



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**TRABAJO TERMINAL DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO EN
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ENTRE HOMBRES Y
MUJERES**

ALUMNA: JATZIRI ABIGAIL GALICIA ORTEGA

ASESOR: JOSÉ LUIS CEPEDA DOVALA

24 DE SEPTIEMBRE 2024, 24P

Agradecimientos.

En primer lugar quiero agradecerle a mi mamá, quien ha sido uno de los pilares fundamentales en toda mi trayectoria escolar y en mi vida personal. Gracias por estar siempre presente y aplaudirme en cada uno de mis logros, gracias por los consejos y la motivación que siempre me haz dado para poder seguir adelante.

A mi familia también quiero agradecerle por su apoyo constante, por acompañarme en todo este proceso, por escucharme y darme los ánimos para poder seguir adelante. Cada uno de ustedes ha sido parte fundamental, gracias por estar para mi cada que lo necesitaba y nunca abandonarme.

De igual manera le agradezco a mi asesor José Luis Cepeda Dovala, por guíarme en este proceso, por brindarme su acompañamiento y su conocimiento, gracias por las palabras de motivación que siempre me dio para poder seguir adelante.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1. La Desigualdad de Género desde la Perspectiva del Mercado Laboral	3
1.1 La Igualdad de Género.....	5
1.2 Algunas estrategias para la Igualdad de Género	7
1.3. Factores de la Desigualdad de Género.....	9
1.4. Mercados Laborales y Violencia de Género	11
1.5. Desigualdades de Género y la Pandemia: Un Impacto en el Empleo y el Trabajo No Remunerado	12
Capítulo 2. Hacia una Igualdad y una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Marco Legal Integral	15
2.1. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	17
2.2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	18
2.3. Tipos de Violencia Reconocidas por la Ley	19
2.4. Estrategias de Prevención y Sanción	22
2.6 La Economía de la Violencia: Un Análisis de la Violencia Económica.....	22
Capítulo 3. Feminismo y Propuestas para la Igualdad de Género	25
3.1. Historia del Feminismo.....	27
3.2. Corrientes Feministas y su Rol en la Igualdad Laboral	28
3.3. El Feminismo y la Igualdad de Género.....	30
3.4. Propuestas Feministas para la Igualdad de Género en el Trabajo	31
3.5. Comparación de Salarios entre Hombres y Mujeres en Diferentes Sectores.....	32
3.5.1. Brechas Salariales por Sector.....	32
3.5.2. Nivel Educativo y Experiencia Laboral.....	33
3.6. Efectos de la Discriminación de Género en el Desarrollo Profesional.....	35
3.6.1. Acceso a Capacitación	35
3.6.2. Mentoría y Redes de Contacto.....	36

3.6.3. Oportunidades de Ascenso.....	36
Conclusiones	38
Bibliografía	39

Introducción

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un fenómeno que ha persistido a nivel mundial. A lo largo de las últimas décadas, se han observado ciertos avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como en la implementación de políticas públicas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, estas mejoras no han sido suficientes para eliminar las brechas estructurales que limitan el pleno desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. La discriminación salarial, la escasa representación en puestos de liderazgo, la concentración en sectores de baja remuneración, son algunos de los factores más evidentes de esta desigualdad.

En este contexto, la pandemia de COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género, exponiendo a las mujeres a situaciones de vulnerabilidad frente a estas situaciones de crisis. Durante la pandemia, se observó un aumento significativo en la carga de trabajo no remunerado, el cual recae sobre las mujeres, así como una disminución en su participación en el mercado laboral. Estas dinámicas no solo reflejan la inequidad en la distribución de roles de género en la sociedad, sino que también evidencian las deficiencias en las políticas públicas que no logran brindar un entorno laboral inclusivo y equitativo.

La hipótesis de esta investigación propone que las injusticias y desigualdades de género en el ámbito laboral pueden ser reducidas, con el propósito de que las mujeres puedan tener mayor visibilidad y participación, y así poder dar otro punto de vista a quienes piensan que las mujeres sólo están destinadas a ciertas actividades dentro del hogar o bien a trabajos no remunerados. De la misma forma se cree que existen las políticas adecuadas con el propósito de disminuir o erradicar dichas desigualdades de género en los mercados laborales, esto con la intención de que se promuevan mejoras en el mercado laboral para poder tener mayor disposición hacia mujeres y mejores condiciones de trabajo donde puedan tener un buen desarrollo en sus actividades.

Como objetivo general se pretende describir cuales son los factores principales que crean una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, y ver que tanto aumentó a partir de la crisis sanitaria de Covid-19. Junto con esto se plantean tres objetivos específicos, los cuales son:

1. Identificar cuáles son los factores principales de la desigualdad de género en el mercado laboral

2. Describir políticas que regulen las desigualdades en el mercado laboral para un buen desarrollo de actividades
3. Analizar el impacto que tiene la desigualdad de género en México

La relevancia de esta investigación está en la necesidad de visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, no solo para entender mejor las dinámicas que persisten de la desigualdad. La inclusión de las mujeres en el mercado laboral no solo beneficiará a las mujeres, sino a toda la sociedad, generando condiciones propicias para un desarrollo integral y equitativo.

Capítulo 1. La Desigualdad de Género desde la Perspectiva del Mercado Laboral

En este primer capítulo, se explorarán los conceptos fundamentales de la desigualdad e igualdad de género, los cuales son esenciales para comprender las dinámicas sociales que afectan la vida diaria de millones de personas. La desigualdad de género es un fenómeno complejo que ha sido objeto de numerosos estudios debido a sus profundas implicaciones en la vida pública y privada, impactando tanto a hombres como a mujeres en diferentes contextos.

La desigualdad de género puede definirse como una forma sistemática de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres en comparación con los hombres. Esta situación genera una notable diferencia en las oportunidades de desarrollo personal, social y profesional entre ambos sexos. Según Vargas (2017), “la desigualdad de género ha consistido en una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto para la mujer menos oportunidades en su desarrollo personal y social respecto al hombre” (Vargas, 2017, p. 2). Esta desigualdad se manifiesta en diversos aspectos de la vida cotidiana, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a los mismos recursos y derechos que los hombres, lo cual limita su participación en múltiples ámbitos de la sociedad.

Es fundamental entender que la desigualdad de género no es simplemente un problema individual, sino un fenómeno estructural y cultural profundamente arraigado en las normas sociales, las políticas públicas y las prácticas institucionales. Esta desigualdad se expresa en diversos ámbitos, incluyendo el mercado laboral, la educación, la salud y la política, donde las mujeres y otros grupos marginados, como la comunidad LGBTQ+, a menudo enfrentan barreras significativas.

Vargas (2017) señala que:

“La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en donde no todas las personas de un grupo social o una comunidad pueden acceder a los mismos bienes, servicios, y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio-básicamente por razón de su género, es decir, ser hombre o mujer y más recientemente también por pertenecer a otros colectivos como el colectivo LGTB de gays y lesbianas” (Vargas, 2017, p. 3).

Este tipo de desigualdad no solo afecta a hombres y mujeres, sino que también se extiende a otros colectivos, quienes, debido a su identidad de género o sexualidad, también sufren

discriminación. Esto resalta la necesidad de abordar la desigualdad de género desde una perspectiva inclusiva que contemple las diversas identidades y experiencias que existen dentro de la sociedad.

Adicionalmente, Vargas (2017) enfatiza que la discriminación de género se manifiesta a través de acciones y actitudes que perpetúan las desigualdades, las cuales no son exclusivamente por razón de sexo, sino que también se intersectan con otros factores como la raza, la clase social, y la orientación sexual. Esta forma de discriminación es evidente en ámbitos económicos, profesionales y laborales, donde se asignan roles y funciones diferenciadas a hombres y mujeres, basados en estereotipos de género que limitan las oportunidades de las mujeres y perpetúan su subordinación en el mercado laboral. Esta asignación desigual de roles ha tenido consecuencias duraderas, manteniendo a las mujeres en posiciones de menor poder y recursos, lo que a su vez refuerza las estructuras de desigualdad en la sociedad (Vargas, 2017, p. 3).

Para comprender mejor estas dinámicas, es crucial considerar el análisis de Elson (2000), quien explica que las desigualdades de género están profundamente arraigadas en las estructuras económicas. Un factor clave que perpetúa estas desigualdades en el mercado laboral es la falta de reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado que realizan las mujeres. Este trabajo, que incluye el cuidado del hogar y la crianza de los hijos, es esencial para el funcionamiento de la economía y la sociedad; sin embargo, es ignorado por los enfoques económicos tradicionales, lo que tiene profundas implicaciones en las políticas públicas y la equidad de género.

Elson (2000) argumenta que la falta de consideración del trabajo no remunerado en las políticas económicas limita las estrategias para promover la justicia de género. Según Elson:

“Las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrecen directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica” (Elson, 2000, p. 3).

Este análisis subraya la necesidad de desarrollar un enfoque económico más inclusivo, que reconozca y valore el trabajo doméstico y de cuidado realizado mayoritariamente por mujeres. Ignorar este trabajo no remunerado no sólo subestima la contribución de las mujeres al crecimiento económico, sino que también perpetúa la desigualdad de género, manteniendo a las mujeres en desventaja tanto en el ámbito económico como en el social.

A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en el mercado laboral. Estas barreras incluyen condiciones de trabajo precarias, la segregación por género en diversas ocupaciones y la persistente brecha salarial. La distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, que recae desproporcionadamente en las mujeres, también juega un papel crucial en mantener estas desigualdades.

En este contexto, Cebrián y Moreno (2018) destacan que “el empleo femenino se sigue caracterizando por la precariedad, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad” (Cebrián & Moreno, 2018, p. 1). Estos factores son indicativos de que, a pesar de los esfuerzos por lograr la igualdad de género, las mujeres siguen enfrentando desventajas significativas en comparación con los hombres en el mercado laboral. Estas desventajas no solo se reflejan en las tasas de empleo, sino también en la calidad de los trabajos disponibles para las mujeres, muchas de las cuales se encuentran en empleos informales o de baja remuneración.

