

IGUALDAD FORMAL VS. DESIGUALDAD MATERIAL: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS MEXICANAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO Y SU EFECTIVIDAD

IGUALDADE FORMAL VS. DESIGUALDADE MATERIAL: ANÁLISE DAS POLÍTICAS MEXICANAS FRENTE À DISCRIMINAÇÃO LABORAL POR RAZÃO DE GÊNERO E SUA EFETIVIDADE

Félix A. Contreras Narváez

Maestro en Derecho Fiscal por la Universidad Regiomontana A.C. Doctorando en Derecho (UANL). Profesor (UANL).
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-8575-0597>.
E-mail: fcontrerasn@uanl.edu.mx.

Mohammad H. Badii

PhD en Ecología, University of California, Riverside (USA). Profesor investigador (UANL).
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5570-5548>.
E-mail: mhbadiiz@gmail.com.

Resumen: Este artículo examina la efectividad de las políticas públicas implementadas en México entre 2015 y 2025 para combatir la discriminación laboral por razón de género, particularmente en el sector privado. A través del análisis de reformas legales, programas institucionales, presupuesto público y compromisos internacionales, se evalúa la brecha existente entre el marco normativo y su impacto real en indicadores como la brecha salarial, la participación femenina en cargos directivos y la prevalencia de violencia laboral. Los hallazgos revelan que, a pesar de avances legislativos relevantes y del fortalecimiento del enfoque de igualdad sustantiva en el derecho laboral mexicano, persisten desigualdades estructurales que limitan la efectividad de estas políticas. Se concluye que la transformación requiere una implementación más rigurosa, una redistribución de los cuidados y una acción coordinada entre el Estado, la iniciativa privada y la sociedad civil para traducir la igualdad formal en resultados tangibles.

Palabras clave: Desigualdad. Violencia de género. Medidas gubernamentales. Efectividad. Asignación de recursos públicos. Sector privado. Brecha salarial.

Resumo: Este artigo examina a efetividade das políticas públicas implementadas no México entre 2015 e 2025 para combater a discriminação laboral por razão de gênero, particularmente no setor privado. Por meio da análise de reformas legais, programas institucionais, orçamento público e compromissos internacionais, avalia-se a distância existente entre o marco normativo e seu impacto real em indicadores como a disparidade salarial, a participação feminina em cargos de direção e a prevalência da violência laboral. Os resultados revelam que, apesar de avanços legislativos relevantes e do fortalecimento do enfoque de igualdade substantiva no direito do trabalho mexicano, persistem desigualdades estruturais que limitam a efetividade dessas políticas. Conclui-se que a transformação requer uma implementação mais rigorosa, uma redistribuição do trabalho de cuidado e uma ação coordenada entre o Estado, a iniciativa privada e a sociedade civil, a fim de converter a igualdade formal em resultados tangíveis.

Palavras-chave: Desigualdade. Violência de gênero. Medidas governamentais. Efetividade. Alocação de recursos públicos. Setor privado. Disparidade salarial.

Introducción

Con la evolución del concepto de roles de género, la desigualdad laboral por razón de género es un problema social al que se le ha brindado atención creciente por parte tanto de la esfera pública como privada (Corrales Borboa, L. G. y Retamoza López, A., 2022); en las últimas décadas, México ha adoptado un creciente número de instrumentos legales y administrativos para enfrentar la desigualdad de género en el ámbito corporativo y garantizar el derecho de las mujeres a un trato equitativo en el trabajo.

Centrándose en la última década, el presente estudio se propone, en primer lugar, analizar las medidas implementadas por el gobierno mexicano combatir la discriminación laboral de las mujeres y promover su acceso a posiciones directivas e identificar el origen de dichas medidas: por un lado, las derivadas de compromisos internacionales ratificados por México; por otro, las de reciente creación o reforma dentro del marco jurídico nacional. (Castro Lugo; Morales Sandoval, 2017).

Asimismo, tiene el objeto de verificar brevemente los recursos económicos asignados al combate de la desigualdad por razón de género en la Administración Pública Federal y en programas de incentivos al sector privado, con el fin de evaluar hasta qué punto los presupuestos han sido congruentes con las políticas escritas y valorar la materialización y efectividad de estas iniciativas: distinguiendo aquellas que quedaron en letra muerta y cuáles lograron traducirse en acciones concretas y con qué grado de impacto real en indicadores como la brecha salarial, la representación de mujeres en puestos gerenciales y la aplicación de protocolos contra el acoso. (Stabridis; Salgado-Viveros, 2023).

El alcance del trabajo se avoca al rol de las mujeres y su trato igualitario en el ámbito corporativo de la iniciativa privada, siendo su participación en el área gubernamental objeto de estudio de un posible trabajo futuro.

Estado del arte

El análisis de la desigualdad de género en el trabajo en México cuenta con una tradición académica amplia que combina perspectivas jurídicas, sociológicas y económicas. Dentro de este campo, destaca la obra de Marcela Eternod Arámburu (México, 2018), quien ha abordado el fenómeno desde un enfoque estructural. En el estudio *La discriminación en el empleo en México* (Vela Barba, 2018), Eternod identifica que la exclusión laboral de las mujeres no se limita a prácticas discriminatorias explícitas, sino que se alimenta de arreglos institucionales que perpetúan desigualdades en el acceso, la remuneración y la promoción, a pesar de los avances legales formales.

Complementariamente, Gloria Ramírez Hernández, en su artículo “La violencia de género, un obstáculo a la igualdad” (2016), expone cómo la violencia simbólica, institucional y sexual en el trabajo no solo constituye una violación a los derechos humanos, sino que también obstaculiza la equidad en el desarrollo profesional. Su análisis destaca la insuficiencia de los marcos normativos cuando no van acompañados de mecanismos eficaces de prevención, atención y sanción.

Desde una perspectiva de análisis cuantitativo y ocupacional, Mercedes Pedreiro ha contribuido con trabajos como “Segregación ocupacional por género en México” (1997), donde revela cómo las mujeres tienden a concentrarse en empleos de menor jerarquía, menor remuneración y escasa movilidad vertical. Su trabajo permite establecer conexiones entre la arquitectura del mercado laboral y las normas sociales de género que siguen vigentes en el país.

