

LAS MUJERES EN EL
MERCADO LABORAL
MEXICANO: UN
ACERCAMIENTO GENERAL

DANIELA MARTÍNEZ
RODRÍGUEZ

Intersecta

*The marginalization of women in economics
has a history as long as the discipline itself.*
Kirsten Madden y Robert W. Dimand,
*The Routledge Handbook
Of The History Of Women's Economic Thought*

RESUMEN

La situación de las mujeres en el mercado laboral tiene matices muy distintos y cada uno es un campo de estudio en sí mismo, pero es importante realizar acercamientos desde lo general hacia lo particular para enriquecer la discusión y ampliarla. Este texto ofrece una descripción de las características de dicha participación dentro de la economía mexicana. Aborda la falta de mecanismos que incentiven la participación laboral de las mujeres, la desvalorización de las actividades realizadas en los hogares y las condiciones diferenciadas para hombres y mujeres. Primero, se explican brevemente las teorías que fundamentan el lugar de las mujeres en el mercado laboral y, posteriormente, se abordan indicadores relevantes de las mujeres en dicho mercado. Este enfoque permitirá una comprensión más completa y contextualizada de la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano.

ABSTRACT

The situation of women in the labor market has very different nuances and each one is a field of study in itself, but it is important to approach it from the general to the particular in order to enrich and broaden the discussion. This text offers a description of the characteristics of such participation within the Mexican economy. It addresses the lack of mechanisms that encourage women's labor participation, the devaluation of the activities performed in the home and the differentiated conditions for men and women. The text briefly explains the theories underlying women's place in the labor market and then examines the most relevant indicators of women in the labor market. This approach will allow for a more complete and contextualized understanding of women's labor participation in the Mexican economy.

Introducción

Uno de los fundamentos centrales de los estudios de economía es la búsqueda de explicaciones sobre los factores determinantes del crecimiento económico de un país. Aunque las respuestas acerca de los elementos cruciales para asegurar dicho crecimiento pueden variar según la corriente económica desde la cual se analicen, prácticamente todas coinciden en destacar la importancia del capital humano como un elemento clave para potenciar la productividad e innovación en una economía. El capital humano, entendido como las habilidades, la educación y la productividad de los trabajadores, desempeña un papel determinante en la dinámica del mercado laboral y ejerce un impacto directo en el crecimiento económico. Un ejemplo evidente de un mercado laboral que no funciona correctamente es aquel que restringe la participación de un sector significativo de la población, como sucede con las mujeres.

A pesar de que la integración de las mujeres al mercado laboral ha aumentado en México, el progreso ha sido lento y en muchos casos incluso parece haberse estancado. Aunque el incremento de mujeres en el trabajo remunerado podría considerarse un avance significativo para el progreso de la sociedad, no podemos pasar por alto el hecho de que, a lo largo de la historia, las mujeres siempre han desempeñado roles cruciales para el desarrollo de la economía, tanto en México como en el mundo. Sin embargo, las actividades que llevan a cabo en el hogar, como los quehaceres y cuidados, con frecuencia son subestimadas y consideradas como secundarias, sin reconocerlas como contribuciones relevantes para el desarrollo y crecimiento económico. La realidad es que sin la ejecución de estas actividades, prácticamente ninguna de las labores remuneradas podría desarrollarse (Marçal, 2017). La subestimación de las tareas que realizan las mujeres no es algo nuevo, y a pesar de los esfuerzos recientes para fomentar una mayor participación femenina en el mercado laboral y valorar más sus contribuciones, aún queda mucho trabajo por realizar.

