fue de 6.8 billones de pesos. Esto equivale al 26.3% del Producto Interno Bruto (PIB). La contribución que realizan cada mujer mexicana de 12 años y más de manera cotidiana, a través de estas labores equivale a \$71, 524 pesos al año. Este valor aumenta en el caso de las mujeres rurales y casadas.

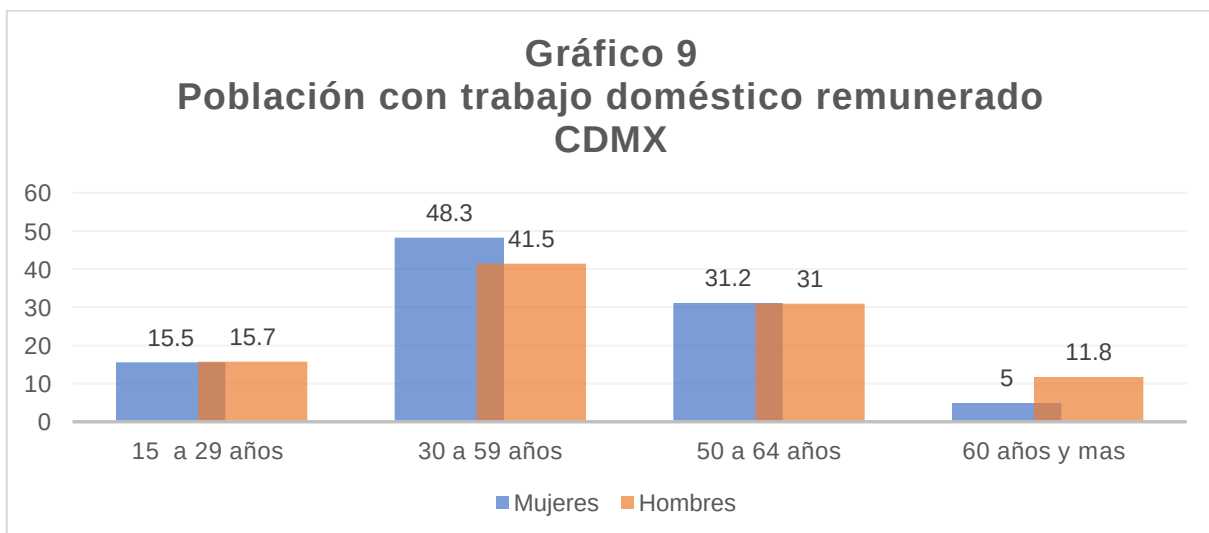
Como se puede ver en la Gráfica 8, las mujeres emplean un mayor número de horas a la semana en el trabajo no remunerado en comparación con los hombres que, contrariamente, dedican mayor número de horas al trabajo remunerado. Si se suman las tareas desglosadas consideradas como del hogar, el tiempo promedio de trabajo de las mujeres en el hogar es de 3,353.7 horas semanales. Por su parte, los hombres emplean 2,826.7 horas.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI Sistema de Cuentas Nacionales de México.
Trabajo no Remunerado de los Hogares, 2024.

El trabajo doméstico remunerado se refiere a las labores de aseo, asistencia y aquello relacionados al hogar de una persona o de una familia, a cambio de una remuneración económica. En México, de acuerdo al Comunicado de prensa “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar (trabajo doméstico remunerado)”, publicado por el INEGI (2024), el trabajo doméstico remunerado ha sido una ocupación primordialmente femenina. Durante el 2022, de las 2.5 millones de personas ocupadas en estas actividades, 90.2 % (2.2 millones) correspondió a mujeres y 9.8 % a hombres.