Por otra parte, también reluce la investigación de Adriana Ortiz Ortega, centrada en los derechos reproductivos y su vínculo con la justicia social, destaca que las desigualdades laborales deben entenderse también en relación con el derecho de las mujeres a controlar su tiempo y sus cuerpos. Su enfoque es clave para comprender cómo la falta de políticas integrales de conciliación entre vida laboral y vida personal profundiza la desigualdad de género en el empleo.

Estos trabajos convergen en una tesis compartida: la igualdad formal, consagrada en la ley, no se ha traducido en igualdad material para las mujeres en el ámbito laboral. De ahí que el

presente estudio no solo se limite a una revisión normativa, sino que incorpore una dimensión evaluativa orientada a verificar si los esfuerzos legales e institucionales han tenido impacto real en las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.

A través del análisis de datos estadísticos del INEGI (Endireh, Enoe, etc.), informes presupuestales oficiales y publicaciones académicas con respaldo ORCID, se buscará determinar la efectividad de las medidas adoptadas y aportar evidencia para fortalecer el diseño de políticas públicas que combatan de manera estructural la discriminación laboral por razón de género.

Metodología

El estudio se desarrolla a partir de un enfoque cualitativo documental, complementado por elementos de análisis cuantitativo descriptivo obtenidos mediante la revisión de fuentes oficiales y datos estadísticos. Esta combinación metodológica permite examinar de manera crítica las medidas implementadas por el Estado mexicano entre 2015 y 2025 para enfrentar la discriminación laboral por razón de género en el sector privado, así como evaluar su correspondencia con los compromisos internacionales asumidos por México, en particular aquellos derivados de la Organización Internacional del Trabajo. Dado que el objeto de estudio abarca fenómenos jurídicos, normativos y de política pública, se adopta una metodología jurídica de carácter normativo sistemático, integrada con una perspectiva interdisciplinaria que incorpora contribuciones del derecho laboral, la administración pública, la economía del trabajo y los estudios de género. Esta articulación permite comprender la complejidad del problema desde múltiples dimensiones.

La investigación se orienta a alcanzar objetivos metodológicos que permitan analizar de manera estructurada la evolución normativa y programática en materia de igualdad laboral. El primero consiste en identificar y sistematizar las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo durante la última década que tengan relación con la igualdad de género y la no discriminación. El segundo busca clasificar estas medidas según su origen, diferenciando aquellas que derivan de tratados internacionales ratificados por México de las que surgen de procesos legislativos nacionales. El tercer objetivo se enfoca en revisar y cuantificar los recursos públicos destinados a programas gubernamentales orientados a reducir la desigualdad de género en el ámbito corporativo. Finalmente, el cuarto objetivo se propone evaluar la implementación efectiva de estas políticas, contrastando su formulación normativa con su aplicación práctica y su impacto social, a partir del análisis de estadísticas oficiales y estudios empíricos disponibles.

Técnicas y fuentes de recolección de información

La investigación se construyó a partir de un conjunto amplio y diverso de fuentes primarias y secundarias, seleccionadas para garantizar rigor metodológico y solidez analítica. Las fuentes jurídicas, estadísticas y académicas permitieron articular una visión integral del problema estudiado, combinando elementos normativos, datos cuantitativos y producción científica actualizada.

Las fuentes normativas consultadas incluyeron reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación entre 2015 y 2025, así como protocolos emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También se incorporaron instrumentos internacionales ratificados por México, disponibles en los repositorios de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de tratados de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Estas referencias permitieron delimitar el marco jurídico aplicable y comprender la evolución normativa en materia laboral y de derechos humanos.

Las fuentes estadísticas utilizadas proceden de instituciones con capacidad técnica consolidada, como el INEGI, cuyas encuestas —incluida la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo— aportaron indicadores relevantes sobre desigualdades, violencia y participación laboral. También se consideraron los análisis del IMCO acerca de las brechas de género en el sector corporativo, así como los informes derivados del Anexo Transversal 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación, que ofrece

información clave para identificar la asignación de recursos públicos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las fuentes académicas, por su parte, se limitaron a artículos, libros y estudios producidos por autoras y autores con registro ORCID, criterio adoptado para asegurar la trazabilidad, autenticidad y confiabilidad de la producción científica empleada. Para ello, se consultaron bases como SciELO, Redalyc, repositorios institucionales de universidades como la UNAM, el COLMEX y la UDG, además de Google Scholar. El uso de estas plataformas permitió acceder a investigaciones de calidad y contrastar enfoques teóricos diversos sobre el tema.

Criterios de análisis

El estudio de las políticas públicas se estructuró a partir de tres dimensiones analíticas que permitieron examinar de manera integral tanto el diseño institucional como sus efectos reales. La dimensión normativa se centró en la redacción de las disposiciones legales, su obligatoriedad y el grado de coherencia interna del marco regulatorio. Este enfoque permitió identificar avances formales, vacíos jurídicos y posibles inconsistencias en la manera en que se formulan y articulan las obligaciones del Estado en materia de igualdad y derechos laborales.

La dimensión programática abordó la implementación de políticas mediante el análisis de programas gubernamentales, líneas de acción, presupuestos asignados y niveles de ejecución. Esta etapa permitió valorar la existencia de mecanismos operativos, su adecuación a las necesidades identificadas y la correspondencia entre los recursos previstos y las metas declaradas, lo que constituye un aspecto clave para comprender la capacidad institucional de responder a problemas estructurales vinculados con la desigualdad de género.

La dimensión material se orientó a evaluar la efectividad real de las políticas a través de indicadores empíricos como la brecha salarial, la representación de mujeres en cargos directivos y la prevalencia del acoso laboral. Este contraste entre normas, programas y resultados permitió observar el alcance concreto de las acciones gubernamentales y los desafíos persistentes que limitan la garantía plena de los derechos laborales de las mujeres.

En la dimensión internacional, se elaboró una matriz de concordancia entre los convenios ratificados por México y las políticas internas derivadas de ellos, con el propósito de identificar puntos de cumplimiento, omisiones y situaciones de subcumplimiento. Este ejercicio permitió evaluar la coherencia entre los compromisos internacionales del Estado y la manera en que estos se traducen —o no— en acciones y marcos normativos nacionales.

