



WOW // Work and
Opportunities
for Women

Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México

Liliana Ruiz and Paola Pereznieto

Noviembre 2022

Preguntas de la consulta:

1. ¿Dónde se posicionan las mujeres en la jerarquía de la economía informal?
2. ¿Cuáles son las oportunidades y obstáculos claves para las mujeres que trabajan en la economía formal en México (incluyendo las que enfrentan las mujeres de manera individual, la comunidad, las empresas y la economía en general)?
3. ¿Cuáles son las recomendaciones para el trabajo de la Embajada Británica en México, con el fin de obtener resultados transformadores para el empoderamiento económico de las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales?

Autores y afiliaciones institucionales: Liliana Ruiz (Simetría AC), Paola Pereznieto (Consultora independiente)

Agradecimientos: las autoras desean agradecer a Katie James y Frida Soto por sus valiosos comentarios sobre la versión anterior de este documento.

"Este documento es el resultado de un proyecto financiado por la ayuda del gobierno del Reino Unido. Sin embargo, las opiniones expresadas y la información contenida en él no son necesariamente las del gobierno del Reino Unido, que no asume ninguna responsabilidad por las opiniones o la información, ni por la forma en que se utilicen.

Esta publicación ha sido preparada únicamente como orientación general sobre asuntos de interés, y no constituye un asesoramiento profesional. La información contenida en esta publicación no debe utilizarse sin obtener asesoramiento profesional específico. No se ofrece ninguna declaración o garantía (expresa o implícita) en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta publicación y, en la medida en que lo permita la ley, ninguna organización o persona que participe en la elaboración de este documento acepta o asume ninguna responsabilidad o deber de diligencia por las consecuencias de que alguien actúe, o se abstenga de actuar, basándose en la información contenida en esta publicación, o por cualquier decisión basada en ella."

Índice

Índice	3
Table of Contents	3
Siglas	3
Resumen Ejecutivo	4
1 Introducción	9
2 La participación de las mujeres en la economía informal en México.....	9
2.1 ¿Dónde se encuentran las mujeres en la jerarquía económica informal en México?	10
3 Obstáculos y oportunidades para las mujeres que trabajan en la economía formal	12
3.1 Obstáculos para las mujeres que trabajan en la economía formal	13
3.2 Oportunidades que ofrece la incorporación de las mujeres en la economía formal.....	18
4. Recomendaciones para impulsar resultados transformadores de empoderamiento económico para las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales.....	21
Fuentes	25

Siglas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
ECLAC	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ICT	Tecnologías de la Información y la Comunicación
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SFPMx	Programa de Habilidades para la Prosperidad México (una iniciativa del Gobierno de Reino Unido)
SNC	Sistema Nacional de Cuidados
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
TdR	Términos de Referencia

Resumen Ejecutivo

En México, la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los hombres.

En 2022, la población ocupada en el país sumó un total de 57 millones de personas mayores de 15 años, tanto en la economía formal como en la informal, de las cuales 60% son hombres y 40% mujeres (ENOE, 2022). Gran parte de las mujeres que trabajan, tanto en la economía formal como en la informal, enfrentan obstáculos importantes para participar en actividades económicas remuneradas.

Este informe explora tres elementos: 1) dónde se posicionan las mujeres en la jerarquía de la economía informal; 2) las oportunidades y obstáculos clave para las mujeres que trabajan en la economía formal en México; 3) recomendaciones para el trabajo de la Embajada Británica en México, con el fin de obtener resultados transformadores en el empoderamiento económico de las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales.

El trabajo de las mujeres en la economía informal

El trabajo en la economía informal está asociado a bajos salarios, menor cobertura de seguridad social y mayor vulnerabilidad a la violencia laboral (López et al, 2021). Trece millones de mujeres en México trabajan en la economía informal (56%) (ENOE, 2022). De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022 (ENOE, 2022), la mayoría de las mujeres empleadas en la economía informal en México son trabajadoras asalariadas y subordinadas (51%) y existen menos mujeres empleadoras en el sector informal (2%) en comparación con el sector formal (4%). Tal como se observa en otros países, hay más mujeres trabajadoras por cuenta propia (36%) en la economía informal comparado con las que trabajan en la economía formal (6,7%). Asimismo, son más las mujeres trabajadoras no remuneradas¹ en la economía informal (a menudo trabajando en negocios familiares como, por ejemplo, vendedoras, artesanas y trabajadoras industriales y agrícolas, entre otras) en comparación tanto con los hombres dentro de la economía informal como con las mujeres que trabajan en la economía formal. De igual forma, el trabajo doméstico remunerado, un empleo predominantemente informal, es desempeñado mayoritariamente por mujeres (23% en comparación con un 2% de hombres). La mayor parte del trabajo doméstico remunerado en México no ofrece acceso a los servicios de salud ni a la seguridad social, sobre todo en los trabajos en los que predominan las mujeres (limpieza, cocina, etc.).

Obstáculos para la participación de las mujeres en la economía formal

Existen obstáculos para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral formal en los ámbitos de la demanda y la oferta.

Obstáculos del ámbito de la oferta

El matrimonio (y otros tipos de uniones) y el hecho de tener hijos reducen la participación de las mujeres en el mercado laboral. Martínez et al. (2021) observaron que las madres tienen una tasa de empleo 5,5% menor en comparación con las mujeres que no tienen hijos, así como, ingresos por hora 6,3% menores. El ser madre también se asocia con una menor probabilidad de tener un trabajo remunerado (López, et al, 2021).

El tener hijos supone una "penalización" en el mercado laboral. Martínez et al. (2021) encontraron que las madres en México experimentan una disminución de 4,4 puntos porcentuales en su tasa de

¹ Los trabajadores no remunerados son personas que trabajan en la empresa o parcela familiar, contribuyendo directamente al proceso productivo, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria. Inegi, diciembre de 2021. INEGI (2021). [Indicadores de ocupación y empleo.](#)

participación en la fuerza laboral en comparación con las mujeres sin hijos. Además, después de tener un hijo, las mujeres se enfrentan a una diferencia salarial cuando intentan reincorporarse al mercado laboral.

Las mujeres asumen la mayoría de las responsabilidades del cuidado en el hogar, lo que puede llevarlas a dejar sus trabajos, ya sea de manera temporal o permanente o, optar por trabajar tiempo parcial (Avolio y Di Laura, 2017). Si bien esto tiene un impacto tanto en el trabajo formal como en el informal, el impacto es mayor en el trabajo formal: dado que los acuerdos de trabajo suelen ser poco flexibles en la economía formal. La falta de servicios de guardería asequibles y de confianza es otro factor importante que contribuye a esta barrera.

En 2020, la Cámara de Diputados aprobó una reforma constitucional que propone la implementación del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) (Código y CEEY, s.f.). Esta reforma proviene en gran parte de un fuerte impulso de legisladores y de la sociedad civil en el país para que el Senado apruebe y financie el Sistema Nacional de Cuidados (SNC), con el objetivo de que el Estado asuma parte de la carga de los cuidados en los hogares, que actualmente recae desproporcionadamente en las mujeres. La aprobación de la reforma está oficialmente pendiente en el Senado. Asimismo, algunos estados han impulsado estrategias en este sentido. Por ejemplo, en el estado de Chihuahua, los gobiernos estatal y municipal de Chihuahua lanzaron un programa de cuidado infantil subvencionado, el cual ofrece servicios asequibles con el fin de mejorar el acceso al empleo y la permanencia en éste, sobre todo para las madres y los padres que trabajan en el sector informal (Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Estado de Chihuahua, 2020).

Las normas sociales rígidas propician cargas de trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres e influyen en su uso del tiempo (CEPAL, 2010). Las normas sociales dictan que las mujeres son las responsables del trabajo doméstico y de cuidados (Avolio y Di Laura, 2017). Datos de la Encuesta Mundial de Valores muestran que cerca del 60% de las mujeres en México están “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con la afirmación “*Cuando una madre tiene trabajo remunerado, los niños sufren*” (López, et al, 2021).

La discriminación que resulta a causa de las normas sociales da lugar a que existan bajas expectativas respecto a que las mujeres desarrollen una carrera profesional (Banco Mundial, 2020). Por ejemplo, las mujeres tienden a subestimar sus habilidades en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) desde una edad temprana y estas mismas actitudes son exacerbadas por estereotipos sociales. Por ejemplo, en promedio en América Latina y el Caribe, sólo el 0,5% de las niñas a los quince años esperan trabajar en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en comparación con el 3,9% de los niños, lo que sugiere que las preferencias respecto a la selección de carreras podrían diferir desde una edad temprana (López, et al, 2021).

Otra barrera en el ámbito de la oferta es la falta de acceso a los servicios financieros. Limitaciones en el acceso a los créditos y una falta de conocimientos relativos a la inversión y el uso de tecnologías hace que las mujeres se vean limitadas a la hora de ampliar y formalizar sus negocios (Vaca Trigo, 2019).

Las madres que trabajan se enfrentan a barreras para poder amamantar o extraer leche en sus lugares de trabajo. Los empleadores no toman las medidas necesarias, contempladas en la legislación laboral, para permitir la lactancia materna. Una encuesta realizada en 2021 por UNICEF y las cámaras de comercio en México encontró que sólo el 24% de las empresas proporcionaban servicios de apoyo a la lactancia materna de acuerdo con la ley (UNICEF, s.f.3).

Obstáculos del ámbito de la demanda

Nivel de actividad económica: en México, la participación laboral de las mujeres es mayor en zonas urbanas y en lugares donde los salarios son más altos (Banco Mundial, 2020). En las zonas de baja

actividad económica es difícil que las mujeres encuentren oportunidades de empleo formal y remunerado.