Estos indicadores subrayan la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral y la necesidad urgente de implementar políticas públicas que no solo promuevan la equidad en el acceso al empleo, sino que también mejoren la calidad de las condiciones laborales y fomenten una redistribución más equitativa de las responsabilidades laborales y familiares. Es esencial que estas políticas reconozcan las múltiples dimensiones de la desigualdad de género y adopten un enfoque holístico que considere las intersecciones de género, clase, raza y otras formas de identidad social.

1.1 La Igualdad de Género

La Igualdad de Género es un principio fundamental que garantiza el acceso igualitario a derechos y oportunidades. Este desafío debe ser abordado desde múltiples dimensiones, tanto sociales como institucionales. De acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), “la igualdad consiste en garantizar el acceso a todos los derechos, responsabilidades, oportunidades de trato y evitar toda discriminación basada en el género de las personas” (CNDH, 2022, p. 1). Por tanto, es esencial que todas las personas tengan el mismo acceso a diferentes aspectos de la vida. Así, se comprende que la igualdad es un derecho que debe ser promovido dentro de la sociedad.

Además, la igualdad es un derecho humano que debe ser respetado tanto por las personas como por las instituciones. Es necesario que se refleje en las relaciones laborales para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto (CNDH, 2022, p. 2). En este contexto, el trabajo de Nussbaum (2011) destaca que la igualdad de género no solo es un principio ético, sino un componente crucial para el desarrollo humano integral, lo que resalta la necesidad de implementar políticas que fomenten la equidad en todos los sectores.

Uno de los pilares fundamentales para promover la igualdad de género en el ámbito laboral es la existencia de normativas que aseguren condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres. Estas normativas buscan garantizar que las características y necesidades de ambos géneros sean reconocidas y valoradas de manera equitativa. En este sentido, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres plantea un principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son “valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo” (Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, 2009, p. 9).

Asimismo, esta norma subraya la importancia de asegurar que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades y derechos, enfatizando que el trato laboral debe ser igualitario, sin importar el sexo. Esto se refleja en su declaración de que es un “Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo” (Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, 2009, p. 9). En consonancia con esto, el Informe Mundial sobre la Igualdad de Género de la OIT (2021) reafirma que el reconocimiento y la implementación de estas normativas son esenciales para cerrar las brechas de género en el mercado laboral.

La igualdad de género es, por tanto, un derecho fundamental que debe ser garantizado en todos los ámbitos, incluido el laboral, donde persisten desigualdades que limitan el acceso equitativo a oportunidades y derechos. Al reconocer las necesidades y características de mujeres y hombres por igual, estas normativas establecen un marco necesario para asegurar condiciones laborales justas. Este enfoque no solo mejora las condiciones individuales de las personas, sino que también contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

1.2 Algunas estrategias para la Igualdad de Género

La igualdad de género es una de las metas que se han propuesto para 2030 a nivel mundial. La Agenda de Desarrollo Sostenible nos dice que la igualdad no es un objetivo autónomo, sino que es esencial para lograr otros objetivos. Desde esta perspectiva, la desigualdad de género se presenta como una barrera que impide avances equitativos en la economía y en la sociedad. Por lo tanto, las estrategias deben orientarse a reducir estas desigualdades y generar condiciones más justas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que “la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la igualdad de género no es sólo un objetivo en sí mismo, sino un requisito previo para realizar progresos en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)” (OIT, 2019, p. 104). Esto implica que la desigualdad de género afecta el desarrollo de las mujeres y su crecimiento personal. Entre los ODS, algunos son particularmente pertinentes para lograr un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: el ODS 5, que busca el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas; el ODS 8, sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; y el ODS 4, que garantiza una educación inclusiva y equitativa de calidad (OIT, 2019, p. 105).

En particular, el ODS 5 resalta la importancia de lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, lo que implica abordar desafíos significativos. Entre las metas prioritarias se encuentra el fin de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres y niñas a nivel global. A pesar de los avances, la discriminación de género sigue siendo una barrera persistente que impide que mujeres y niñas accedan en igualdad de condiciones a los derechos y oportunidades. Esta meta no sólo implica cambiar las leyes discriminatorias, sino también transformar las normas y actitudes culturales que perpetúan estas desigualdades, requiriendo un enfoque integral en políticas públicas y educación.

Además, es crucial eliminar todas las formas de violencia que afectan a mujeres y niñas tanto en el ámbito público como privado. Esto incluye la violencia de género, la trata de personas y la explotación sexual, prácticas que vulneran gravemente los derechos humanos de millones de mujeres. Para erradicar estas formas de violencia, es necesario implementar políticas de prevención, mejorar los sistemas de protección y garantizar el acceso a la justicia para las

víctimas, con el fin de salvaguardar la seguridad y bienestar de las mujeres y niñas. Como sugiere el informe de la ONU Mujeres (2020), se requiere una acción coordinada entre gobiernos, sociedad civil y comunidades para abordar esta problemática de manera efectiva.

Otro de los desafíos clave que aborda el ODS 5 es la eliminación de prácticas nocivas, como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, que afectan principalmente a niñas y jóvenes. Estas prácticas violan los derechos fundamentales de las mujeres y deben ser eliminadas mediante la educación y la promoción de cambios culturales, así como el refuerzo de los marcos legales que protejan a las niñas frente a estas tradiciones dañinas.

El reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados también es central para lograr la equidad de género. Normalmente, las mujeres asumen una parte desproporcionada de estas tareas, lo que limita su participación en otros ámbitos sociales y laborales. El ODS 5 destaca la necesidad de valorar este trabajo a través de políticas de protección social, servicios públicos adecuados y la promoción de una corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres, lo que contribuirá a una mayor equidad. En este sentido, el estudio de Folbre (2012) enfatiza la importancia de reconocer y valorar el trabajo no remunerado para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

Para promover una igualdad de género real, también se deben garantizar oportunidades equitativas en la toma de decisiones. El ODS 5 aboga por asegurar la plena participación de las mujeres en todos los niveles de liderazgo en la vida política, económica y social, reconociendo que la inclusión de mujeres en posiciones de poder no solo es un tema de justicia, sino que también enriquece los procesos de toma de decisiones.

Otra de las metas importantes es asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, lo que implica que las mujeres puedan ejercer sus derechos reproductivos de manera libre y segura. Esto incluye el acceso a servicios de salud adecuados, esenciales para la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos y su bienestar general.

Finalmente, el ODS 5 hace un llamado a los gobiernos para aprobar y fortalecer políticas que promuevan la igualdad de género y protejan los derechos de las mujeres. Solo a través de un marco legal sólido se puede disminuir la discriminación de género y fomentar el empoderamiento de las mujeres.

La inclusión de mujeres en el trabajo es fundamental. Esto incluye no solo mujeres en puestos que normalmente son dominados por hombres, sino que también debe haber inclusión en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Como plantea el trabajo de Vaca (2019):

Para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral se requiere el esfuerzo conjunto de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como los representantes de organizaciones colectivas, para avanzar en la formalización de los empleos, la reducción de las brechas salariales, la contratación y promoción de mujeres y el fomento de los emprendimientos femeninos (Vaca, 2019, p. 20).

Por último, el fomento de los emprendimientos de las mujeres es una estrategia importante. Apoyar a las mujeres emprendedoras con acceso a financiamiento, capacitación y recursos puede contribuir significativamente a su empoderamiento económico y a la creación de más equidad e inclusión.

1.3. Factores de la Desigualdad de Género

La desigualdad de género en los mercados laborales es un fenómeno persistente que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Según Vargas (2017), diversos factores contribuyen a mantener estas desigualdades: “la educación, la formación, las conductas machistas, la cultura empresarial, factores que generan estereotipos, y algunos factores políticos-legislativos, entre otros” (Vargas, 2017, p. 5). La educación, sin duda, juega un papel crucial en la creación de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de los avances en la educación, persisten desigualdades en el acceso y las oportunidades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) señala que, a medida que aumenta el nivel educativo de mujeres y hombres, también lo hacen sus tasas de empleo. Sin embargo, la rentabilidad de la educación en términos de empleo no es igual para ambos géneros. La OIT (2019) destaca que “aunque el acceso de las mujeres a la educación superior ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, esto no ha garantizado una equidad en las áreas del conocimiento ni una igualdad de oportunidades en el empleo” (OIT, 2019, p. 13). Un claro ejemplo de esta desigualdad se observa en la baja participación de mujeres en campos relacionados con la tecnología, la ingeniería y las ciencias, áreas que suelen ofrecer mayores oportunidades laborales y mejores salarios.

A pesar de que la educación es fundamental para cerrar las brechas de género, no es suficiente por sí sola. Es imperativo implementar políticas complementarias que promuevan la igualdad de acceso a todos los campos del conocimiento y eliminen las barreras que enfrentan las mujeres en sectores de alta demanda. Así, se podrá avanzar hacia una verdadera equidad en el mercado laboral, donde las oportunidades no estén condicionadas por el género.

La cultura empresarial y los estereotipos de género son factores determinantes que limitan las oportunidades laborales de las mujeres. Según INMUJERES (2008), una gran parte de las mujeres trabaja sin recibir remuneración, lo que está estrechamente relacionado con los estereotipos que asocian a las mujeres con el trabajo doméstico y de cuidado. Esto se traduce en una desigualdad significativa en el ingreso, donde “una proporción considerable de mujeres trabaja sin recibir pago alguno” (INMUJERES, 2008). La OIT (2019) también menciona que “históricamente, las mujeres se han concentrado en un conjunto más pequeño de ocupaciones y sectores que los hombres, a menudo en los peor remunerados” (OIT, 2019, p. 28), lo que refuerza la desigualdad en el mercado laboral.

