



Mujer y trabajo en México

por Gabriela Mendizábal Bermúdez

Las mujeres se han incorporado al mundo laboral en situación de desventaja, cargando el rol de género que la sociedad les ha impuesto (principales responsables de los hijos y de la administración del hogar).

Esto ha originado que aún hoy en la tercera década del siglo XXI en México siga existiendo una gran inequidad laboral, que se refleja en distintos temas:

a) Datos socioeconómicos de inequidad

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al cuarto semestre de 2021 México cuenta con una población total de 127,996,051 habitantes, de los cuales 61,597,723 son hombres y 66,398,328 son mujeres.¹ Asimismo, la población económicamente activa ocupada para el mismo periodo fue de 56,611,211 personas, mayoritariamente hombres: 34,289,260 frente a las 22,321,951 que son mujeres². Datos que se invierten en el total de la población no económicamente activa total de 39,722,559, de los cuales 10,984,172 son hombres y 28,738,387 son mujeres.³ Como podemos ver, en este último caso los datos estadísticos se invierten y es mayor el número de mujeres desocupadas que ocupadas.

Cabe destacar que, dentro del trabajo no remunerado, las mujeres trabajan en tareas no pagadas, principalmente en actividades del hogar como: quehaceres domésticos, el cuidado de los niños, ancianos, enfermos y personas con discapacidad. Datos proporcionados por el informe “Estadísticas a propósito del... día internacional del trabajador doméstico 2021” del INEGI, mencionan que el promedio de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la población de 12 años y más es de 33.4 horas; el promedio es más alto para las mujeres 47.9 horas, que el de los hombres, 16.5 horas a la semana.⁴ En ese contexto, los datos proporcionado reflejan que en pleno siglo XXI aun existe una desigualdad socio-económica para las mujeres.

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2022, en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_pt#, consultado el 18 de marzo de 2022.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Conjunto de datos: Población ocupada*, INEGI, México, 2022, en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Conjunto de datos: Población no económicamente activa*, INEGI, México, 2022, en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_pnea, consultado el 18 de marzo de 2022.

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “*Estadísticas a propósito del... día internacional del trabajador doméstico (22 de julio)*”, INEGI, México, 2021, en:

b) Desigualdad salarial

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) menciona que México se encuentra en quinto lugar de los países con mayor diferencia en el ingreso de mujeres y hombres. Nuestro país presenta una brecha salarial del 18.8%. Sin embargo, hay estimaciones más graves ...*México por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres perciben 73 pesos, esto representa que el promedio de la brecha salarial es de 27 por ciento.*⁵ Esto sitúa a las mujeres en un plano de desigualdad a pesar de que nuestra Constitución Mexicana otorga los mismos derechos para todas las personas.

c) La escasa participación de las mujeres en puesto de liderazgo y de alta dirección

Pese a la implementación de normas (como la paridad de género) que permitan a las mujeres ocupar puestos de dirección en cargos públicos, aun no ha tenido un impacto relevante, esto derivado a que si bien es cierto, existe una mayor participación de las mujeres en los asuntos públicos o privados, la realidad es que los puestos que desempeñan no son cargos de toma de decisiones. En México al 2021, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas es de 10.9%; la cifra es apenas superior a la de 2020, cuando había una participación de 10.7%; sin embargo, aumentó en 4.1 puntos porcentuales desde 2015, cuando apenas había un 6.8% de mujeres.⁶ Desde la esfera pública, las mujeres están limitadas en cargos de poder. Solo el 23.1% de las alcaldías o municipios en México son liderados por una mujer, de acuerdo con el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales del INEGI del año 2021.⁷

d) La falta de políticas para la coordinación de la vida personal y profesional

Las inadecuadas o falta de estrategias para responder a las necesidades de la vida laboral, familiar y personal⁸ generan una desigualdad en el desarrollo profesional de las mujeres tomando en consideración que, con base en los datos del INEGI⁹ son las mujeres que realizan el mayor número de horas de trabajo en el hogar frente a los hombres.