Regulaciones laborales discriminatorias: La legislación mexicana no prohíbe explícitamente que los potenciales empleadores indaguen sobre la situación familiar de la mujer durante el proceso de contratación. Aunque la ley exige el mismo salario por el mismo trabajo, no define lo que significa un mismo salario para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, lo cual da lugar a un alto grado de incumplimiento. Además, la ley tampoco otorga a las madres y los padres el derecho a elegir contratos de trabajo que incluyan permisos de maternidad y paternidad más flexibles (Banco Mundial, 2020).

Normas sociales y de género discriminatorias: los empleadores continúan considerando a las mujeres como incapaces de trabajar en determinados sectores y en ciertos tipos de empleos (OIT, 2014). Asimismo, las bajas expectativas sociales respecto a las carreras profesionales de las mujeres dificultan su participación en la economía formal (Banco Mundial, 2020). Por ejemplo, en México, dos de cada diez personas opinan que los hombres son mejores ejecutivos que las mujeres. Además, una de cada cuatro personas en México considera que cuando el empleo está escaso, los hombres tienen más derecho a un trabajo (McKinsey, 2022). En México, en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), las cuales son profesiones en las que generalmente la brecha salarial de género es menor, sólo 3 de cada 10 profesionales son mujeres (Chávez et al 2022).

La segregación de género en las empresas privadas disuade el desarrollo profesional de las mujeres: Normas de género discriminatorias generan también una segregación de género vertical de las mujeres en las empresas privadas. En las empresas del sector privado en México, las mujeres representan sólo el 9% de los Consejos de Administración, el 1% son directoras generales, el 15% son vicepresidentas y directoras de área, mientras que sólo el 35% de las mujeres son trabajadoras generales (IMCO, 2022).

La violencia laboral es otra barrera importante que desincentiva el ingreso de las mujeres al trabajo formal y afecta su permanencia en la fuerza laboral. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, que mide la situación de violencia a la que se enfrentan las mujeres de 15 años y más en México, reportó que el 27.9% de las mujeres ha sufrido violencia en el trabajo en algún momento de su vida laboral. Las formas de discriminación laboral reportadas con mayor frecuencia por las mujeres incluyen tener menos oportunidades que un hombre para lograr una promoción en el empleo, y cobrar menos que sus compañeros (IMCO, 2022). No obstante, existe un vacío en la investigación sobre la violencia laboral a la que se enfrentan las mujeres en México.

Oportunidades que ofrece la incorporación de las mujeres a la economía formal

Derivado del análisis, se detectaron diversas ventajas para las mujeres, las empresas y la economía en general, producto de la participación de las mujeres en la economía formal:

- **Los salarios promedios de las mujeres son más altos**, por lo tanto, es importante incentivar la participación de las mujeres en la economía formal;
- **Acceso a las prestaciones contributivas de seguridad social**, principalmente a través de los dos mayores proveedores de seguridad social: IMSS e ISSSTE. En México, estas prestaciones incluyen la protección contra impactos imprevistos (por ejemplo, enfermedad grave, viudez, discapacidad), el acceso a los servicios de salud, el apoyo a la vivienda, el cuidado de los niños y una pensión.² El informe incluye un breve estudio de caso que destaca que el Congreso

² IMSS Gobierno de México (s.f.). [Beneficios para personas trabajadoras independientes.](#)

mexicano aprobó recientemente reformas a la Ley Nacional de Seguridad Social con el fin de incluir la cobertura de la seguridad social para los trabajadores domésticos, y así incorporar a estas personas trabajadoras a la economía formal;

- **Las dos instituciones principales de la seguridad social, el IMSS y el ISSSTE, proporcionan servicios de guardería a los beneficiarios** que han contribuido a estos servicios a través de sus salarios. Los empleadores y el Estado también hacen contribuciones. En consecuencia, las mujeres que trabajan en el sector formal tienen más posibilidades de acceder a servicios para el cuidado de sus niños que las que trabajan en el sector informal. El informe presenta un estudio de caso sobre la iniciativa aprobada por los legisladores el 27 de octubre de 2022 que otorga prestaciones de seguridad social a las trabajadoras domésticas a nivel nacional.
- **Aumento de los recursos humanos en la actividad económica y su aporte al crecimiento económico nacional.** El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) calcula que, de cara a 2030, el PIB podría ser 15% superior al de 2020 si el gobierno y el sector privado implementarán acciones orientadas a la incorporación de 8.2 millones de mujeres a la economía a lo largo de los próximos 10 años, el 60% de ellas en el sector formal. Esto supondría un aumento en la recaudación del impuesto sobre la renta de 2,500 millones de pesos al año (IMCO, 2021).
- **Logro de un reputación favorable de las empresas que son percibidas como promotoras del empoderamiento económico de las mujeres:** existen incentivos institucionales para que las empresas sean reconocidas como promotoras de la igualdad de género. Concretamente, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma 025) sobre Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que tienen prácticas positivas en materia de igualdad laboral y no discriminación. Muchas organizaciones y empresas han introducido mecanismos de aumentar la flexibilidad de contratos de trabajo, como ilustran dos estudios de caso presentados en el informe:
 - El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), organismo público del gobierno federal, redujo la jornada laboral y comenzó a ofrecer distintos horarios de trabajo para que su personal pudiera elegir el que se ajuste más a su vida personal. Como resultado, Conapred reportó haber logrado mejorar la productividad de los empleados, ahorrar en los costos de operación y mejorar el ambiente de trabajo, incluido un mejor estado de ánimo y motivación entre el personal (Secretaría de la Función Pública, 2018).
 - La empresa del sector privado, Bolsa Rosa, lanzó una certificación en línea llamada WIN Corporate dirigida a las empresas que completan un curso en línea sobre prácticas flexibles en el lugar de trabajo que incluyen y fomentan el crecimiento profesional y el liderazgo de las mujeres. Algunos ejemplos de empresas que han adoptado estas buenas prácticas son Banregio, Alfa y Heineken México.

Recomendaciones para el trabajo de la Embajada Británica en México

Las siguientes recomendaciones a la Embajada Británica destacan las áreas en que podría apoyar al empoderamiento económico de las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales en México:

- 1) **Apoyar el desarrollo de cláusulas anti-discriminatorias que puedan ser incorporadas a la normativa laboral.** Se puede considerar prestar asistencia técnica al Gobierno basada en las mejores prácticas internacionales, trabajando sobre todo con las comisiones pertinentes de la Cámara de Senadores.
- 2) **Apoyar el diálogo y la colaboración entre el sector privado y el público con el fin de reducir la brecha de género en el mercado laboral.** Esto podría incluir un esquema de incentivos para lograr que las empresas generen datos relevantes para la planificación empresarial, de manera que se incremente la participación de las mujeres en todos los niveles de la cadena jerárquica. Los incentivos podrían incluir premios (por parte de la embajada o de los socios de la embajada,

incluidas las cámaras de comercio) relacionados con las buenas prácticas. La embajada también puede promover la participación de OSC y analistas externos para hacer un seguimiento de la situación de las mujeres en el lugar de trabajo;

3) Apoyar la realización de investigaciones para generar evidencia a nivel mundial sobre cómo los incentivos, como los créditos fiscales, pueden estimular las inversiones en empresas con condiciones laborales favorables para las mujeres. Las autoridades nacionales y/o estatales podrían dirigir esta investigación;

4) Apoyar, a través de la asistencia técnica, una acción conjunta entre los ministerios de comercio nacionales y estatales, y las cámaras de comercio nacionales y estatales con el fin de desarrollar estrategias y campañas que fomenten niveles salariales equitativos para mujeres y hombres con un trabajo similar. Esto podría efectuarse en colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Secretaría del Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), basándose en una reciente investigación sobre la brecha salarial de género que financió la Embajada. Se podrían pilotear esquemas innovadores que fomenten la inclusión de las mujeres, como los convenios de trabajo flexible y, a la vez, promover la certificación de empresas y centros de trabajo diversos bajo la NOM 025;

5) Proveer asistencia técnica a la Secretaría de Comercio sobre las formas de potenciar la NOM 025 y hacer que su cumplimiento sea más fácil para las empresas. Por ejemplo, se podría otorgar un reconocimiento una vez que la empresa haya cumplido con ciertos hitos en el proceso de certificación total, para incentivar que continúe en el proceso de cumplimiento; también se podría hacer un estudio para analizar formas para facilitar el cumplimiento de esta Norma por parte de las empresas.

6) Apoyar la investigación y el análisis de las buenas prácticas internacionales y nacionales sobre aquellas iniciativas que han logrado promover la entrada de las mujeres trabajadoras en industrias tradicionalmente dominadas por los hombres, lo cual puede incluir el financiamiento de becas. El estudio podría incluir el intercambio de buenas prácticas entre el sector privado y el público, las organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico. Hay evidencia de que el otorgamiento de becas focalizado en el desarrollo de la capacidad de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología puede ser una iniciativa útil, en particular cuando están dirigidas a mujeres que provienen de entornos más desfavorecidos;

7) Contribuir al debate nacional sobre el valor del trabajo de cuidados y el apoyo al fortalecimiento de un sistema de cuidados, mediante el intercambio de información sobre buenas prácticas y prestando apoyo técnico para la implementación de un Sistema Nacional de Cuidados (SNC) en México, incluyendo un análisis de las diferentes modalidades de financiamiento;

8) Proporcionar apoyo técnico y recursos a institutos nacionales y estatales dedicados a la mujer para que colaboren con organizaciones de la sociedad civil en el mapeo de guarderías subvencionadas que cumplan con los estándares de calidad definidos por el Instituto para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de México para así ofrecer servicios asequibles a las mujeres de los quintiles de ingresos más bajos;

9) Financiar al INMUJERES para que encargue la elaboración de un estudio sobre la violencia a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, con el fin de entender sus diferentes manifestaciones, sus motivos y sus consecuencias sobre la participación laboral de las mujeres;

10) Apoyar el trabajo de los centros y de las instituciones de investigación en materia de análisis presupuestario con enfoque de género y así poder utilizar los datos como base para establecer un compromiso con los legisladores y la Secretaría de Hacienda, con el fin de garantizar que se asignan recursos para la implementación efectiva de la legislación y programas laborales con enfoque de género.