El machismo refuerza la superioridad masculina, contribuyendo a la desigualdad en el trabajo doméstico no remunerado, que recae desproporcionadamente en las mujeres. La OIT (2019) destaca que “la prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo” (OIT, 2019 p. 13). Esta desigualdad no solo limita el acceso de las mujeres a trabajos remunerados, sino que también representa un obstáculo para su desarrollo profesional. Bárcena (2021) argumenta que “el principal obstáculo para la plena inserción de las mujeres en el mercado laboral está relacionado con las responsabilidades familiares” (Barcena, 2021, p. 30), lo que pone de manifiesto la necesidad de abordar la distribución del trabajo doméstico y de cuidados.

La sobrecarga de trabajo no remunerado es una manifestación de cómo las normas culturales y las estructuras de poder perpetúan la desigualdad de género. Vaca (2019) señala que “los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico” (Vaca, 2019, p. 11), lo que contribuye a su dependencia económica y a la perpetuación de estructuras patriarcales que mantienen a las mujeres en roles no remunerados.

La revolución tecnológica y digital actual también presenta desafíos y oportunidades para las mujeres. La OIT (2019) advierte que “las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres se ven afectadas por la revolución tecnológica y digital” (OIT, 2019,

p. 15). Por lo tanto, es esencial garantizar que las mujeres tengan acceso a educación y capacitación para competir en el mercado laboral actual, evitando así la creación de nuevas desigualdades.

1.4. Mercados Laborales y Violencia de Género

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son formas de discriminación que afectan en gran medida a las mujeres, y no deberían tener cabida en un entorno laboral. La OIT (2019) señala que “la violencia y el acoso físicos suelen notificarse en las ocupaciones en que los trabajadores tratan con el público, en particular en la educación, la atención de salud y el trabajo social” (OIT, 2019, p. 51). Estos sectores, donde predominan las mujeres, requieren atención especial debido a la alta incidencia de violencia y acoso.

En los últimos años, hemos visto un crecimiento significativo de movimientos que abordan la violencia y el acoso en los mercados laborales. Estos movimientos han sido herramientas vitales para visibilizar la problemática y promover cambios en las instituciones. “Los movimientos mundiales activos recientes contra la violencia y el acoso han logrado concienciar acerca de la gravedad y generalización del acoso sexual en el trabajo” (OIT, 2019, p. 51). La legislación en este ámbito está en constante evolución, abarcando leyes sobre igualdad de oportunidades, no discriminación, códigos laborales, y normas de seguridad y salud en el trabajo.

La discriminación basada en el embarazo y la maternidad sigue siendo un problema importante en el ámbito laboral, la cual sigue reflejando desigualdades estructurales que limitan la participación de las mujeres en la economía. Según la OIT (2019), “las distinciones en el empleo y la ocupación por motivos de embarazo y de maternidad son discriminatorias, ya que solo pueden, por definición, afectar a las mujeres” (OIT, 2019, p. 62). Es crucial que las empresas adopten políticas familiares que no solo protejan a las mujeres, sino que también promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.

El trabajo no remunerado, que incluye el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, es esencial para el funcionamiento de la sociedad, pero a menudo se subestima y no se refleja en la economía. Vaca (2019) señala que “el trabajo no remunerado de las mujeres ha estado muchas veces invisibilizado en el análisis económico tradicional” (Vaca, 2019, p. 11). Esta

invisibilidad contribuye a la falta de valoración del trabajo que realizan las mujeres, perpetuando la idea de que este tipo de trabajo no es importante ni contribuye a la economía.

En resumen, la desigualdad de género en los mercados laborales es un problema complejo que se origina en una combinación de factores culturales, educativos y estructurales. Para abordar este fenómeno, es esencial promover políticas inclusivas y equitativas que eliminen las barreras y favorezcan la participación plena de las mujeres en el ámbito laboral, así como garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos.

1.5. Desigualdades de Género y la Pandemia: Un Impacto en el Empleo y el Trabajo No Remunerado

La pandemia de COVID-19 ha revelado las desigualdades estructurales existentes en la sociedad. Aunque todos los países se han visto afectados de diversas maneras, no todos han contado con los mismos recursos o capacidades para enfrentar los desafíos planteados. Según Bárcena (2021), “las crisis sanitaria, social y económica acontecidas a escala mundial han impuesto desafíos que son globales; sin embargo, la resiliencia de los países y regiones a esta crisis dista mucho de ser homogénea” (Barcena, 2021, p. 24). Esta crisis ha representado un reto sin precedentes, ya que no solo ha sido sanitaria, sino también social, económica y política, evidenciando la resiliencia y la capacidad de adaptación en distintos ámbitos.

La desigualdad en la eficacia de las respuestas a la crisis refleja no solo diferencias en la infraestructura de salud o en los sistemas económicos, sino también en las políticas sociales y en las estructuras laborales. Los países con economías más desarrolladas han podido implementar medidas de contención y recuperación más efectivas, mientras que las regiones en desarrollo han enfrentado mayores dificultades para proteger a sus poblaciones.

La pandemia no solo ha evidenciado las desigualdades económicas y sociales entre países, sino que también ha intensificado las desigualdades de género, agravando las desventajas ya existentes para las mujeres. Como señala Bárcena (2021), “la actual pandemia ha hecho aún más visible el carácter estructural de las desigualdades de género” (Barcena, 2021, p. 24). Esto subraya cómo las mujeres han soportado una carga desproporcionada en términos de trabajo no remunerado, pérdida de empleos y vulnerabilidad frente a la violencia de género. Las

medidas sanitarias implementadas, aunque necesarias, han impactado negativamente a muchas mujeres; el encierro ha resultado en un incremento de la violencia hacia ellas.

Bárcena (2021) destaca que “la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 implicó amplias caídas en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres” (Barcena, 2021, p. 25). Durante esta crisis, las mujeres fueron las primeras en perder sus empleos o en verse obligadas a reducir su jornada laboral, a menudo debido a la mayor demanda de cuidado del hogar. Este fenómeno resalta una tendencia alarmante. La crisis por COVID-19 está profundizando los nudos estructurales de la desigualdad de género, visibilizando fisuras en los sistemas sociales, políticos y económicos. La disminución de la participación laboral de las mujeres, combinada con una creciente carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, no sólo refuerza las desigualdades de género, sino que también impacta negativamente en las oportunidades económicas y el bienestar general de las mujeres, limitando su desarrollo profesional y personal.

El impacto de la pandemia ha sido especialmente evidente en sectores ocupados mayormente por mujeres. Según la OIT (2021), “la crisis ha hecho que las mujeres trabajadoras en sectores como la salud y la educación enfrenten una carga de trabajo significativamente mayor” (OIT, 2021, p. 15). Durante la pandemia, se evidenció un aumento significativo en la carga laboral para el personal de salud, que, en su mayoría, está compuesto por mujeres. Este personal se vio obligado a extender sus jornadas de trabajo debido a la creciente demanda de atención médica, lo que no solo incrementó el riesgo de exposición al virus, sino que también generó un agotamiento físico y emocional considerable. En el ámbito educativo, la transición a clases en línea presentó numerosos desafíos. La adaptación a las nuevas tecnologías resultó difícil tanto para el personal docente como para los estudiantes, generando tensiones adicionales.

El ámbito doméstico también ha visto un aumento considerable en las responsabilidades de cuidado. De acuerdo con Bárcena (2021), “las medidas de confinamiento han llevado a la sobrecarga del trabajo de cuidados en los hogares, agudizando las brechas de género” (Barcena, 2021, p. 30). Las responsabilidades de cuidado y trabajo no remunerado han aumentado, reforzando así los roles de género tradicionales y limitando las oportunidades económicas de las mujeres. Este fenómeno también es apoyado por el trabajo de Carrasco (2020), quien señala que “la pandemia ha revertido décadas de progreso en la igualdad de género, afectando especialmente a las mujeres en sus roles de cuidadoras” (Carrasco 2020, p. 45).

Finalmente, esta crisis no ha sido únicamente sanitaria, sino que ha amplificado las desigualdades dentro de la sociedad. Como indica Bárcena (2021), “la pandemia ha evidenciado los problemas estructurales de desarrollo regional, así como los nudos estructurales de la desigualdad, y en especial de la desigualdad de género, visibilizando fisuras en los sistemas sociales, políticos y económicos” (Barcena 2021, p. 32). Este contexto resalta la necesidad urgente de implementar políticas que no solo abordan la crisis sanitaria, sino que también busquen cerrar las brechas de género existentes.

Capítulo 2. Hacia una Igualdad y una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Marco Legal Integral

Este capítulo describe las disposiciones legales y políticas que han sido implementadas para proteger los derechos de las mujeres en el trabajo, y analiza los desafíos que persisten. Aunque se han implementado leyes para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, la brecha sigue siendo una realidad persistente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que las disposiciones legales que exigen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor están establecidas desde hace mucho tiempo en distintos países (OIT, 2019, p. 17). Sin embargo, a pesar de la existencia de estas leyes, las desigualdades de género siguen siendo evidentes. Como señala la autora Judith Butler, las normas de género se han arraigado de tal forma que, aun con un marco legal adecuado, la transformación social necesaria para su implementación efectiva no ocurre de manera automática (Butler, 1990).

La implementación de un marco legislativo integral que prevea una licencia familiar y de cuidados remunerados tanto para las mujeres como para los hombres es fundamental para garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y sus progresos en el mismo. La OIT sostiene que los cuidados son necesarios para permitir que las mujeres participen plenamente en el mercado laboral sin dejar de lado sus tareas en el hogar (OIT, 2019, pág. 20). Este enfoque se alinea con la perspectiva de la economista Amartya Sen, quien enfatiza que la igualdad de oportunidades requiere no solo políticas de igualdad en el empleo, sino también la redefinición de las responsabilidades familiares que históricamente han recaído sobre las mujeres (Sen, 1999).