Delimitaciones

Esta investigación se limita al ámbito privado corporativo, excluyendo al sector público, y se restringe temporalmente al periodo comprendido entre enero de 2015 y junio de 2025.

No se pretende realizar estudios de caso ni entrevistas, por lo que no se abordan percepciones individuales ni narrativas subjetivas. Tampoco se pretende una auditoría presupuestal exhaustiva, sino una revisión general de las asignaciones y ejecución reportada.

Resultados

Políticas para la igualdad de género en el trabajo: avances y pendientes en el sector público y privado (2015–2025)

Durante la década 2015–2025, el Estado mexicano ha promovido un conjunto significativo de medidas dirigidas a reducir la discriminación de género en el ámbito laboral en el sector privado. A partir de instrumentos normativos, reformas legales, programas institucionales e incentivos económicos, se ha buscado cerrar las brechas persistentes en participación, salario, ascensos y condiciones laborales. Sin embargo, las cifras actuales evidencian que la eficacia de estas medidas

sigue siendo parcial y que persisten rezagos estructurales en la equidad de género en el trabajo (Castro Lugo; Rodriguez Perez; Ramos Lobo, 2021; Rodriguez Perez; Garcia Alvarado, 2021).

Esfuerzos desde la legislación local

En el ámbito corporativo, se destacan dos pilares fundamentales: en primer término, las reformas a la Ley Federal del Trabajo; por ejemplo, a las medidas previamente dispuestas en el artículo 86 que aseguran la máxima de “a trabajo igual, salario igual”, se le da un enfoque de género, que busca reducir la brecha salarial por razón de género hasta eliminarla, destacando además las realizadas al artículo 133, que substituyen la figura de “patrón” por la de “persona empleadora”, además de prohibirles a las mismas en sus fracciones XIV solicitar certificados que confirmen la ausencia de embarazo en el proceso de contratación y la XV, donde prohíbe el despido o coerción a la renuncia de mujeres embarazadas y de aquellas con niños pequeños a su cargo, además del despido por razón de actualización en su estado civil; por otro lado, el artículo 132, en su fracción XXXI obliga a dichas personas empleadoras a implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

En contraste, si bien estas disposiciones suponen un avance normativo relevante, diversos estudios apuntan que la aplicación real de estas obligaciones es desigual. (Castro Lugo; Rodriguez Perez; Ramos Lobo, 2021; Rodriguez Perez; Garcia Alvarado, 2021).

Según la ENDIREH (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares), realizada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C., en el 2021, el 73% de las mujeres desconoce si existe un protocolo de acoso en su lugar de trabajo y solo el 8% de las agredidas acudieron a los canales de denuncia formal.

Como esfuerzo normativo, resalta también la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre Igualdad Laboral y No Discriminación, emitida en 2015 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que constituye un mecanismo útil para distinguir a las empresas con buenas prácticas respecto a la equidad de género.

El instrumento evalúa criterios diversos, destacando la igualdad salarial, reclutamiento inclusivo, el balance entre la vida personal y el trabajo, la capacitación y la implementación de protocolos contra el acoso; sin embargo, es de resaltar que conforme a la encargada de despacho del CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), Tania Ramírez Hernández, detalló en el 2020 que a pesar de llevar cinco años desde su publicación, solamente 157 empresas en el País cuentan con la certificación de la Norma Mexicana, revelando una adopción limitada por la industria mexicana (México, 2020).

Asimismo, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), en sus ediciones 2013–2018 y 2020–2024, estableció metas como el empoderamiento económico femenino y la participación equitativa en espacios de decisión: entre sus acciones destacan los incentivos a empresas cuya platilla laboral estuviera conformada por más del 40% de mujeres y aquellas que ofrecen servicios de cuidado infantil.

También se ha promovido la certificación “Empresa Incluyente” de la STPS, como reconocimiento a corporaciones con buenas prácticas de inclusión (Castro Lugo; Rodriguez Perez; Ramos Lobo, 2021; Rodriguez Perez; Garcia Alvarado, 2021).

Finanzas Públicas

En cuanto al financiamiento, de acuerdo al Presupuesto de Egresos de la Federación, en el 2023 se etiquetaron 374,821 millones de pesos para la igualdad de género en el Anexo Transversal 13, lo que representa un aumento del 45% respecto a 2022.

No obstante, el 86% de estos recursos corresponde a transferencias generales, como programas sociales, sin enfoque directo en la eliminación de brechas de género en el ámbito corporativo. Los programas específicos, como los operados por INMUJERES, apenas concentran poco menos del 10% del presupuesto asignado.

Instrumentos Internacionales

En el contexto contemporáneo del derecho laboral y los derechos humanos, los instrumentos internacionales han adquirido una importancia determinante para orientar, impulsar y fiscalizar las políticas nacionales en materia de igualdad de género (Peschard Mariscal *et al.*, 2024). México, como miembro activo de la comunidad internacional, ha suscrito y ratificado diversos tratados multilaterales que imponen obligaciones directas e indirectas en la lucha contra la discriminación laboral por razón de género (Carmona Olvera, Guerrero Olvera & Carmona Arias, 2023). Entre estos instrumentos destacan, con particular fuerza, los emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como aquellos relacionados con los derechos de las mujeres en general, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); (Dominga Arias, Suárez Jiménez, Román Guillén & Rebollo Meza, 2024).

La OIT ha sido una de las principales fuentes normativas a nivel internacional para el desarrollo del derecho laboral con perspectiva de género. México ha ratificado una serie de convenios fundamentales que, directa o indirectamente, exigen al Estado combatir la discriminación en el empleo y garantizar condiciones equitativas para mujeres y hombres.

Entre los instrumentos internacionales más relevantes de la última década se encuentran compromisos que han marcado de manera significativa la agenda mexicana en materia de igualdad laboral y protección de derechos. El Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, ratificado en 2021, constituye un avance fundamental para la dignificación del trabajo doméstico remunerado, un sector históricamente feminizado y precarizado. Este convenio establece derechos laborales mínimos, promueve el acceso a la seguridad social y busca garantizar salarios justos y condiciones laborales dignas, corrigiendo décadas de invisibilización jurídica y desprotección estructural.