Dada la evidente desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito económico, resulta imperativo generar información detallada y especí-

fica para el contexto mexicano. Basándonos en la realidad nacional, el propósito de este texto es ofrecer una visión panorámica de la situación que experimentan las mujeres en el país, considerando cómo las características sociales inciden en su participación, y el tipo de participación que tienen en la economía. Para llevar a cabo este análisis, es esencial no solo utilizar datos cualitativos, sino también recopilar información cuantitativa sobre la situación de las mujeres en México. En este sentido, se hará uso de recursos informativos como los proporcionados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), que permiten una desagregación detallada y enriquecedora de la situación de las mujeres en el contexto mexicano. Este enfoque integral nos permitirá obtener una comprensión más completa y matizada de las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito económico en México.

La motivación que impulsa este texto es que la mayoría de los estudios económicos se centran en aspectos relacionados con la oferta y demanda de mano de obra desde una perspectiva androcéntrica. Es decir, la mayoría de estos estudios no toman en consideración los factores de género que impactan la oferta de mano de obra por parte de las mujeres. El contexto social en México, caracterizado por una clara división de las actividades que generalmente realizan las mujeres y los hombres, implica diversos retos. Por un lado, existen barreras de entrada al mercado laboral, dado que las mujeres suelen ser las encargadas de realizar las tareas de quehaceres y cuidados dentro del hogar. Por otro lado, también existen condiciones desiguales cuando estas sí pueden entrar al mercado laboral, pues lo hacen en desventaja en comparación con sus pares: con menor nivel educativo, empleos peor remunerados o en la informalidad. Esta situación refleja una necesidad urgente de reevaluar y reformar las políticas laborales y económicas, a fin de garantizar una participación equitativa y justa de las mujeres en el mercado laboral mexicano.

La oferta laboral de las mujeres puede analizarse desde dos perspectivas: la primera se relaciona con el aumento en la mejora de habilidades

de quienes ya están en el mercado laboral, mientras que la otra implica la incorporación de nuevas trabajadoras por medio de la decisión de trabajar o no. En ambos casos, es esencial llevar a cabo un análisis con perspectiva de género para examinar los desafíos que enfrentan las mujeres, mismos que no comparten los hombres, como las diferencias salariales, la diversidad de tipos de empleo y la carga de dobles jornadas, entre otros. Si bien se han logrado avances, aún queda un considerable trecho por recorrer para asegurar que las mujeres tengan un espacio pleno e igualdad en el mercado laboral mexicano, que les permita desarrollarse de manera integral. Este proceso implica no sólo abordar las barreras existentes, sino también fomentar un cambio cultural que valore y reconozca las contribuciones de las mujeres en todas las esferas laborales.

Para analizar la situación de las mujeres dentro del mercado laboral, primero hay que entender los roles de género en México. Las actividades relacionadas con la preparación de alimentos, la limpieza del hogar y el cuidado tanto de los miembros más viejos como de los más jóvenes de la sociedad, quienes eventualmente se convertirán en participantes activos de la economía, no podrían llevarse a cabo sin las labores habitualmente desempeñadas por las mujeres. La ejecución de estas tareas no remuneradas no es aleatoria, sino que se deriva de roles que establece la sociedad respecto a las actividades que les corresponden a las mujeres y a los hombres. Bajo este esquema tradicional de división de actividades, las mujeres suelen quedarse en casa para llevar a cabo las labores de mantenimiento, cuidado del hogar y atención a los miembros de la familia. Mientras los hombres asumen responsabilidades remuneradas fuera del hogar, actividades que a menudo se perciben como las más importantes en las economías contemporáneas, las mujeres permanecen, en muchos casos, en el ámbito doméstico realizando labores de cuidado y una amplia gama de quehaceres. Este es uno de los motivos principales que les impide integrarse en el mercado laboral o hacerlo en igualdad de circunstancias con los hombres.