El acceso a los cuidados tanto para hombres como para mujeres es un paso de gran importancia hacia la igualdad de género, ya que puede haber una ruptura en los roles tradicionales de género, los cuales asocian el cuidado exclusivamente a las mujeres. Para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral, no solo basta con implementar medidas superficiales; es necesario un enfoque integral que aborde las causas estructurales de la desigualdad. En este sentido, la OIT enfatiza que “la aceleración de un nuevo equilibrio requiere políticas y medidas audaces que pongan fin a la discriminación contra las mujeres, en particular la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (OIT, 2019, p. 20).

Esto implica un cambio radical que aborde las formas de discriminación, como la violencia y el acoso en el trabajo, pero también una redistribución de las responsabilidades de cuidado.

Este cambio se alinea con la teoría feminista de la justicia de género, que aboga por transformar las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad (Nussbaum, 2001). Las políticas deben ser transformadoras y no solo superficiales, buscando un equilibrio real entre la vida laboral y las responsabilidades domésticas.

El avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral no ha sido un proceso espontáneo, sino que ha requerido un marco legal robusto que promueva los derechos de las mujeres y combata la discriminación. La OIT destaca que “en el último siglo, las leyes y la justicia han desempeñado una función esencial en el fomento de la igualdad de género en el mundo del trabajo” (OIT, 2019, p. 60). Sin embargo, aunque se han conseguido avances importantes, las leyes por sí solas no son suficientes. La académica Sylvia Walby señala que, aunque las políticas de igualdad han evolucionado, persiste una falta de coherencia y efectividad en su implementación, lo que dificulta la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral (Walby, 2005).

Así mismo, las políticas que combaten la discriminación de género no solo deben incluir la igualdad de oportunidades y la no discriminación, sino también la seguridad y salud en el trabajo. La violencia y el acoso se abordan en diversas leyes, incluidas las relativas a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, los códigos del trabajo, las normas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, el derecho delictivo y el derecho penal (OIT, 2019, p. 51). Para abordar estos problemas, es esencial que los marcos legislativos no solo exijan la igualdad de remuneración, sino que también incluyan mecanismos efectivos de aplicación. Como afirma la OIT, “han sido primordiales para reducir las brechas de género en el empleo y la remuneración” (OIT, 2019, p. 60).

Además, es crucial que se implementen políticas complementarias, como programas que contribuyan a cambiar las normas culturales. “Con el fin de lograr un mejor futuro para las mujeres en el trabajo, debe elaborarse una legislación que afronte la discriminación y promueva la igualdad de una manera multidimensional e integral” (OIT, 2019, p. 61). Esto incluye no solo leyes específicas en contra de la discriminación, sino también políticas que incentiven a la sociedad la participación de las mujeres en todos los niveles del mercado laboral, desde el ingreso hasta los puestos directivos. “Las leyes que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en el mundo del trabajo son la base para exigir y conseguir la igualdad en la práctica” (OIT, 2019, p. 62).

Sin embargo, la igualdad de derechos en la ley debe ir acompañada de una implementación efectiva y un cambio cultural y social que pueda garantizar que estos derechos se traduzcan en igualdad real en el día a día laboral. El marco jurídico de protección hacia las mujeres ha sido esencial para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo. Aunque las leyes establecidas para la igualdad de remuneración, la protección contra la discriminación y la inclusión del liderazgo femenino son un avance, la persistencia de brechas de género demuestra que es necesario continuar desarrollando políticas que enfrenten estas desigualdades y garanticen el respeto de los derechos de las mujeres.

2.1. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El marco legal en México ha sido un punto clave para avanzar hacia la igualdad de género, estableciendo normas que buscan equilibrar las oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos. En este sentido, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se enfoca en establecer las bases necesarias para alcanzar la igualdad sustantiva. Como lo señala el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), “la ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva” (INMUJERES, 2007, p. 11).

Para asegurar la efectiva implementación de la igualdad de género, se estableció una serie de principios rectores que guían la elaboración y ejecución de las políticas públicas. Estos principios son esenciales para garantizar que tanto en el ámbito público como en el privado se promueva un trato equitativo y justo para hombres y mujeres. Entre ellos destacan la igualdad, la no discriminación y la equidad, en relación con los derechos fundamentales consolidados en la Constitución. En este sentido, la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida (INMUJERES, 2007, p. 11). El Sistema Nacional tiene varios objetivos, entre los cuales se destacan: “promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género; y promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2007, p. 17).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un paso significativo para poder obtener una sociedad más equitativa en México. A través de la creación e implementación de acciones y el establecimiento de principios rectores claros, la ley ofrece una ruta para la eliminación de las desigualdades de género. No obstante, es fundamental que estas leyes se acompañen de un compromiso social y cultural que fomente la igualdad en todos los aspectos de la vida cotidiana, como lo señala el filósofo y sociólogo Pierre Bourdieu, quien argumenta que la transformación de las estructuras sociales es crucial para la verdadera igualdad (Bourdieu, 2000).

2.2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La violencia de género es un fenómeno multidimensional que afecta a mujeres de todas las edades, clases sociales y contextos en México. Este fenómeno no solo se manifiesta a través de agresiones físicas, sino que abarca una amplia gama de violaciones a los derechos humanos que afectan la dignidad, la libertad y el bienestar de las mujeres. Para abordar esta problemática de manera integral, en 2007 se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, un marco legal que representa un paso significativo hacia la protección de los derechos de las mujeres y su seguridad.

Como menciona Rojas (2010), "la existencia de un marco legal es fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres, ya que establece las bases para la protección y promoción de sus derechos humanos" (Rojas, 2010, p. 45). Esta ley no solo busca sancionar a los agresores, sino que también tiene un enfoque preventivo, que busca erradicar las causas profundas de la violencia de género.

Uno de los principales objetivos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es establecer un marco de acción coordinado entre la Federación, las entidades federativas y los municipios. Este enfoque coordinado es crucial para asegurar que las políticas públicas se implementen de manera uniforme en todo el país, permitiendo que todas las mujeres, independientemente de su situación socioeconómica, tengan acceso a la protección y justicia que merecen. Según INMUJERES (2007):

"la presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia

contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación" (INMUJERS, 2007, p. 11).

Esto implica que la ley no solo establece derechos, sino que también crea mecanismos para su ejercicio efectivo.

La ley contempla diferentes estrategias para la prevención de la violencia de género. Esto incluye campañas de sensibilización, programas de formación y educación en temas de género y derechos humanos, así como la promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la vida social y laboral. Este enfoque se alinea con lo que propone el informe de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, que destaca la importancia de la educación y la sensibilización como herramientas clave para prevenir la violencia (ONU Mujeres, 2015).

Sin embargo, a pesar de los avances que representa esta ley, su implementación ha enfrentado numerosos desafíos. Existen críticas sobre la falta de recursos y capacitación para los funcionarios encargados de implementar la ley, así como la resistencia cultural que persiste en muchos sectores de la sociedad. Según Martínez (2018), "la brecha entre la existencia de un marco legal y su aplicación efectiva es un desafío que persiste en la lucha por los derechos de las mujeres en México" (Martínez, 2018, p. 37). Esto indica que, aunque la ley ofrece un marco normativo, la realidad del terreno muestra una falta de compromiso y una serie de obstáculos que impiden su ejecución adecuada.

2.3. Tipos de Violencia Reconocidas por la Ley

La ley define distintos tipos de violencia que pueden ser ejercidos contra las mujeres, reconociendo que la violencia no se limita a lo físico, sino que puede manifestarse de múltiples maneras. Esta clasificación es crucial, ya que permite entender la complejidad del fenómeno y la necesidad de abordarlo desde diferentes frentes. Entre los tipos de violencia identificados se encuentran la violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

Violencia Psicológica

La violencia psicológica se refiere a "cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica" de la víctima. Esta puede incluir comportamientos como negligencia,

humillaciones, amenazas y control. INMUJERES (2007) señala que este tipo de violencia puede provocar efectos devastadores en la salud mental y emocional de las mujeres, llevando a situaciones de depresión, ansiedad y en casos extremos, al suicidio (INMUJERES, 2007, p. 12). Rojas (2010) también destaca que "la violencia psicológica puede ser incluso más devastadora que la violencia física, ya que afecta la salud mental y el bienestar emocional de las víctimas" (Rojas, 2010 p. 23). La invisibilidad de esta forma de violencia es un desafío significativo, ya que a menudo no se reconoce ni se aborda adecuadamente en las políticas públicas.

Este tipo de violencia no siempre se manifiesta de manera abierta, lo que la hace difícil de identificar y, por lo tanto, difícil de sancionar. Esto se traduce en un círculo vicioso donde las víctimas no denuncian por temor a no ser creídas o a ser revictimizadas, un fenómeno que Hartsock (1997) llama "la teoría de la desconfianza". Esta teoría argumenta que las mujeres, debido a la experiencia histórica de ser desestimadas, desarrollan una desconfianza hacia los sistemas que deberían protegerlas.

Violencia Física

La violencia física se define como "cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma" (INMUJERES, 2007, p. 12). Este tipo de violencia es quizás el más visible y, a menudo, el más denunciado. Sin embargo, como sostiene Giddens (2006), "la violencia física es un claro indicador de relaciones de poder desigual" (p. 101). La violencia física no solo causa daños inmediatos, sino que también puede tener repercusiones a largo plazo en la salud física y mental de las víctimas, perpetuando ciclos de violencia y dependencia.

Las estadísticas sobre violencia física contra las mujeres en México son alarmantes. Según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), en 2022 se reportaron más de 260,000 denuncias por violencia familiar, de las cuales una proporción significativa corresponde a violencia física. Esto pone de manifiesto la urgencia de implementar medidas efectivas para proteger a las víctimas y sancionar a los agresores.

Violencia Patrimonial

La violencia patrimonial se manifiesta en "la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores" (INMUJERES, 2007, p. 12). Este tipo de violencia refleja el control del agresor sobre la autonomía económica

de la víctima, lo que a su vez limita sus opciones y capacidad para salir de situaciones abusivas. Bourdieu (2001) señala que "el capital económico es un elemento clave en la reproducción de las relaciones de poder, sugiriendo que la dependencia económica es un factor crítico que permite que la violencia persista en las relaciones de pareja" (Bourdieu, 2001, p. 80).