Otro instrumento central es el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado en 2022. Se trata de una de las normas más progresistas de la Organización Internacional del Trabajo, al reconocer que la violencia y el acoso constituyen violaciones a los derechos humanos y obstáculos directos para la igualdad de género. Su adopción exige transformaciones normativas, institucionales y culturales profundas dentro de los espacios laborales. Con la ratificación, México asumió la obligación de desarrollar marcos legales e institucionales dirigidos a prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral, con especial atención a la violencia de carácter sexual.

Además de los convenios de la OIT, México participa en otros compromisos internacionales que contienen disposiciones vinculantes relacionadas con la igualdad laboral. Entre ellos destaca la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que, aunque no constituye un tratado en sentido estricto, implica responsabilidades concretas para los Estados miembros. Dentro de este marco, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 exige la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, así como la garantía de su participación plena y efectiva en todos los niveles de toma de decisiones, lo que refuerza las obligaciones del Estado en materia de igualdad sustantiva y no discriminación en el ámbito laboral.

Efecto interno y retos de implementación de los Instrumentos Internacionales

Estos instrumentos internacionales tienen fuerza jurídica vinculante en México, conforme al artículo 1º constitucional, que establece la obligación del Estado de respetar y garantizar los derechos humanos conforme a los tratados internacionales de los que el país sea parte. Han servido de fundamento para reformas legislativas, como la incorporación de la igualdad sustantiva en la Ley Federal del Trabajo, la creación de protocolos obligatorios contra la violencia laboral y la expedición de normas como la NMX-R-025.

Sin embargo, la eficacia de estas normas depende de su implementación real, lo cual ha sido limitado por la resistencia cultural, la falta de fiscalización y la desigualdad estructural en el mercado laboral. Como señalan estudios de investigadoras como Marcela Eternod (México, 2018) y Gloria Ramírez Hernández (2016), existe una brecha significativa entre la norma internacional adoptada y su traducción en políticas empresariales efectivas.

Resultados en el sector privado: persistencia de brechas

A pesar del marco normativo y los incentivos, los resultados en la esfera privada han sido limitados. Estudios del IMCO (2024) revelan que las mujeres ocupan solo el 13% de las sillas en consejos de administración de empresas cotizadas, porcentaje que se mantiene igual desde 2023. En las direcciones generales (CEO), apenas el 3% está encabezado por mujeres, y solo el 11% de las direcciones de finanzas. Aunque el 43% de la plantilla laboral de estas empresas son mujeres, sólo 7% de las firmas alcanza el 30% de participación femenina en los consejos. Esto sugiere un estancamiento o incluso retroceso en la representación femenina en altos cargos, que, al ritmo actual, no se alcanzaría la paridad sino hasta el año 2052.

Por sectores, las brechas varían: en servicios públicos y salud, la participación femenina en direcciones clave ronda el 33%, mientras que en sectores como telecomunicaciones es prácticamente nula.

Por otro lado, la ENDIREH 2021 reveló que el 27.9% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia laboral: 18.1% discriminación salarial, 14.4% violencia sexual y 12.2% psicológica.

Evaluación general: intención normativa vs. impacto real

En síntesis, el período 2015–2025 ha sido prolífico en la generación de marcos normativos, programas institucionales y estrategias para avanzar en la equidad de género laboral; sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la traducción de estos esfuerzos en resultados tangibles es limitada.

La persistencia de brechas salariales, la escasa representación femenina en posiciones directivas, la baja denuncia de violencia laboral y la falta de conocimiento sobre mecanismos institucionales indican que las bases están puestas, pero la implementación efectiva y sostenida sigue siendo el gran reto.

Esto se nota en estudios realizados por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), que revelan en sus indicadores que si bien ha habido avances, aún nos encontramos frente a una significativa brecha salarial por razón de género.

Tabla 1. Indicadores seleccionados de género para la población ocupada por grupos de ocupación principal.

INDICADORES SELECCIONADOS DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE OCUPACIÓN PRINCIPAL										
Grupo de ocupación principal	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN	EDAD PROMEDIO			PROMEDIO DE ESCOLARIDAD			INGRESO PROMEDIO MENSUAL		
		HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
TOTAL	47.18	34.88	33.42	-1.46	7.51	8.25	0.74	1,441.28	980.66	-460.62
PROFESIONALES	39.14	37.43	32.81	-4.62	16.13	16.19	0.06	3,459.45	2,272.59	-1,186.86
TÉCNICOS Y PERSONAL ESPECIALIZADO	80.62	33.39	31.59	-1.8	10.84	11.18	0.34	1,669.38	1,367.82	-301.56
MAESTROS Y AFINES	164.33	35.05	33.68	-1.37	14.17	13.57	-0.6	1,977.42	1,615.47	-361.95
TRABAJADORES DEL ARTE	24.6	36.67	30.01	-6.66	9.23	12.92	3.69	2,402.75	2,460.59	57.84

FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y GERENTES DEL SECTOR PRIVADO	24.75	41.98	39.32	-2.66	13.78	13.29	-0.49	7,271.84	3,641.14	-1,630.70
OFICINISTAS	123.49	33.78	30.07	-3.71	10.97	11.18	0.21	1,713.70	1,339.68	-374.02
VENEDORES Y DEPENDIENTES	119.07	34.01	34.76	0.75	8.18	6.52	-1.66	2,176.35	758.7	-1,417.65
VENEDORES AMBULANTES	68.63	36.06	38.64	2.58	6.19	5.13	-1.06	929.64	527.31	-402.33
EMPLEADOS EN SERVICIOS	68.25	32.31	34.35	2.04	7.19	7.02	-0.17	912.54	790.15	-122.39
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	895.91	36.38	32.57	-3.81	5.91	5.07	-0.84	810.19	515.36	-294.83
OPERADORES DE TRANSPORTE	0.05	34.98	37.01	2.03	7.68	6	-1.68	1,386.79	1,806.00	419.21
PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	4.54	36.55	36.13	-0.42	7.48	9.71	2.23	1,136.39	1,199.85	63.46
AGRICULTORES	16.62	36.39	34.58	-1.81	3.91	3.01	-0.9	704.43	408.8	-295.63
SUPERVISORES Y CAPATACES INDUSTRIALES	36.58	36.47	32.18	-4.29	10.67	8.69	-1.98	2,541.67	1,079.64	-1,462.03
ARTESANOS Y OBREROS	25.78	34.81	32.9	-1.91	6.86	6.52	-0.34	1,143.33	669.59	-473.74
AYUDANTES DE OBREROS	16.36	27.46	28.04	0.58	6.44	7.27	0.83	809.28	717.53	-91.75

