



LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN  
EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

KARLA MARIA  
RODRIGUEZ CEBALLOS

2024

**La mujer y su lucha constante para ser reconocida en el ámbito laboral dentro de la Ciudad de México.**

**Karla María Rodríguez Ceballos**

**2024**

**RESUMEN**

A lo largo de las líneas de esta investigación se encontrarán las razones por las que en la Ciudad de México la desigualdad laboral sigue estando presente y cómo ello representa un factor determinante en el estancamiento de la economía nacional. Se da lugar al impacto que ha tenido la participación laboral femenina a lo largo de la historia, incluso se proyecta lo que pasaría si con el paso del tiempo ésta cada vez fuera en aumento. Los alcances sociales y económicos que esa acción tendría aún no han sido valorados por quienes han estado al mando de la ciudad, por lo que a través del desarrollo de este trabajo se busca poner sobre la mesa todo aquello que iría en beneficio de las mujeres y el país en general si los cambios se hicieran con real convicción y desde sus raíces, y no solo con la intención de llenar un espacio en la agenda pública.

## **Contenido**

I.	Introducción.....	1
	Problemática abordada.....	3
II.	Justificación.....	4
III.	Planteamiento del problema .....	6
IV.	Objetivo .....	8
V.	Marco teórico.....	9
VI.	Formulación de la hipótesis .....	40
VII.	Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis .....	41
VIII.	Conclusiones .....	55
	Posibles soluciones .....	58
IX.	Bibliografía.....	61

# **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

## I. Introducción

En la rica historia laboral de México, la mujer ha sido una fuerza vital, una presencia constante y una contribuyente incansable. Sin embargo, esta contribución ha estado marcada por una continua lucha contra una serie de obstáculos que han perjudicado su pleno reconocimiento y participación en el ámbito laboral.

Desde hace décadas, los roles sociales han impuesto expectativas y limitaciones sobre las mujeres mexicanas, relegándolas a esferas domésticas y restringiendo su acceso a oportunidades laborales fuera del hogar. Aunque la sociedad ha avanzado en muchos aspectos, estas expectativas arraigadas persisten en el entorno urbano de la Ciudad de México, perpetuando una brecha de género que se refleja en todos los aspectos del mundo laboral.

¿Cuáles son los aspectos sociales, económicos y políticos que han limitado el paso de la mujer mexicana por el ámbito laboral?, ¿por qué siguen existiendo tantas diferencias entre géneros en una ciudad como la nuestra, que presume de ofrecer libertad?, ¿en qué está fallando el gobierno de la Ciudad de México que no se ha tenido un avance real en la igualdad de género? Éstas son algunas de las preguntas que buscan responderse con esta investigación.

La brecha salarial es, por poner un ejemplo, una manifestación evidente de esta desigualdad arraigada. A pesar de desempeñar funciones similares o incluso idénticas a las de hombres, las mujeres residentes de la Ciudad de México continúan ganando significativamente menos, lo que refleja no solo una injusticia económica, sino también una falta de valoración por su trabajo. Además, la violencia y la discriminación laborales son realidades que muchas mujeres enfrentan a diario.

Desde comentarios condescendientes hasta acoso sexual y discriminación abierta, estas formas de injusticia fomentan un ambiente laboral hostil y desalentador para muchas mujeres. El trabajo no remunerado, especialmente el relacionado con el

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

cuidado del hogar y la familia, sigue siendo una carga desproporcionada que recae sobre las mujeres, sin recibir el reconocimiento ni la remuneración que merece.

A pesar de los avances legislativos, la ausencia de políticas de inclusión en las empresas que tienen lugar en la ciudad sigue siendo una barrera importante para el progreso de las mujeres en el ámbito laboral. La falta de flexibilidad en los puestos de trabajo y la penalización por la maternidad son ejemplos claros de cómo las estructuras laborales actuales no están diseñadas para apoyar las necesidades, los objetivos y las distintas realidades de las mujeres citadinas trabajadoras.

Con el objetivo principal de reconocer a través de hechos que la mujer mexicana ha sido víctima de injusticias y discriminación en el ámbito laboral a lo largo de la historia, es que esta investigación profundiza en los diversos aspectos que tienen relevancia en el tema, incluidos los beneficios de la participación femenina en la economía de la ciudad y, por ende, del país.

La metodología de ésta es mayormente de carácter documental, cuya realización se centra en el trabajo de otros investigadores y profesionales en el tema que, paralelamente, sustentan sus datos con los de documentos de instituciones nacionales e internacionales que han dedicado incluso años en el desarrollo de estudios enfocados en la actividad económica de la mujer en México, cuyos resultados nutren a esta investigación.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### Problemática abordada

La lucha de la mujer mexicana por el reconocimiento en el ámbito laboral de la Ciudad de México representa una batalla constante que abarca no solo cuestiones de igualdad de género, sino también de derechos humanos fundamentales. Es importante que el gobierno y los responsables de la formulación de políticas reconozcan estas realidades y tomen medidas concretas para abordarlas, garantizando así un futuro laboral más equitativo y justo para todas las mujeres mexicanas que mueven la economía de la ciudad.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **II. Justificación**

La importancia de desarrollar esta investigación tiene su origen en el escenario contemporáneo, en el que la participación de la mujer en el ámbito laboral dentro de la Ciudad de México se ha convertido en un tema de creciente relevancia. A lo largo de la historia, las mujeres mexicanas han enfrentado innumerables desafíos para ser reconocidas y valoradas en el mundo laboral formal. Esta lucha constante por la equidad y la justicia merece una atención prioritaria en la agenda pública nacional, ya que su abordaje no solo promueve la igualdad de género, sino que también conlleva beneficios económicos y sociales significativos para la región.

Es crucial reconocer que la mujer mexicana ha sido víctima de injusticias y discriminación sistemáticas en el ámbito laboral a lo largo de la historia. Desde barreras de acceso a la educación y oportunidades laborales hasta la brecha salarial y la falta de representación en puestos de liderazgo.

La inversión de gasto público nacional en la atención de las problemáticas que rodean la participación laboral de las mujeres mexicanas en la ciudad es necesaria por diversas razones, entre las que destacan: la promoción de la equidad de género, fundamental para lograr una sociedad justa; el estímulo a la economía, ya que estudios demuestran que cerrar la brecha de género en el ámbito laboral podría aumentar el Producto Interno Bruto nacional significativamente, y la reducción de la pobreza, al brindar ingresos adicionales a los hogares y mejorar el bienestar familiar.

A partir de esta investigación se pueden rescatar algunas acciones en beneficio de las mujeres mexicanas, la sociedad en general, la economía de la ciudad y el crecimiento nacional, tales como la implementación de políticas de equidad de género en las empresas, incluyendo la eliminación de la brecha salarial; el acceso universal a la educación y formación profesional para mujeres de todas las edades y en todas las etapas de sus carreras, para empoderarlas con las habilidades

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

necesarias y poder competir en el mercado laboral; el fomento del emprendimiento femenino formal dentro de la Ciudad de México, con apoyos de acceso a financiamiento y capacitación empresarial para impulsar la creación y el crecimiento de negocios liderados por mujeres; así como también el fortalecimiento de la protección laboral para prevenir la discriminación y violencia de género y garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para todas las trabajadoras.

La lucha de la mujer mexicana por ser reconocida en el ámbito laboral es un tema de gran peso para la Ciudad de México. Merece una atención prioritaria en la agenda pública nacional. Al abordar las injusticias y discriminaciones históricas que enfrentan las mujeres en el trabajo y promover su participación plena y equitativa en la economía, nuestra ciudad tendría un impulso considerable en su desarrollo económico. Es responsabilidad de los líderes políticos y gubernamentales tomar medidas concretas y efectivas para garantizar la plena realización de los derechos laborales de las mujeres mexicanas.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **III. Planteamiento del problema**

¿Por qué la mujer ha tenido que luchar incansablemente por obtener y mantener un puesto laboral a lo largo de la historia? La mujer ha sido relegada a roles sociales tradicionales que limitaban su participación en el mercado laboral, no solo dentro de la Ciudad de México, sino en todo el país. Esas estructuras han hecho que la idea de que el lugar de la mujer está en el hogar perdure aun con el paso de los años, relegándola así a roles de cuidado y reproducción. Esta concepción ha dificultado el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y ha generado barreras discriminatorias en el ámbito profesional.

¿Por qué gran parte de las mujeres económicamente activas ha tenido que atravesar situaciones de discriminación, acoso y violencia en el trabajo? La persistencia de estereotipos de género y prácticas discriminatorias han generado un ambiente laboral hostil para las mujeres. El machismo arraigado en la sociedad mexicana se refleja todavía en ámbitos muy específicos de la vida en la ciudad, y el laboral no es la excepción. Ahí nos encontramos con variadas formas de discriminación y acoso, dificultando el reconocimiento y la valoración del desempeño laboral de las mujeres.

¿Por qué los diferentes gobiernos de la Ciudad de México no han podido vencer la brecha salarial y ofrecer un futuro laboral equitativo y justo para las mujeres? Los esfuerzos por parte de los gobiernos para promover la equidad de género en el ámbito laboral a la fecha no han sido suficientes, la brecha salarial persiste debido a una masa de factores estructurales y culturales. La ausencia de políticas efectivas de igualdad salarial y la carencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar han contribuido a la desigualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo.

Esta investigación abarca muchos temas de interés, entre los que destacan: el contexto social de décadas anteriores; los roles sociales; el trabajo no remunerado

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

y cómo esto afecta su participación en el mercado laboral de la ciudad; la ausencia de políticas de cuidado; la violencia y discriminación de género en el ambiente laboral, incluido el despido por maternidad; la brecha salarial en México; las necesidades de las mujeres para alcanzar sus objetivos personales y profesionales, además de los beneficios que se pueden obtener con una participación femenina cada vez mayor en la economía de la Ciudad de México.

Es a través de ello, que esta investigación busca profundizar en las causas y consecuencias de esta realidad, así como proponer medidas concretas para avanzar hacia una mayor equidad laboral en nuestra ciudad y el país en su totalidad.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **IV. Objetivo**

- General:

Reconocer a través de hechos que a lo largo de la historia la mujer mexicana ha sido víctima de injusticias, discriminación y violencia en el ámbito laboral dentro de la Ciudad de México.

- Particulares:

- Conocer desde cuándo la mujer mexicana ha tenido que abrirse camino por sí misma para lograr colocarse en el ámbito laboral formal
- Destapar los aspectos sociales, económicos y políticos que han frenado su camino profesional en algún momento de su vida
- Distinguir las diferencias que permanecen en la Ciudad de México entre hombres y mujeres cuando del crecimiento profesional se trata
- Descubrir las debilidades económicas y políticas que no han permitido la igualdad de género en el ambiente laboral de la ciudad
- Dar a conocer los beneficios personales, sociales y económicos de la participación laboral femenina dentro de la región y el resto del país

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **V. Marco teórico**

A diferencia del hombre, a lo largo de la historia, la mujer ha tenido que abrirse camino en los diferentes aspectos de su vida, siendo el laboral uno de ellos. Anteriormente, la mujer no tenía voz para cuestionarse sobre qué quería ser y hacer una vez alcanzada determinada edad, sino que su papel en la sociedad ya estaba definido desde el momento de su nacimiento. Si nacía mujer, sería esposa, madre y encargada de cuidar de su casa y familia.

Cuando se sabía que el ser que nacía era mujer, el padre no estaba feliz, incluso se llegaba a entender como mala suerte, pues él y la sociedad esperaban a un varón (a alguien fuerte y de carácter), no una mujer (alguien débil), cuando en la realidad era la mujer quien se encargaba de que la misma sociedad funcionara, de que el hombre saliera de casa con la total confianza de que sus hijos estarían cuidados y atendidos por la mejor persona posible: su madre.

El valor de la mujer en la sociedad ha evolucionado conforme pasan las generaciones, pero no se ha llegado al nivel ideal por más que parezca que hoy goza de privilegios. ¿Privilegios? Más que privilegios, derechos, derechos para desenvolverse en las diferentes áreas y ser libre en la toma de decisiones.