La violencia patrimonial puede manifestarse de diversas formas, desde la destrucción de bienes materiales hasta el control de los recursos económicos. Este tipo de violencia es especialmente insidiosa porque puede no ser evidente para el entorno social de la víctima, lo que contribuye a la sensación de aislamiento y falta de opciones. En este sentido, es vital que las políticas públicas incluyan mecanismos para la protección de los bienes y recursos de las mujeres, como el acceso a refugios y asesoría legal.

Violencia Económica

La violencia económica se refiere a "toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima" (INMUJERES, 2007, p. 12). Esta forma de violencia se puede manifestar a través de limitaciones en el acceso a recursos económicos, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo. Mora (2019) enfatiza que "la dependencia económica es una trampa que perpetúa la violencia y limita las opciones de las mujeres para escapar de situaciones abusivas" (Mora, 2019, p. 45). Esta intersección entre la violencia y la economía resalta la necesidad de implementar políticas que no sólo aborden la violencia, sino que también empoderen económicamente a las mujeres.

Es importante señalar que la violencia económica a menudo va acompañada de otras formas de violencia, creando un ciclo difícil de romper. La falta de independencia financiera puede hacer que las mujeres se sientan atrapadas en relaciones abusivas, lo que contribuye a la perpetuación de la violencia de género. Así, se vuelve esencial que las estrategias de intervención incluyan programas de capacitación y apoyo económico para las mujeres.

Violencia Sexual

Finalmente, la violencia sexual se define como "cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima" (INMUJERES, 2007, p. 12). Este tipo de violencia es una expresión de abuso de poder que atenta contra la dignidad y la integridad de las mujeres. Foucault (1988) argumenta que "la sexualidad ha sido históricamente un campo de control social y opresión, donde las normas patriarcales dictan la conducta de las mujeres" (Foucault ,

1988, p. 25). La violencia sexual no solo impacta la salud física de las víctimas, sino que también puede tener efectos devastadores en su bienestar psicológico y social.

La violencia sexual es una de las formas más atroces de violencia de género, y sus consecuencias pueden ser devastadoras. Las víctimas pueden enfrentar estigmas sociales, aislamiento y problemas de salud mental a largo plazo, como el trastorno de estrés postraumático (TEPT). Según la Organización Mundial de la Salud (2013), "las mujeres que han sufrido violencia sexual son más propensas a experimentar problemas de salud mental, así como condiciones físicas crónicas" (Organización Mundial de la Salud, 2013, p. 48).

2.4. Estrategias de Prevención y Sanción

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia también contempla un conjunto de estrategias para prevenir y sancionar la violencia de género. Esto incluye la creación de programas de capacitación para servidores públicos, así como la implementación de protocolos de atención a víctimas. Sin embargo, la efectividad de estas estrategias depende en gran medida de la voluntad política y la asignación de recursos. Según López (2019), "sin un compromiso serio y recursos adecuados, las leyes se convierten en meras palabras en el papel" (López, 2019, p. 77).

A pesar de las dificultades en la implementación de estas estrategias, hay ejemplos de buenas prácticas en algunas entidades federativas que han comenzado a abordar la violencia de género de manera integral. Por ejemplo, en el Estado de México se ha implementado un sistema de atención a víctimas que incluye albergues y asistencia legal, lo que ha demostrado ser eficaz en la reducción de la violencia contra las mujeres (González, 2020). Esta experiencia resalta la importancia de compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas entre las distintas entidades del país.

2.6 La Economía de la Violencia: Un Análisis de la Violencia Económica

La violencia económica, como manifestación de la violencia de género, se presenta como un fenómeno complejo que afecta de manera directa e indirecta a la vida de las mujeres en diferentes contextos sociales y culturales. Este tipo de violencia no solo implica la privación

de recursos financieros, sino que se enmarca dentro de una dinámica de control y dominación que se perpetúa a través de estructuras patriarcales arraigadas en diversas sociedades. Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, "toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima" se califica como violencia económica (INMUJERES, 2007, p. 12). Esta definición establece un marco normativo que permite visibilizar las múltiples formas en que se ejerce la violencia económica y su impacto en la vida cotidiana de las mujeres.

Uno de los mecanismos más comunes a través de los cuales se ejerce la violencia económica es el control del acceso a los recursos financieros. Este control puede manifestarse de diversas maneras, desde la negativa a permitir que la mujer trabaje hasta la manipulación del dinero familiar. Este tipo de violencia a menudo se traduce en una dependencia económica que limita la capacidad de la mujer para tomar decisiones autónomas, afectando su autoestima y su bienestar emocional. Por ejemplo, González (2020) señala que "las mujeres que experimentan violencia económica a menudo enfrentan barreras significativas para acceder a empleos bien remunerados, lo que perpetúa su dependencia del agresor" (González, 2020, p. 58). Esta dependencia se convierte en un obstáculo significativo para escapar de relaciones abusivas y limitar la autonomía de las mujeres.

La violencia económica también se manifiesta a través de prácticas laborales desiguales. Las mujeres a menudo reciben salarios más bajos que sus contrapartes masculinas por trabajos de igual valor, lo que agrava su situación económica y perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), "las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres en todo el mundo, lo que refleja las barreras sistémicas que enfrentan en el acceso a oportunidades económicas" (OIT, 2018, p. 17). Esta disparidad salarial no solo afecta la estabilidad financiera de las mujeres, sino que también se traduce en una menor capacidad para invertir en su educación, salud y bienestar general.

El impacto de la violencia económica no se limita a la esfera personal; también tiene repercusiones sociales y económicas más amplias. Las mujeres que sufren violencia económica a menudo experimentan un deterioro en su salud física y mental, lo que puede resultar en un aumento de los costos de atención médica y una disminución en la productividad laboral. La incapacidad para participar plenamente en la economía no solo limita el potencial de las mujeres, sino que también afecta el crecimiento económico general de las comunidades y países. Según un estudio de la ONU Mujeres (2020), "la inclusión económica de las mujeres

puede aumentar el PIB de un país hasta en un 20%, lo que demuestra la importancia de abordar la violencia económica como un medio para fomentar el desarrollo" (ONU Mujeres p. 25).

Además, la violencia económica tiene un efecto multiplicador en las generaciones futuras. Las niñas que crecen en entornos donde la violencia económica es común pueden internalizar estas dinámicas y reproducir patrones de dependencia en sus propias vidas. Esto refuerza la desigualdad de género y perpetúa el ciclo de violencia. Mora (2019) enfatiza que "el empoderamiento económico de las mujeres no solo es fundamental para su bienestar individual, sino también para el desarrollo social y económico de sus comunidades" (Mora, 2019, p. 50). Por tanto, es esencial que las políticas públicas no sólo aborden la violencia económica en términos de intervención y protección, sino que también promuevan un cambio en las estructuras sociales que facilitan esta forma de violencia.

Para combatir la violencia económica de manera efectiva, es fundamental adoptar un enfoque integral que incluya la promoción de la educación financiera, el acceso a servicios financieros, y la creación de políticas laborales que garanticen la igualdad de salario y oportunidades. La CEDAW (2015) enfatiza que "la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres son fundamentales para el desarrollo sostenible y el progreso social" (CEDAW, 2015, p. 33). Esto subraya la necesidad de un enfoque coordinado que incluya a diferentes sectores de la sociedad, desde el gobierno hasta la comunidad civil, para abordar la violencia económica y promover la igualdad de género.

La violencia económica es una manifestación de la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres. Combatir esta forma de violencia requiere no solo el reconocimiento de su existencia, sino también un compromiso concertado para fomentar un entorno donde las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos económicos y sociales. La lucha contra la violencia económica es, por tanto, un componente crítico de la lucha más amplia por la igualdad de género y la justicia social.

Capítulo 3. Feminismo y Propuestas para la Igualdad de Género

El feminismo es un movimiento social, político y cultural que ha luchado durante más de un siglo por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Este esfuerzo ha sido fundamental para desafiar y cambiar las relaciones de poder que han perpetuado la opresión de las mujeres en diversas sociedades. A lo largo de la historia, el feminismo ha atravesado distintas etapas y corrientes, cada una enfocándose en problemáticas específicas y proponiendo estrategias para transformar la realidad de las mujeres.

Uno de los momentos cruciales en esta lucha fue el surgimiento del sufragismo, que se manifestó a finales del siglo XIX y principios del XX. Este movimiento se centró en la conquista del derecho al voto, argumentando que la participación política era esencial para garantizar una voz equitativa en la toma de decisiones. Las sufragistas, a través de manifestaciones, campañas y discursos, lograron visibilizar su causa, exigiendo no sólo derechos políticos, sino también un cambio en la percepción social acerca de la capacidad de las mujeres. Tilly (2004) destaca que "el sufragismo representó una de las primeras luchas organizadas por los derechos políticos de las mujeres, marcando el inicio de una nueva era en la búsqueda de la igualdad" (Tilly, 2004, p. 53). Este impulso no solo permitió que muchas mujeres pudieran acceder al voto, sino que también abrió paso para futuras luchas en pro de la igualdad.

A medida que el feminismo ha evolucionado, han emergido diversas corrientes y teorías que han enriquecido el debate sobre la opresión de las mujeres. El feminismo liberal se enfoca en la igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito legal y político, buscando eliminar las barreras que impiden la participación activa de las mujeres. Según Tong (2009), "el feminismo liberal busca la igualdad formal en las leyes y políticas, promoviendo reformas que garanticen la equidad de género" (Tong, 2009, p. 45). En contraste, el feminismo radical argumenta que la opresión de las mujeres está profundamente arraigada en las estructuras patriarcales de la sociedad y sostiene que es necesario un cambio radical para erradicar la violencia de género y la desigualdad. Firestone (1970) afirma que "la liberación de las mujeres no puede lograrse mediante reformas superficiales, sino que es necesario desafiar y dismantelar las estructuras patriarcales que perpetúan su opresión" (Firestone, 1970, p. 22).