ES LA RELACIÓN QUE RESULTA DE DIVIDIR LAS MUJERES ENTRE LOS HOMBRES DE CADA GRUPO DE OCUPACIÓN PRINCIPAL MULTIPLICADO POR CIENTO

SE EXCLUYE A LA POBLACIÓN QUE NO ESPECIFICÓ SU EDAD

SE EXCLUYE A LA POBLACIÓN QUE NO RECIBE INGRESO Y LA QUE NO ESPECIFICÓ EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS, SU INGRESO Y SU NIVEL DE INSTRUCCIÓN

SE EXCLUYE LA POBLACIÓN QUE NO RECIBE INGRESO Y LA QUE NO ESPECIFICÓ SU INGRESO Y EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 117, del INEGI en su estudio Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género.

Tabla 2.- Índice de segregación ocupacional de la población ocupada.

ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA							
GRUPO DE OCUPACIÓN PRINCIPAL	POBLACIÓN OCUPADA			PROPORCIÓN		DIFERENCIA ABSOLUTA	ÍNDICE DE SEGREGACIÓN
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		
TOTAL	33,847,169	22,996,574	10,850,595	1	1	0.872	0.44
PROFESIONALES	767,514	551,596	215,918	0.024	0.02	0.004	
TÉCNICOS Y PERSONAL ESPECIALIZADO	1,048,877	580,710	468,167	0.025	0.043	0.018	
MAESTROS Y AFINES	1,118,731	423,229	695,502	0.018	0.064	0.046	
TRABAJADORES DEL ARTE	209,939	168,484	41,455	0.007	0.004	0.003	

FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y GERENTES DEL SECTOR PRIVADO	662,194	530,824	131,370	0.023	0.012	0.011	
OFICINISTAS	2,629,266	1,176,474	1,452,792	0.051	0.134	0.083	
VENDEDORES Y DEPENDIENTES	4,629,188	2,113,083	2,516,105	0.092	0.232	0.14	
VENDEDORES AMBULANTES	1,228,420	728,460	499,950	0.032	0.046	0.014	
EMPLEADOS EN SERVICIOS	2,102,588	1,249,659	852,929	0.054	0.079	0.025	
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	1,404,793	141,056	1,263,737	0.006	0.116	0.11	
OPERADORES DE TRANSPORTE	1,462,670	1,461,883	787	0.064	-	0.064	
PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	577,521	552,458	25,063	0.024	0.002	0.022	
AGRICULTORES	8,218,248	7,046,932	1,171,316	0.307	0.108	0.199	
SUPERVISORES Y CAPATACES INDUSTRIALES	527,081	385,909	141,172	0.017	0.013	0.004	
ARTESANOS Y OBREROS	5,494,021	4,368,037	1,125,984	0.19	0.104	0.086	
AYUDANTES DE OBREROS	1,766,118	1,517,770	248,348	1.066	0.023	0.043	
SE OBTIENE DE DIVIDIR LA SUMA DE LAS DIFERENCIAS ABSOLUTAS DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA GRUPO DE OCUPACIÓN PRINCIPAL ENTRE 2.							

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 118, del INEGI en su estudio Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género.

De la TABLA 1, se desprende que del ingreso promedio mensual Total general: Los hombres ganan \$1,441.28 y las mujeres \$980.66: brecha de -\$460.62, o sea, las mujeres ganan 32% menos.

Esta brecha es aún más profunda en grupos de alta jerarquía:

- Funcionarios y gerentes del sector privado: -\$3,630.70
- Supervisores y capataces industriales: -\$1,462.03
- Vendedores y dependientes: -\$1,417.65

Siendo la única categoría donde las mujeres ganan más es en trabajadores del arte (+\$57.84).

Se evidencia entonces de la TABLA 1 que a pesar de la formación similar e incluso mayor escolaridad promedio, las mujeres reciben ingresos significativamente menores en casi todos los sectores. Esto es indicativo de discriminación salarial estructural.

Asimismo, en cuanto a la escolaridad y preparación, se da cuenta que las mujeres tienen en promedio 0.74 años más de escolaridad que los hombres (8.25 vs. 7.51).

En muchas ocupaciones clave (técnicas, profesionales, oficinistas) las mujeres tienen incluso más escolaridad que sus pares varones, pero esto no se traduce en mejores ingresos o posiciones jerárquicas, lo que sugiere un techo de cristal persistente y una subvaloración del capital humano femenino.

Asimismo, se nota una segregación entre profesiones con un Índice de segregación total: 0.436.

De la TABLA 2, se observa que son altamente feminizados los trabajos domésticos: 1,263,737 mujeres vs. 141,056 hombres y oficinistas: 1,452,792 mujeres vs. 1,176,474 hombres (índice: 0.063), mientras que cargos como supervisores y capataces industriales: mayoría masculina (índice: 0.004) y cargos de protección y vigilancia, operadores de transporte, artesanos y obreros tienen una fuerte concentración masculina.

En general, el estudio revela que las mujeres se concentran en sectores de baja remuneración y baja proyección jerárquica, mientras que los hombres dominan los espacios con mayor poder de

decisión y sueldo. Esto refleja una segregación vertical y horizontal persistente.

Además de lo anterior, como se aprecia en el siguiente gráfico, los estudios realizados por el Instituto revelan que las mujeres, en comparación con sus pares masculinos, destinan un mayor número de horas a la realización de tareas no remuneradas en el hogar, lo que dificulta enormemente cerrar la brecha salarial, pues el tiempo y energía son para los humanos recursos limitados, y las mujeres usualmente dedican más de ellos en la atención de sus familias, lo que reduce la que le pueden dedicar a ascender en el mundo corporativo.

Tabla 3.- Indicadores seleccionados de género para la población ocupada por grupos de ocupación principal.