Fue desde 1908 que las mujeres en el mundo comenzaron a levantar la voz en el seno del feminismo marxista y los movimientos sufragistas, celebrando el 28 de febrero el *Día de la Mujer*, denominado así por las mujeres socialistas de Chicago. Dos años después éste se volvió a celebrar, fue un acto que contó con las líderes de la mayor huelga de trabajadoras en Estados Unidos: la huelga de las camiseras. (López, 2021)

Ese mismo año, en 1910, durante el *II Encuentro Internacional de Mujeres Socialistas* en Copenhague se sugirió que la celebración fuera cada año, con el objetivo de visibilizar las condiciones laborales precarias y conmemorar la vida de las mujeres en lo que sería el *Día Internacional de la Mujer*. Desde ese momento,

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

en regiones como Nueva York, París, Alemania, Austria, Dinamarca, entre otras, las mujeres principalmente exigían igualdad, el derecho al voto y el derecho al trabajo en condiciones dignas. (López, 2021)

En 1911, a raíz del incendio de la fábrica de camisas *Triangle* en Nueva York, donde murieron 146 mujeres obreras a causa de las condiciones discriminatorias en las que laboraban, se impulsó el diálogo sobre los estándares de protección de los trabajadores en las empresas, y fue hasta antes de 1977 que el *Día Internacional de la Mujer* fue una fecha cívica en países soviéticos y comunistas, en la que se exigían los derechos de las mujeres trabajadoras, el sufragio femenino, el acceso a cargos públicos y la paz. (López, 2021)

En Rusia, por ejemplo, el movimiento de mujeres fue esencial para la caída del régimen de los Zar, la mujer obtuvo el voto un 23 de febrero, según el calendario juliano (utilizado entonces en Rusia), y el 8 de marzo, según el calendario gregoriano. También en 1977, la Organización de las Naciones Unidas hizo la invitación a todos los estados a proclamar, de acuerdo con sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día del año como *Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional*. A partir de ese entonces es que se generalizó el día en el mundo occidental, y desde los años 80 es que se ha desarrollado a nivel internacional y regional un cuerpo normativo que protege los derechos humanos de las mujeres, mismo que sigue vigente, pero que no ha garantizado que la mujer goce plenamente de ellos. (López, 2021)

En el ámbito laboral, los retos con los que se enfrenta la mujer no son menores a los de discriminación dentro de la familia, la violencia de género, las desapariciones de mujeres y la violencia política. En un mundo globalizado sería imposible excluir a las empresas como actoras responsables por el respeto y la vulneración de los derechos de las mujeres. Dicha obligación, apunta Stephanie López en una publicación web, es independiente de las obligaciones del Estado y es adicional al respeto de las empresas por las normas nacionales del país.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Nos dice también que para cumplir con esa responsabilidad las empresas deben asumir un compromiso político con el respeto de los DD. HH., llevar a cabo una debida diligencia y reparar las consecuencias de los daños que hayan producido.

*“A la fecha no existe ningún instrumento que explícitamente dirija su atención a la responsabilidad de las empresas por la vulneración de derechos de las mujeres... Incorporar un enfoque de género implica que empresas deben tener en cuenta un enfoque interseccional, lo cual comprende analizar sus prácticas y los impactos de sus operaciones en la mujer, identificando además sus particularidades”*, Stephanie López.

Gracias a las luchas sociales que las mujeres empezaron en décadas pasadas es que hoy gran parte de las mujeres han podido modificar y romper con patrones anteriormente establecidos y con apariencia inquebrantable. En una investigación elaborada por Aleí Pérez Ávila, licenciado y maestro en Historia por la Universidad Nacional Autónoma de México, llamada *Las mujeres en el mundo laboral mexicano (1950-2000)*, encontramos que los cambios en México que dieron paso a la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral remunerado monetariamente se dieron durante la segunda mitad del siglo XX.

Especialmente en los años 50 entraron con fuerza los cambios en las tecnologías fundamentales para la liberación de la fuerza de trabajo femenina de sus ataduras en el hogar. La estufa y el boiler de gas, la licuadora, el tostador, el refrigerador, entre otros electrodomésticos, pasaron a ser consumidos masivamente por las clases medias y altas, mientras los pobres intentaban hacer lo mismo con instrumentos como la estufa de petróleo. La llegada de estos aparatos resultó fundamental al liberar del tiempo del quehacer, las mujeres lograban tener otras ocupaciones. (Pérez, 2016)

Los supermercados comenzaron a generalizarse, pasaron a ser conocidos por su sistema de ventas por anaquel en una sola tienda, lo que facilitó y redujo los tiempos de las compras de despensa y otros productos.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Así como en el caso de los electrodomésticos, las mujeres que asistían al supermercado ahorraban tiempo frente a aquellas que lo hacían de forma tradicional en el mercado o tianguis de su localidad. (Pérez, 2016)

La investigación menciona que al comenzar la masificación en ambos sectores solo trabajaba el 13.1% de las mujeres, para los años 60 el porcentaje llegó a 18.2%, mientras que una década después bajó a 17.6%, una disminución porcentual que finalmente resultaba en un aumento comparándola con los años 50, y que estaba ligada al *boom* demográfico de aquellos años. (Pérez, 2016)

El llamado *Milagro Mexicano* (1940-1971) logró alcanzar una tasa de crecimiento económico del 6% anual en promedio. Así, el mercado laboral creció e incorporó sin dificultad a las mujeres que deseaban tener una retribución monetaria por su trabajo. Esas oportunidades nuevas de trabajo llegaron por la vía del sector servicios, que representaba el 20% de las mujeres trabajadoras en 1950, en su mayoría solteras, pues una vez casadas era extraño el caso de alguna mujer que regresara a trabajar, ya que significaba el fracaso de su marido para mantenerla. (Pérez, 2016)

El crecimiento en el número de ciudades comenzó a ser notorio, para 1970 ya estaban contabilizadas 174 ciudades. La Ciudad de México mantuvo un lugar preponderante, aquí las universidades fueron fundamentales en los cambios de pensamiento de los jóvenes, las mujeres descubrieron que podían tener sueños de libertad similares a los de los hombres, lo que trajo una constante inserción de mujeres en la vida laboral que avanzaba poco a poco con la ampliación de la oferta laboral por el desarrollo económico de ese periodo. (Pérez, 2016)

Para 1982, la crisis económica en México se agudizó, los precios de petróleo cayeron, la inflación creció, el peso se desplomaba frente al dólar y la deuda externa incrementó. Los banqueros pasaron a ser culpables desde la perspectiva del gobierno mexicano, que nacionalizó la banca como una medida desesperada. Desde ese momento se llevaron a cabo medidas económicas consideradas como neoliberales, basadas en privatizaciones y liberación del mercado. (Pérez, 2016)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Los años 80 dejaron atrás las épocas donde menos de una quinta parte de las mujeres trabajaba, para aquel momento se calcula el 27.8% de mujeres trabajadoras, al comenzar los 90 pasaron a representar el 31.5% y para 1996 se estimaba el 35.2%. La incorporación de la mujer en ese momento de la historia del país respondió a una medida en defensa de su familia, pues el padre había tenido una caída salarial. (Pérez, 2016)

Pérez resalta en su documento que el 75.8% de las mujeres de entre 20 y 30 años en algún momento estuvo incorporado en la fuerza laboral en los años 80. Cada vez menos mujeres pensaban en la vida laboral como algo temporal en la soltería o un momento crítico en su matrimonio, sino su visión había cambiado, ya era una forma de vida para ellas. El 36.6% de las mujeres trabajadoras de esa generación eran profesionistas y oficinistas, el sector más prestigiado en el ámbito laboral femenino; otra área que destacó fue la de ventas y comercio, en el que se desempeñaba el 23.8% de ellas. El grupo de mujeres con estudios de preparatoria o más se convirtió en el de mayor incorporación en aquel entonces, pasó del 12.7% a principios de la década al 20.6% a finales de ésta del total de mujeres trabajadoras. (Pérez, 2016)

Al momento de concluir el anterior milenio, la vieja moral estaba en pleno retroceso, en la sociedad, se observaba un cambio, donde las relaciones de pareja se rompían con facilidad y, especialmente, las madres terminaban criando a sus hijos sin apoyo de la pareja. La mayoría de las mujeres tenían menores salarios que sus pares del sexo opuesto por un trabajo equivalente y la carga de trabajo del hogar seguían recayendo en ellas. Los rasgos de la moral tradicional estaban vivos especialmente en el sector manufacturero, en el que trabaja el 15% de las mujeres jóvenes a principios de los ochenta. (Pérez, 2016)

Sin embargo, actualmente seguimos siendo espectadores de largas jornadas de trabajo no remunerado desempeñado por un gran número de mujeres. Tareas de cuidado, del hogar, de limpieza, de hacer las compras y preparar la comida, por mencionar algunos. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) nos dice

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

que mientras en promedio los hombres dedican 16 horas al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado a la semana, las mujeres dedican 40 horas en promedio. Además, para dimensionar más claramente esta diferencia, dice que son 17.2 millones de mujeres dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar frente a 992 mil hombres que se dedican a éstas exclusivamente. (Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], 2024)

En relación con el Producto Interno Bruto 2023, las cifras apuntan a que “*si el trabajo no remunerado fuera una industria, tendría una equivalencia a 24% del PIB nacional, cifra por encima del valor de sectores económicos como la industria manufacturera (22%) o el comercio (22%)*”. (IMCO, 2024)

Si se suma el valor de las tareas del hogar y de cuidados, las mujeres aportan 2.6 veces más valor económico nacional que los hombres por el trabajo no remunerado que realizan. Dicha distribución desigual, asegura el instituto, limita el tiempo disponible que las mujeres pueden invertir en su desarrollo y crecimiento profesional, considerando, adicionalmente, que nueve de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral por realizar tareas de cuidados son mujeres. (IMCO, 2024)

En un documento presentado por el World Bank Group sobre *La participación laboral de la mujer en México*, se destaca que el cuidado infantil es otra de las barreras principales, si no es que la principal, para la participación laboral de las mujeres en México. El peso de la provisión de cuidado de los niños cae sobre la mujer, y tener hijos es la principal razón para dejar de trabajar. Las percepciones sobre poca fiabilidad de los servicios de cuidado infantil y las normas generales sobre las expectativas de ser buena madre complican la situación aún más. (World Bank Group, 2020)

Pone sobre la mesa que la evidencia tanto nacional como la internacional, apunta a que un mayor acceso y asequibilidad del cuidado infantil podría mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Incluso destaca que la evidencia

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

internacional documenta el impacto positivo de una mayor disponibilidad de cuidado infantil en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en países como Alemania, Brasil, Canadá, España, Estados Unidos y Vietnam. (World Bank Group, 2020)

A nivel nacional, se hace observación a que en México gracias al Programa de Estancias Infantiles aumentó considerablemente la probabilidad de trabajo de las mujeres. Ligado a ello, el documento reconoce que hay evidencia de que los programas de cuidado infantil se relacionan con retornos económicos positivos sólidos con tasas de rendimiento del 7% al 16%. (World Bank Group, 2020)

*“El uso de servicios de cuidado infantil en México es bajo debido a limitaciones de demanda y oferta. En particular, para los niños más pequeños, entre 0 y 2 años, solo el 5% asiste a guarderías (2017), muy por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 35%. En esta baja utilización inciden, por un lado, las limitaciones de oferta, tales como la falta de disponibilidad (servicios o espacio), la distancia y, sobre todo, la alta heterogeneidad en la calidad de los servicios. A esto se suma que el derecho al cuidado no está reconocido en México en sí mismo, sino que se reconoce de manera parcial como parte del derecho a la seguridad social, excluyendo a una gran parte de la población. Por otro lado, indicen las limitaciones asociadas con la demanda de servicios de cuidado tales como la falta de dinero, la falta de necesidad del servicio (incluyendo cuando el menor va al trabajo de su mamá) y la falta de confianza en la calidad de los servicios. Estos factores que influyen en las decisiones de mujeres y madres sobre el uso de servicios de cuidado afectan la decisión de participar o no en el mercado laboral”.* (World Bank Group, 2020)

Asimismo, el documento reconoce que la oferta de servicios de cuidado infantil es provista predominantemente por el sector privado en contraste con la provisión de servicios educativos de nivel preescolar, donde la mayoría es proveída por el sector público. Según datos registrados hasta el momento de la publicación en el *Directorio*

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

*Estadístico Nacional de Unidades Económicas* (DENUE) del INEGI, el 67.5% de los CAI (aquellos espacios conocidos como guarderías que prestan atención, cuidado y desarrollo integral infantil) son de provisión privada, mientras que la mayoría de los servicios de educación preescolar son públicos, además de que en ambos casos el 70% de los centros de cuidado infantil cuenta con 10 empleados o menos. (World Bank Group, 2020)

Revela un dato que ilustra perfectamente por qué es que en México existe un rezago en cuestión de infancia y participación laboral formal femenina: el gasto público destinado a servicios de cuidado infantil en México es 0.04% del PIB, significativamente menos que los países de la OCDE, donde en promedio se destina 0.29%. México tiene un gasto público en ese ramo casi ocho veces menor que el resto de los países de la organización<sup>1</sup>. (World Bank Group, 2020)

*“La evidencia sugiere que los incrementos en la accesibilidad a servicios de cuidado infantil tienen una asociación positiva con la condición de ocupación y los ingresos laborales de las mujeres”*. (World Bank Group, 2020)

Actualmente, en algunas regiones del país, la imagen de que la mujer se queda en casa a cuidar de los hijos y la familia entera sigue siendo perceptible en gran medida, y no precisamente en todos los casos es por decisión propia, sino más bien influenciada por la ausencia de políticas de inclusión y alternativas del cuidado.