1 Introducción

El propósito de este informe es ampliar el conocimiento de la Embajada Británica en México sobre las razones por las que las mujeres trabajan en la economía informal en México, identificar las principales oportunidades para que las mujeres trabajen en la economía formal y los obstáculos que impiden su acceso al trabajo formal. La evidencia proporcionada en este informe será utilizada por la Embajada Británica en México en conversaciones con el Gobierno de México y el sector privado mexicano.

El proceso de análisis se basó en una revisión de la evidencia, utilizando la investigación documental de información disponible en línea. Se analizó la literatura académica y gris (no publicada oficialmente) y, procuró contar con un equilibrio de pruebas cualitativas y cuantitativas secundarias. La disponibilidad de evidencia resultó desigual: existe una gran cantidad de datos sobre la participación de las mujeres en una ocupación formal e informal compilados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), sobre todo si se tienen en cuenta los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Sin embargo, mientras la información sobre el empleo formal está disponible en un formato más accesible y detallado, el análisis de los datos sobre la economía informal requiere del uso de los microdatos de la ENOE y de un software estadístico para manejarlos. Asimismo, si bien existen diversos análisis cualitativos que presentan información sobre los obstáculos que impiden a las mujeres incorporarse a la economía formal, hay menos información disponible sobre las oportunidades que existen para su participación. De igual forma, la evidencia sobre las buenas prácticas para promover la igualdad laboral en los centros de trabajo en México se presenta de forma menos detallada.

El informe está estructurado de la siguiente manera: Sección 2 analiza la posición de las mujeres en la jerarquía de la economía informal en México. Sección 3 examina por qué las mujeres trabajan en la economía informal y cuáles son los principales obstáculos y oportunidades para las mujeres que trabajan en el sector formal en México. Y por último, Sección 4 ofrece recomendaciones para el trabajo de la Embajada Británica en México, con el fin de impulsar resultados transformadores de empoderamiento económico de las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales.

2 La participación de las mujeres en la economía informal en México

En México hay 99 millones de personas que tienen 15 años y más. El total de la población ocupada en este rango de edad, incluyendo el empleo formal e informal, ascendió a 57 millones de personas en el segundo trimestre de 2022 (ENOE, 2022), de los cuales 34 millones son hombres (60%) y 23 millones son mujeres (40%) (ENOE, 2022). En México el 44% de la población ocupada trabaja en una ocupación formal, mientras el 56% lo hace en la informalidad. Durante los últimos 17 años, la tasa de participación económica de las mujeres ha fluctuado entre 40% y 45%.

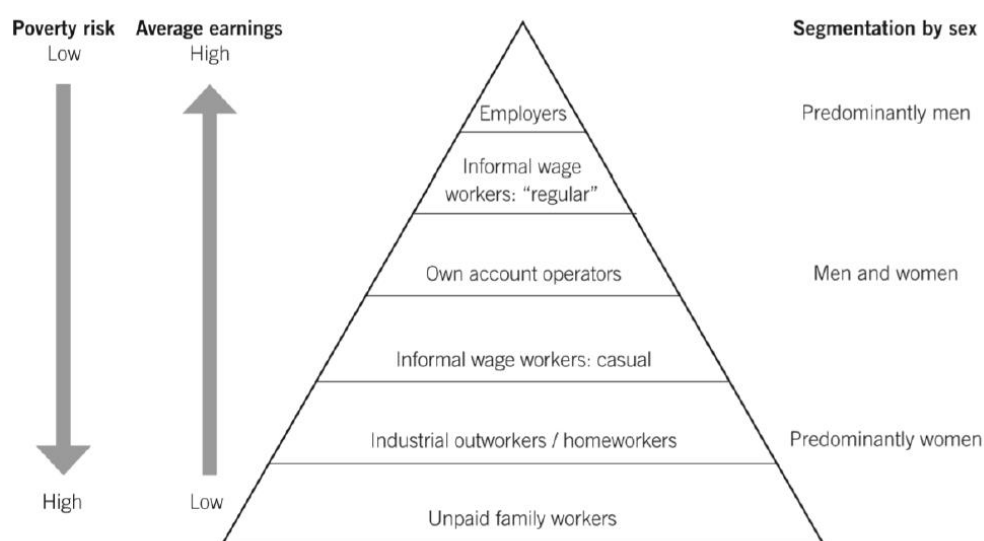
La mayoría de las mujeres ocupadas trabajan en la economía informal: del total de las ocupadas, 13 millones de mujeres trabajan en la economía informal (56%) y 10 millones en la economía formal (44%) (ENOE, 2022). Los trabajos en el sector informal están asociados a bajos salarios, menor cobertura de seguridad social y mayor exposición a la violencia laboral (López et al, 2021). Si bien el

nivel total de empleo femenino es semejante a los niveles previos a la pandemia del COVID, la proporción que corresponde al empleo informal es mayor.

2.1 ¿Dónde se encuentran las mujeres en la jerarquía económica informal en México?

Según la "jerarquía segmentada" del trabajo informal elaborada por WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizando y Organizando), existen seis categorías de trabajo informal (ver figura 1). Las personas situadas en la parte superior de la jerarquía, mayoritariamente hombres, se enfrentan a un menor riesgo de pobreza y a unos ingresos medios relativamente altos. En la parte inferior de la jerarquía se encuentran las personas trabajadoras (bajo esquemas familiares) no remuneradas, en su mayoría del sector informal, quienes obtienen los ingresos más bajos y en su mayoría son mujeres.

Figura 1: Jerarquía de género en el trabajo informal



Fuente: Chen (2012) en WOW (2019)

La Encuesta Nacional de Ocupación 2022 (ENOE, 2022) destaca las siguientes características de las mujeres en la economía informal en México:

- **La mayoría de las mujeres son trabajadoras subordinadas remuneradas (51%)**, lo que incluye a las trabajadoras industriales subcontratadas y a las asalariadas informales según la clasificación de WIEGO.
- **Hay menos mujeres empleadoras en el sector informal (2%)** que en el sector formal (4%).
- **La brecha de género entre el porcentaje de empleadores masculinos y femeninos es mayor en la economía informal** que en la formal.
- **Hay más mujeres que trabajan por cuenta propia en la economía informal (36%)** que en la economía formal (7%).
- **El número de mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares dentro de la economía informal es mayor** (por ejemplo, como vendedoras, artesanas y trabajadoras industriales y agrícolas, entre otras) tanto en comparación con los hombres del sector informal como con las mujeres del sector formal.
- **Las mujeres realizan la mayoría del trabajo doméstico remunerado (23% de las mujeres versus 2% de los hombres).**

Tabla 1. Comparación de la ocupación formal e informal (2022)

	Ocupación Formal		Ocupación informal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajadores subordinados y asalariados	89%	51%	51%	56%
Empleadores	4%	5%	2%	5%
Trabajadores por cuenta propia	7%	43%	36%	34%
Trabajadores no reenumerados	0%	0%	11%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: La Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE). 2º trimestre de 2022.

Nota: Los datos de la Tabla están redondeadas hasta el número entero más cercano.

La mayoría de las mujeres en México se sitúan en los tres estratos más bajos de la jerarquía de género del trabajo informal de WIEGO, con menores ingresos y niveles más altos de informalidad (véase Tabla 1). Efectivamente, según los datos del INEGI, tanto en el sector formal como en el informal, las mujeres ganan menos que los hombres. En la economía informal, la brecha de ingresos es aún mayor: los hombres tienen un ingreso mensual promedio de 2127 pesos más que las mujeres (27% más alto). Por su parte, en el sector formal los ingresos medios de los hombres son de 1,933 pesos más que los de las mujeres (un 15% más), como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2: Ingresos de hombres y mujeres en los sectores formal e informal

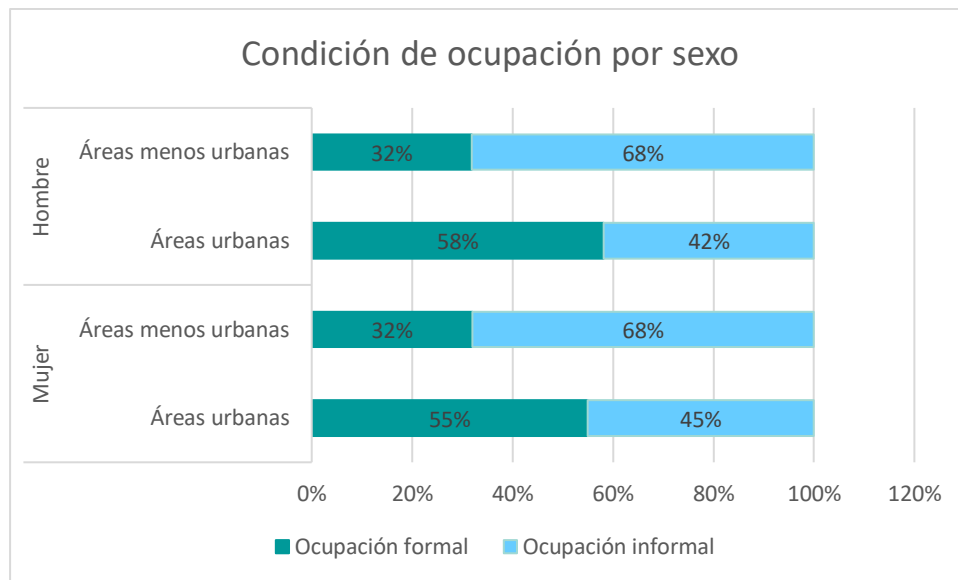
	Sector informal			Sector formal		
	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres %	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres %
Trabajadores subordinados y asalariados	6,365	4,806	25%	10,821	9,648	11%
Empleadores	11,101	8,505	23%	15,220	13,908	9%
Trabajadores por cuenta propia	6,296	4,071	35%	12,243	8,929	27%
	7,921	5,794	27%	12,761	10,828	15%

Fuente: La Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE). 2º trimestre de 2022.