INDICADORES SELECCIONADOS DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE OCUPACIÓN PRINCIPAL						
GRUPO DE OCUPACIÓN PRINCIPAL	PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS			PROMEDIO DE HORAS DEDICADAS A QUEHACERES DOMÉSTICOS		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
TOTAL	44.47	35.83	-8.64	11.52	27.21	15.59
PROFESIONALES	44.98	38	-6.98	10.7	23.96	13.26
TÉCNICOS Y PERSONAL ESPECIALIZADO	41.26	36.99	-4.27	11.22	24.05	12.83
MAESTROS Y AFINES	30.32	26.13	-4.19	12.79	24.88	12.09
TRABAJADORES DEL ARTE	27.93	32.51	4.58	12.83	18.91	6.08
FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y GERENTES DEL SECTOR PRIVADO	49.76	39.02	-10.74	10.2	23.4	13.2
OFICINISTAS	44.69	40.7	-3.99	10.95	21.72	10.77
VENDEDORES Y DEPENDIENTES	49.43	38.55	-10.88	11	29.55	18.55
VENDEDORES AMBULANTES	38.86	27.51	-11.35	11.76	32.99	21.23
EMPLEADOS EN SERVICIOS	42.49	39.31	-3.18	10.75	27.94	17.19
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	46.82	34.5	-12.32	13.06	25.98	12.92
OPERADORES DE TRANSPORTE	52.46	44.06	-8.4	10.75	33.24	22.49
PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	63.23	52.62	-10.61	12.37	23.95	11.58
AGRICULTORES	41.75	27.62	-14.13	13.15	32.13	18.98
SUPERVISORES Y CAPATACES INDUSTRIALES	47.2	44.1	-3.1	12.47	23.3	10.83
ARTESANOS Y OBREROS	44.42	36.91	-7.51	11.41	27.02	15.61
AYUDANTES DE OBREROS	43.95	39.37	-4.58	10.72	23.74	13.02
SE CONSIDERÓ LA POBLACIÓN QUE ESPECIFICÓ EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS						
SE CONSIDERÓ LA POBLACIÓN QUE ESPECIFICÓ EL NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A QUEHACERES DOMÉSTICOS						

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 117, del INEGI en su estudio Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género.

De la TABLA 3, se desprende que las mujeres laboran 35.83 horas semanales en promedio, 8.64 menos que los hombres (44.47), en parte por empleos de medio tiempo o condiciones impuestas por el entorno doméstico.

Según la TABLA 3, las horas en quehaceres domésticos: Las mujeres dedican 27.21 horas, los hombres solo 11.52: una diferencia de 15.69 horas.

La doble jornada (trabajo remunerado + no remunerado) es evidente. Las mujeres trabajan menos fuera del hogar, pero más del doble en labores no remuneradas, afectando su disponibilidad para ascensos y desarrollo profesional.

Esta arista del problema en este caso es difícil de abordar para el Estado, pues consiste en una cuestión cultural arraigada y no es algo que pueda simplemente ser legislado o controlado mediante políticas públicas.

A pesar de la obligatoriedad del anteriormente citado precepto de “igual salario a trabajo igual”, y de los esfuerzos normativos, la realidad muestra una implementación fragmentada.

Por otro lado, Las estadísticas del INEGI, ENDIREH, ENOE y estudios académicos (IMCO, UNAM) evidencian una disonancia entre la intención normativa de las políticas de igualdad y su impacto real en el mercado laboral. En abril de 2025, la tasa de participación económica femenina fue de solo 45.4%, frente al 75.2% de los hombres, mostrando incluso un descenso anual.

Además, la brecha salarial persiste: las mujeres ganan en promedio 15% menos que los hombres por trabajo equivalente, con un ingreso mensual estimado de MXN 9,825 frente a MXN 11,490, lo que equivale a 61 días de trabajo adicionales al año para equiparar ingresos.

Discusión

Los hallazgos de esta investigación confirman una tensión persistente entre el avance normativo en materia de igualdad de género en el trabajo y su implementación efectiva en el sector privado mexicano. A pesar de un andamiaje legal y programático en expansión —que incluye reformas a la Ley Federal del Trabajo, protocolos contra el acoso, certificaciones de buenas prácticas (como la NMX-R-025-SCFI-2015) y compromisos internacionales como los Convenios 189 y 190 de la OIT— los indicadores actuales muestran una desigualdad estructural que resiste a ser transformada por la sola acción normativa.

Este fenómeno da cuenta de lo que diversas autoras como Marcela Eternod (México, 2018) y Gloria Ramírez Henández (2016) han denominado la “brecha de efectividad”: un espacio entre la norma jurídica y su impacto real en las condiciones materiales de las mujeres en el trabajo. Dicha brecha no solo se debe a deficiencias en la fiscalización o la falta de recursos públicos, sino también a factores socioculturales profundamente arraigados, como la división sexual del trabajo y la normalización de prácticas discriminatorias en el entorno laboral, especialmente en lo relativo a los roles de cuidado y la doble jornada.

En este sentido, puede observarse que la igualdad formal ha sido robustecida con instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales, pero la desigualdad material persiste debido a la resistencia institucional, la inercia cultural y la falta de sanción efectiva a los incumplimientos. La baja tasa de mujeres que acceden a espacios de dirección (apenas 3% en cargos de CEO y 13% en consejos de administración, según IMCO, 2024) refleja no sólo un “techo de cristal” sino también una cultura organizacional que invisibiliza las trayectorias femeninas, incluso cuando estas se sustentan en niveles iguales o superiores de escolaridad que sus pares varones.

La escasa adopción de mecanismos voluntarios como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 o el sello “Empresa Incluyente” refuerza la idea de que los incentivos actuales no son suficientes para modificar comportamientos estructurales en el sector privado. La cultura empresarial mexicana, en muchos casos, continúa guiada por lógicas patriarcales que desincentivan la denuncia, limitan el ascenso de las mujeres y reproducen la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal.

Los datos del INEGI y la ENDIREH refuerzan esta constatación: no solo se constata una persistente brecha salarial —de hasta 32% en promedio y más de 50% en altos cargos directivos— sino también una preocupante normalización de la violencia laboral y la invisibilización de los mecanismos institucionales para su combate. Que el 73% de las mujeres no sepa si en su lugar de trabajo existe un protocolo contra el acoso, y que solo el 8% de las víctimas denuncien, evidencia una grave desconexión entre las políticas diseñadas y su apropiación en los entornos laborales reales.