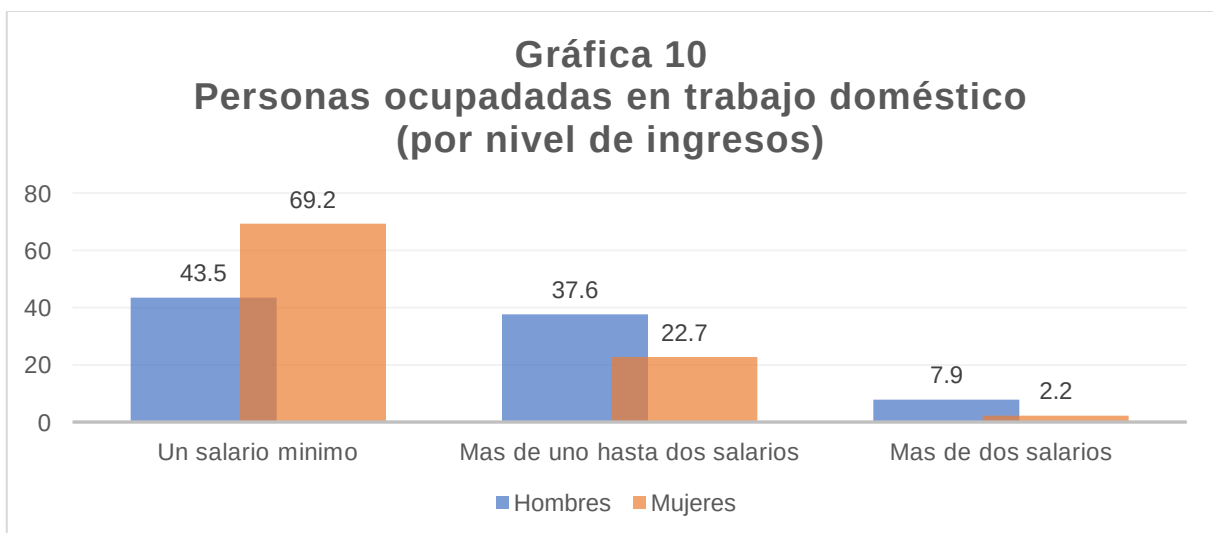
Como se puede ver en la Gráfica 9, la mujeres y hombres entre 30 a 49 años son el porcentaje que más realiza actividades de trabajo doméstico remunerado. En este, las mujeres tuvieron una mayor concentración con 48.3 %, frente a 41.5 % de los hombres. A ese grupo siguió el de 50 a 64 años, con 31.2 % para el caso de las mujeres y 31.0 % para el de los hombres. En el único rango de edad donde el trabajo está equilibrado entre ambos sexos es en el de 15 a 29 años.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. ENOE. Tercer trimestre, 2022.

Las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado perciben ingresos mensuales promedio de 3,829 pesos. Incluso en este sector laboral, que socialmente has sido asociado y hasta asignado a las mujeres, la brecha salarial está presente. Pues, los hombres cuyo ingreso, en promedio, fue de 4,399 pesos, obtuvieron aproximadamente 632 pesos más que las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico. Ellas, en promedio, percibieron 3,767 pesos. Una de las razones por las cuales los hombres perciben mayor ingreso es porque algunas de las ocupaciones (jardinería, vigilancia, choferes y cuidados de personas) que desempeñan los hombres en este rubro tienen mayores ingresos.