El trabajo doméstico informal remunerado en México es realizado principalmente por mujeres (23% de ellas versus 2% de los hombres). El trabajo doméstico informal remunerado recibe los

ingresos más bajos en la jerarquía del trabajo informal, y no proporciona a sus empleados prestaciones laborales ni acceso a un seguro médico (Inegi, 2021)³. Asimismo, los datos en México revelan que, en las zonas menos urbanizadas, el empleo informal es mayor que el empleo formal, tanto para mujeres como para hombres⁴ (figura 2) (ENOE, 2022).

Figura 2: Condición de la ocupación por sexo



Fuente: La Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE). 2º trimestre de 2022.

En la economía informal, aunque la mayoría de las mujeres trabajan por cuenta propia, son pocas las que tienen sus propias micro-empresas (Vaca Trigo, 2019). La condición de empleo autónomo de las mujeres está determinada por las desigualdades de género en relación con la acumulación de bienes y capacidades, y por la mayor responsabilidad asignada a las mujeres respecto al cuidado de los hijos y otros familiares (Vaca Trigo, 2019). La falta de ingresos propios o los bajos ingresos de las mujeres hacen que no puedan presentar avales y garantías que posibiliten el acceso a los servicios financieros. Esto hace que las mujeres suelen ser identificadas como un grupo de alto riesgo, lo cual afecta la eficacia del sistema financiero y refuerza las desigualdades sociales y de género (CEPAL, 2016).

3 Obstáculos y oportunidades para las mujeres que trabajan en la economía formal

³ INEGI (2021). [Estadísticas a propósito del día del trabajo doméstico, datos nacionales.](#)

⁴ Las "zonas menos urbanas" son localidades con menos de 100.000 habitantes. Las "áreas urbanas" son localidades con 100.000 habitantes o más, y/o capitales de estados.

En la última década se han realizado cambios normativos relevantes para promover la igualdad de género en el mercado laboral. A raíz de estos cambios, la actual Ley Federal del Trabajo en México prohíbe la discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, preferencias sexuales o estado civil, entre otras características. Además, la legislación laboral establece que " se debe pagar un salario igual por un trabajo igual, realizado en el mismo puesto, horario y condiciones de eficiencia" (Congreso de la Unión, 2022).

A pesar de estos cambios en la ley, los niveles de empleo formal de las mujeres son inferiores a los de los hombres. En esta sección se analizan algunas de las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en la economía formal, a la vez que se describen las oportunidades que existen en un empleo dentro de la economía formal. Actualmente, tener un empleo formal en México ofrece beneficios que una ocupación informal no ofrece, por ejemplo: acceso a servicios de salud, una pensión, entre otros. Sin embargo, la mayoría de los empleos en la economía son informales. Por ello, las estrategias de crecimiento inclusivas deben apuntar no sólo a la creación de empleos en la economía formal, así como a la garantía de acceso de las mujeres a dichos empleos, sino también a la mejora de la calidad y los beneficios del trabajo en la economía informal (WOW, 2019).

3.1 Obstáculos para las mujeres que trabajan en la economía formal

Existen barreras a la participación laboral de las mujeres en la economía formal tanto del ámbito de la oferta como de la demanda.

3.1.1. Obstáculos al lado de la oferta

1) El matrimonio (o la unión en otro régimen legal o informal) y el tener hijos reducen la participación laboral de las mujeres, mientras que lo contrario ocurre con los hombres (López et al, 2021).. A partir de una encuesta de hogares en la región, incluyendo a México⁵, Martínez et al. (2021) encontraron que alrededor del 50% de las mujeres que estaban casadas o vivían en una unión informal participaban en el mercado laboral, mientras que la participación de las mujeres solteras o con otro estado civil era casi 20 puntos porcentuales mayor (López et al, 2021). Antes de casarse, aproximadamente el 64% de las mujeres trabajaban tiempo completo. Una vez casadas, sólo el 57% de las mujeres altamente calificadas y el 44% de las poco calificadas siguieron trabajando tiempo completo. La cifra disminuye aún más en el caso de las madres de niños menores de un año: El 49% de las mujeres altamente calificadas y el 35% de las poco calificadas siguieron trabajando tiempo completo (Banco Mundial, 2020).

2) Existe una "penalización" en el mercado laboral por tener hijos. Martínez et al. (2021) encontraron que, en comparación con las mujeres sin hijos, las madres en México tienen una disminución de 4,4 puntos porcentuales en su tasa de participación en la fuerza laboral. Del mismo modo, la OCDE (2015) encontró que es más difícil para las madres en México participar en el trabajo remunerado cuando los niños son más pequeños, porque los niños más pequeños son menos independientes y hay una disponibilidad limitada de guarderías formales asequibles. Después de tener un hijo, las mujeres se enfrentan a una penalización salarial cuando intentan reincorporarse al mercado laboral. Esta penalización puede estar relacionada con el hecho de que las madres tienden a trabajar menos horas en un empleo remunerado y con haber acumulado menos experiencia laboral (remunerada) que sus compañeras que no hicieron una pausa en su carrera (Székely y Acevedo, 2021). Además, podría deberse a que las mujeres dan prioridad a la flexibilidad laboral por encima de los empleos bien remunerados y, a su vez sufren discriminación por parte de los empleadores (Székely y Acevedo, 2021).

⁵ Los países incluidos en la encuesta fueron: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, México, Panamá y República Dominicana.

3) Las mujeres cargan con la mayor parte de la responsabilidad de los cuidados en el hogar, lo que puede llevarlas a dejar sus empleos, ya sea de manera temporal o permanente, o a hacer una transición al trabajo de tiempo parcial (Avolio y Di Laura, 2017). Si bien esto repercute tanto en el trabajo formal como en el informal, el impacto es mayor en el trabajo formal. Debido a la inflexibilidad de los arreglos laborales en la economía formal, combinar un trabajo y las actividades de cuidado generalmente no es posible. Esto hace que las mujeres tengan una menor participación en la economía formal y, en consecuencia, a menudo tengan menores ingresos (Avolio y Di Laura, 2017). Espejo (2022) destaca que las mujeres con hijos tienen más probabilidades de participar en el trabajo informal y cuanto mayor sea el número de personas del hogar, mayor es la probabilidad de que participen en la economía informal. El Cuadro 1 presenta algunas estadísticas clave que muestran cómo la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es producto de su participación en el trabajo doméstico y de cuidados.

Cuadro 1: Estadísticas claves sobre el trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres en México:

- Las mujeres dedican un promedio de 7 horas menos de trabajo remunerado a la semana que los hombres, debido en gran medida a su participación en el trabajo no remunerado (ENOE, 2022).
- Las mujeres dedican un promedio de 30.8 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado en el hogar, mientras que los hombres dedican 11.6 horas (ENUT, 2019);
- Las mujeres dedican en promedio 12.3 horas al cuidado remunerado⁶ frente a 5.4 horas en promedio de los hombres (ENUT, 2019);
- Cuando se preguntó a las personas adultas que no realizaban actividades económicas remuneradas en México por qué no trabajaban o buscaban trabajo, el 71,5% de las mujeres indicó que se debía a las tareas del hogar, frente al 15% de los hombres (ENOE, 2022);
- La CEPAL (2016) calcula que el valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres en México representa el 18% del Producto Interno Bruto (PIB) (López et al. 2021).
- Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en México (ENUT, 2019) el 31% del tiempo de las mujeres se destina al trabajo remunerado, el 67% al trabajo doméstico no remunerado y el 3% a la producción de bienes para uso exclusivo del hogar⁷. En el caso de los hombres ocurre lo contrario, destinan el 69% de su tiempo al trabajo remunerado, el 28% al trabajo no remunerado en el hogar y el 3% a la producción de bienes para uso exclusivo del hogar (ENUT, 2019).

Estudio de caso 1: El acceso a los servicios de guardería en el Estado de Chihuahua

Las opciones de cuidado de niños para los hogares de bajos ingresos en México son limitadas. Para las personas empleadas en el sector formal, en principio las instituciones de seguridad social

⁶ Se entiende por cuidados las actividades específicas de atender, asistir, acompañar, supervisar y prestar apoyo a los miembros del hogar o a otras personas, con el fin de procurar su bienestar físico y, en el caso de los niños pequeños, la satisfacción de sus necesidades. Se designa como cuidado directo cuando no incluye el cuidado pasivo, esto es la actividad de supervisar o estar pendiente mientras se hace otra cosa.

⁷ Incluye la elaboración de productos y/o recolección de productos o insumos naturales o silvestres para uso o consumo exclusivo de los miembros del hogar, actividades por las cuales no reciben pago. INEGI (s.f.). [Glosario de distintos proyectos estadísticos](#).

(IMSS/ISSSTE) ofrecen servicios de guardería, sin embargo, la demanda supera a la oferta y la cobertura es insuficiente, sobre todo en las zonas rurales (Coneval, 2018).

Cobertura de las guarderías del IMSS, 2020

Población potencialmente atendida	En función del total de certificados de licencia de maternidad otorgados por el IMSS en los 4 años anteriores	963,221
Población objetivo atendida	En función del número total de personas con niños de 4 años o menos que estaban registradas en el IMSS y que tenían acceso a las prestaciones de la seguridad social	253,957
Población atendida realmente	Niños inscritos en guarderías del IMSS (incluye el efecto de la reducción de la demanda debido al COVID)	164,131
“Población atendida realmente” dividida por “Población objetivo atendida”		64.6 %

Fuente: CONEVAL (2021)

A esto se suma el cierre en 2018 del programa del gobierno federal "Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras". El programa proporcionaba opciones de cuidado infantil subsidiadas, accesibles y asequibles para trabajadores de bajos recursos del sector informal (sobre todo madres) y contaba con una amplia cobertura geográfica (Coneval, 2019). El cierre del programa en 2018 disminuyó el número de niños que acceden a guarderías formales a nivel nacional (Torres, 2020).