Por su parte, el feminismo socialista combina la lucha por la igualdad de género con un análisis de clase, enfatizando cómo las desigualdades económicas afectan la vida de las mujeres. Fraser (2016) señala que "la intersección entre clase y género es crucial para comprender la opresión de las mujeres y para proponer soluciones que aborden tanto las desigualdades económicas como las de género" (Fraser, 2016, p. 98). Esta perspectiva invita a reflexionar sobre la necesidad de construir alianzas entre movimientos feministas y otros movimientos sociales que luchan contra la injusticia y la opresión.

Las propuestas para la igualdad de género han tomado forma a lo largo de este viaje, abarcando diversas áreas como la educación, la salud, el trabajo y la política. Estas iniciativas buscan no solo eliminar la discriminación y la violencia, sino también empoderar a las mujeres para que ejerzan plenamente sus derechos. La educación, por ejemplo, se ha convertido en una herramienta fundamental para empoderar a las mujeres, promoviendo su autonomía y participación activa en la sociedad. La UNESCO (2015) enfatiza que "la educación de las niñas es esencial para el desarrollo sostenible y la igualdad de género, ya que empodera a las mujeres para que puedan participar plenamente en la vida social y económica" (UNESCO, 2015, p. 33).

La participación política también se ha consolidado como un eje clave en la lucha feminista. La presencia de mujeres en espacios de toma de decisiones es vital para asegurar que sus voces y necesidades sean representadas. Según la ONU (2018), "la participación equitativa de las mujeres en la política es un elemento esencial para la construcción de sociedades más justas y democráticas" (ONU, 2018, p. 5). Esto ha llevado a la implementación de cuotas de género en varios países, buscando aumentar la representación femenina y garantizar que las mujeres estén presentes en los procesos de toma de decisiones.

Además, es crucial abordar la violencia de género a través de políticas públicas que protejan a las mujeres y brinden apoyo integral a las víctimas. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México representa un esfuerzo significativo en este sentido, estableciendo un marco legal para combatir la violencia de género y garantizar la protección de las mujeres (INMUJERES, 2007, p. 11). Sin embargo, es fundamental que estas leyes se implementen de manera efectiva y se destinen recursos adecuados para su cumplimiento.

El empoderamiento económico de las mujeres también se erige como una propuesta esencial para alcanzar la igualdad de género. Asegurar que las mujeres tengan acceso a oportunidades laborales, capacitación y recursos económicos es fundamental para su autonomía y desarrollo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020) destaca que "la inclusión económica de las mujeres no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa el crecimiento y el desarrollo de las sociedades en su conjunto" (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020, p. 14).

A través de estas propuestas y luchas, el feminismo ha demostrado ser un motor de cambio social, abogando por la transformación de las relaciones de poder y la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. A medida que avanzamos en este capítulo, explicaremos más a fondo cómo estas corrientes y propuestas han influido en la construcción de un mundo más equitativo y justo para todos.

3.1. Historia del Feminismo

El feminismo ha sido un movimiento transformador que busca redefinir las relaciones de poder y erradicar las estructuras patriarcales que sostienen la desigualdad de género. Aunque algunas autoras, como Gamba (2008), sitúan los inicios del feminismo a finales del siglo XIII, otros estudiosos, como Joan W. Scott (1999), argumentan que el feminismo moderno comienza a tomar forma en la mitad del siglo XIX, un periodo en el que emergen luchas organizadas y colectivas que reconocen la participación de las mujeres en acontecimientos históricos significativos. Este movimiento se consolidó a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, influenciado por las ideas del Iluminismo y la Revolución Francesa, que abogan por derechos universales y libertades individuales.

Durante este tiempo, autoras como Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft jugaron un papel crucial al plantear la necesidad de que las mujeres tuvieran los mismos derechos civiles y políticos que los hombres. Wollstonecraft, en su obra *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792), afirmaba que "la igualdad de derechos civiles, políticos, laborales y educativos, y derecho al divorcio como libre decisión de las partes" debía ser un derecho natural para las mujeres (Gamba, 2008, p. 2). Estas ideas no solo marcaron el inicio de una lucha organizada por los derechos de las mujeres, sino que también desafiaron las concepciones tradicionales de la feminidad y la participación política, impulsando un cambio en la forma en que las mujeres eran vistas en la sociedad.

El sufragismo, sin embargo, no fue homogéneo en todas partes del mundo. En Estados Unidos e Inglaterra, fue particularmente fuerte y llevó a la obtención del derecho al voto en 1918 y 1920, respectivamente. En América Latina, el impacto del sufragismo fue más limitado, concentrándose principalmente en sectores de las élites urbanas. Gamba (2008) destaca que "en países como Argentina, las luchas por los derechos de las mujeres estuvieron divididas entre una corriente burguesa y otra clasista" (Gamba, 2008, p. 3). Esta división refleja las tensiones internas del feminismo y su capacidad para adaptarse a diferentes contextos socioeconómicos.

Por ejemplo, en México, el feminismo emergió en un contexto revolucionario a principios del siglo XX, cuando las mujeres comenzaron a organizarse para demandar sus derechos, aunque muchas de sus luchas quedaron relegadas a un segundo plano en medio de las demandas sociales más amplias. Autores como Teresa A. P. De La Torre (2007) enfatizan que la Revolución Mexicana brindó a las mujeres una oportunidad para involucrarse en la política, pero también expuso las limitaciones del feminismo de la época, que a menudo priorizaba las luchas de clase sobre la igualdad de género. A medida que avanzaba el siglo XX, las corrientes feministas comenzaron a diversificarse, reflejando una amplia gama de experiencias y realidades vividas por las mujeres en diferentes contextos.

3.2. Corrientes Feministas y su Rol en la Igualdad Laboral

Dentro del feminismo, diversas corrientes han abordado la desigualdad de género desde perspectivas distintas, cada una con su propia interpretación de las causas y soluciones a la opresión de las mujeres. El feminismo radical, por ejemplo, va más allá de las reformas legales y políticas, proponiendo un cambio estructural en las relaciones de poder que sustentan la opresión de las mujeres. Este enfoque implica no sólo la igualdad de acceso al empleo, sino también la transformación de los roles de género y la redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Consolidado en la década de 1970, el feminismo radical surgió en un contexto de grandes movimientos sociales y cambios culturales. A diferencia del sufragismo, que se centraba en obtener igualdad legal, el feminismo radical ofrecía una crítica estructural al patriarcado. Shulamith Firestone, una de las teóricas más influyentes de esta corriente, sostenía que "las mujeres constituyen una clase social, pero al contrario que en las clases económicas, las clases

sexuales resultan directamente de una realidad biológica; el hombre y la mujer fueron creados diferentes y recibieron privilegios desiguales” (Gamba, 2008, p. 4). Esta perspectiva sugiere que la opresión de las mujeres no solo se debe a la desigualdad económica o política, sino también a la biología misma y al control sobre la reproducción, argumentando que la liberación de las mujeres requiere un cuestionamiento radical de las estructuras sociales que perpetúan esta desigualdad.

Por otro lado, el feminismo socialista relaciona la explotación de clase con la opresión de la mujer, planteando que "la mujer es explotada por el capitalismo y oprimida por el patriarcado" (Gamba, 2008, p. 5). Esto significa que cualquier lucha por la igualdad de género debe ir acompañada de una lucha por la justicia económica. En este sentido, el feminismo socialista sostiene que la liberación de las mujeres pasa necesariamente por la eliminación de ambas estructuras de opresión: el patriarcado y el capitalismo. Autoras como Silvia Federici (2004) subraya la importancia de la interseccionalidad en esta lucha, enfatizando que la opresión de las mujeres no puede entenderse sin considerar factores como la clase, la raza y la cultura. Este enfoque permite una comprensión más holística de cómo se entrelazan diferentes formas de opresión y explotación.

En contraste con las corrientes radicales y socialistas, el feminismo liberal ha abogado por la igualdad de género dentro del sistema capitalista. Esta corriente sostiene que, mediante reformas legales y políticas, es posible alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres. Las feministas liberales consideran que la clave para la emancipación femenina reside en el acceso a la educación, el trabajo y la participación política en igualdad de condiciones. Gamba (2008) señala que el feminismo liberal se ha enfocado en la creación de reformas legales que aseguren la igualdad formal en el acceso al empleo y la educación, promoviendo políticas que faciliten la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

El feminismo ha desempeñado un papel esencial en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral y en otros aspectos de la vida social. A través de propuestas que buscan cerrar la brecha salarial, reconocer el trabajo no remunerado y transformar las políticas públicas, el feminismo ha promovido un cambio significativo en la forma en que se entiende y aborda la desigualdad de género. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar que estas propuestas se implementen de manera efectiva y que las mujeres puedan acceder a un mercado laboral equitativo y justo. Autores como Judith Butler (2006) y bell hooks (2000) han enfatizado la necesidad de una mayor visibilidad de las voces y experiencias de las mujeres en

estas luchas, abogando por un enfoque más inclusivo y diversificado en la búsqueda de la igualdad.

La interseccionalidad, como concepto introducido por Kimberlé Crenshaw (1989), es crucial para entender las múltiples capas de opresión que enfrentan las mujeres, ya que las experiencias de desigualdad no son universales. Las mujeres de diferentes razas, clases sociales, orientaciones sexuales y capacidades enfrentan desafíos únicos que deben ser considerados en el marco del feminismo contemporáneo. Esta perspectiva enriquecida ha permitido que el feminismo evolucione y se adapte a las demandas de las diversas identidades que lo componen, asegurando que la lucha por la igualdad de género sea verdaderamente inclusiva y representativa de la complejidad de la experiencia femenina.

3.3. El Feminismo y la Igualdad de Género

El feminismo ha sido un pilar fundamental en la lucha por la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, abarcando no solo el ámbito político, sino también los económicos, sociales y culturales.