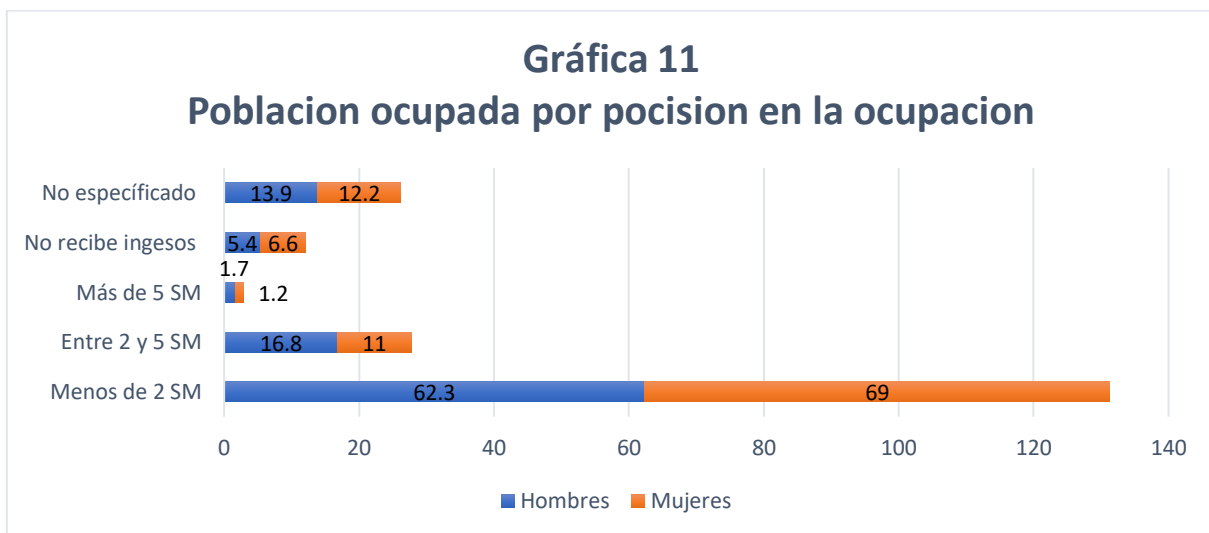
Como se puede en la Gráfica 10, la clasificación de las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, por nivel de ingresos, muestra que 66.7 % ingresó hasta un salario mínimo; 24.2 % percibió más de uno y hasta dos salarios mínimos y 2.6 %, más de dos salarios mínimos. Se observa una diferencia en los niveles de ingresos según el sexo de las personas ocupadas: 69.2 % de las trabajadoras del hogar percibió hasta un salario mínimo y 43.5 % de los hombres estuvieron en este rango salarial. Por el contrario, mientras que 7.9 % de los hombres trabajadores del hogar percibieron dos o más salarios mínimos, 2.2 % de las ocupadas se ubicó en este nivel de ingresos.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. ENOE. Tercer trimestre, 2022. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. Información de Interés Nacional.

Las mujeres al tener la carga social y mental de los cuidados del hogar y trabajos domésticos hacen que tengan menos tiempo disponible para ofrecer en el mercado laboral. Lo cual ocasiona que, como se vio anteriormente, tenga menores probabilidades de alcanzar puestos de alta jerarquía dentro de las organizaciones y tienden a generar menores ingresos en comparación con los hombres.

De acuerdo a la investigación *Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial*, publicada por el IMCO (2022) mientras que siete de cada 10 mexicanas trabajadoras que reciben ingresos ganan menos de dos salarios mínimos, seis de cada 10 hombres está en ese rango. **Como se puede observar en la Gráfica 11**, la diferencia se acentúa en la proporción de trabajadores y trabajadoras con ingresos más elevados, donde 11% de las mujeres ocupadas tiene un ingreso entre dos y cinco salarios mínimos, a diferencia del 16.8% de los hombres ocupados en el mismo nivel de ingresos.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenido del IMCO con datos de la ENOE del INEGI. 2022.

La brecha laboral se acrecienta con los diferentes tipos de violencias que las mujeres pueden enfrentar en el ambiente laboral. La seguridad de muchas mujeres en el campo laboral es nula; tanto empleadas, como trabajadoras no remuneradas, no cuentan con acceso a una seguridad laboral. De acuerdo al artículo de Vianney Berenice Cruz Arroyo e Irene Casique (2019), las manifestaciones de violencia en el trabajo suelen ser de distinta naturaleza y pueden adoptar distintas formas, incluidas las no-físicas o psicológicas, pueden incluir conductas verbales, físicas o sexuales, amenazantes, intimidatorias, abusivas y acusantes.