En el estado de Chihuahua, en particular, existe una enorme demanda de las mujeres para que existan servicios de cuidado para sus hijos, la cual no se está cumpliendo y esto ha resultado en que no estén disponibles para trabajar.

En 2018, el gobierno de Chihuahua canalizó una solicitud al IMSS a través del Senado nacional para que aumentara su prestación de servicios de guardería para las mujeres que tienen derecho a ese servicio a través de sus contribuciones de seguridad social (Cámara de Senadores, 2018). Sin embargo, no está claro en la información disponible en línea si dicha solicitud fue aprobada.

Además de esta solicitud, los gobiernos estatal y municipal de Chihuahua lanzaron un programa de "Estancias Infantiles"⁸, a fin de compensar la falta de guarderías. Según el gobierno estatal de Chihuahua, el objetivo del programa "Estancias Infantiles" es mejorar el acceso y la retención del empleo, especialmente para las personas con niños (Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Estado de Chihuahua, 2020).

Desde el 2021, el Municipio de Chihuahua ha otorgado subsidios a guarderías por cada niño de bajos recursos que tienen inscrito, reduciendo el costo para los cuidadores y con el fin de compensar el cierre de las Estancias Infantiles subvencionadas por el gobierno federal. La mayoría de los beneficiarios son trabajadores del sector informal, pero también algunos trabajadores del sector formal que ganan el salario mínimo pueden acceder a este programa. Esto contribuye a que las mujeres se incorporen o permanezcan en la mano de obra remunerada y aumenta la

⁸ Gobierno de Chihuahua (2020). [Convocatorias Estancias Infantiles](#).

posibilidad de obtener empleos más estables y con mayores ingresos, así como la transición al trabajo informal no precario o al trabajo formal⁹.

4) En América Latina, las normas sociales dictan que las mujeres son las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (Avolio y Di Laura, 2017). Los hallazgos de la Encuesta Mundial de Valores muestran que alrededor del 60% de las mujeres en México están muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación “*Cuando una madre tiene un trabajo remunerado, los niños sufren*” (López, et al. 2021). En consecuencia, la disponibilidad de tiempo de que las mujeres tienen de trabajo remunerado es más limitada frente a la de los hombres, es más probable que haya periodos en que se interrumpan sus ingresos y también es más probable que tengan un trabajo de tiempo parcial, aunque muchas veces este tipo de trabajo es difícil de conseguir en la economía formal (Avolio y Di Laura, 2017).

5) Las normas sociales discriminatorias también generan bajas expectativas respecto a que las mujeres y las niñas desarrollen una carrera profesional. La evidencia sugiere que las mujeres suelen subestimar sus capacidades en STEM desde la infancia y que estas actitudes se acentúan debido a los estereotipos sociales dominantes (López et al, 2021). Marchionni et. al (2018) mostraron, utilizando datos de las pruebas TERCE y PISA¹⁰, que la supuesta ventaja de los hombres sobre las mujeres en matemáticas suele ser pequeña o incluso inexistente al comenzar la vida escolar (en la escuela primaria) y luego aumenta a medida que los niños avanzan en el sistema educativo (en la secundaria)¹¹. En América Latina y el Caribe, un promedio de sólo el 0,5% de las niñas de quince años espera conseguir un trabajo en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en comparación con el 3,9% de los niños, lo que podría indicar que las elecciones sobre las preferencias de selección con respecto a las carreras comienzan a diferenciarse a una edad temprana (López et al. 2021).

6) Falta de acceso a servicios financieros. Auguste et al. (2021) encontraron que el 90% de la brecha de género entre las mujeres y los hombres en cuanto al acceso al crédito se explica por las diferencias en los ingresos y la posesión de colaterales para los préstamos (López, et al, 2021). Los sistemas financieros de América Latina siguen excluyendo a las mujeres al no ofrecer cobertura a las personas con menores ingresos y a las PYMES (pequeñas y medianas empresas), de las que una mujer es propietaria de manera desproporcionada. El escaso acceso al crédito y la falta de conocimiento sobre la inversión y el uso de tecnologías limita la capacidad de las mujeres al momento de hacer crecer y formalizar sus negocios (Vaca Trigo, 2019).

6) Las madres trabajadoras se enfrentan a desafíos para amamantar o extraer leche en sus lugares de trabajo. En México, la Ley Federal del Trabajo (Art. 170) establece que las madres lactantes tienen derecho a tener dos descansos de media hora al día, para alimentar a sus bebés hasta seis meses después del parto, en un lugar adecuado e higiénico que designe su empleador. Cuando esto no sea posible, y previo acuerdo con el empleador, se puede reducir su jornada laboral por una hora durante este periodo de seis meses. A pesar de esta disposición, sólo 1 de cada 3 bebés es exclusivamente amamantado durante sus primeros 6 meses (UNICEF, s.f.), lo que se debe, en parte, a que el apoyo a la lactancia materna en el trabajo es inadecuado. De acuerdo con Conacyt (2016), el

⁹ Gobierno de Chihuahua (2021). [Becamos a más de 700 niñas y niños para su cuidados en estancias infantiles.](#)

¹⁰ Este estudio incluyó a 18 países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

¹¹ PISA (International Program for the Student Assessment, OECD) and TERCE (Third Study of Assessment of Educational Quality, UNESCO).

regreso al trabajo formal en un lugar fuera del hogar es uno de los mayores factores que contribuyen a las bajas tasas de lactancia materna. Asimismo, UNICEF (s.f.4) destaca que, en la práctica, y a pesar de las disposiciones legales ya existentes, los empleadores no adoptan las disposiciones necesarias para permitir la lactancia materna. Una encuesta realizada en 2021 por UNICEF y las cámaras de comercio en México encontró que sólo el 24% de las empresas proporcionaban beneficios de apoyo a la lactancia materna de acuerdo con la Ley y apenas el 17,3% contaba con una sala de lactancia digna e higiénica. Además, otro factor que contribuye a las bajas tasas de lactancia y que puede hacer que las mujeres opten por no volver al trabajo remunerado para seguir amamantando, es la breve licencia de maternidad, de tan solo seis semanas según la ley (UNICEF, s.f.3).

3.1.2 Obstáculos al lado de la demanda

1) Bajos niveles de actividad económica. En zonas de baja actividad económica es difícil que las mujeres encuentren oportunidades de empleo formal y remunerado (Coneval, 2018). Esto se traduce en importantes disparidades geográficas en la participación laboral y los ingresos de las mujeres en todo el país. Estas diferencias son mayores en el norte de México y en los centros urbanos donde hay mayor actividad económica y los salarios son más altos en relación con las zonas rurales y el sur del país (Banco Mundial, 2020). Los estados con mayor participación de las mujeres en la economía formal e informal son Colima (55.9%) y Baja California Sur (55.2%) mientras que las entidades federativas con menor participación económica femenina son Chiapas (31.1%) y Veracruz (36.5%) (Chávez et al 2022). Como se mencionó en apartados anteriores, a lo largo del país la participación en la economía formal es, en general, menor que la participación en la economía informal.

2) Normas laborales discriminatorias. Según el análisis presentado por el Banco Mundial en *Women, Business and the Law* (2022), México obtuvo una puntuación de 88,8 de 100, en comparación con el promedio regional de América Latina y el Caribe de 80,4. Las leyes que más necesitan ser reforzadas son precisamente las que repercuten en la remuneración de las mujeres; las que afectan a la actividad laboral de las mujeres después de tener hijos y las que afectan a la cantidad de la pensión de las mujeres (WBL, 2022). Por ejemplo, la legislación mexicana no prohíbe de forma explícita que los potenciales empleadores pregunten por la situación familiar de la mujer durante el proceso de contratación. Si bien la ley exige igual remuneración por igual trabajo, no define lo que se entiende por igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (Banco Mundial, 2020) ni aclara cómo se calcula. El hecho de que las diferencias salariales siguen existiendo indica que la legislación sobre la igualdad salarial no ha sido suficiente en sí misma para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Otro obstáculo es que la ley no concede a las madres y padres el derecho a elegir acuerdos laborales que incluyan permisos de maternidad y paternidad más flexibles, lo que podría beneficiar tanto a las empresas como a los empleados al reducir tanto los gastos de funcionamiento como la rotación de personal, y tendría la potencialidad de mejorar la productividad y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Banco Mundial, 2020). Una de las puntuaciones más bajas de México en el índice WBL 2022 es en el indicador que mide las leyes que afectan al trabajo de las mujeres después de tener hijos (WBL, 2022).

3) Normas sociales y de género discriminatorias. Es frecuente que los empleadores creen que las mujeres son incapaces de realizar trabajos en determinados sectores, y las mujeres suelen ser excluidas de ciertos tipos y niveles de trabajo (OIT, 2014b). Las expectativas sociales sobre el desarrollo profesional y las carreras de las mujeres en general son bajas, lo que dificulta su participación en el sector formal (Banco Mundial, 2020). Por ejemplo, en México, dos de cada diez personas consideran que los hombres son mejores ejecutivos que las mujeres. Además, una de cada cuatro personas en México considera que, cuando hay escasez de trabajo, los hombres tienen más derecho al puesto (McKinsey, 2022). Los empleadores aún tienen la idea de que las mujeres

requieren mayores prestaciones económicas (por ejemplo, seguridad social) y por lo tanto las consideran más costosas de contratar. Así, se suele relegar a las mujeres a trabajos temporales y son susceptibles a quedar desempleadas en situaciones de crisis (Universidad Autónoma de Coahuila, s.f.).