Sin embargo, pequeños cambios en el pensamiento del papel de la mujer en la sociedad a lo largo de las generaciones han logrado que el camino de la mujer por el sendero del trabajo formal sea, de menos, pensado como alcanzable en algún momento de su vida. De hecho se ha observado que para lograrlo la mujer hace sacrificios en diferentes aspectos de su vida personal, como por ejemplo, retrasar o eliminar la posibilidad de ser madres, recibir un menor salario comparado con el de

---

<sup>1</sup> Ver más información al respecto en

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

un hombre en un puesto similar o igual, verse vulnerable en diversas áreas como poner en riesgo su salud mental y física a cambio de ser reconocida en su ámbito laboral, tolerar faltas de respeto por parte de otros miembros de su espacio de trabajo, incluso llegar a ser discriminadas por el simple hecho de ser mujer.

Hoy contamos con cifras de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) al cuarto trimestre de 2022, vaciadas en el Boletín mensual “*Ciudad de México, las mujeres y su contexto*”, con el tema *La participación laboral de las mujeres*, por la Secretaría de las Mujeres (SEMUJERES), que nos dicen que, específicamente en la Ciudad de México, la Población Económicamente Activa (PEA), entendida la de 15 años y más que se encontraba trabajando o en búsqueda de un trabajo, fue de 4.9 millones, una cifra superior a la registrada en el cuarto trimestre de 2021 (4.7 millones). (Secretaría de las Mujeres [SEMUJERES], 2023)

Se dice que, para finales del 2022, en la Ciudad de México 53 de cada 100 mujeres eran económicamente activas, por debajo de la cifra registrada en hombres, en la que fueron 74 de cada 100 los que contaban con una actividad económica. Del total de la población de mujeres económicamente activas (2, 220,223) el 95.3% estaba ocupada y el 4.7% desocupada. (SEMUJERES, 2023)

Del total de mujeres ocupadas en la ciudad al cuarto trimestre de 2022, según posición, el 73.9% conformó a las trabajadoras remuneradas, el 20.6% a las trabajadoras por cuenta propia, el 2.4% a las empleadoras, y el 3.0% a las trabajadoras no remuneradas. (SEMUJERES, 2023)

En el documento se especifica la distribución porcentual de mujeres y hombres según actividad económica durante el mismo periodo. En las áreas en las que destaca la participación de la mujer son: Comercio, 25.5% mujeres y 25.2% hombres; Restaurantes y servicios de alojamiento, 10.6% mujeres y 8.8% hombres; Servicios sociales, 16.8% mujeres y 10.2% hombres; Servicios diversos, 15.9% mujeres y 10.9% hombres, y Gobierno y organismos internacionales, 7.6% mujeres y 7.5% hombres; mientras que en las que tiene menor participación son:

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, 4.5% mujeres y 14.0% hombres, y Servicios profesionales, financieros y corporativos, 19.0% mujeres y 23.4% hombres. (SEMUJERES, 2023)

El mismo boletín brinda otros datos que permiten entender más fácilmente la diferencia de la participación laboral femenina frente a la masculina:

- Son más mujeres que hombres quienes ganan hasta un salario mínimo, 36.1% mujeres y 25.9% hombres, son mujeres con menor preparación que se emplean en servicios, manufactura y comercio
- Un mayor número de mujeres trabaja de 35 a 48 horas semanales, 46.8% mujeres y 44.6% hombres, las mujeres trabajan más horas en los hogares de forma no remunerada y menos horas en el mercado laboral
- Las mujeres son quienes tienen menor acceso a instituciones de salud, 52.4% mujeres y 52.1% hombres, dadas las condiciones anteriores, las mujeres suelen no ser sujetas a la seguridad social

Con base en ello, el panorama para las mujeres, tanto en la Ciudad de México, como en otras regiones del país, no pinta muy favorable, entonces, ¿qué se debe de hacer para potenciar el rol de ellas en el mercado laboral?

SEMUJERES asegura que en primer lugar se les debe de brindar la libertad de trabajar por decisión propia y en condiciones de igualdad, para lo que, menciona, se requiere garantizar que las mujeres gocen de derechos como un salario justo, descansos con goce de sueldo, jornadas laborales para turno diurno de ocho horas diarias, siete para el nocturno y siete y media para el mixto, seguridad social, pensiones y jubilaciones, según sea el caso, reparto de utilidades de la empresa y considerar ascensos escalonados en igualdad de circunstancias que los hombres. (SEMUJERES, 2023)

Siguiendo esa línea, hay que recordar que no fue hasta 2021 cuando el Estado mexicano reconoció el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

género, aun cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo hizo desde 1919. Si bien a nivel formal México reconoce la igualdad de género, cuando se ven los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) resulta que la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres es distinta. A junio de 2022 la tasa de participación en el mercado laboral remunerado de los hombres fue 76.8%, mientras que la tasa de las mujeres fue de 45%. Adicional a ello, según datos, en promedio las mujeres cuentan con 4.2 horas semanales menos de tiempo libre que los hombres, pues se dedican en mayor medida a trabajos no remunerados como las labores de cuidado. (Acosta & Palma, 2022)

Estas distinciones han sido detectadas y estudiadas por ONU Mujeres, en donde establecen que la diferencia en la participación en el mercado laboral por parte de hombres y mujeres se debe principalmente a empleos de tiempo parcial, peores empleos, empleos socialmente menos valorados, auto minusvaloración y la ignorancia de los empleadores. (Acosta y Palma, 2022)

La brecha salarial es un tema que necesita mucha atención, tanta que, de hecho, el 18 de septiembre ha sido establecido como el *Día Internacional de la Igualdad Salarial* con el objetivo de representar los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, una lucha que se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas. (Naciones Unidas, 2023)

En el portal web oficial de Naciones Unidas se habla sobre este tema y lo que éste conlleva. Nos dice que en todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada alrededor del 20% a nivel mundial, y que tanto la igualdad de género, así como el empoderamiento de mujeres y niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre ambos sexos, además,

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

por supuesto, de las situaciones de pobreza que aumentan las desigualdades y generan desventaja en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. (Naciones Unidas, 2023)

*El progreso para reducir esa brecha ha sido lento. Si bien se ha respaldado ampliamente la igualdad de remuneración para hombre y mujeres, su aplicación ha sido difícil. Lograr la igualdad de remuneración es un hito importante para los derechos humanos y la igualdad de género. Se necesita el esfuerzo de toda la comunidad mundial y queda mucho trabajo por hacer. Las Naciones Unidas, junto con las agencias de ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo, invitan a los Estados Miembros y la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y comunitarias y los grupos feministas, así como a las empresas y las organizaciones de trabajadores y empleadores, a promover una igual remuneración por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas.* (Naciones Unidas, 2023)

Naciones Unidas destaca que para garantizar que nadie se quede atrás, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abordan la necesidad de alcanzar tanto la igualdad como el empoderamiento de mujeres y niñas, además de que promueven el trabajo decente y el crecimiento económico a través de la búsqueda de empleo pleno y productivo, aspectos que son fundamentales en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (Naciones Unidas, 2023)

Para alcanzar los ODS en 2030, los cuales son considerados por Naciones Unidas como el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos (Naciones Unidas, s.f.), los líderes mundiales<sup>2</sup> solicitaron un decenio de acción y resultados en

---

<sup>2</sup> Consultar documento en  
<https://documents.un.org/doc/undoc/ltd/n19/273/44/pdf/n1927344.pdf?token=qpox7LzfXTzBMHzxbI&fe=true>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

favor del desarrollo sostenible, y prometieron movilizar la financiación, mejorar la aplicación a nivel nacional y reforzar las instituciones. (Naciones Unidas, s.f.)

Pero ¿en qué consiste exactamente el desarrollo sostenible? Éste implica cómo debemos vivir hoy si queremos un futuro mejor, ocupándose de las necesidades presentes sin comprometer las oportunidades de las generaciones futuras de cumplir con las suyas. Las Naciones Unidas incluso lo visualizan como una especie de acto de malabarismo, en el que se deben de mantener en el aire tres bolas diferentes a la vez: crecimiento económico, inclusión social y protección del medio ambiente. Nos dicen que, si una o dos de ellas caen al suelo, se acabó la función.

Una economía puede crecer con rapidez, pero únicamente durante un tiempo si la mayoría de la gente continúa siendo pobre y se agotan todos los recursos naturales. Cuando existe un desarrollo sostenible, todo el mundo tiene acceso a un trabajo digno (incluidas, por supuesto, las mujeres), una atención sanitaria y una educación de calidad, además de que la utilización de los recursos naturales evita la contaminación y las pérdidas permanentes para el medio ambiente, y ligado a todo eso, las decisiones políticas garantizan que nadie se quede atrás debido a situaciones de inferioridad o discriminación. (Naciones Unidas, 2023)

*“En la década de 2020-2030 es fundamental la necesidad de actuar para hacer frente a la creciente pobreza, empoderar a las mujeres y a las niñas y afrontar la emergencia climática”.* (Naciones Unidas, s.f.)

Habría que escanear a México para darnos cuenta de si realmente se está trabajando en alcanzar un desarrollo sostenible y poder tener una mejor calidad de vida al cabo de menos de 10 años o reconocer si el país se mantiene en un desarrollo insostenible, el cual se da a causa de buscar gratificaciones inmediatas sin pensar en los daños que se hacen a otras personas o al planeta. Al respecto, NU dice que a menudo, los beneficios a corto plazo se ven eclipsados por los costes que llevan consigo a largo plazo, eso ocurre, por ilustrarlo, cuando alguien tala un

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

bosque entero para obtener un beneficio rápido, aunque ello represente el colapso de un ecosistema. (Naciones Unidas, 2023)

Y ¿cuáles son los Objetivos para el Desarrollo Sostenible y cómo lograr cada uno de ellos? A continuación, la lista de los 17 objetivos y la vía básica para hacerlos posibles, según las Naciones Unidas<sup>3</sup>:

1. Fin de la pobreza. El crecimiento económico debe ser inclusivo, con el objetivo de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad.
2. Hambre cero. El sector alimentario y el sector agrícola ofrecen soluciones claves para el desarrollo y son vitales para la eliminación del hambre y la pobreza.
3. Salud y bienestar. Es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal.
4. Educación de calidad. La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible.
5. Igualdad de género. No solo es un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.
6. Agua limpia y saneamiento. El agua libre de impurezas y accesible para todos es parte esencial del mundo en que queremos vivir.
7. Energía asequible y no contaminante. La energía es central para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo en la actualidad.
8. Trabajo decente y crecimiento económico. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.
9. Industria, innovación e infraestructuras. Las inversiones en infraestructura son fundamentales para lograr un desarrollo sostenible.

---

<sup>3</sup> Para información detallada de cada uno, visitar  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

10. Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. Ciudades y comunidades sostenibles. Las inversiones en infraestructura son clave para lograrlas.
12. Producción y consumo responsables. El objetivo del consumo y la producción sostenibles es hacer más y mejores cosas con menos recursos.
13. Acción por el clima. El cambio climático es un reto global que no respeta las fronteras nacionales.
14. Vida submarina. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Vida de ecosistemas terrestres. Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas. Acceso universal a la justicia y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles.
17. Alianzas para lograr los objetivos. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Especificamente en el Objetivo 5, Igualdad de género, las Naciones Unidas hacen énfasis en la necesidad de empoderar a todas las mujeres y niñas. Nos habla sobre que se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero que el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030, y que, pese a que las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, la mitad de su potencial, la desigualdad de género prevalece, estancando así el progreso social.