En muchas ocasiones su repercusión viene acompañada de la frecuencia con la que se repiten las acciones, es decir pueden verse como menores pero que al acumularse pueden llegar a ser graves, tales como el acoso sexual, la intimidación o acoso laboral (*mobbing*). Los incidentes más frecuentes de violencia en el lugar de trabajo son los abusos verbales y las amenazas, pero es común que no se les presta atención o se asumen como parte de la dinámica de trabajo, cuando en realidad tienen muchas repercusiones.

Como se puede ver en la Gráfica 12, de acuerdo con la encuesta realizada para la investigación “Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México” (2019), la prevalencia de los distintos tipos de violencia laboral que las mujeres habitantes de la Ciudad de México han experimentado, a lo largo de su vida laboral. La violencia emocional y el acoso de género son las dos expresiones violentas más frecuentemente experimentadas por las mujeres de la muestra realizada. Los tipos de violencia laboral que presentan más baja frecuencia son la violencia física y la económica.

Gráfica 12
Violencias en el ambiente laboral en la CDMX



Fuente: Elaboración propia con los datos de “Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México”, 2019.

En cuanto a quiénes son las personas agresoras, la violencia emocional, física y la coerción sexual son mayormente ejercidas por superiores jerárquicos. En tanto que el acoso sexual y la atención sexual no buscada son ejercidas con mayor frecuencia por compañeros o compañeras de trabajo.

Finalmente, las estadísticas dan muestra de que la brecha salarial continua presente y no se logra eliminar, lo que perpetua la desigualdad de género. Si bien se ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado laboral, su integración sigue los roles de género, pues aún desempeñan en trabajos no remunerados, ligados al trabajo doméstico y de cuidado, o bien en el empleo informal (el cual engloba comercio o negocios propios), en empleos relacionados al cuidado, como enfermería. El conocer el desglose por sector laboral, permitió ver los resultados de la paridad de género, pues en las Instituciones a participación de hombre y mujeres tienen un equilibrio.

Otro punto importante a destacar es que el estudio cuantitativo permitió analizar las diversas condiciones desfavorables que viven las mujeres día con día en la Ciudad de México que afectan su ingreso al mercado o las coloca en un lugar de

desigualdad con los hombres, como: el tiempo que dedican al trabajo no remunerado, siendo las mujeres las que dedican gran cantidad de horas; los ingresos que se ven afectados según el sexo y la cantidad de hijos que tienen; el empleo informal, pues las mujeres ocupan el mayor número de población en dicha condición, y las coloca en una situación vulnerable al no tener acceso a mejores condiciones laborales.

La investigación comprobó que las mujeres continúan en condiciones de desventaja en el campo laboral, ya que tiene bajos ingresos, enfrentan la desigualdad para acceder a niveles de liderazgo, situaciones de violencia laboral, acoso, condicionamientos culturales, la maternidad.

VIII. Conclusiones

De acuerdo con las fuentes investigadas la brecha laboral y salarial entre las mujeres y hombres es una situación que sigue presente en la Ciudad de México. Las mujeres continúan en una situación de vulnerabilidad que afecta su autonomía y empoderamiento económico, como se vio a lo largo de la investigación existe una proporción considerable de mujeres que no tienen ingresos propios y, las que llegan a estar activas en el mercado laboral, cuentan con ingresos notablemente más bajos respecto a los hombres en la magnitud de sus ingresos y en la composición de los mismos.

Aunado a ello, las mujeres que trabajan viven situaciones de discriminación y desigualdad, como el tiempo que dedican al trabajo no remunerado, siendo las mujeres las que dedican gran cantidad de horas a los cuidados del hogar y la familia; los ingresos que se ven afectados según el sexo y la cantidad de hijos que tienen; el empleo informal, según las encuestas y los censos, las mujeres son las que más tienen empleos que no ofrecen prestaciones; también son las que más se enfrentan a situaciones vulnerables en los entornos laborales, lo cual hace más frecuente que vivan situaciones de violencia. Lo anterior reafirma que las mujeres no tienen acceso a mejores condiciones laborales.