Sumado a lo anterior, el proceso de la maternidad conlleva a que las mujeres impidan su desarrollo profesional para poder afrontar el proceso de la maternidad, que ciertamente se conceden las licencias por maternidad (3 meses), la realidad es que no son suficientes para poder concebir y organizar una nueva vida derivado al nacimiento de un nuevo integrante de la familia, asimismo la carencia y limitante de las licencias por paternidad (5 días) impiden que los hombres se involucren en el cuidado de los hijos y sean participes en este proceso generando que las mujeres nuevamente afronten los cuidados de los menores y por ende su desarrollo profesional se ve afectado impidiéndole su crecimiento.

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>, consultado el 18 de marzo de 2022.

⁵ Martínez Ana, *Brecha salarial en México: Las mujeres ganan 27% menos que los hombres*, el financiero, en: <https://acortar.link/3MIefe>, consultado el 18 de marzo de 2022.

⁶ Espinoza Eréndira, *Hay más mujeres en puestos de liderazgo en empresas en México*, Dinero en imagen, en: <https://acortar.link/SVmbCp>, consultado el 18 de marzo de 2022.

⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo nacional de gobiernos municipales y demarcaciones territoriales de la ciudad de México (cngmd)*, 2021, INEGI, México, 2021, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/EstSegPub/CNGMD_CDMX_22.pdf, consultado el 19 de marzo de 2022.

⁸ Cfr. Armijo Garrido, Lorena, "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género", *Estudios de Género de El Colegio de México*. Vol. 4, Núm. 28 pp.1-29.

⁹ Mencionados en el inciso a) Datos socioeconómicos de inequidad.

e) Las obligaciones del Estado frente a la familia de la trabajadora

En efecto, debemos partir de un hecho incontrovertible: la madre trabajadora, antes de serlo, es parte de una familia; trabaja porque contribuye a solventar los gastos que implica mantener a su familia. No trabaja por un propósito altruista, sino por sus hijos, su pareja o sus parientes más cercanos.

Es necesario subrayar que la familia es una realidad anterior a cualquier Derecho positivo, incluyendo al Derecho del Trabajo y, como núcleo de la sociedad, es la primera institución social en la que la justicia se manifiesta. La salud de la que goza una familia es espejo de la salud de la sociedad en la que ésta se desarrolla.

Una de las notas distintivas de la familia son los indisolubles lazos de solidaridad que existen entre sus miembros, que se fincan, no en el derecho, sino en el amor, asunto que nunca podrá ser bien reflejada por una regulación positiva.

En es sentido el Estado tiene una deuda con las mujeres mexicanas por las limitantes para coordinar las vacaciones laborales con las de los hijos, el acceso restringido a los servicios de guarderías, las pocas licencias por paternidad, que no se ven reflejadas en la legislación de forma adecuada.

f) La cuádruple jornada laboral de las mujeres en la pandemia

La sociedad y, propiamente el Derecho no han creado los suficientes medios para que la mujer incursione en el mundo laboral en igualdad de circunstancias; tampoco se han ocupado de establecer las nuevas responsabilidades de los hombres dentro de la familia al perder la exclusividad como proveedores de recursos económicos y, sobre todo, lo más preocupante: la responsabilidad del trabajo doméstico, entendido como el trabajo que incluye el cuidado y educación de los niños y la atención a otros miembros de la familia en situación de dependencia (ancianos, personas con discapacidad, enfermos, etc.), así como el aseo y la administración del hogar.

Este tema no es nuevo, pero se ha agravado en la pandemia, porque a todas las labores antes establecidas: 1. Trabajo económicamente remunerado; 2. Trabajo doméstico no remunerado; 3. Trabajo de cuidadoras de personas en situación de dependencia; se suma una más: 4. Trabajo de asesoras de educación, que se ocupó de la asesoría a los hijos en edad escolar, para poder recibir su formación en casa.

De los puntos anteriores, se puede señalar que México tiene retos y desafíos pendientes para romper las brechas de género que aún existen en el ámbito laboral hacia las mujeres. Por lo que se requieren realizar acciones positivas que permitan generar equidad en los puestos laborales con las mismas jerarquías y por supuesto percibiendo salarios iguales. Estas acciones permitirán romper con las prácticas patriarcales en el mundo del trabajo que a lo largo de la historia las mujeres han sufrido.

Gabriela Mendizábal Bermúdez

Profesora-investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Cuernavaca, Morelos, México
orcid: 0000-0002-6411-0837 / gabymendizabal@yahoo.com.mx

* Las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el autor.