Mencionan que ha sido gracias a los compromisos internacionales para promover la igualdad de género que se ha avanzado en algunos ámbitos: los casos de matrimonio infantil y mutilación genital femenina han disminuido en los últimos años, y la representación de la mujer en la esfera política es mayor que nunca, sin embargo, sigue sin cumplirse la promesa de un mundo en el que todas las mujeres

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

y niñas disfruten de plena igualdad de género y en el que se hayan eliminado todas las barreras jurídicas, sociales y económicas que impiden su empoderamiento.

A continuación, el panorama observado hasta 2023, como parte del informe sobre los ODS<sup>4</sup>:

- A falta de solo siete años, apenas el 15.4% de los indicadores del Objetivo 5 de los que se disponen datos van *por buen camino*, el 61.5% se encuentra a una distancia moderada y el 23.1% está lejos o muy lejos de las metas para 2030
- En muchos ámbitos, los avances han sido demasiado lentos. Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales
- Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para desmantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales
- Alrededor de 2,400 millones de mujeres en edad laboral a nivel mundial no tienen las mismos derechos ni oportunidades económicos que los hombres
- 178 países continúan estableciendo barreras jurídicas que impiden la plena participación económica de las mujeres
- En 2019, una de cada cinco mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, se casó antes de cumplir 18 años

---

<sup>4</sup> Leer completo en [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf?\\_gl=1\\*1ujrzuu\\*\\_ga\\*NzEyNzAzOTc5LjE3MDU0MjUyNjI.\\*\\_ga\\_TK9BQL5X7Z\\*MTcxMzk4MjI2OS4xNC4xLjE3MTM5ODQzOTQuMC4wLjA](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1ujrzuu*_ga*NzEyNzAzOTc5LjE3MDU0MjUyNjI.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzk4MjI2OS4xNC4xLjE3MTM5ODQzOTQuMC4wLjA).

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

En 2019, un análisis bajo la autoría de Vianney Berenice Cruz Arroyo y presentado por SciELO, empezaba a hacer eco sobre la violencia laboral que llegaban a atravesar las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México.

En él, cuyo nombre completo es *Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México*, los datos de prevalencia (alguna vez en su vida) de la violencia laboral entre mujeres de la ciudad arrojados fueron:

- 62.81% de ellas sufrió violencia emocional o psicológica
- 57.79% de ellas vivió alguna situación de acoso de género
- 40.70% de ellas sufrió atención sexual no buscada
- 7.04% vivió coerción sexual
- 4.52% sufrió violencia económica
- 4.52% vivió violencia física

El análisis, además muestra que la violencia emocional, la violencia física y la coerción sexual fueron ejercidas en mayor medida por superiores jerárquicos, en tanto que el acoso sexual y la atención sexual no buscada por compañeros o compañeras de trabajo. (Cruz, 2019)

Para mayo de 2023 la situación no había cambiado. En la Ciudad de México, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), presentó el documento de trabajo no. 403 bajo el título *Violencia de género en el ámbito laboral. Discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres*, en el que nos dice que la violencia contra la mujer en este ámbito refuerza su exclusión del espacio profesional, afecta negativamente sus posibilidades de obtener recursos por cuenta propia y limita su capacidad de decisión autónoma.

Éste hace mención de que, en México, la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada personas o grupo, y que algunas de las razones por las que las personas sufren

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

discriminación son: su origen étnico o nacional, su sexo, su edad, por alguna discapacidad, su condición social o económica, la condición de salud, por embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil, entre otros. (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública [CESOP], 2023)

Informa que, según datos de la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (Endireh) 2021, desarrollada por el INEGI, a nivel nacional 40 millones de mujeres de 15 años y más habían trabajado a lo largo de su vida; 30.5 millones en los últimos cinco años, y 25.2 millones en los últimos 12 meses (2021). Siendo la Ciudad de México la segunda región del país donde más mujeres ejercían una actividad laboral, solo después del Estado de México y por encima de Jalisco.

Específicamente, el documento apunta que en el Estado de México el 82.1% había trabajado a lo largo de su vida, el 60.5% lo había hecho en los últimos cinco años y el 48.6% en los últimos 12 meses; en la Ciudad de México el 82.6% había trabajado a lo largo de su vida, el 62% en los últimos cinco años y el 52.5% en los últimos 13 meses; y en lo que respecta a Jalisco, el 82.7% de las mujeres había trabajado a lo largo de su vida, el 63.2% en los últimos cinco años y 53.3% los últimos 12 meses. En contraste, los estados donde se registró menor actividad laboral por parte de las mujeres fueron Colima, Baja California Sur y Campeche<sup>5</sup>.

Ahora bien, del total de mujeres de 15 años y más que habían tenido un trabajo, el 27.9% había experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral, el 18.1% experimentó discriminación laboral, el 14.4% vivió situaciones de violencia sexual, el 12.2% sufrió violencia psicológica, y el 1.9% padeció violencia física. De octubre 2020 a octubre 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más fue de 20.8%, determinado por tipo de violencia: 21.7%

---

<sup>5</sup> Consultar Cuadro 1 en <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

sufrieron discriminación, 7.2% experimentó violencia sexual, 6.2% vivió violencia psicológica y el 0.7% padeció violencia física.

Durante el mismo periodo, del 6.2% de mujeres que experimentó violencia psicológica el 5.5% sufrió alguna clase de degradación y el 1.6% fue víctima de alguna clase de intimidación o acecho; del 0.7% de mujeres que sufrió violencia física el 0.2% registró ser pateado o golpeado con el puño, el 0.1% fue atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego, y el 0.6% sufrió pellizcos, jalones de cabello, empujones, jalones, bofetadas o le aventaron algún objeto; y del 7.2% de mujeres que sufrieron violencia sexual, el 6.4% experimentó alguna clase de intimidación sexual, el 2% algún tipo de acoso u hostigamiento sexual, el 2.1% sufrió alguna clase de abuso sexual, y el 0.5% fue víctima de violación o de intento de violación<sup>6</sup>.

En el aspecto de la discriminación de género, el documento señala que durante ese mismo año en México el 21.7% de las mujeres de 15 años y más experimentó discriminación laboral, de cuyo total el 10.8% mencionó haber tenido menos oportunidad que un hombre para ascender, el 9.8% recibió un salario menor al del hombre que ejerce el mismo trabajo o se encuentra en el mismo puesto, al 6.3% le fue impeditida o limitada la realización de determinadas tareas o funciones por estar reservadas para los hombres, el 5.6% había recibido menos prestaciones que un hombre que tenía el mismo nivel o puesto, el 5.3% recibió comentarios sobre que las mujeres no son adecuadas o buenas para el trabajo que se requiere ahí, el 4.1% ha sido limitado en su desarrollo profesional para favorecer a algún hombre, el 4% atravesó la solicitud de una prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar en su trabajo, el 3.2% no fue contratado, el bajaron el salario o le

---

<sup>6</sup> Consultar Cuadro 2 en <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

despidieron por su edad, estado civil o porque tiene hijos pequeños, y el 0.6% fue despedido, no le renovaron contrato o le bajaron salario por embarazarse<sup>7</sup>.

La discriminación laboral por embarazo y/o maternidad sigue estando presente en México, y la Ciudad de México, al ser la capital del país, se ve directamente afectada en ese sentido, incluso es un factor, dentro de los muchos que existen, que ha orillado a gran porcentaje de las mujeres a postergar o eliminar esta etapa en su vida, pues no están dispuestas a que ser madre represente una barrera en su desarrollo profesional, aun cuando serlo formaba parte de sus planes.

El documento presentado por el CESOP nos dice que a nivel nacional se registró un total de 2.7 millones de mujeres ocupadas de 15 años y más que sufrieron discriminación laboral por razones de embarazo en los últimos cinco años. Destaca que las regiones que sobresalen en ese sentido son el Estado de México (297.7 mil), Chihuahua (220.8 mil) y Baja California (219.0 mil), y que, por el contrario, las tres regiones con el menor número de mujeres víctimas de este tipo de discriminación fueron Zacatecas (17.7 mil), Campeche (11.3 mil) y Colima (10.6 mil).

Y ¿quiénes representaron el papel de los agresores? Éste nos dice que las principales personas agresoras reportadas a lo largo de su vida laboral fueron las y los compañeros con el 34.2%, las y los jefes o patrones con el 21.7%, y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7%), mientras que en los últimos 12 meses (de octubre 2020 a octubre 2021) las principales personas agresoras se conformaron de la siguiente manera: compañeras y compañeros de trabajo (36.6%), las y los jefes o patrones (17.5%) y los clientes (15.4%).

Siguiendo los datos del documento, de los 6 millones de mujeres que experimentaron violencia física o sexual en el ámbito laboral en México a lo largo de su vida, 5.5 millones no solicitó apoyo de ninguna institución, ni presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad, 347.7 mil mujeres solo presentaron una

---

<sup>7</sup> Consultar Gráfica 2 en <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

queja o denunciaron ante alguna autoridad, 87.1 mil solicitaron apoyo a alguna institución, y 46.8 mil solicitaron apoyo a alguna institución y presentaron una queja o denuncia ante alguna autoridad.

Si bien el número de mujeres que no solicitaron apoyo ni denunciaron es el de mayor magnitud, vale la pena conocer algunas de sus razones:

- 31.6% mencionó que fue porque se trató de algo sin importancia que no le afectó,
- 22.2% no denunció por miedo a las consecuencias o amenazas,
- 13.4% pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa,
- 12.9% no solicitó apoyo ni denunció por vergüenza,
- 12.4% no sabía cómo y dónde denunciar,
- 10.3% no lo hizo porque es una pérdida de tiempo o porque no tenía tiempo,
- 8.7% no confía en las autoridades del gobierno nacional,
- 3.5% porque no quería que su familia se enterara,
- 2.4% porque éstas eran/son costumbres,
- 1.6% porque la convencieron de no hacerlo

Cabe mencionar que la violencia y discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral no solo es ejercida por parte del sexo masculino, sino también del femenino. Actualmente la presión social que la mujer tiene por obtener un buen empleo, mantenerse en él y crecer profesionalmente es mayor al que se tenía en décadas anteriores. Es un aspecto positivo en muchos sentidos, especialmente en el personal y económico, sin embargo, si ha observado que también ésta afecta de manera negativa en su vida, pues los niveles de estrés están perjudicando su salud.

Un ejemplo de ello es tan mencionado Síndrome del impostor, un fenómeno psicológico que relaciona la salud mental y el trabajo laboral de manera directa. Las personas se sienten incapaces de internalizar sus logros y sufren un miedo persistente a ser descubiertos como un fraude.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Una plataforma de empleo líder en España analizó este trastorno y constata que las mujeres se identifican en mayor medida con todas las sensaciones asociadas al mismo. El 47% de las mujeres aseguró haber sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres; el 48% de las profesionales aceptó haber sentido alguna vez la necesidad de seguir estudiando o preparándose para ejercer su profesión, situación por la que solo el 38% de los hombres ha atravesado. Asimismo, el análisis destaca que otras cuestiones como haber sentido frustración al realizar el trabajo, la necesidad de ser el/la mejor o el dudar de las propias capacidades para desempeñar tareas, fueron registradas con un porcentaje mayor en las mujeres. (InfoJobs, 2023)

De hecho, Cruz Arroyo en su análisis de 2019 ya incluía los padecimientos físicos y psicológicos por los que atraviesan las mujeres en el ámbito laboral dentro de la Ciudad de México, sumado, con todo lo que ello conlleva, a algún factor de violencia laboral por el que atravesaron. Aquí los cinco datos<sup>8</sup> con mayor prevalencia;

- 82.87% de las mujeres con violencia laboral sufrió estrés
- 68.39% de las mujeres con violencia laboral padeció trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea)
- 47.74% de las mujeres con violencia laboral presentó cansancio permanente
- 45.16% de las mujeres con violencia laboral registró dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones)
- 43.87% de las mujeres con violencia laboral experimentó de dificultad de concentración

Eso en definitiva está relacionado a la lucha constante por parte de la mujer citadina por ser reconocida en el ámbito laboral y el miedo a que, una vez logrado el objetivo, se pierda por alguna cuestión mínima. Pero ante ello, la mujer en la Ciudad de México no ha dejado de buscar cumplir la mayor parte de sus metas, aunque ello

---

<sup>8</sup> Consultar el resto de los padecimientos en <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n102/2448-7147-pp-25-102-51.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

lamentablemente signifique atravesar por situaciones de riesgo, violencia y/u hostigamiento laboral.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), se consideran conductas discriminatorias<sup>9</sup>:

- Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso
- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso del mismo
- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres
- Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas
- Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios
- Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad
- Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico

Aunque en 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Conapred firmaron la *Norma Mexicana R 025 SCFI 2015 en Igualdad laboral y no discriminación*, un convenio de colaboración con la finalidad de promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, pocas son las empresas e instituciones que han realizado un cambio en su dinámica de trabajo,

---

<sup>9</sup> Mencionadas en el documento *Violencia de género en el ámbito laboral. Discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres*. <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

muy probablemente porque la norma es definida como un mecanismo de adopción voluntaria para certificar a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Dicha norma puede obtenerse si los centros de trabajo cumplen con la incorporación de perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizan la igualdad salarial; implementan acciones para prevenir y atender la violencia laboral; realizan acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igual trato y de oportunidades. (CESOP, 2023)

Al respecto, el IMCO, a través de un estudio<sup>10</sup> elaborado con Kiik Consultores, en el que analizaron a casi 200 empresas en México, localizadas en su mayoría en la capital del país, asevera que el talento de las mujeres se pierde a medida que se asciende en la escalera corporativa de las empresas, y que, aunque las mujeres representan el 43% de la plantilla laboral de las empresas, la proporción disminuye a medida que aumenta el nivel jerárquico.