Si bien es una problemática que es constantemente investigada y desde distintos organismos se han ofrecido alternativas para reducir la brecha de género como: romper la segregación ocupacional de género para que más mujeres participen en sectores y ocupaciones con mayor remuneración; o hacer diagnóstico de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, dentro de los centros de trabajo para conocer los motivos; o avanzar hacia la transparencia de ingresos con criterios establecidos para la remuneración en cada puesto de trabajo, así como para los incrementos salariales.

Se puede decir que la paridad de género es algo que ha contribuido a erradicar la brecha laboral. Sin embargo, se debe continuar trabajando en políticas públicas y mecanismos institucionales que brinden herramientas a las mujeres para que puedan tener un desarrollo justo e igualitario en el campo laboral.

Por ejemplo, sería importante distribuir el trabajo de cuidados e invertir en ello. Ofrecer estancias y mayores facilidades para tanto las mujeres, como hombres puedan trabajar y dedicarse a la crianza; un sistema de coordinación entre instituciones públicas que atienda las necesidades de cuidados del país, contribuiría a la problemática.

También generar mecanismos regulatorios en cuanto a los ingresos que se perciben en los lugares de trabajo; así como impulsar la paridad de género en otras instancias, para brindar a las mujeres la posibilidad de acceder al mercado laboral.

Resulta indispensable seguir trabajando en el desarrollo de políticas públicas; fomentar la equidad de género con la generación de protocolos, códigos de conducta, entrenamientos; implementar políticas de tolerancia cero para erradicar las conductas de violencia y discriminación en los espacios de trabajo.

Posibles soluciones

Las propuestas específicas son crear mecanismos institucionales que permitan operar las políticas públicas de los avances sobre la brecha laboral y salarial, hacer seguimiento y evaluar los resultados.

La propuesta de largo plazo es tomar en cuenta los productos de la investigación sobre esta temática en la determinación de las políticas públicas. Construir un diagnóstico completo, actualizado y disponible sobre el problema de referencia en México con un equipo de especialista para crear políticas públicas enfocadas a ello.

IX. Bibliografía

Arceo-Gómez E. y Campos-Vázquez R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. En *El trimestre económico*, 3 (23), pp. 619-653. Recuperado el 19 de abril de 2024, de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>

Camarena Adame M.E. y Saavedra García M.L. (2018). “El techo de cristal en México”. En *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), pp.312-347. Recuperado en 24 de abril de 2024, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es

Comisión de Derechos Humanos (2018). *Recomendación No. 54/2018*: CNDH. Recuperado el 22 de abril de 2024, de: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2018/Rec_2018_054.pdf

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2020). *La discriminación laboral por embarazo*: COPRED. Recuperado el 20 de abril de 2024, de: https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_31.pdf

Cruz Arroyo V.B. y Casique I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. En *Papeles de población*, 25 (102), pp.51-79. Recuperado el 23 de abril de 2024, de: <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>

García F. (2022). *Las mexicanas necesitan tener autonomía económica. Y aún falta mucho por hacer*: IMCO. Recuperado el 19 de abril de 2024, de: <https://imco.org.mx/las-mexicanas-necesitan-tener-autonomia-economica-y-aun-falta-mucho-por->

[hacer/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20en%20M%C3%A9xico%20todav%C3%ADa,hombres%20carecen%20de%20autonom%C3%ADa%20econ%C3%B3mica.](#)

Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). *Datos y propuestas por la igualdad*: IMCO. Recuperado el 17 de abril de 2024, de: <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/#:~:text=En%20promedio%2C%20las%20mujeres%20ganan,una%20mujer%20recibe%2065%20pesos>

_____ (2023). *Las madres en el mercado laboral*: IMCO. Recuperado el 19 de abril de 2024, de: <https://imco.org.mx/las-madres-en-el-mercado-laboral/>

_____ (2023). *Mujeres en las empresas ¿Hemos avanzado?* México: IMCO. Recuperado el 19 de abril de 2024, de: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf

_____ (2023). *Las mujeres con menor independencia económica según datos de la ENIGH*. IMCO. Recuperado el 22 de abril de 2024, de: [https://imco.org.mx/las-mujeres-con-menor-independencia-economica-segun-datos-de-la-enigh/#:~:text=Entre%202020%20y%202022%2C%20la,%25\)%20y%20Campeche%20\(45%25\)](https://imco.org.mx/las-mujeres-con-menor-independencia-economica-segun-datos-de-la-enigh/#:~:text=Entre%202020%20y%202022%2C%20la,%25)%20y%20Campeche%20(45%25))

_____ (2022). *Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial*. México: IMCO. Recuperado el 22 de abril de 2024, de: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/11/Brecha-salarial-de-genero_estudio.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Estadísticas a propósito del día mundial de la población*: INEGI. Recuperado el 16 de abril de 2024, de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_DMPO23.pdf

_____ (2024). *Indicadores de ocupación y empleo*: INEGI. Recuperado el 16 de abril de 2024, de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_01.pdf

_____ (2022). *Indicadores de ocupación y empleo*: INEGI. Recuperado el 16 de abril de 2024, de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoen/enoen2022_12.pdf

_____ (2024). *Mujeres y Hombres en México 2021-2022*: México, INEGI. Recuperado el 23 de abril de 2024, de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf

_____ (2023). *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar (trabajo doméstico remunerado)*. INEGI. Recuperado el 15 de abril de 2024, de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_tdom.pdf

Instituto Nacional de Mujeres. *Glosario para la igualdad. Consulta en línea*: INMUJERES. Recuperado el 20 de abril de 2024, de:

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado el 30 de abril de 2024, de:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 28 de abril de 2024, de:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Olarte Ramos C.A. y Morales Zárate C.M. (2023). De cristal y suelo pegajoso. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 35 (86), 107-134. Recuperado el 26 de abril de 2024, de:

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1227>

Organización de las Naciones Unidas, Mujeres (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*: ONU, Mujeres. Recuperado el 10 de abril de 2024, de:

<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. NMX 025 (2015). Recuperado el 15 de abril de 2024, de:

<https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad México (2023). *Ocupación y empleo*. SEDECO. Recuperado el 18 de abril de 2024, de:

<https://www.sedeco.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/ocupacion-y-empleo-final-iiit2023.pdf>

Secretaría de las mujeres (2023). La participación laboral de las mujeres. En *Boletín mensual. Ciudad de México, las mujeres y si contexto*. México: Secretaría de las mujeres. Recuperado el 27 de abril de 2024, de:

https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_03-2023.pdf

_____ (2023). Mujeres y el trabajo no remunerado en los hogares. En *Boletín mensual. Ciudad de México, las mujeres y si contexto*. México: Secretaría de las mujeres. Recuperado el 27 de abril de 2024, de:

https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_01-2023.pdf

Simón L.F., Cruz Reyes M.A. y Domínguez S.N. (2018). Administración sustentable para el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género. En

Patricia Galeana, *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva* (pp. 201-224). México: CNDH. Recuperado el 20 de abril de 2024, de:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5601/13.pdf>

Ruiz L. y Pereznieto P. (2022) *Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México*. UK: Work and Opportunities for Women. Recuperado el 27 de abril de 2024, de:
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63da9a1ce90e0773d99d59e3/Query-70-Women-Informal-Mexico-Spanish-version.pdf>

Velázquez Narváez Y. y Díaz Cabrera M.D. (2019). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17 (42), 423-440. Recuperado el 18 de abril de 2024, de:
<https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

Villavicencio-Ayub, E. (2023). *Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer*: UNAM. Recuperado el 20 de abril de 2024, de:
https://unamglobal.unam.mx/global_revista/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/

Es una investigación de análisis del Partido Acción Nacional en la Ciudad de México.

Registro ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite

Partido Acción Nacional en la Ciudad de México

Durango No. 22, Col. Roma, C.P. 06400, México, CDMX.