Más aún, la dimensión del tiempo revela un obstáculo estructural de difícil resolución: la desigual distribución del trabajo no remunerado. Las mujeres dedican más del doble de horas a labores domésticas y de cuidado, lo que limita su capacidad de asumir jornadas extensas o puestos de responsabilidad con mayor carga horaria. Esta dimensión temporal, aunque no pueda modificarse exclusivamente desde la legislación, debería ser considerada transversalmente en las políticas públicas, incluyendo incentivos reales para servicios de cuidado infantil, jornadas flexibles con equidad y licencias parentales equitativas.

Finalmente, el presupuesto público etiquetado para la igualdad de género muestra una paradoja. Aunque ha crecido en términos absolutos (45% entre 2022 y 2023), su orientación ha privilegiado transferencias sociales generales por encima de intervenciones específicas para cerrar brechas laborales. Esta priorización sugiere una falta de alineación estratégica entre el diagnóstico del problema y la asignación de recursos, lo cual limita el impacto estructural de los esfuerzos públicos.

En suma, aunque México ha avanzado notablemente en la construcción de un marco jurídico e institucional conforme a los más altos estándares internacionales, los resultados empíricos confirman que los logros han sido principalmente en el plano formal. Persisten desigualdades materiales profundamente arraigadas que requieren de una acción articulada, interseccional y sostenida entre Estado, empresas y sociedad civil. La igualdad sustantiva no se alcanzará únicamente mediante el mandato normativo, sino a través de una transformación cultural profunda y una política pública que integre enfoque de género, justicia distributiva y efectividad institucional.

Conclusiones

El análisis de las políticas implementadas por el Estado mexicano entre 2015 y 2025 en materia de igualdad de género en el trabajo revela un panorama ambivalente. Por un lado, se constata una evolución normativa y programática significativa, que incorpora principios de igualdad sustantiva, derechos humanos y obligaciones internacionales; por otro, se evidencia una realidad empírica que no ha logrado reflejar plenamente esos avances en la experiencia cotidiana de las mujeres en el mercado laboral. Esta brecha entre lo formal y lo material se constituye como uno de los principales desafíos para las políticas públicas de género en el país.

Los hallazgos permiten afirmar que el esfuerzo legislativo ha sido sistemático: reformas a la Ley Federal del Trabajo, establecimiento de protocolos obligatorios contra el acoso, emisión de certificaciones como la NMX-R-025-SCFI-2015, y compromisos con instrumentos internacionales como los convenios de la OIT y la Agenda 2030. Sin embargo, en todos estos frentes, la implementación ha sido parcial, fragmentada y, en muchos casos, simbólica. La baja adopción de las certificaciones, el desconocimiento generalizado de los protocolos por parte de las trabajadoras y la resistencia empresarial a adoptar medidas de inclusión indican que existe un desfase profundo entre la política escrita y la política vivida.

Asimismo, la distribución del presupuesto revela una tensión estructural entre discurso y acción. Aunque se han etiquetado recursos crecientes bajo el enfoque de igualdad de género, estos se concentran mayoritariamente en programas asistenciales sin impacto directo en las condiciones laborales de las mujeres.

Mientras tanto, las iniciativas con verdadero potencial transformador, como los servicios de cuidado infantil, el fomento a la contratación femenina o la promoción de liderazgos de mujeres, reciben una porción marginal del presupuesto. Esto limita seriamente la capacidad del Estado para incidir en las causas estructurales de la desigualdad.

La realidad del sector privado es especialmente elocuente en cuanto a la persistencia de inequidades: salarios inferiores, escasa representación en posiciones de decisión, alta exposición a violencia laboral, y mayor carga de trabajo no remunerado. A pesar de contar con niveles educativos iguales o superiores, las mujeres siguen enfrentando barreras invisibles —y otras muy visibles— que impiden su pleno desarrollo profesional. La existencia de los llamados techos de cristal y pisos pegajosos, la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, no sólo constituye una injusticia estructural, sino una pérdida de talento y competitividad para el país.

Es importante destacar que el problema no reside exclusivamente en la voluntad normativa,

sino en los mecanismos de implementación, monitoreo y sanción. La falta de vigilancia efectiva, la debilidad institucional de los organismos encargados de la igualdad de género, y la ausencia de consecuencias reales frente al incumplimiento han convertido a muchas de estas políticas en meros enunciados de buena voluntad. Se requiere un replanteamiento del modelo de gobernanza de la igualdad laboral, que transite del enfoque retributivo al transformacional.

Por otro lado, debe reconocerse que existen límites intrínsecos a lo que puede lograrse exclusivamente desde la política pública. Factores culturales como la asignación tradicional de roles de cuidado, la normalización de la doble jornada y la masculinización de los espacios de poder, son barreras que requieren intervenciones profundas desde la educación, los medios de comunicación y las prácticas cotidianas de las empresas y las familias. La transformación de estos patrones demanda procesos lentos, intergeneracionales, que deben ser acompañados por políticas valientes, sostenidas y dotadas de recursos.

En este contexto, los instrumentos internacionales adquieren una relevancia estratégica. No sólo porque imponen obligaciones jurídicas al Estado mexicano, sino porque ofrecen marcos de referencia y presión internacional que han probado ser catalizadores para reformas nacionales. Sin embargo, la adhesión formal a dichos instrumentos debe ir acompañada de una estrategia de transversalización real, de monitoreo público y de rendición de cuentas, que permita su traducción en cambios verificables dentro del ámbito corporativo.

En suma, la última década ha dejado claro que la igualdad formal, aunque indispensable, no garantiza por sí misma la justicia laboral con perspectiva de género. Se han sentado bases importantes, pero los cimientos de la desigualdad siguen firmemente anclados en estructuras económicas, sociales y culturales que exceden el alcance de las reformas jurídicas aisladas.

La superación de la desigualdad laboral por razón de género requiere no sólo una batería de normas e incentivos, sino una voluntad política robusta, un aparato institucional fortalecido y una sociedad civil vigilante y exigente, sólo así podrá México aspirar a una igualdad sustantiva que se exprese, de manera tangible, en la vida laboral de sus mujeres.