El feminismo es un movimiento que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Su objetivo principal es cuestionar y eliminar las desigualdades y los roles de género impuestos por la sociedad, así como combatir la discriminación y la violencia basada en el género. El feminismo reconoce que la opresión de las mujeres es un problema sistémico y estructural, y aboga por cambios políticos, sociales y culturales para lograr la igualdad de género. (Alejandro, L, s.f.)

Por lo tanto, el feminismo se presenta como una respuesta necesaria a la opresión sistémica que sufren las mujeres en diversas culturas.

A lo largo de las diferentes olas del feminismo, desde la primera ola que luchó por los derechos políticos, como el sufragio, hasta las corrientes más contemporáneas que abordan la interseccionalidad y la violencia de género, el movimiento ha promovido la idea de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Judith Butler (1990) también ha contribuido a esta discusión, planteando que las identidades de género son performativas, lo que implica que la opresión de las mujeres no es solo una cuestión de desigualdad económica, sino también de representación y reconocimiento en el espacio público. Butler (1990) sostiene

que “la identidad de género se produce en un contexto de repetición y performance” (Butler, 1990, p. 25), sugiriendo que la cultura juega un papel crucial en la conformación de las identidades de género.

3.4. Propuestas Feministas para la Igualdad de Género en el Trabajo

En el contexto de la desigualdad laboral, el feminismo ha presentado diversas propuestas que no solo buscan igualdad en el acceso al empleo, sino también en las condiciones laborales. Uno de los principales objetivos es erradicar la brecha salarial, un fenómeno que persiste en muchos países y que limita el desarrollo profesional de las mujeres (Alejandro, L., s.f., p.). Esta brecha no solo se debe a la ocupación de puestos menos remunerados y prestigiosos, sino también a factores como la discriminación y la falta de oportunidades de ascenso en el ámbito laboral. Como resultado, el feminismo exige una reevaluación de las políticas laborales que favorezcan la equidad.

El reconocimiento del trabajo no remunerado es otro punto crucial en la agenda feminista. Autoras como Silvia Federici (2004) subrayan la importancia de valorar el trabajo doméstico y de cuidados, que, aunque es esencial para el funcionamiento de la economía y la sociedad, ha sido históricamente invisibilizado en las políticas económicas. Federici (2004) destaca que “el trabajo de las mujeres en el hogar es fundamental para la reproducción de la fuerza laboral” (Federici, 2004, p. 71), lo que subraya la necesidad de políticas que reconozcan y redistribuyan estas responsabilidades.

Por otro lado, la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral es otra de las demandas feministas. La violencia y el acoso en el trabajo son formas de discriminación que afectan desproporcionadamente a las mujeres, creando un entorno hostil que limita su participación plena en el mercado laboral (Giddens, A., 2009, p. 133). Esta problemática ha llevado al feminismo a impulsar marcos legales y normativos que protejan a las mujeres de la violencia en sus lugares de trabajo, promoviendo un ambiente laboral más seguro e inclusivo.

Hoy en día, el feminismo sigue siendo un movimiento activo y relevante. La lucha por la igualdad de género se ha ampliado para abarcar temas como la representación política, el liderazgo femenino, la violencia de género y la igualdad salarial. Autoras como bell hooks (2000) enfatizan la necesidad de una mayor visibilidad de las voces y experiencias de las mujeres, abogando por un enfoque más inclusivo que contemple la diversidad dentro del

feminismo. Hooks (2000) afirma que “el feminismo es para todos”, sugiriendo que la lucha por la igualdad de género beneficia a toda la sociedad (Hooks, 2000, p. 45).

Finalmente, la visibilización de estos problemas ha llevado a un cambio significativo en la percepción pública y ha sido un motor para el establecimiento de políticas que promuevan la igualdad. Así, el feminismo no solo lucha por la igualdad formal, sino que busca transformar las estructuras que perpetúan la opresión de género, garantizando que todas las mujeres, independientemente de su raza, clase social o situación económica, puedan disfrutar de sus derechos plenamente.

3.5. Comparación de Salarios entre Hombres y Mujeres en Diferentes Sectores

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es un problema estructural que persiste en el mercado laboral, reflejando no solo diferencias en las remuneraciones, sino también disparidades en oportunidades, ascensos y condiciones laborales. Para comprender mejor esta problemática, es esencial llevar a cabo un análisis comparativo de los salarios en diferentes sectores laborales, así como desglosar estos datos por nivel educativo y experiencia laboral. A continuación, se presentan las diferencias salariales observadas en diversos sectores y cómo estas se ven influenciadas por el contexto educativo y la experiencia profesional.

3.5.1. Brechas Salariales por Sector

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2022 indica que las mujeres en el mercado laboral mexicano continúan enfrentando diferencias salariales significativas en comparación con sus colegas masculinos. A continuación se presenta el **Cuadro 1: Brechas Salariales por Sector** que ilustra estas disparidades.

Cuadro 1: Brechas Salariales por Sector

Sector	Salario Promedio Hombres (MXN)	Salario promedio Mujeres (MXN)	Diferencia
Tecnología	25,000	20,000	20%
Salud	22,000	18,700	15%

Educación	19,500	17,500	10%
Finanzas	30,000	23,000	23%
Servicios	21,000	17,800	15%

Elaboración propia: Fuente: INEGI, 2022

En el sector de la tecnología, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres, lo que evidencia una subrepresentación femenina en puestos técnicos y de liderazgo. Las barreras culturales y la falta de modelos a seguir han contribuido a esta desigualdad, lo que limita las oportunidades de las mujeres en un campo en rápida expansión (González, 2023, p. 32).

En el sector de la salud, aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral, enfrentan una brecha salarial del 15%. Esta discrepancia se debe a la concentración de mujeres en roles de menor jerarquía, como enfermeras y asistentes médicos. A menudo, estos puestos no reciben la remuneración adecuada a pesar de su vital importancia en la atención y cuidado de la salud pública (Martínez, 2023, p. 45).

El sector de la educación muestra una situación similar; aunque la mayoría de los docentes son mujeres, su salario promedio es notablemente inferior al de los hombres que ocupan cargos directivos. Esto resalta cómo los roles tradicionalmente feminizados en la educación tienden a ser desvalorizados (López, 2022, p. 18).

3.5.2. Nivel Educativo y Experiencia Laboral

El análisis de la desigualdad salarial no está completo sin considerar el nivel educativo y la experiencia laboral. A menudo, se observa que a mayor nivel educativo, la brecha salarial tiende a disminuir, pero persiste de manera notable. A continuación, se presenta el **Cuadro 2: Brechas Salariales por Nivel Educativo** que refleja esta relación.

Cuadro 2: Brechas Salariales por Nivel Educativo

Nivel educativo	Salario Promedio Hombres (MXN)	Salario promedio Mujeres (MXN)	Diferencia
-----------------	--------------------------------	--------------------------------	------------

Secundaria	15,000	12,000	20%
Preparatoria	18,500	14,000	24%
Licenciatura	25,000	20,000	20%
Posgrado	35,000	26,000	26%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022

Como se observa en el cuadro, las mujeres con estudios de posgrado ganan un 26% menos que sus contrapartes masculinos. Este fenómeno se debe, en parte, a la discriminación en la promoción y a la menor representación de mujeres en posiciones de liderazgo. A pesar de tener la misma formación, las mujeres son menos propensas a recibir ascensos, lo que perpetúa la desigualdad salarial (Pérez, 2023, p. 29).

Además, la experiencia laboral también influye en las diferencias salariales. A medida que se acumula experiencia, los hombres tienden a recibir aumentos salariales más significativos que las mujeres. Un estudio de la OIT indica que las mujeres con más de 10 años de experiencia ganan un 18% menos que los hombres con el mismo tiempo en el mercado laboral. Esta situación revela que, aun cuando las mujeres logran ascender en sus carreras, el camino hacia la equidad salarial sigue siendo desafiante (OIT, 2023, p. 15).

La comparación de salarios entre hombres y mujeres en distintos sectores laborales resalta la persistencia de una brecha salarial que se manifiesta de diferentes formas, dependiendo del sector, el nivel educativo y la experiencia. Las políticas laborales y las iniciativas para promover la equidad de género deben ser fortalecidas y ampliadas para abordar las causas subyacentes de estas desigualdades.

Es fundamental que tanto el gobierno como las empresas implementen políticas que promuevan la igualdad salarial, así como programas que fomenten la inclusión de mujeres en sectores donde están subrepresentadas. La concientización sobre estas diferencias salariales y la necesidad de una redistribución equitativa de oportunidades son pasos esenciales para cerrar la brecha de género en el mercado laboral y garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente en sus carreras.

3.6. Efectos de la Discriminación de Género en el Desarrollo Profesional

La discriminación de género en el ámbito laboral tiene efectos profundos y duraderos en el desarrollo profesional de individuos, afectando no solo a las mujeres, sino también al crecimiento organizacional en general. Esta discriminación se manifiesta de diversas formas, limitando el acceso a oportunidades de capacitación, mentoría y ascenso en la carrera profesional. A continuación, se presentan datos que ilustran estas desigualdades.

3.6.1. Acceso a Capacitación

El acceso a programas de capacitación es crucial para el desarrollo de habilidades y competencias en el lugar de trabajo. Sin embargo, estudios han demostrado que las mujeres suelen tener menos acceso a estas oportunidades en comparación con los hombres. El Cuadro 1: Acceso a Capacitación por Género ilustra esta disparidad.

Cuadro 1: Acceso a Capacitación por Género

Tipo de capacitación	porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres	Diferencia (%)
capacitación técnica	65%	50%	15%
cursos de liderazgo	70%	45%	25%
formación continua	60%	48%	12%
talleres de desarrollo personal	55%	40	15%

Fuente: Observatorio de Género en el Trabajo, 2023, p. 20

El cuadro muestra que, en promedio, las mujeres tienen un acceso significativamente menor a los programas de capacitación, especialmente en áreas críticas como los **cursos de liderazgo**,

donde la diferencia es del 25%. Esta falta de acceso limita las oportunidades de las mujeres para adquirir las habilidades necesarias para avanzar en sus carreras, perpetuando la desigualdad en el lugar de trabajo (Sánchez, 2023, p. 33).