A continuación, unos datos que resultaron del estudio:

- Las mujeres ocupan 25% de las direcciones de áreas jurídicas, el 11% de las direcciones de finanzas y solo el 4% ocupa una dirección general
- La presencia de mujeres en consejos de administración en México es de 13%, 17 puntos porcentuales debajo del promedio mundial
- De seguir la tendencia actual, México alcanzará la paridad de género en los consejos de administración de las empresas hasta 2052

En suma, los resultados afirman que el panorama en el sector público refleja algunas similitudes con el privado aun considerando que la presencia de cuotas de

---

<sup>10</sup> Consultar más detalles en <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

género permitió la entrada de más mujeres en cargos políticos. Aquí algunos datos al respecto:

- México es el tercer país de América Latina con menor presencia de mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico en el sector público
- Dentro de las secretarías de Estado a nivel federal, las mujeres ocupan 47% de los puestos de enlace (nivel de menor jerarquía), sin embargo, esta proporción se reduce a 33% en los puestos de mando superior como subsecretarías, jefaturas de unidad y direcciones generales
- La baja representación de mujeres se traduce, a nivel agregado, en menores ingresos para las mujeres que trabajan en las secretarías de Estado. La brecha de ingreso por género en los puestos de mando es de 11%, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 89 pesos (IMCO, 2024)

En 2022, también el IMCO publicó el documento *Mujer en la economía. Datos #ConLupaDeGénero*, bajo la autoría de Ingrid Chávez, Fernanda García y Teresa Ruiz, en el cual se revelan datos, basados en la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) del INEGI, como:

- Las mujeres involucradas en el ámbito laboral en promedio tienen 40 años
- Las mujeres dedican 50.4 horas a la semana a tareas domésticas y de cuidados
- Tres de cada 10 mujeres estudiaron hasta nivel medio superior y solo una de cada 10 mujeres no cuenta con estudios
- De las mujeres que tienen hijos, 43% trabaja y 47% no trabaja
- De las mujeres que no tienen hijos, 43% trabaja y 45% no trabaja
- 44% de las mujeres tiene un trabajo o está en búsqueda de uno
- 4.6 millones de mujeres de 15 años o más no tienen trabajo, pero están disponibles si encontraran un empleo
- En promedio, las mujeres ganan 6 mil 786 pesos al mes

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

- Las mujeres trabajan principalmente en comercio (26%), la industria manufacturera (16%), servicios sociales (13%) y restaurantes y servicios de alojamiento (11%)
- 55% de las mujeres ocupadas está en la informalidad

Éste asegura que la participación de las mujeres en México es baja, ya que siete de cada 10 hombres participan en la economía y solo cuatro de cada 10 mujeres lo hacen. Incluso ese dato lo sustenta considerando el promedio mundial de la mujer en la economía, el cual es de 48.5%. En nuestro país, es el 43.6%, aún por debajo de países con economías similares a la de México, como Colombia, donde el 50.3% de las mujeres participan, y Brasil, donde el 49.5% tiene presencia.

En los últimos 17 años, menciona, la tasa de participación económica de las mujeres en México ha oscilado entre el 40% y el 45%, siendo Colima y Baja California Sur los estados con tasas similares a Estados Unidos (56%) y Finlandia (55%), mientras que las regiones con menor participación económica femenina en el país son Chiapas y Veracruz, con tasas parecidas a la de Turquía (31%) y Bangladesh (36%).

El IMCO resalta que la baja participación de las mujeres en la economía del país, así como la falta de condiciones equitativas en el mercado laboral, son aspectos que frenan el potencial económico nacional. Además, da razón a que las mujeres se enfrentan a barreras de distinta índole al momento de integrarse y permanecer en la economía remunerada, siendo uno de los que tienen mayor peso la repartición poco equitativa de las tareas domésticas y de cuidados, ya que éste reduce en gran medida el tiempo que tienen disponible para desempeñar una actividad laboral. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

En diciembre de 2023, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), destacó un aumento en el número de personas ocupadas en la ciudad, de 2022 a 2023. José Luis Rodríguez de León, titular en turno, aseguró que la participación de las mujeres capitalinas en el ámbito laboral subió al pasar de 2 millones 009 mil 548 mujeres a 2 millones 108 mil 472, lo que resultó en 98 mil 924

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

nuevas trabajadoras en el tercer trimestre de 2023. Mencionó incluso que esos datos ofrecen una nueva apertura de oportunidades para las mujeres residentes de la Ciudad de México y que representan un cambio para la ciudad y el país entero. (Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México [STyFE], 2023)

No obstante, la mujer sigue enfrentando barreras que parecieran solo ser planteadas especialmente a ellas cuando de desarrollarse en el ámbito profesional y laboral se trata. Por ejemplo, no es común que un hombre tenga que decidir entre tener hijos o crecer en la empresa donde labora; ni siquiera se ha llegado a plantear la posibilidad de que al ser padre tenga un mal desempeño dentro de ésta; inclusive, en el caso de los hombres que ya son padres, no se les ha cuestionado sobre qué harán cuando sus hijos no estén en condiciones para asistir a la escuela por cuestiones de salud u otras distintas; es más, podemos atrevernos a decir que no tenemos ningún referente masculino cercano que haya tenido que renunciar o haya sido despedido por decidir tener uno o más hijos, a diferencia del número de mujeres que nos rodean que tuvieron que hacerlo para criar a sus hijos.

El documento del IMCO habla sobre uno de los beneficios económicos para el país que se podrían obtener al integrar a más trabajadoras al mercado laboral. Se trata de que para 2030, el PIB de México podría ser 15% mayor que el PIB de 2020, ello considerando la integración de 8.2 millones de mujeres a la economía.

Pero ¿qué es lo que necesitan hacer las empresas para lograr sumar la labor económica de las mujeres en Ciudad de México? El mismo IMCO destaca que el mayor reto de las entidades del país está en generar incentivos para crear empleos de calidad y mejorar las condiciones laborales para las mujeres, tales como mayores ingresos, una mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo, mayor cobertura de cuidados, y políticas de flexibilidad que sean compatibles con las múltiples responsabilidades que las mujeres asumen. El análisis menciona que en promedio los estados mexicanos obtuvieron 43 de 100 puntos en la medición *Estados #ConLupaDeGénero 2022*.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

El análisis del instituto incluye a las mujeres que deciden emprender, y al respecto revela que se identificaron las principales barreras que les impiden a las mujeres emprendedoras dar el paso a la formalidad y consolidar su negocio. Nos dice que en México el 26% de las trabajadoras son emprendedoras, de cuyo porcentaje, el 82% se encuentra en la informalidad, una situación que no precisamente deja mucho beneficio a nivel nacional a diferencia de la formalidad, que en suma refleja mayores ingresos. Por poner un ejemplo, una emprendedora formal gana 2.5 veces más, en promedio, que aquella en la informalidad. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

SEMUJERES menciona que, en la Ciudad de México, las mujeres son quienes tiene más presencia en los empleos con mayor vulnerabilidad (el comercio y los servicios diversos) a lo que se le suma el sector informal, al que la mayoría de los estudios de análisis calculan un 23% de la producción. (SEMUJERES, 2023)

Desde 2018 hasta inicios de 2020, la tasa de ocupación en el sector informal de la economía mexicana se mantuvo relativamente estable, entre un 27.2% y un 27.8%, según datos de Statista en su reporte *Tasa de ocupación en el sector informal en México por trimestre 2015-2022*. En los primeros tres meses de 2020, el número de personas que trabaja en este sector representaba alrededor del 27.5% de la población ocupada. En el trimestre previo se dio una baja en la ocupación informal, pasando a 23%, sin embargo, esa tendencia no perduró, ya que entre julio y septiembre de 2022 alcanzó el 27% y desde entonces ha ido en aumento general. (Statista Research Department, 2023)

Cabe señalar que, como también lo especifica el informe, el sector informal incluye las unidades económicas no constituidas como empresas y que no cumplen con registros básicos de proveedores de bienes y servicios, además de que éste también considera a los trabajadores que, a pesar de estar fuera del sector informal, presentan condiciones laborales consideradas informales, como el autoempleo en la agricultura, la falta de remuneración o la carencia de seguridad social. (Statista Research Department, 2023)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Las mujeres tienen un mayor porcentaje de ocupación en el sector informal en México. Desde el tercer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021, la tasa de ocupación en la economía informal para ellas se mantuvo en el 27.6% y 30%, a diferencia de la de los hombres, que osciló entre un 26.7% y un 28.2%. (Statista Research Department, 2023)

El 25 de enero del año que corre, Statista publicó un informe que habla sobre la brecha salarial en México. Al respecto menciona que, según los últimos datos disponibles, la brecha salarial en nuestro país es del 13.15%, por ejemplo, si un hombre gana 100 pesos, una mujer ganaría aproximadamente 86.85 pesos por el mismo trabajo, y esta acción, acompañada de otras similares, ha llevado a México a colocarse en las últimas posiciones de los rankings e índices internacionales de igualdad.

Por ejemplo, en el *Índice Global de Brecha de Género* 2023, cuyo objetivo es medir en más de 146 países la paridad entre hombres y mujeres en áreas de salud, educación, economía y política, México se ubica en el puesto 110 de 146 en el índice de participación económica de las mujeres, en el cual obtuvo los peores resultados. (Statista Research Department, 2024)

Pese a que, en 2023, a nivel regional, América Latina y el Caribe lograron un avance y mejora en sus puntuajes generales de igualdad de género en unos 1.7 puntos porcentuales con respecto a 2022, se estima que se necesitarán de 53 años para alcanzar una paridad de género real. Específicamente, México se situó en el penúltimo lugar de los países de América Latina y el Caribe en el Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados con una puntuación de 0.52, por debajo de Argentina (0.55 puntos) y solo por encima de Guatemala (0.46 puntos). (Statista Research Department, 2024)

Ahora bien, teniendo definidos los puntos anteriores sobre cómo ha sido y sigue siendo la lucha de la mujer para lograr entrar y permanecer en el mundo laboral, es posible poner sobre balanza cuáles son los beneficios de tener en nuestro país un

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

mayor porcentaje de mujeres desempeñándose en ambientes económicos formales, pues en México aún no se habla sobre ellos.

En una publicación en su sitio web, llamada *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*, ONU Mujeres apunta que el empoderamiento económico de las mujeres es esencial para garantizar sus derechos y lograr la igualdad de género, ya que éste asegura que ellas participan en igualdad de condiciones en el trabajo decente y la protección social, que acceden a los mercados y tienen control sobre los recursos, su propio tiempo, su vida y su cuerpo, además de que gozan de más representación, capacidad de acción y participación real en la toma de decisiones económicas a todos los niveles, desde los hogares hasta las instituciones internacionales.