En México, sólo 3 de cada 10 profesionales que eligieron carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) son mujeres. Justamente, son las profesiones en las que por lo general hay una menor brecha salarial de género (Chávez et al 2022). Los prejuicios de género inconscientes también se manifiestan a la hora de contratar para las vacantes STEM: tanto hombres como mujeres discriminan inconscientemente a las mujeres en el momento de la contratación (López et al. 2021) ya que consideran que las mujeres están menos calificadas para realizar este tipo de trabajo que los hombres.

4) La segregación por género en las empresas privadas perjudica el desarrollo profesional de las mujeres. En un informe de Basco et al. (2021) para el Banco Interamericano de Desarrollo en el que se analiza la participación de las mujeres en el sector privado, se muestra que existe una segregación vertical y horizontal en las empresas de la región de América Latina y el Caribe. México está alineado con las tendencias regionales: En México las mujeres representan sólo el 9% de las juntas directivas, sólo el 1% son directoras ejecutivas, el 15% son vicepresidentas y directoras de área, mientras que sólo el 35% de las mujeres son trabajadoras en general en las empresas del sector privado (IMCO, 2022)

5) Violencia laboral. En cambio, son escasas las investigaciones sobre la violencia laboral a la que se enfrentan las mujeres en México. Una fuente de datos es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del INEGI que en 2021 reportó que 3 de cada 10 mujeres de 15 años y más (27.9%) habrán enfrentado al menos una forma de violencia laboral a lo largo de su vida, y dos de cada 10 reportaron haberla sufrido en el último año. El tipo más común de violencia en el lugar de trabajo reportado es la discriminación, como por ejemplo tener menos oportunidades que un hombre para ser ascendidas, así como cobrar menos que sus compañeros (IMCO, 2022). De este modo, la violencia en el lugar de trabajo representa una barrera más para que las mujeres permanezcan en la economía formal. Entre los estados existe una disparidad en los reportes de violencia laboral que alguna vez han experimentado las mujeres, que va desde el 17.1% (en Chiapas) hasta el 37.8% (en Coahuila). El 73% de las mujeres no tiene conocimiento de la existencia de algún protocolo de respuesta del empleador ante la violencia en su lugar de trabajo. La proporción de mujeres que solicitaron apoyo o denunciaron una experiencia de violencia fue sólo del 8%, y dieron como principales razones para no hacerlo el considerar que no era importante (32%) y el temor a las consecuencias o amenazas (22%) (IMCO, 2022).

3.2 Oportunidades que ofrece la incorporación de las mujeres en la economía formal

Se considera que la participación en la economía formal es una de las vías más importantes para mejorar la situación de la mujer y promover la igualdad de género entre hombres y mujeres. Puede ser una vía para el empoderamiento de las mujeres, la obtención de sueldos y salarios regulares, una relativa seguridad en el empleo, la posibilidad de ascenso, la concesión de prestaciones complementarias y la regulación de las condiciones de trabajo (Corner, 2011). Esta sección explora algunas de las oportunidades específicas para las mujeres que participan en la economía formal en México.

1) Los salarios promedios son más altos que en la economía informal (véase la sección 2).

Adicionalmente, el hecho que su trabajo sea bajo contrato formal reduce la probabilidad de que trabajen sin remuneración, algo que los datos del ENOE presentados en la Sección 2 muestran que sí ocurre en la economía informal.

2) Acceso a prestaciones contributivas de seguridad social. En México es obligatorio contar con seguridad social para los trabajadores de la economía formal. La seguridad social incluye un paquete de beneficios como protección contra imprevistos (por ejemplo, enfermedades graves, viudez, incapacidad), acceso a servicios de salud, apoyo a la vivienda, cuidado de niños y una pensión¹. Como tal, el acceso a la seguridad social permitiría a las mujeres una mayor estabilidad y seguridad económica, lo que podría contribuir a su empoderamiento económico.

3) Las instituciones principales de seguridad social, IMSS e ISSSTE, proporcionan servicios de guardería a los beneficiarios, quienes contribuyen a estos servicios a través de sus salarios. Los empleadores y el Estado también contribuyen. Como resultado, las mujeres que trabajan en el sector formal tienen más posibilidades de acceder a los servicios de guardería que las del sector informal, lo que facilitaría su permanencia en condiciones laborales más estables. El estudio de caso 2 describe la iniciativa que otorga a las trabajadoras domésticas beneficios de seguridad social a nivel nacional, la cual fue aprobada por los legisladores el 27 de octubre de 2022.

Estudio de caso 2: Concesión de prestaciones de seguridad social a las personas trabajadoras domésticas en México

En marzo de 2022, el Senado mexicano aprobó por unanimidad el proyecto de Decreto que modifica diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras domésticas. Según el Senado, este proyecto surgió en respuesta a la gran cantidad de personas en el sector: hay aproximadamente 2,4 millones de personas trabajadoras domésticas informales que no cuentan con acceso a la seguridad social.

En el Decreto, se obliga al empleador a registrar a las personas trabajadoras del hogar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que tanto las personas trabajadoras domésticas como sus familias cuenten con la protección de la Seguridad Social a través de cinco tipos de cobertura de seguro:

- 1) Seguro de enfermedad y maternidad;
- 2) Seguro de riesgos de trabajo, invalidez y de vida;
- 3) Jubilación y vejez;
- 4) Desempleo;
- 5) Cuidados infantiles y prestaciones sociales.

El Decreto fue enviado por el Senado a la Cámara de Diputados, y aprobado el 27 de octubre de 2022.

Fuente: Deloitte 2022 y Expansión 2022.

4) Aumento de los recursos humanos en la actividad económica y su aporte al crecimiento económico nacional. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) calcula que, para 2030, el PIB podría ser 15% mayor que el de 2020 si el gobierno y el sector privado implementan acciones para incorporar a 8,2 millones de mujeres a la economía en los próximos 10 años. De estas 8,2 millones, el 60% se incorporaría al sector formal. Esto se traduciría en un incremento en la recaudación del ISR de unos 2,500 millones de pesos anualmente (IMCO, 2021).

5) Reputación favorable de las empresas que son percibidas como promotoras del empoderamiento económico de las mujeres: existen incentivos institucionales para que las empresas reciban el reconocimiento de ser promotoras de la igualdad de género. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (NOM 025) en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación como son: incorporar la perspectiva de

género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación; garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Con esta certificación las empresas pueden transmitir su compromiso con la igualdad de género y aumentar su prestigio como empresas socialmente responsables, al tiempo que se favorece la incorporación de las mujeres al trabajo en el sector formal. Aunque la NOM025 es un buen punto de partida, no es obligatoria, por lo que puede mejorarse¹².

Los estudios de caso 3 y 4 ofrecen ejemplos de iniciativas dirigidas a potenciar la flexibilidad laboral de las mujeres en el trabajo formal, lo cual se ha demostrado que disminuye las barreras de acceso y aumenta la permanencia de las mujeres en la economía formal.

Estudio de caso 3: Ejemplo de una buena práctica: Medidas para aumentar la flexibilidad laboral

Nombre de la entidad pública: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)

Mediante encuestas al personal, el Conapred identificó la necesidad de reducir la duración de la jornada laboral de los funcionarios públicos e implementar mecanismos que permitieran flexibilizar los horarios de trabajo. Con esto se buscaría que el personal tuviera un mayor equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal, y que estuviera motivado. Además, estos cambios reducirían el estrés generado por las largas jornadas laborales, que suele traducirse en menor productividad, mayor ausentismo, elevadas niveles de rotación de personal, así como mayores costes de contratación y formación.

Conapred ofreció opciones para reducir el número de horas trabajadas (por ejemplo, con una hora de entrada más temprana y terminando la jornada laboral a la hora de comer, o teniendo la tarde de los viernes libre). El personal podía elegir entre una amplia variedad de horarios de trabajo. A través de esta iniciativa, Conapred ha demostrado que la implantación de jornadas flexibles o comprimidas requiere el compromiso del equipo directivo, pero no implica costos adicionales. Como resultado de estas medidas, Conapred ha señalado que ha logrado mejoras en la productividad, ahorros en los costos operativos y un mejor ambiente de trabajo, que incluye un aumento al estado de ánimo y motivación entre el personal.

Fuente: Secretaría de la Función Pública 2018

¹² La NOM 025 es una práctica voluntaria para empresas, entidades públicas y organizaciones sociales. Como tal, no se sanciona su incumplimiento y sólo unas cuantas empresas públicas y privadas la aplican (Forbes, 2020). Según la Secretaría del Trabajo, 513 empresas públicas y privadas han adoptado la NOM hasta noviembre de 2022. Además, la adopción de la NOM tiene costos económicos que deben asumir las empresas privadas y públicas, mientras que los beneficios de la implementación de la NOM aún no están muy claros para las empresas privadas (Forbes, 2020).

Caso 4: Certificación en línea para que las empresas adopten una cultura de flexibilidad laboral: Bolsa Rosa

En 2019, la empresa mexicana Bolsa Rosa lanzó una certificación en línea llamada WIN Corporate para las empresas que completen un curso en línea sobre el desarrollo de prácticas flexibles que puedan apoyar el equilibrio entre la vida personal y laboral además de fomentar el crecimiento profesional y el liderazgo de las mujeres. La certificación en línea está compuesta por cuatro módulos de formación que se pueden estudiar en cualquier momento y está diseñada para durar 40 horas. La formación cubre tendencias en el mercado laboral, la definición de flexibilidad laboral, como realizar un diagnóstico de la empresa, el marco legal para la flexibilidad laboral, un plan de comunicación, cómo asegurar un liderazgo flexible, la reproducción del modelo de trabajo flexible, y métricas y sistemas para llevar a cabo la evaluación, entre otros.