Si bien es innegable que la situación de las mujeres en el mercado laboral puede presentar matices muy distintos y cada uno de ellos consti-

tuye un campo de estudio en sí mismo, es crucial realizar acercamientos desde lo general hacia lo particular para enriquecer la discusión y ampliar el horizonte de análisis y diseño de posibles soluciones. En un esfuerzo por analizar la participación de las mujeres en el mercado laboral, este texto busca ofrecer una descripción de las características de dicha participación dentro de la economía mexicana. Se abordarán aspectos como la falta de mecanismos que verdaderamente incentiven la participación de las mujeres en el mercado laboral, la desvalorización de las actividades realizadas en los hogares y las condiciones diferenciadas para hombres y mujeres. Estos son solo algunos de los numerosos aspectos que se pueden analizar en México para comprender la situación de las mujeres tanto dentro como fuera del mercado laboral.

El texto se estructura de la siguiente manera: primero, se explican brevemente las teorías que fundamentan el lugar de las mujeres en el mercado laboral y, posteriormente, se examinan indicadores relevantes de las mujeres en dicho mercado, y finalmente se añade una sección con consideraciones respecto a las políticas públicas existentes en México. El artículo pretende contribuir a la construcción de una comprensión más completa y contextualizada de la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano.

1. ¿Qué dice la teoría sobre los factores que deben tomarse en cuenta para analizar el papel de las mujeres en el mercado laboral?

La realidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral difiere significativamente debido a la estructura social en la que se insertan. Las características de la sociedad actúan como obstáculos que impiden que las mujeres alcancen una igualdad de condiciones con los hombres en cuanto a su participación en la economía. La científica social Teresa Rees, especialista en igualdad de género, proporciona una perspectiva

esclarecedora sobre la segregación de las mujeres en la economía, identificando tres factores que limitan su participación activa (Rees, 2022).

- En primer lugar, destaca la importancia de la ideología familiar como un factor determinante. La percepción que tiene la sociedad sobre el papel y las expectativas de las mujeres en la familia influye significativamente en su capacidad para desarrollarse tanto dentro como fuera del hogar.
- El segundo factor se relaciona con las realidades materiales que enfrentan las mujeres, abordando las elecciones y limitaciones presentes en el mercado laboral. Esto implica reconocer las desigualdades de poder en la acumulación de capital y en la unidad familiar, que limitan las opciones de las mujeres. Además, la organización del trabajo, con niveles segmentados y movilidad limitada, orilla a muchas mujeres a empleos mal remunerados y marginados.
- El tercer punto resalta los mecanismos excluyentes que restringen las oportunidades y el acceso de las mujeres a ciertos puestos, como las posiciones de liderazgo o los empleos mejor remunerados. Estos factores ilustran la complejidad y la multidimensionalidad de los desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, subrayando la necesidad de considerar estas cuestiones desde una perspectiva integral para lograr una participación equitativa y justa.

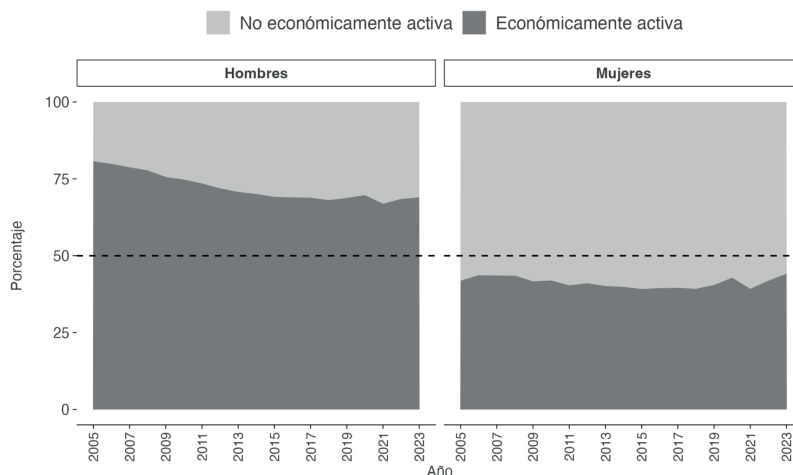
2. ¿Qué información tenemos sobre los patrones de ocupación y empleo de las mujeres en México?