Menciona que cuando el número de mujeres aumenta, las economías crecen, calculando que al cerrar la brecha de género podría suponer un impulso de 7 billones de dólares estadounidenses para la economía mundial. Asimismo, asegura que las empresas se benefician enormemente del incremento de las oportunidades de empleo y liderazgo para las mujeres, quienes han demostrado aumentar la eficacia organizativa y el crecimiento, aspectos observados en empresas que tienen tres o más mujeres en puestos directivos superiores, consiguiendo así mejores resultados en todos los ámbitos de desempeño. (ONU Mujeres, 2024)

La participación de las mujeres en el ámbito empresarial no solo es un paso hacia la equidad de género, sino que también aporta una valiosa diversidad de perspectivas y habilidades que enriquecen la toma de decisiones y fortalecen las organizaciones. (Randstad, 2024)

La inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo no solo representa una cuestión de justicia social que ha sido buscada por décadas, sino que también puede ser una estrategia inteligente, ya que se ha demostrado que la diversidad de género en las empresas da como resultado equipos más creativos, innovadores y eficientes. Específicamente, se habla sobre que las mujeres aportan perspectivas únicas,

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

habilidades interpersonales desarrolladas y una resiliencia notable. (Randstad, 2024)

Más aún, el desarrollo de las mujeres en el ámbito corporativo es esencial para el progreso social y económico, enriqueciendo a las empresas y contribuyendo en la consolidación de una sociedad más equitativa. Para lo que será necesario que cada vez más las mujeres reconozcan su valía, defiendan sus derechos y trabajen juntas. (Randstad, 2024)

Otros beneficios más fácilmente detectables en el día a día dentro de las empresas con mayor participación femenina son el establecimiento de políticas más homogéneas para los trabajadores, la capacidad por parte de ellas en la toma de decisiones en momentos de crisis, la realización de multitareas, mayor integración en los equipos de trabajo, el fomento a los trabajos colaborativos e inclusivos, la alta adaptabilidad a los cambios que se llegan a presentar, además de que las mismas empresas generan una imagen corporativa a su favor.

Se debe reconocer también que existe una relación importante entre la participación laboral femenina y la vida de las familias a través de los ingresos provenientes de su trabajo, que pueden ser destinados a mejorar la calidad de vida de toda la familia, la educación de los hijos, atención médica de calidad y a los gastos diarios del hogar, además de obtener de esa labor un valor importante para la crianza de sus hijos: ser un modelo a seguir.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral formal puede convertirse en un ejemplo para las siguientes generaciones de mujeres e incluso hombres, promoviendo la igualdad de género y yendo en contra de los roles sociales que hasta hoy han sido impuestos en gran parte del país.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **VI. Formulación de la hipótesis**

A la fecha, la mujer no ha sido realmente reconocida en el ámbito laboral dentro de la Ciudad de México debido a problemas estructurales de carácter social y cultural que vienen arrastrándose desde décadas pasadas.

- Unidad de análisis: las mujeres en el ámbito laboral citadino
- Variables: estereotipos sociales, discriminación, violencia de género, brecha salarial, oportunidades limitadas, ausencia de políticas eficaces, desinterés político
- Elementos lógicos: cuanto mayor sea la participación femenina en el ámbito laboral, más y mejores serán los beneficios sociales y económicos para la Ciudad de México

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

La hipótesis anteriormente planteada se cumple y se sustenta gracias a los resultados obtenidos de la investigación.

A continuación, los datos cuantitativos y cualitativos más relevantes de la investigación, mismos que ayudarán a entender el valor e importancia del tema; éstos fueron recuperados de estudios, censos, sondeos, análisis y experimentos sociales desarrollados con anterioridad por otros profesionales e instituciones interesados en hacerlo visible:

- Fue desde 1908 que las mujeres en el mundo comenzaron a levantar la voz en el seno del feminismo marxista y los movimientos sufragistas, celebrando el 28 de febrero el *Día de la Mujer*, denominado así por las mujeres socialistas de Chicago. Dos años después éste se volvió a celebrar, fue un acto que contó con las líderes de la mayor huelga de trabajadoras en Estados Unidos: la huelga de las camiseras. (López, 2021)
- Ese mismo año, en 1910, durante el *II Encuentro Internacional de Mujeres Socialistas* en Copenhague se sugirió que la celebración fuera cada año, con el objetivo de visibilizar las condiciones laborales precarias y conmemorar la vida de las mujeres en lo que sería el *Día Internacional de la Mujer*. Desde ese momento, en regiones como Nueva York, París, Alemania, Austria, Dinamarca, entre otras, las mujeres principalmente exigían igualdad, el derecho al voto y el derecho al trabajo en condiciones dignas. (López, 2021)
- En 1911, a raíz del incendio de la fábrica de camisas *Triangle* en Nueva York, donde murieron 146 mujeres obreras a causa de las condiciones discriminatorias en las que laboraban, se impulsó el diálogo sobre los estándares de protección de los trabajadores en las empresas, y fue hasta antes de 1977 que el *Día Internacional de la Mujer* fue una fecha cívica en países soviéticos y comunistas, en la que se exigían los derechos de las

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

mujeres trabajadoras, el sufragio femenino, el acceso a cargos públicos y la paz. (López, 2021)

- Desde los años 80 es que se ha desarrollado a nivel internacional y regional un cuerpo normativo que protege los derechos humanos de las mujeres, mismo que sigue vigente, pero que no ha garantizado que la mujer goce plenamente de ellos. (López, 2021)
- *“A la fecha no existe ningún instrumento que explícitamente dirija su atención a la responsabilidad de las empresas por la vulneración de derechos de las mujeres... Incorporar un enfoque de género implica que empresas deben tener en cuenta un enfoque interseccional, lo cual comprende analizar sus prácticas y los impactos de sus operaciones en la mujer, identificando además sus particularidades”*, Stephanie López.

La investigación menciona que al comenzar la masificación en ambos sectores solo trabajaba el 13.1% de las mujeres, para los años 60 el porcentaje llegó a 18.2%, mientras que una década después bajó a 17.6%, una disminución porcentual que finalmente resultaba en un aumento comparándola con los años 50, y que estaba ligada al *boom* demográfico de aquellos años. (Pérez, 2016)

El llamado *Milagro Mexicano* (1940-1971) logró alcanzar una tasa de crecimiento económico del 6% anual en promedio. Así, el mercado laboral creció e incorporó sin dificultad a las mujeres que deseaban tener una retribución monetaria por su trabajo. Esas oportunidades nuevas de trabajo llegaron por la vía del sector servicios, que representaba el 20% de las mujeres trabajadoras en 1950, en su mayoría solteras, pues una vez casadas era extraño el caso de alguna mujer que regresara a trabajar, ya que significaba el fracaso de su marido para mantenerla. (Pérez, 2016)

Los años 80 dejaron atrás las épocas donde menos de una quinta parte de las mujeres trabajaba, para aquel momento se calcula el 27.8% de mujeres trabajadoras, al comenzar los 90 pasaron a representar el 31.5% y para 1996 se

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

estimaba el 35.2%. La incorporación de la mujer en ese momento de la historia del país respondió a una medida en defensa de su familia, pues el padre había tenido una caída salarial. (Pérez, 2016)

El 75.8% de las mujeres de entre 20 y 30 años en algún momento estuvo incorporado en la fuerza laboral en los años 80. Cada vez menos mujeres pensaban en la vida laboral como algo temporal en la soltería o un momento crítico en su matrimonio, sino su visión había cambiado, ya era una forma de vida para ellas. El 36.6% de las mujeres trabajadoras de esa generación eran profesionistas y oficinistas, el sector más prestigiado en el ámbito laboral femenino; otra área que destacó fue la de ventas y comercio, en el que se desempeñaba el 23.8% de ellas. El grupo de mujeres con estudios de preparatoria o más se convirtió en el de mayor incorporación en aquel entonces, pasó del 12.7% a principios de la década al 20.6% a finales de ésta del total de mujeres trabajadoras. (Pérez, 2016)

Al momento de concluir el anterior milenio, la vieja moral estaba en pleno retroceso, en la sociedad, se observaba un cambio, donde las relaciones de pareja se rompían con facilidad y, especialmente, las madres terminaban criando a sus hijos sin apoyo de la pareja. La mayoría de las mujeres tenían menores salarios que sus pares del sexo opuesto por un trabajo equivalente y la carga de trabajo del hogar seguían recayendo en ellas. Los rasgos de la moral tradicional estaban vivos especialmente en el sector manufacturero, en el que trabaja el 15% de las mujeres jóvenes a principios de los ochenta. (Pérez, 2016)

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) nos dice que mientras en promedio los hombres dedican 16 horas al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado a la semana, las mujeres dedican 40 horas en promedio. Además, para dimensionar más claramente esta diferencia, dice que son 17.2 millones de mujeres dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar frente a 992 mil hombres que se dedican a éstas exclusivamente. (IMCO, 2024)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

*“Si el trabajo no remunerado fuera una industria, tendría una equivalencia a 24% del PIB nacional, cifra por encima del valor de sectores económicos como la industria manufacturera (22%) o el comercio (22%)”.* (IMCO, 2024)

Las mujeres aportan 2.6 veces más valor económico que los hombres por el trabajo no remunerado que realizan. Dicha distribución desigual, asegura el instituto, limita el tiempo disponible que las mujeres pueden invertir en su desarrollo y crecimiento profesional, considerando, adicionalmente, que nueve de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral por realizar tareas de cuidados son mujeres. (IMCO, 2024)

El cuidado infantil es otra de las barreras principales, si no es que la principal, para la participación laboral de las mujeres en México. El peso de la provisión de cuidado de los niños cae sobre la mujer, y tener hijos es la principal razón para dejar de trabajar. Las percepciones sobre poca fiabilidad de los servicios de cuidado infantil y las normas generales sobre las expectativas de ser buena madre complican la situación aún más. (World Bank Group, 2020)

La evidencia tanto nacional como la internacional, apunta a que un mayor acceso y asequibilidad del cuidado infantil podría mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Incluso destaca que la evidencia internacional documenta el impacto positivo de una mayor disponibilidad de cuidado infantil en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en países como Alemania, Brasil, Canadá, España, Estados Unidos y Vietnam. (World Bank Group, 2020)

Hay evidencia de que los programas de cuidado infantil se relacionan con retornos económicos positivos sólidos con tasas de rendimiento del 7% al 16%. (World Bank Group, 2020)

*“El uso de servicios de cuidado infantil en México es bajo debido a limitaciones de demanda y oferta. En particular, para los niños más pequeños, entre 0 y 2 años, solo el 5% asiste a guarderías (2017), muy por debajo del promedio de la*

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 35%. En esta baja utilización inciden, por un lado, las limitaciones de oferta, tales como la falta de disponibilidad (servicios o espacio), la distancia y, sobre todo, la alta heterogeneidad en la calidad de los servicios". (World Bank Group, 2020)*

*"El derecho al cuidado no está reconocido en México en sí mismo, sino que se reconoce de manera parcial como parte del derecho a la seguridad social, excluyendo a una gran parte de la población. Por otro lado, indican las limitaciones asociadas con la demanda de servicios de cuidado tales como la falta de dinero, la falta de necesidad del servicio (incluyendo cuando el menor va al trabajo de su mamá) y la falta de confianza en la calidad de los servicios. Estos factores que influyen en las decisiones de mujeres y madres sobre el uso de servicios de cuidado afectan la decisión de participar o no en el mercado laboral". (World Bank Group, 2020)*

Según datos registrados hasta el momento de la publicación en el *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas* (DENUE) del INEGI, el 67.5% de los CAI (aquellos espacios conocidos como guarderías que prestan atención, cuidado y desarrollo integral infantil) son de provisión privada, mientras que la mayoría de los servicios de educación preescolar son públicos, además de que en ambos casos el 70% de los centros de cuidado infantil cuenta con 10 empleados o menos. (World Bank Group, 2020)

El gasto público destinado a servicios de cuidado infantil en México es 0.04% del PIB, significativamente menos que los países de la OCDE, donde en promedio se destina 0.29%. México tiene un gasto público en ese ramo casi ocho veces menor que el resto de los países de la organización. (World Bank Group, 2020)