Esta certificación está acreditada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México (STPS). Ejemplos de empresas que han adoptado estas buenas prácticas son Banregio, Alfa y Heineken México.

Fuente: Bolsa Rosa (2019).

4. Recomendaciones para impulsar resultados transformadores de empoderamiento económico para las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales

Las siguientes recomendaciones a la Embajada Británica en México presentan estrategias y propuestas que se podrían impulsar para aumentar el empoderamiento económico de las mujeres dentro de los mercados laborales formales e informales de México:

1) Apoyar el desarrollo de cláusulas antidiscriminatorias que puedan ser incorporadas a la normativa laboral. Se puede proporcionar al gobierno asistencia técnica basada en las mejores prácticas internacionales, trabajando especialmente con las comisiones pertinentes de la Cámara de Senadores. La asistencia técnica puede ser facilitada por un experto jurídico con experiencia en análisis de género. El objetivo sería identificar faltantes actuales y recomendar las modificaciones legales para garantizar que las mujeres no queden excluidas de la población ocupada en el mercado laboral por su condición de género. Por ejemplo, esto podría incluir el establecimiento de normativas que impidan que los empleadores indaguen sobre la situación familiar de una mujer durante el proceso de contratación, o una definición precisa de la "igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor", lo cual daría a las trabajadoras la confianza necesaria para emprender acciones legales si esto no se cumple (Banco Mundial, 2022). Sería útil comisionar una investigación sobre la igualdad y la discriminación en las leyes laborales de otros países latinoamericanos para determinar lo que se podría adaptar al contexto mexicano. Dado la limitada capacidad fiscal actual, es más importante centrarse en cambios legales que no supongan

costos para el gobierno. Asimismo, hay que centrar esfuerzos en mecanismos que garanticen la aplicación efectiva de la ley.

2) Apoyar el diálogo y la colaboración entre el sector privado y el público para cerrar la brecha de género en el mercado laboral. Esto podría incluir incentivos para lograr que algunas empresas generen datos relevantes para la planificación empresarial de forma que se incremente la participación de las mujeres en todos los niveles de la cadena jerárquica. Los incentivos podrían incluir premios (por parte de la embajada o de sus socios, incluidas las Cámaras de Comercio) relacionados con las buenas prácticas, de forma que las empresas puedan ser reconocidas. La recopilación de datos y su análisis pueden contribuir a comprender los obstáculos a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse a la economía formal. Se podrían complementar los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística con datos de las empresas del sector privado desglosados por sexo, relativos, por ejemplo, al tipo de empleo de las mujeres y los hombres, los subsectores en los que trabajan, sus cargos dentro de la empresa, carrera profesional, los salarios por género y los casos de violencia en el lugar de trabajo. Contar con datos sólidos puede servir para informar la planificación empresarial y conducir a políticas que permitan aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles jerárquicos. La embajada también puede promover la participación de las OSC y analistas externos en el seguimiento de la situación de las mujeres en el lugar de trabajo.

3) Apoyar la realización de investigaciones en las que participen las autoridades nacionales y/o estatales para generar indicios sobre cómo los incentivos, tales como los créditos fiscales, pueden estimular las inversiones en empresas con condiciones laborales favorables para las mujeres. Los resultados de una encuesta de la OCDE (2022) llevada a cabo en 43 países mostraron que 22 países¹⁸, entre ellos México, han implementado reformas fiscales dirigidas específicamente a mejorar la igualdad de género. Por lo general, estas medidas se han aplicado en el sistema del impuesto sobre la renta, ya sea mediante cambios en la unidad tributaria o de administración, o mediante la inclusión de créditos o bonificaciones. Algunos también han aplicado tasas nulas o reducidas del impuesto sobre el valor agregado (IVA) a los productos sanitarios con el objetivo de reducir el impacto de género del sistema fiscal. Sin embargo, se requiere más trabajo de investigación para determinar cómo repercuten estos cambios en la inversión y el crecimiento de las empresas, lo que constituye una prueba importante para abogar por este tipo de iniciativas. En este sentido, una investigación en derecho fiscal sería necesario para analizar el grado de eficacia de las medidas que se han puesto en marcha recientemente con el fin de generar incentivos fiscales para el empleo de las mujeres. Por ejemplo, el Código Fiscal de la Ciudad de México fue reformado recientemente para incluir impuestos para las plataformas digitales de transporte privado y la ley estableció una tasa más baja si quienes conducen son mujeres (Código Fiscal de la Ciudad de México, 2022).

4) A través de la asistencia técnica, apoyar prácticas y esquemas que promuevan los mismos niveles salariales para las mujeres por trabajos similares a los de los hombres. Se pueden emprender acciones conjuntas entre las secretarías de comercio nacional y estatales y, las cámaras de comercio a nivel nacional y estatal, en colaboración con el Consejo para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Secretaría del Trabajo y el Instituto de las Mujeres (INMUJERES), basándose en la reciente investigación sobre la brecha salarial de género financiada por la Embajada Británica en México¹³. Las acciones podrían pilotear esquemas innovadores que fomenten la

¹³ Las diferentes estimaciones de la brecha salarial de género en México recurren a metodologías distintas. Siempre que se expliquen claramente las diferencias de metodología, puede resultar interesante comparar los resultados de las brechas salariales de género de los distintos estudios para así entender sus diferentes matices. Sin embargo, si provoca confusión al usarse para actividades de incidencia, sería importante involucrar a las distintos actores interesadas, incluidos el Instituto Nacional de Estadística (INEGI), la Embajada Británica y el IMCO, para consensuar una metodología común que resultara en cifras concertadas que pudieran usarse para actividades de incidencia a nivel nacional y mundial.

inclusión de las mujeres, como acuerdos de trabajo flexibles tales como el teletrabajo y las semanas de trabajo comprimidas (López et al., 2021) o la opción de que los trabajadores puedan elegir entre diferentes horarios de trabajo (IMCO, 2019). Es importante destacar que esta colaboración podría promover y apoyar la certificación de empresas y lugares de trabajo diversos conforme a la NOM 025. Se podrían llevar a cabo campañas para difundir información que resalte que si las empresas aplican prácticas socialmente responsables eso atraerá nuevos negocios e inversiones.

5) Proporcionar asistencia técnica a la Secretaría de Comercio sobre las formas de potenciar la NOM 025 y hacer que su cumplimiento sea más fácil para las empresas. Por ejemplo, se podría otorgar un reconocimiento una vez que una empresa haya cumplido con ciertos hitos en el proceso hacia la certificación completa, como un incentivo positivo para continuar en el proceso de cumplimiento. Esto podría ayudar a que las empresas vieran la certificación como una tarea más fácil de conseguir. Asimismo, esta actividad podría complementarse con una investigación que permitiera conocer las barreras y los incentivos para que el sector privado participe en este tipo de prácticas;

Apoyar la investigación y el análisis de iniciativas que hayan tenido éxito a la hora de promover la entrada de las mujeres en sectores dominados por los hombres, las cuales podrían incluir el financiamiento para otorgar becas. Podría incluir el intercambio de buenas prácticas entre el sector privado y el público, las organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico. Hay indicios de que una estrategia útil podría ser la concesión de becas específicas que desarrollan la capacidad de las mujeres en ciencia y tecnología, en particular las que proceden de entornos más desfavorecidos. Estas becas podrían ser cofinanciadas por las secretarías nacionales y estatales encargados de la educación y las empresas del sector privado que requieran empleados con estas competencias. Las secretarías nacionales y estatales encargados de la educación y el trabajo podrían promover estas profesiones entre las niñas desde una edad temprana a través de campañas de comunicación. En cuanto a las adolescentes y las mujeres jóvenes, la Embajada podría apoyar ferias de empleo específicas para mujeres, estableciendo así contactos con empleadores en estos campos. Asimismo, la Embajada debería seguir apoyando iniciativas como el Programa de Habilidades para la Prosperidad en México (SFPMx) que implementa modelos de colaboración entre el sector público y el privado para fortalecer las alianzas entre la educación y el empleo que garanticen el apoyo a las mujeres jóvenes. El objetivo del SFPMx es incrementar la relevancia en el mercado y la calidad de las calificaciones técnicas y profesionales de las personas jóvenes para mejorar su capacidad de empleo y sus oportunidades profesionales¹⁴.

Existen también posibilidades de reforzar los vínculos con el British Council, que tiene iniciativas para apoyar el desarrollo de las capacidades de las mujeres jóvenes, entre otras cosas en STEM. Por ejemplo, el British Council realizó un estudio de alcance inicial para evaluar la viabilidad de aplicar el programa global EDGE, que desarrolla las competencias lingüísticas y digitales de las jóvenes en contextos vulnerables en México. El British Council también dispone de medios para apoyar becas centradas en STEM para mujeres jóvenes a través del programa de becas Chevening.

6) Contribuir al debate nacional sobre el valor del trabajo de cuidados y al apoyo del fortalecimiento de un sistema de cuidados potente, mediante el intercambio de información sobre buenas prácticas y la prestación de apoyo técnico sobre los elementos viables de un Sistema Nacional de Cuidados (SNC) en México, incluyendo un análisis de las diferentes opciones para financiarlo. Se ha estimado que el SNC requerirá una asignación presupuestaria de 99 millones de pesos anuales, cantidad equivalente al 77% de los recursos presupuestados en 2021 para lograr la igualdad entre mujeres y hombres (IMCO, 2021). Poner en marcha iniciativas piloto en colaboración con determinadas entidades públicas, ya sea a nivel federal o estatal. Esto podría ayudar a superar los retrocesos en el apoyo de México a las políticas de cuidados adecuados para los trabajadores

¹⁴ DAI (s.f.). [Mexico – Skills for prosperity \(SFPMx\) 2022-23](#)

informales, como ha sido el cierre del programa de Estancias Infantiles en 2019. Los principios apoyados por la NCS están alineados con la iniciativa de las Naciones Unidas para la Alianza Global para el Cuidado, lanzada en 2021 en el *Foro de Igualdad Generacional*¹⁵ que fue celebrado en Ciudad de México y París. Esta iniciativa está impulsando políticas, inversiones y acciones en la economía del cuidado (Naciones Unidas, 2021). Como tal, contar con políticas y programas de cuidados exitosos ayudaría a alinear las políticas de México con las buenas prácticas internacionales que apoya.