Referencia

ARIAS FERIA, A. D.; SUÁREZ JIMÉNEZ, R. del C.; ROMÁN GUILLÉN, D.; REBOLLO MEZA, J. Percepción de los usuarios sobre las medidas de protección impuestas por la Fiscalía de Género del Estado de Tabasco. In: CUATEPOTZO SÁNCHEZ, L.; MORALES MEJÍA, G.; LARIOS-GÓMEZ, E. (org.). **Estudios de género, diversidad e inclusión en las organizaciones latinoamericanas: México y Colombia**. 1. ed. [S.l.]: Entelequia Editores; Red Internacional de Investigadores en Gestión y Desarrollo de las Organizaciones – RIIGESDO, 2023. p. 71–84. ISBN 978-607-69501-1-1.

CARMONA ARIAS, Carlos Zabdiel; GUERRERO OLVERA, Miguel; CARMONA ARIAS, Edgar Athzel. Legislación con perspectiva de género: análisis comparativo entre la ley de violencia de género de España y México. **Via Inveniendi et Iudicandi**, v. 18, n. 1, e06, 2023. Universidad Santo Tomás. DOI: <https://doi.org/10.15332/19090528>.

CASTRO LUGO, David; HUESCA REYNOSO, Luis. Desigualdad salarial en México: una revisión. **Pap. poblac**, Toluca, v. 13, n. 54, p. 225-264, dic. 2007. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252007000400009&lng=es&nrm=iso. accedido en 01 dic. 2025.

CASTRO LUGO, David; MORALES SANDOVAL, Berenice. Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003. **Frontera Norte**, [S. l.], v. 23, n. 45, p. 35–66, 2017. DOI: 10.17428/rfn.v23i45.837. Disponible em: <https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/view/837>. Acesso em: 1 dec. 2025.

CASTRO LUGO, David; RODRIGUEZ PEREZ, Reyna Elizabeth; RAMOS LOBO, Raúl. ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México?. **Econ. soc. territ**, Toluca, v. 21, n. 67, p. 685-717, dic. 2021. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-

84212021000300685&lng=es&nrm=iso. accedido en 01 dic. 2025. Epub 25-Abr-2022. <https://doi.org/10.22136/est20211633>.

CORRALES BORBOA, L. G.; RETAMOZA LÓPEZ, A. Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México. **Revista Venezolana de Gerencia**, v. 27, n. 100, p. 1645–1665, 2022. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.22>.

MÉXICO. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP). **Perspectiva de género en el PPEF: análisis del presupuesto etiquetado**. 2022. Disponible en: <https://ciep.mx/U5VI>. Acceso en: 18 jun. 2025.

MÉXICO. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). **Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación**. 2015. Disponible en: <https://nmx.conapred.org.mx/>. Acceso en: 16 jun. 2025.

MÉXICO. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). **Promueve Conapred espacios laborales inclusivos a través de Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación**. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación, 2020. Disponible en: <https://www.gob.mx/segob/prensa/promueve-conapred-espacios-laborales-inclusivos-a-traves-de-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>. Acceso en: 29 nov. 2025.

MÉXICO. Gobierno de México. **El Gobierno de México coordina acciones que responden a las demandas de las mujeres para garantizar sus derechos**. 2021. Disponible en: <https://www.gob.mx/pa/articulos/el-gobierno-de-mexico-coordina-acciones-que-responden-a-las-demandas-de-las-mujeres-para-garantizar-sus-derechos?idiom=es>. Acceso en: 13 jun. 2025.

MÉXICO. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). **La ENDIREH en el mercado laboral**, 2022. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/09/La-ENDIREH-en-el-mercado-laboral_IMCO.pdf. Acceso en: 15 jun. 2025.

MÉXICO. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)**. 1992. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/1334/702825443320/702825443320_1.pdf. Acceso en: 16 jun. 2025.

MÉXICO. Instituto Nacional de Estadística y Geografía; INMUJERES; ONU Mujeres; CEPAL. **Relatoría: XIX Encuentro Internacional de Estadísticas de Género**. Aguascalientes: INEGI, 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/eventos/2018/genero/doc/Relatoria_Genero2018.pdf. Acceso en: 25 nov. 2025.

PEDRERO, Mercedes. **Segregación ocupacional por género en México**. Cuernavaca, Morelos: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, 1997.

PESCHARD MARISCAL, J.; SALAZAR REBOLLEDO, G.; OLEA GÓMEZ, O. Perspectiva de género y transparencia aplicada en los Institutos de las Mujeres en México. **Estudios Políticos**, n. 63, p. 50–66, 2024. DOI: <https://doi.org/10.22201/fcyps.24484903e.2024.63.89704>.

RAMÍREZ HERNÁNDEZ, G. La violencia de género, un obstáculo a la igualdad. **Trabajo Social UNAM**, n. 10, p. 43–58, 2016. DOI: <https://doi.org/10.22201/ents.20075987p.2015.10.56366>.

RODRIGUEZ PEREZ, Reyna Elizabeth; GARCIA ALVARADO, Felipe de Jesús. La participación laboral de hombres y mujeres en México: análisis desde el enfoque de género. **Estudios de Economía Aplicada**, v. 39, n. 3, 2021. ISSN 1133-3197. ISSN-e 1697-5731. (Ejemplar dedicado a: Sustainable Economics).

SALGADO-VIVEROS, Cecilia; STABRIDIS, Omar. Evolución del mercado laboral agrícola: hacia una tipología de jornaleros para Jalisco. **Estudios Sociológicos de El Colegio de México**, [S. l.], v. 42, p. 1–23, 2024. DOI: 10.24201/es.2024v42.e2606. Disponível em: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/2606>. Acesso em: 1 dic. 2025.

STABRIDIS, Omar; SALGADO-VIVEROS, Cecilia. Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano. **Frontera Norte**, [S. l.], v. 35, 2023. DOI: 10.33679/rfn.v1i1.2339. Disponível em: <https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/view/2339>. Acesso em: 1 dec. 2025.

VELA BARBA, Estefanía. **La discriminación en el empleo en México**. México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2019. ISBN 978-607-8320-84-4. Disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/57214>. Acceso en: 29 nov. 2025.

Recebido em 19 de janeiro de 2026
Aceito em 27 de abril de 2026