Esta sección ofrece una descripción de ciertas características de las mujeres que participan de manera remunerada en la economía, que se acompaña de algunas explicaciones teóricas para complementar el entendimiento de la situación actual de las mujeres en el mercado laboral mexicano. Para llevar a cabo esta tarea, se recopila información proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada

por el INEGI desde el año 2005. La relevancia de esta encuesta radica no solo en la posibilidad de desagregar los datos por género para facilitar comparaciones, sino también en la oportunidad de realizar un acercamiento histórico para analizar cómo han evolucionado ciertos factores relevantes para este estudio a lo largo del tiempo. Se consideran siete características importantes: patrones de participación, edad, nivel educativo, principales grupos de ocupación, distribución de ingresos, tasa de informalidad y cargas de trabajo no remunerado. Este enfoque permitirá una comprensión más profunda y contextualizada de las condiciones laborales de las mujeres en México, facilitando la identificación de patrones y tendencias que contribuyan a informar y orientar futuras políticas y acciones encaminadas hacia la igualdad de género en el ámbito laboral.

a. Patrones de participación

En el ámbito económico, un primer enfoque para describir la estructura del mercado laboral implica el uso de los conceptos de Población Económicamente Activa (PEA) y Población No Económicamente Activa (PNEA). En términos generales, el primero se refiere específicamente a la parte de la población mayor de 15 años que tiene empleo o está activamente buscando uno. En otras palabras, es el sector de la población que está trabajando o está dispuesto a hacerlo. Este análisis sólo considera si están siendo remunerados por el trabajo que realizan, sin tener en cuenta características como formalidad, tipo de empleo o duración del mismo. La definición del segundo concepto puede entenderse como el complemento de la PEA, es decir, la sección de la población mayor de 15 años que no está trabajando o no puede o no quiere hacerlo. Las razones para no integrarse al mercado laboral pueden variar, como estar estudiando, tener alguna condición que lo impida, estar jubilados o tener responsabilidades de cuidado, entre otras. La importancia de utilizar estos indicadores radica en que es posible identificar cuántas personas son remuneradas por las actividades que realizan.

Gráfica 1*Población mayor de edad según condición económica*

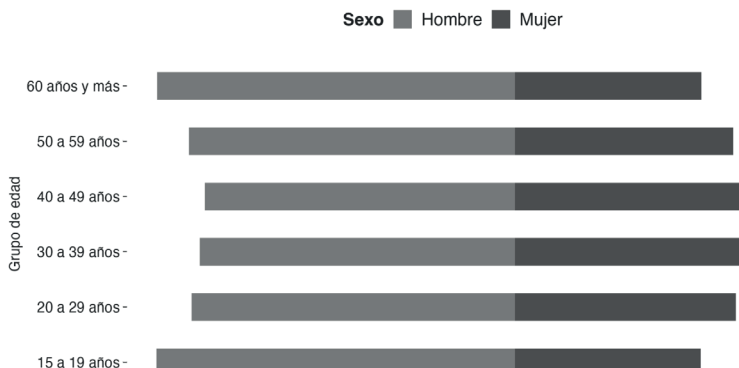
Fuente: datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
Comprando los primeros trimestres del año.

La distribución de estos grupos en el caso mexicano es bastante clara. Hay una proporción significativamente mayor de mujeres en la PNEA, mientras que la participación de los hombres es más pronunciada en la PEA; esto ha ocurrido de manera consistente desde que se empezó a hacer la medición de la ENOE. En la Gráfica 1 se presenta la distribución histórica, desglosada de PNEA y PEA, desde 2005, tanto para hombres como para mujeres. En el caso de la distribución para los hombres, se observa que el porcentaje de población económicamente activa, si bien ha disminuido con el tiempo, ha permanecido consistentemente por encima del 50% en todos los periodos considerados. Por otro lado, para las mujeres la realidad es diferente, pues la proporción de mujeres pertenecientes a la PEA no alcanza 50% en ningún momento del periodo analizado. Ambos grupos muestran una disminución en el año 2020 al 2021, relacionada con el impacto de la pandemia de Covid-19. Sin embargo, incluso considerando este factor, las diferencias de participación entre hombres y mujeres son significativas.