Específicamente en la Ciudad de México, la Población Económicamente Activa (PEA), entendida la de 15 años y más que se encontraba trabajando o en búsqueda de un trabajo, fue de 4.9 millones, una cifra superior a la registrada en el cuarto trimestre de 2021 (4.7 millones). (SEMUJERES, 2023)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Para finales del 2022, en la Ciudad de México 53 de cada 100 mujeres eran económicamente activas, por debajo de la cifra registrada en hombres, en la que fueron 74 de cada 100 los que contaban con una actividad económica. Del total de la población de mujeres económicamente activas (2, 220,223) el 95.3% estaba ocupada y el 4.7% desocupada. (SEMUJERES, 2023)

Del total de mujeres ocupadas en la ciudad al cuarto trimestre de 2022, según posición, el 73.9% conformó a las trabajadoras remuneradas, el 20.6% a las trabajadoras por cuenta propia, el 2.4% a las empleadoras, y el 3.0% a las trabajadoras no remuneradas. (SEMUJERES, 2023)

En las áreas en las que destaca la participación de la mujer son: Comercio, 25.5% mujeres y 25.2% hombres; Restaurantes y servicios de alojamiento, 10.6% mujeres y 8.8% hombres; Servicios sociales, 16.8% mujeres y 10.2% hombres; Servicios diversos, 15.9% mujeres y 10.9% hombres, y Gobierno y organismos internacionales, 7.6% mujeres y 7.5% hombres; mientras que en las que tiene menor participación son: Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, 4.5% mujeres y 14.0% hombres, y Servicios profesionales, financieros y corporativos, 19.0% mujeres y 23.4% hombres. (SEMUJERES, 2023)

Son más mujeres que hombres quienes ganan hasta un salario mínimo, 36.1% mujeres y 25.9% hombres, son mujeres con menor preparación que se emplean en servicios, manufactura y comercio. (SEMUJERES, 2023)

Un mayor número de mujeres trabaja de 35 a 48 horas semanales, 46.8% mujeres y 44.6% hombres, las mujeres trabajan más horas en los hogares de forma no remunerada y menos horas en el mercado laboral. (SEMUJERES, 2023)

Las mujeres son quienes tienen menor acceso a instituciones de salud, 52.4% mujeres y 52.1% hombres, dadas las condiciones anteriores, las mujeres suelen no ser sujetas a la seguridad social. (SEMUJERES, 2023)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

No fue hasta 2021 cuando el Estado mexicano reconoció el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género, aun cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo hizo desde 1919. (Acosta & Palma, 2022)

A junio de 2022 la tasa de participación en el mercado laboral remunerado de los hombres fue 76.8%, mientras que la tasa de las mujeres fue de 45%. Adicional a ello, según datos, en promedio las mujeres cuentan con 4.2 horas semanales menos de tiempo libre que los hombres, pues se dedican en mayor medida a trabajos no remunerados como las labores de cuidado. (Acosta & Palma, 2022)

El 18 de septiembre ha sido establecido como el *Día Internacional de la Igualdad Salarial* con el objetivo de representar los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, una lucha que se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas. (Naciones Unidas, 2023)

En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada alrededor del 20% a nivel mundial, y que tanto la igualdad de género, así como el empoderamiento de mujeres y niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre ambos sexos, además, por supuesto, de las situaciones de pobreza que aumentan las desigualdades y generan desventaja en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. (Naciones Unidas, 2023)

*“En la década de 2020-2030 es fundamental la necesidad de actuar para hacer frente a la creciente pobreza, empoderar a las mujeres y a las niñas y afrontar la emergencia climática”.* (Naciones Unidas, s.f.)

Objetivo 5 para el Desarrollo Sostenible: Igualdad de género. No solo es un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. (Naciones Unidad, 2023)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Naciones Unidas hacen énfasis en la necesidad de empoderar a todas las mujeres y niñas. Nos habla sobre que se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero que el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030, y que, pese a que las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, la mitad de su potencial, la desigualdad de género prevalece, estancando así el progreso social. (Naciones Unidas, 2023)

Sigue sin cumplirse la promesa de un mundo en el que todas las mujeres y niñas disfruten de plena igualdad de género y en el que se hayan eliminado todas las barreras jurídicas, sociales y económicas que impiden su empoderamiento. (Naciones Unidas, 2023)

A falta de solo siete años, apenas el 15.4% de los indicadores del Objetivo 5 de los que se disponen datos van *por buen camino*, el 61.5% se encuentra a una distancia moderada y el 23.1% está lejos o muy lejos de las metas para 2030. (Naciones Unidas, 2023)

En muchos ámbitos, los avances han sido demasiado lentos. Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales. (Naciones Unidas, 2023)

Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para desmantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales. (Naciones Unidas, 2023)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Alrededor de 2,400 millones de mujeres en edad laboral a nivel mundial no tienen las mismos derechos ni oportunidades económicos que los hombres. (Naciones Unidas, 2023)

178 países continúan estableciendo barreras jurídicas que impiden la plena participación económica de las mujeres. (Naciones Unidas, 2023)

En 2019, una de cada cinco mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, se casó antes de cumplir 18 años. (Naciones Unidas, 2023)

Algunos de los tipos de violencia que sufrieron las mujeres en el ambiente laboral en 2019 fueron: 62.81% violencia emocional o psicológica; 57.79% acoso de género; 40.70% atención sexual no buscada; 7.04% coerción sexual; 4.52% violencia económica; 4.52% violencia física. (Cruz, 2019)

En México, la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada personas o grupo, y que algunas de las razones por las que las personas sufren discriminación son: su origen étnico o nacional, su sexo, su edad, por alguna discapacidad, su condición social o económica, la condición de salud, por embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil, entre otros. (CESOP, 2023)

En 2021, a nivel nacional 40 millones de mujeres de 15 años y más habían trabajado a lo largo de su vida; 30.5 millones en los últimos cinco años, y 25.2 millones en los últimos 12 meses (2021). Siendo la Ciudad de México la segunda región del país donde más mujeres ejercían una actividad laboral, solo después del Estado de México y por encima de Jalisco. (CESOP, 2023)

Del total de mujeres de 15 años y más que habían tenido un trabajo, el 27.9% había experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral, el 18.1% experimentó discriminación laboral, el 14.4% vivió situaciones de violencia sexual, el 12.2% sufrió violencia psicológica, y el 1.9% padeció violencia física. De octubre 2020 a octubre 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

y más fue de 20.8%, determinado por tipo de violencia: 21.7% sufrieron discriminación, 7.2% experimentó violencia sexual, 6.2% vivió violencia psicológica y el 0.7% padeció violencia física. (CESOP, 2023)

El 6.2% de mujeres que experimentó violencia psicológica el 5.5% sufrió alguna clase de degradación y el 1.6% fue víctima de alguna clase de intimidación o acecho; del 0.7% de mujeres que sufrió violencia física el 0.2% registró ser pateado o golpeado con el puño, el 0.1% fue atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego, y el 0.6% sufrió pellizcos, jalones de cabello, empujones, jalones, bofetadas o le aventaron algún objeto; y del 7.2% de mujeres que sufrieron violencia sexual, el 6.4% experimentó alguna clase de intimidación sexual, el 2% algún tipo de acoso u hostigamiento sexual, el 2.1% sufrió alguna clase de abuso sexual, y el 0.5% fue víctima de violación o de intento de violación. (CESOP, 2023)

A nivel nacional se registró un total de 2.7 millones de mujeres ocupadas de 15 años y más que sufrieron discriminación laboral por razones de embarazo en los últimos cinco años. (CESOP, 2023)

Las principales personas agresoras reportadas a lo largo de su vida laboral fueron las y los compañeros con el 34.2%, las y los jefes o patrones con el 21.7%, y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7%), mientras que en los últimos 12 meses (de octubre 2020 a octubre 2021) las principales personas agresoras se conformaron de la siguiente manera: compañeras y compañeros de trabajo (36.6%), las y los jefes o patrones (17.5%) y los clientes (15.4%). (CESOP, 2023)

El 47% de las mujeres aseguró haber sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres; el 48% de las profesionales aceptó haber sentido alguna vez la necesidad de seguir estudiando o preparándose para ejercer su profesión, situación por la que solo el 38% de los hombres ha atravesado. Asimismo, el análisis destaca que otras cuestiones como haber sentido frustración al realizar el trabajo, la necesidad de ser el/la mejor o el dudar de las

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

propias capacidades para desempeñar tareas, fueron registradas con un porcentaje mayor en las mujeres. (InfoJobs, 2023)

Algunas de las consecuencias físicas y psicológicas que tuvieron las mujeres trabajadoras que en algún momento de su vida sufrieron de violencia laboral son: 82.87% sufrió estrés; 68.39% padeció trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea); 47.74% presentó cansancio permanente; 45.16% registró dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones); 43.87% de dificultad de concentración. (Cruz, 2019)

Aunque en 2014 se firmó la *Norma Mexicana R 025 SCFI 2015 en Igualdad laboral y no discriminación*, con la finalidad de promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, pocas son las empresas e instituciones que han realizado un cambio en su dinámica de trabajo, muy probablemente porque la norma es definida como un mecanismo de adopción voluntaria para certificar a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. (CESOP, 2023)

El talento de las mujeres se pierde a medida que se asciende en la escalera corporativa de las empresas, y que, aunque las mujeres representan el 43% de la plantilla laboral de las empresas, la proporción disminuye a medida que aumenta el nivel jerárquico. (IMCO, 2024)

Las mujeres ocupan 25% de las direcciones de áreas jurídicas, el 11% de las direcciones de finanzas y solo el 4% ocupan una dirección general. (IMCO, 2024)

La presencia de mujeres en consejos de administración en México es de 13%, 17 puntos porcentuales debajo del promedio mundial. (IMCO, 2024)

De seguir la tendencia actual, México alcanzará la paridad de género en los consejos de administración de las empresas hasta 2052. (IMCO, 2024)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

México es el tercer país de América Latina con menor presencia de mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico en el sector público. (IMCO, 2024)

Dentro de las secretarías de Estado a nivel federal, las mujeres ocupan 47% de los puestos de enlace (nivel de menor jerarquía), sin embargo, esta proporción se reduce a 33% en los puestos de mando superior como subsecretarías, jefaturas de unidad y direcciones generales. (IMCO, 2024)

La baja representación de mujeres se traduce, a nivel agregado, en menores ingresos para las mujeres que trabajan en las secretarías de Estado. La brecha de ingreso por género en los puestos de mando es de 11%, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 89 pesos. (IMCO, 2024)

La participación de las mujeres en México es baja, ya que siete de cada 10 hombres participan en la economía y solo cuatro de cada 10 mujeres lo hacen. Incluso ese dato lo sustenta considerando el promedio mundial de la mujer en la economía, el cual es de 48.5%. En nuestro país, es el 43.6%, aún por debajo de países con economías similares a la de México, como Colombia, donde el 50.3% de las mujeres participan, y Brasil, donde el 49.5% tiene presencia. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

En los últimos 17 años la tasa de participación económica de las mujeres en México ha oscilado entre el 40% y el 45%, siendo Colima y Baja California Sur los estados con tasas similares a Estados Unidos (56%) y Finlandia (55%), mientras que las regiones con menor participación económica femenina en el país son Chiapas y Veracruz, con tasas parecidas a la de Turquía (31%) y Bangladesh (36%). (Chávez, García & Ruiz, 2022)

La baja participación de las mujeres en la economía del país, así como la falta de condiciones equitativas en el mercado laboral, son aspectos que frenan el potencial económico nacional. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Para 2030, el PIB de México podría ser 15% mayor que el PIB de 2020, ello considerando la integración de 8.2 millones de mujeres a la economía. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

En México el 26% de las trabajadoras son emprendedoras, de cuyo porcentaje, el 82% se encuentra en la informalidad, una situación que no precisamente deja mucho beneficio a nivel nacional a diferencia de la formalidad, que en suma refleja mayores ingresos. Por poner un ejemplo, una emprendedora formal gana 2.5 veces más, en promedio, que aquella en la informalidad. (Chávez, García & Ruiz, 2022)

Las mujeres son quienes tiene más presencia en los empleos con mayor vulnerabilidad (el comercio y los servicios diversos) a lo que se le suma el sector informal, al que la mayoría de los estudios de análisis calculan un 23% de la producción. (SEMUJERES, 2023)

En 2023, la STyFE, destacó un aumento en el número de personas ocupadas en la ciudad, de 2022 a 2023. José Luis Rodríguez de León, titular en turno, aseguró que la participación de las mujeres capitalinas en el ámbito laboral subió al pasar de 2 millones 009 mil 548 mujeres a 2 millones 108 mil. (STyFE, 2023)