7) Proporcionar apoyo técnico y recursos a los institutos nacionales y estatales dedicados a la mujer para que colaboren con las organizaciones de la sociedad civil en el mapeo de guarderías subvencionadas que cumplan los estándares de calidad definidos por el Instituto para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de México y que, por tanto, ofrezcan servicios asequibles para las mujeres de los quintiles de ingresos más bajos. Posteriormente, se podría proporcionar apoyo financiero para la elaboración del mapeo y para la disseminación de la información a través de campañas mediáticas (incluyendo vía sitios web y en las redes sociales) orientadas a las madres u otras personas responsables del cuidado de los niños, con un enfoque en los hogares de bajos ingresos.

8) Proporcionar financiamiento al INMUJERES para que encargue la elaboración de un estudio sobre la violencia a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, con el fin de entender sus diferentes manifestaciones, sus motivos y sus consecuencias sobre la participación de las mujeres en el lugar de trabajo, ya que actualmente se trata de un tema con información y análisis limitados en México.

9) Apoyar el trabajo de los centros y las instituciones de investigación acerca del análisis presupuestario con enfoque de género, de modo que puedan utilizar los datos como base empírica para colaborar con los legisladores y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para asegurar que se destinan recursos para el despliegue efectivo de una legislación y unos programas laborales que tengan un enfoque de género.

¹⁵ Generational Equality Forum. [Accelerating Progress for Gender Equality 2021.](#)

Fuentes

- Auguste, S., Prat, J. and Teixeira, G. (2021). [Gender gap in access to financing in Central America and the Dominican Republic](#). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Nota técnica 2143.
- Avolio, B. and Di Laura, G. (2017). [Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur](#). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). [Closing Gender Gaps in the World of Work: Central America, Mexico, Panama, and the Dominican Republic](#).
- Banco Mundial (2020). [La participación laboral de la mujer en México](#).
- Banco Mundial (2022). [Women, Business and the Law. pp. 73](#).
- Banco Mundial (2022). [The urgent need for data to understand the link between taxation and women's economic empowerment](#).
- Bauernschuster, S. y M. Schlotter. (2015). ["Public Child Care and Mothers' Labor Supply— Evidence from Two Quasi-Experiments."](#) Journal of Public Economics (123): 1-16.
- Bolsa Rosa (2019). [Flexibilidad laboral en las empresas; Bolsa Rosa lanza certificación](#).
- British Council (2020). [Scholarships for women in STEM](#).
- Cámara de Senadores (2018). [Dictamen de la Comisión de Desarrollo y Bienestar Social](#). 20 Diciembre de 2018.
- CIPPEC. (2020). [Women in STEM. How to break the vicious cycle](#).
- Cámara de Diputados (2020). [Decreto por el que se reforman los artículos 4o y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de juventud](#). 18 Noviembre de 2020.
- Chavez, I., García, F. and Ruiz, T. (2022). [Data with gender glass \(Datos con Lupa de género\)](#). Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO).
- Chen, M. A. (2012). [The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies](#), WIEGO Working Paper No. 3, Women in Informal Employment Globalising and Organising.
- Conacyt (2016). [Lactancia en México](#). Academia Nacional de Medicina de México (ANMM).
- Coneval (2021). [Monitoring Sheet 2020-2021. Child Care services Mexican Institute of Social Security](#). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (Coneval, México).
- Coneval. (2019). [Avances y retos del programa de apoyo para el bienestar de las niñas y niños, hijos de madres trabajadoras](#). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval, México).
- Coneval. (2018). [Estudio diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018](#). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval, México).
- Congreso de la Unión (2022). [Ley Federal del Trabajo. Última reforma 2022](#).
- Corner, Lorraine (2011). [Women and the formal economy: a think piece](#). AUSAID.
- Deloitte (2022). [Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar](#). Boletín 15/2022. 5 Abril de 2022.
- ECLAC. (2016). [Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible](#). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- ENOE. (2022). [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo \(ENOE\), población de 15 años y más de edad](#). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
- ENUT (2019). [Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo](#). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
- Espejo, A. (2022). [Informalidad Laboral en América Latina Propuesta: metodológica para su identificación a nivel subnacional](#). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Pg: 28.
- Expansión (2022). [Diputados aprobaron nuevas normas para asegurar al IMSS a trabajadoras del hogar](#). Artículo publicado: 28 Octubre de 2022.
- Forbes (2022). [Buscan hacer obligatoria y oficial la norma de igualdad laboral y no discriminación](#).
- Gasparini, L. and Cruces, G. (2013). [Poverty and inequality in Latin America: A story of two decades](#). Journal of International Affairs, 66(2), 51-63.
- Gobierno de México. [Código Fiscal de la Ciudad de México](#).
- IIED (2016). [Informality and inclusive green growth](#). Evidence from “The Biggest Private Sector” Event.
- IMCO (2019). [Trabajar sin dejar de vivir: mejores prácticas de integración vida-trabajo en México](#).
- IMCO (2021). [‘Mujer En La Economía: los beneficios económicos de sumar a más trabajadora’](#).
- INEGI (2021) [Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico](#).
- IMCO (2022). [La violencia de género limita la participación de las mexicanas en el mercado laboral](#) . Nota de investigación, 6 Septiembre de 2022.
- IMCO (2021). [Mujer en la Economía: Como alcanzar el potencial de Mexico: Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras](#). Nota de investigación, 2 Marzo de 2021.
- López, A., Ruiz-Arranz, M. and Ochoa, E. (2021). [Closing Gender Gaps in the World of Work: Central America, Mexico, Panama, and the Dominican Republic](#).
- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. (2018). [Brechas de género en América Latina. Un estado situación](#). Development Bank of Latin America. CAF.
- Martínez, A., Ugarte, F. y Zentner, J. (2021). [Desigualdad de género en la participación laboral y remuneraciones en el grupo de países CID](#). BID. Nota técnica 2145.
- Martínez, A. (2021). [Oportunidades y retos para potenciar el liderazgo femenino en la región CID](#). BID.
- Mckinsey (2022). [Women Matter México 2022: Paridad Dispareja](#).
- Naciones Unidas Mujeres (2021). [To build back better, transform and invest in the care economy, say leaders at the Generation Equality Forum Paris](#).
- OECD (2022). [Tax Policy and Gender Equality. A stocktake of country approaches](#).
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2014). [Igualdad de Género y no discriminación en la gestión de empleo. Guía para la acción](#).
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2018). [Mujeres y Hombres en la Economía Informal: un panorama estadístico](#).
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2022). [América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia](#).

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2022b). [Diagnóstico sobre las barreras de formalización y de acceso a la protección social de personas trabajadoras del hogar remuneradas en el estado de Oaxaca.](#)

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (n.d.) [La brecha de género en el empleo: que frena el avance de la mujer?](#)

Olivetti, C., y B. Petrongolo. 2017. [The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries.](#) Journal of Economic Perspectives 31(1): 205-230.

Parro, F., Valencia, O. y Zentner, J. (2021). [Gender Budgeting: Lecciones para los países de América Central y República Dominicana.](#) Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Nota técnica 2123.

Reuben, E., Sapienza, P. y Zingales, L. (2014). [How stereotypes impair women's careers in science.](#) Proceedings of the National Academy of Sciences, 111(12), 4403.

Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Estado de Chihuahua (2020). [Convocatoria Estancias Infantiles](#)

Secretaría de la Función Pública (2018) [Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal.](#)

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2022). [Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.](#)

Szekely, M. & Acevedo, I. (2021). [¿Cómo aprovechar el potencial de las mujeres para acelerar el desarrollo?: un análisis para Centroamérica, Haití, México, Panamá y República Dominicana.](#) BID.

Torres, N. (2020). [Sin estancias y sin dinero: abandono a las madres trabajadoras.](#) Nexos. 8 March, 2020.

UNICEF (s.f.). [Lactancia Materna en México.](#)

UNICEF (s.f.2). [Oportunidades para fortalecer el cumplimiento del Código de Suscedáneos en México.](#)

UNICEF (s.f.3) [Lactancia y trabajo](#)

Universidad Autónoma de Coahuila (n.d.). [Buenas prácticas para promover la igualdad de género en las empresas.](#)

UNAM (2022). [Urge incrementar la lactancia materna en México.](#) Boletín UNAM-DGCS-297.

Vaca, Trigo (2019). [Oportunidades y desafíos para la autonomía de mujeres en el futuro escenario del trabajo.](#) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Women, Business and the Law (WBL) (2022). [Mexico Brief.](#) Banco Mundial.

Work and Opportunities for Women (WOW) (2019). [Promoting economic empowerment for women in the informal economy.](#) UKAID. Helpdesk Guidance No. 1. September.

Acerca de los informes del WOW Helpdesk: El WOW Helpdesk es financiado por la Oficina de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo del Reino Unido (FCDO). Los servicios del Helpdesk de la WOW son suministrados por la coalición del Programa de Trabajo y Oportunidades para la Mujer (Work and Opportunities for Women - WOW). Para cualquier solicitud o consulta, póngase en contacto con enquiry@WOWHelpdesk.org.uk.

Cita sugerida: Ruiz Ortega, L. y Pereznieto, P. (2022) Mujeres en el mercado laboral informal y formal en México, Work and Opportunities for Women (WOW) Helpdesk Query No. 70. London, UK.