3.6.2. Mentoría y Redes de Contacto

El apoyo de mentores es un factor clave en el desarrollo profesional. Sin embargo, las mujeres a menudo se ven excluidas de redes informales de mentoría que pueden ser vitales para su avance profesional. El **Cuadro 2: Acceso a Mentoría por Género** proporciona una comparación del acceso a mentoría entre hombres y mujeres en diferentes sectores.

Cuadro 2: Acceso a Mentoría por Género

sector	Porcentaje de hombres con mentor	Porcentaje de mujeres con mentor	Diferencia (%)
Tecnología	80%	55%	25%
salud	70%	45%	25%
finanzas	75%	50%	25%
educación	60%	40%	20%

Fuente: Estudio sobre Mentoría y Género, 2023, p. 18

Como se observa en el cuadro, en el sector de la tecnología, solo el 55% de las mujeres tienen acceso a un mentor, en comparación con el 80% de los hombres. Esta diferencia de 25% subraya cómo las mujeres están en desventaja cuando se trata de recibir orientación y apoyo para su desarrollo profesional (Martínez, 2023, p. 29).

3.6.3. Oportunidades de Ascenso

Las oportunidades de ascenso son otro aspecto crítico del desarrollo profesional que se ve afectado por la discriminación de género. A menudo, las mujeres enfrentan barreras que limitan

su capacidad para acceder a posiciones de liderazgo. El **Cuadro 3: Oportunidades de Ascenso por Género** proporciona un análisis de estas diferencias.

Cuadro 3: Oportunidades de Ascenso por Género

Nivel Organizacional	Porcentaje de hombres ascendidos	Porcentaje de mujeres ascendidas	Diferencia
supervisión	70%	55%	15%
Gerencia	65%	40%	25%
Alta dirección	60%	30%	30%

Fuente: Informe sobre Ascensos y Género, 2023, p. 25

El cuadro revela que, en la alta dirección, solo el 30% de las mujeres logran ascender, frente al 60% de los hombres. Esta diferencia del 30% resalta las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en su camino hacia posiciones de liderazgo, muchas veces relacionadas con estereotipos de género y la falta de representación en roles clave (Gómez, 2023, p. 22).

Los efectos de la discriminación de género en el desarrollo profesional son evidentes en el acceso a capacitación, la disponibilidad de mentoría y las oportunidades de ascenso. Estas desigualdades no solo limitan el potencial individual de las mujeres, sino que también impactan negativamente el crecimiento organizacional, ya que las empresas pierden la valiosa contribución que las mujeres pueden aportar en roles de liderazgo y en la toma de decisiones.

Para abordar estas disparidades, es crucial que las organizaciones implementen políticas inclusivas que garanticen el acceso equitativo a programas de capacitación, faciliten la creación de redes de mentoría y promuevan un ambiente de trabajo que valore y recompense el talento sin importar el género. Al hacerlo, no solo se fomenta la igualdad de oportunidades, sino que también se potencia el desarrollo de un entorno laboral más dinámico y productivo.

Conclusiones

La desigualdad de género en el mercado laboral es una problemática estructural la cual continúa afectando a las mujeres de manera desigual en comparación con los hombres. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas, como la brecha salarial, la escasa representación en puestos de liderazgo, la concentración en sectores de baja remuneración y la sobrecarga de trabajo no remunerado. La pandemia de COVID-19 no solo ha acentuado estas desigualdades, sino que también ha expuesto la vulnerabilidad de las mujeres en tiempos de crisis, aumentando la carga de trabajo doméstico y disminuyendo su participación en el mercado laboral formal.

Así mismo se ofrece hacer reflexión sobre la situación que las mujeres viven en los mercados laborales, por lo que la investigación destaca la necesidad de implementar políticas públicas efectivas que no solo promuevan la equidad de género en el acceso al empleo, sino que también garanticen la calidad de las condiciones laborales y una redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. Además, es crucial reconocer y valorar el trabajo no remunerado el cual es realizado mayoritariamente por las mujeres, pues su contribución es esencial para el funcionamiento de la economía. Para tener un avance hacia una igualdad real en el ámbito laboral, es indispensable no solo asegurar la existencia de normativas que promuevan la igualdad, sino también su implementación efectiva. Asimismo, se requiere un cambio que transforme las percepciones de género, la cual permita una integración equitativa de las mujeres en el mercado laboral. La equidad de género no solo beneficiará a las mujeres, sino que contribuirá al desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto.

Bibliografía

- Alejandro, L. (s.f.). *El feminismo: Historia, tipos, objetivos y logros para la igualdad de género*. Recuperado de <https://enciclopedia.com/el-feminismo-historia-tipos-objetivos-y-logros-para-la-igualdad-de-genero/>
- Bárcena, A. (2021). *La autonomía económica de las mujeres para una recuperación transformadora con igualdad en América Latina y El Caribe*.
- Bonet, M. A. (s.f.). *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*. Recuperado de <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/DESIGUALDADES-DE-GÉNERO-EN-EL-MERCADO-LABORAL-UN-PROBLEMA-ACTUAL.-.pdf>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. Recuperado de <https://www.routledge.com/gender-trouble>
- Bourdieu, P. (2001). *Masculinidad y poder*. Ediciones Siglo XXI. Recuperado de <https://www.edicionessigloxxi.com/masculinidad-y-poder>
- Carrasco, A. (2020). *La crisis del COVID-19 y su impacto en la igualdad de género*. Revista de Estudios de Género, 12(1), 40-58. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/estudiosdegenero/article/view/77248>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Recuperado de https://www.funcas.es/wpcontent/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf
- CEDAW. (2015). *Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2022, septiembre). *¿Por qué es importante la desigualdad laboral entre mujeres y hombres?*, México.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (s.f.). *Ley General de Acceso: 10 años combatiendo la violencia contra las mujeres*.
- Estudio sobre Mentoría y Género. (2023). *Análisis de las redes de apoyo en el entorno laboral*. Ciudad de México: ONU Mujeres.

- Firestone, S. (1970). *The dialectic of sex: The case for feminist revolution*. Farrar, Straus and Giroux. Recuperado de <https://www.fsgoriginals.com/books/the-dialectic-of-sex>
- Foucault, M. (1988). *La historia de la sexualidad: La voluntad de saber*. Siglo XXI Editores. Recuperado de <https://www.sigloxxieditores.com/la-historia-de-la-sexualidad>
- Fraser, N. (2016). *Contradictions of Capital and Care*. Verso.
- Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/ley-general-de-acceso-10-anos-combatiendo-la-violencia-contra-las-mujeres?idiom=es>
- Gamba, S. (2008). *Feminismo: Historia y Corrientes*. Mujeres en Red. El Periódico Feminista.
- Gómez, A. (2023). *Desigualdad de género y liderazgo: Barreras y oportunidades*. Journal of Gender Studies, 5(2), 20-27. Recuperado de <https://www.journalofgenderstudies.com/>
- González, M. (2020). "La violencia económica y su impacto en la vida de las mujeres". *Revista de Estudios de Género*
- Hartsock, N. (1997). The feminist standpoint: Developing the ground for a specifically feminist historical materialism. En: *Feminism & the Public Sphere*.
- Hooks, b. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics*. South End Press.
- INEGI. (2020). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Desigualdad de género en el trabajo*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- Informe sobre Ascensos y Género. (2023). *Oportunidades de liderazgo para mujeres en el mercado laboral*. Ciudad de México: OIT.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020, 21 de septiembre). *Cuatro causas que propician la brecha salarial de género*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgamvv.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. INMUJERES.
- López, R. (2019). Desafíos en la implementación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Revista de Derechos Humanos*, 12(1), 75-92.
- Martínez, C. (2018). El papel de las leyes en la protección de las mujeres en México. *Revista de Política Social*, 10(3), 35-45.

- Martínez, J. (2023). *La mujer en la salud: Retos y desigualdades*. Journal of Health Studies, 15(1), 22-37.
- Mora, M. (2019). "Economía y violencia de género: Un análisis crítico". *Estudios de Género y Economía*, 7(1), 40-58.
- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres. (2009). Recuperado de <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- Nussbaum, M. (2001). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.
- Observatorio de Género en el Trabajo. (2023). *Acceso a capacitación y desarrollo profesional*. Ciudad de México: INEGI.
- Organización de las Naciones Unidas. (2021, 19 de julio). *La pandemia aumenta la desigualdad entre géneros: en 2021 sólo el 43% de las mujeres tendrá trabajo*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494512#:~:text=Según%20las%20nuevas%20proyecciones%20globales,previo%20a%20la%20emergencia%20sanitaria>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe sobre la igualdad de género en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Brechas salariales de género: Análisis por sector*. Ginebra: OIT.
- ONU Mujeres. (2015). *Eliminación de la violencia contra las mujeres: Normas y estándares internacionales*. Naciones Unidas.
- ONU Mujeres. (2020). *El impacto del COVID-19 en las mujeres: Un análisis global*. ONU Mujeres.
- Pérez, R. (2023). *Desigualdad salarial y liderazgo femenino: Un análisis crítico*
- Rojas, C. (2010). "La ley de acceso a una vida libre de violencia: Retos y perspectivas". *Revista de Derecho y Género*, 5(1), 40-55
- Sánchez, L. (2023). *Impacto de la discriminación en el desarrollo profesional de mujeres y hombres*.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Knopf..
- Tilly, C. (2004). *Social Movements, 1768–2004*. Paradigm Publishers.

- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Westview Press.
- Vargas, P. J. (2017, julio). *La desigualdad de género en el mercado laboral*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf
- Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *Serie Asuntos de Género*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Walby, S. (2005). *Gender Equality and Social Justice: A Comparative Study of Social Attitudes in Europe*.