Las mujeres tienen un mayor porcentaje de ocupación en el sector informal en México. Desde el tercer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021, la tasa de ocupación en la economía informal para ellas se mantuvo en el 27.6% y 30%, a diferencia de la de los hombres, que osciló entre un 26.7% y un 28.2%. (Statista Research Department, 2023)

En el *Índice Global de Brecha de Género* 2023, México se ubica en el puesto 110 de 146 en el índice de participación económica de las mujeres, en el cual obtuvo los peores resultados. (Statista Research Department, 2024)

México se situó en el penúltimo lugar de los países de América Latina y el Caribe en el Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados con una

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

puntuación de 0.52, por debajo de Argentina (0.55 puntos) y solo por encima de Guatemala (0.46 puntos). (Statista Research Department, 2024)

Cuando el número de mujeres aumenta, las economías crecen, calculando que al cerrar la brecha de género podría suponer un impulso de 7 billones de dólares estadounidenses para la economía mundial. (ONU Mujeres, 2024)

Las empresas se benefician enormemente del incremento de las oportunidades de empleo y liderazgo para las mujeres, quienes han demostrado aumentar la eficacia organizativa y el crecimiento, aspectos observados en empresas que tienen tres o más mujeres en puestos directivos superiores, consiguiendo así mejores resultados en todos los ámbitos de desempeño. (ONU Mujeres, 2024)

La inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo también puede ser una estrategia inteligente, ya que se ha demostrado que la diversidad de género en las empresas da como resultado equipos más creativos, innovadores y eficientes. Específicamente, se habla sobre que las mujeres aportan perspectivas únicas, habilidades interpersonales desarrolladas y una resiliencia notable. (Randstad, 2024)

El desarrollo de las mujeres en el ámbito corporativo es esencial para el progreso social y económico, enriqueciendo a las empresas y contribuyendo en la consolidación de una sociedad más equitativa. (Randstad, 2024)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### VIII. Conclusiones

La lucha incansable de la mujer mexicana por su reconocimiento en el ámbito laboral ha tenido un impacto profundo y significativo en la sociedad, generando cambios sustanciales que trascienden las fronteras del género y promueven una mayor equidad y justicia en todos los ámbitos de la vida. Es fundamental reconocer la importancia de estos esfuerzos y reflexionar sobre el camino que aún queda por recorrer.

En primer lugar, la transformación de los roles sociales tradicionales es esencial para garantizar la plena participación de las mujeres en el mundo laboral de la Ciudad de México. Romper con las expectativas limitantes y fomentar una cultura que valore la diversidad de habilidades y contribuciones de hombres y mujeres será un paso crucial hacia una sociedad más justa e inclusiva.

La eliminación de la brecha de género en el ámbito laboral deberá ser un objetivo prioritario que requiere de acciones concretas y coordinadas de todos los agentes que interfieren en la ciudad. Esto implica no solo garantizar igualdad de oportunidades de empleo y ascenso para la Ciudad de México, sino también abordar las barreras sistémicas que perpetúan la desigualdad salarial y limitan el acceso de las mujeres a trabajos dignos y bien remunerados.

La violencia y la discriminación laborales deben ser erradicadas de manera decisiva no solo en nuestra ciudad, sino a nivel nacional. Ninguna mujer debería enfrentarse a un ambiente laboral injusto y ser objeto de discriminación por motivos de género. Es responsabilidad de todos promover entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación.

Asimismo, será de suma importancia reconocer y valorar el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, especialmente aquel relacionado con el cuidado de los hijos y del hogar. Ese trabajo, fundamental para el funcionamiento de la sociedad,

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

debe ser visibilizado, valorado y compartido equitativamente entre los diferentes integrantes que conforman la familia.

La implementación de políticas de inclusión y corresponsabilidad social en las empresas dentro de la Ciudad de México será fundamental para promover la igualdad de género y garantizar oportunidades laborales justas y equitativas para todas las personas. Esto involucra medidas como la promoción de la diversidad en todos los niveles de la organización, la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar, y el establecimiento de mecanismos para prevenir y abordar la discriminación de género.

Los beneficios a consecuencia de la participación laboral femenina en la ciudad son múltiples y abarcan aspectos personales, sociales, familiares, políticos y económicos. Desde el empoderamiento individual de las mujeres hasta el fortalecimiento de las comunidades y el impulso al crecimiento económico de la región. La participación de las mujeres en el ámbito laboral genera múltiples beneficios sociales, solo falta que sean visibilizados.

Será fundamental promover dentro de la ciudad la flexibilidad en los puestos de trabajo y penalizar las acciones discriminatorias contra las mujeres que deciden ser madres. Garantizar que las mujeres puedan ejercer su derecho a la maternidad siendo mujeres trabajadoras sin temor a represalias laborales es esencial para construir una sociedad más justa e igualitaria.

La lucha de la mujer mexicana por su reconocimiento en el ámbito laboral es una lucha por la justicia, la igualdad y la dignidad. Reconocer y valorar el papel de las mujeres en el mundo laboral es básico para construir un futuro más justo, inclusivo y próspero para todos. Es hora de tomar medidas concretas y decisivas en la Ciudad de México para garantizar que las mujeres puedan dar todo su potencial y contribuir plenamente al desarrollo de nuestro entorno.

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

A modo de cierre, algunos de los temas a los que esta investigación da pie para ser analizados son:

1. La importancia de la madre en la crianza de sus hijos
2. Las carencias de los programas de cuidado infantil en la Ciudad de México
3. El impacto social de las diversas dinámicas familiares citadinas

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **Posibles soluciones**

- Desarrollar acciones cuyo objetivo principal sea la eliminación de la pobreza y el hambre en las diferentes regiones del país
- Aumentar los recursos económicos nacionales destinados a rubros de Salud, Educación e Igualdad de género
- Apostar por trabajos formales decentes para los habitantes de la ciudad, pues ése será el camino correcto si lo que se busca es el crecimiento económico nacional
- Trabajar de la mano el gobierno con la sociedad en general para empoderar a las niñas y mujeres que residen en la ciudad y de ese modo su participación en el ámbito laboral cada vez sea mayor
- Hacer obligatoria la perspectiva de género y la no discriminación en el interior de las empresas que componen la actividad económica de la ciudad y sus procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación
- Desarrollar políticas de inclusión e igualdad en las empresas, bajo las cuales se rijan las acciones a favor de las mujeres en el ámbito económico formal
- Poner en marcha acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras citadinas
- Garantizar la igualdad salarial en las diferentes áreas laborales en las que se desenvuelven las mujeres en la ciudad
- Incorporar criterios mínimos dentro de las empresas, así como mantener planes de acción para lograr la igualdad de género dentro de las empresas en las que laboren mujeres
- Aumentar las acciones para la prevención y atención de la violencia y discriminación laborales en contra de las mujeres dentro de la Ciudad de México

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

- Aumentar el gasto público en servicios de cuidado infantil, por lo menos llegar al promedio global (0.29%) del Producto Interno Bruto nacional, pues ayudaría a aumentar el porcentaje de mujeres que participan en el mercado laboral
- Reconocer en México el derecho al cuidado y desarrollar alternativas de cuidados en los diferentes grupos sociales
- Brindar a las familias de la ciudad programas de estancias infantiles óptimas, que cumplan con calidad en el personal que labora dentro de éstas y los cuidados ofrecidos a las niñas y niños en cada una de sus diferentes etapas de desarrollo
- Aprobar y poner en marcha una reforma constitucional que reconozca que toda persona tiene derecho al cuidado digno, así como a cuidar, ya que fue aprobada en 2020 por la Cámara de Diputados, pero no por el Senado ni los congresos locales
- Otorgar las facultades para diseñar una política nacional de cuidados, la cual contemple sus fuentes de financiamiento
- Ofrecer permisos de paternidad que se parezcan cada vez más a los de maternidad (pasar de 5 a 84 días naturales), que sean obligatorios, con goce de sueldo y financiados por la seguridad social
- Establecer condiciones propicias que permitan a las mujeres avanzar en sus carreras y alcanzar roles de liderazgo sin la necesidad de atravesar por la discriminación, el acoso, la violencia psicológica, ni la violencia sexual
- Determinar atribuciones, competencias y responsabilidades del gobierno en los diferentes aspectos que involucren la participación de las mujeres en el ámbito laboral formal en la ciudad
- Invitar a las empresas a hacer de la inclusión uno de sus valores, a través de flexibilidad de horarios para las mujeres que son madres, trabajo a distancia o híbrido, así como la implementación de espacios de lactancia y programas de retorno escalonados después de la maternidad

**LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL  
ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

- Exhortar a las empresas que comprenden el ramo económico formal en la ciudad y el resto de México a unirse a la *Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación*

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **IX. Bibliografía**

- López, S. (8 de marzo de 2021). *La lucha por los derechos humanos de las mujeres: Conmemoración del día internacional de la mujer y perspectivas de género para las empresas.* Externado. [https://derechos-humanos-y-empresas.uexternado.edu.co/2021/03/08/48/#\\_ftn1](https://derechos-humanos-y-empresas.uexternado.edu.co/2021/03/08/48/#_ftn1)
- Pérez, A. (11 de mayo de 2016). *Las mujeres en el mundo laboral mexicano (1950-2000).* Catálogo Revistas UNAM. <https://revistas.unam.mx/index.php/historiagenda/article/download/64653/56757>
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (5 de marzo de 2024). *Datos y propuestas por la igualdad.* <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/>
- World Bank Group. (2020). *La participación laboral de la mujer en México.* <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>
- Acosta, A. y Palma, L. (27 de septiembre de 2022). *Brecha Salarial en México: elemento clave para fomentar la igualdad de género.* Abogadas MX. <https://www.abogadasmx.org.mx/brecha-salarial-en-mexico-elemento-clave-para-fomentar-la-igualdad-de-genero-por-ana-acosta-y-leslie-palma/>
- Naciones Unidas. (18 de septiembre de 2023). *Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral.* <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Naciones Unidas. (s.f.). 17 objetivos para transformar nuestro mundo.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Naciones Unidas. (13 agosto de 2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Datos básicos.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2023/08/fast-facts/>

Naciones Unidas. (s.f.). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (Marzo de 2023). *Violencia de género en el ámbito laboral. Discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres.* <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

InfoJobs. (9 de octubre de 2023). *El 47% de las mujeres ha sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres.* <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-47-de-las-mujeres-ha-sentido-ansiedad-laboral-debido-a-la-carga-de-trabajo-o-a-la-presion-frente-al-36-de-los-hombres>

Chávez et al. (8 de marzo de 2022). *Mujer en la economía. Datos #ConLupaDeGénero.* Instituto Mexicano para la Competitividad. [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Datos-ConLupaDeGe%CC%81nero-8M\\_IMCO.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Datos-ConLupaDeGe%CC%81nero-8M_IMCO.pdf)

## **LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Statista Research Department. (15 de octubre de 2023). *Tasa de ocupación en el sector informal en México por trimestre 2015-2022.*

<https://es.statista.com/estadisticas/576544/tasa-de-ocupacion-en-el-sector-informal-mexico/>

Statista Research Department. (13 de diciembre de 2023). *Tasa de ocupación en el sector informal en México por género 2017-2023.*

<https://es.statista.com/estadisticas/576796/tasa-de-ocupacion-en-el-sector-informal-mexico-por-sexo/>

Statista Research Department. (1 de marzo de 2014). *Ranking de países según su puntuación en el índice global de la brecha de género en 2023.*

<https://es.statista.com/estadisticas/957030/indice-de-la-brecha-de-genero-de-genero-mundial/>

Statista Research Department. (19 de enero de 2024). *Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2023.*

<https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>

ONU Mujeres. (Febrero de 2024). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico.*

<https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras#87144>

Randstad México. (8 de marzo de 2024). *Rompiendo barreras: la importancia de la mujer en el mundo corporativo y la defensa de sus derechos.*

**LA MUJER Y SU LUCHA CONSTANTE PARA SER RECONOCIDA EN EL  
ÁMBITO LABORAL DENTRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

<https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/desarrolla-tu-carrera/rompiendo-barreras-la-importancia-de-la-mujer-en-el-mundo/>

ESE Business School. (16 de abril de 2018). *Importancia social de la participación laboral femenina.* <https://www.icare.cl/contenido-digital/participacion-laboral-femenina-estudio-ese/>

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.