La brecha en la participación laboral de las mujeres tiene un impacto directo en la eficiencia de la economía, ya que al excluir a una proporción considerable de la población, se afecta la posibilidad de crecimiento económico en México. Es crucial reconocer que la baja participación de las mujeres en comparación con los hombres es resultado de diversos factores. La evidencia sugiere que la edad, la escolaridad, la situación conyugal y la región de residencia son determinantes para estimar la probabilidad de que las mujeres se integren al mercado laboral (Rodríguez Pérez y García Alvarado, 2021). En el caso específico de México, abordar la falta de participación activa de las mujeres en el mercado laboral requiere de un estudio detallado de los motivos que impiden que busquen empleo remunerado. Este análisis elemental permitiría identificar y abordar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres, contribuyendo así a crear políticas y programas más efectivos para fomentar una participación equitativa de ambos géneros en el ámbito laboral.

b. Edad

El porcentaje de población económicamente activa de las mujeres es tan solo una de las métricas que proporciona una visión inicial sobre cómo está configurado el papel de las mujeres en la economía mexicana. Para obtener una comprensión más completa, es importante considerar no sólo la participación laboral en términos generales, sino también la distribución por edad de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral. Este análisis adquiere una relevancia especial en el contexto de los recientes cambios demográficos experimentados en México, los cuales no solo han modificado la estructura de la población, sino que también han estado marcados por un aumento en las defunciones combinado con una disminución en los nacimientos. La dinámica de la edad en la participación laboral de las mujeres se convierte así en un elemento clave para comprender la intersección entre los cambios demográficos y la estructura económica del país (Rees, 2022).

Gráfica 2*Población Económicamente Activa en México (PEA)*

Fuente: Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
Utilizando el primer trimestre del 2023.

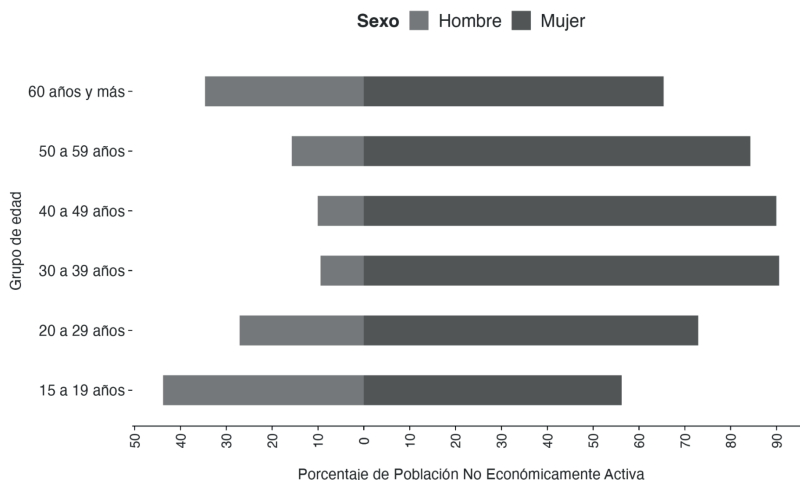
En el caso de México, podemos observar que las mujeres que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) no están en igualdad de participación para ningún grupo de edad. La Gráfica 2, que presenta información correspondiente al primer trimestre del 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), revela la composición de género en distintos grupos de edad dentro de la PEA. Uno de los hallazgos más destacados es que, en todos los grupos de edad, la participación está concentrada mayoritariamente en los hombres. Un escenario de participación igual entre hombres y mujeres se observaría si en un grupo de edad la participación fuera de 50% tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, esto no sucede en México en ninguno de los grupos de edad analizados. El grupo en el que se aprecia una mayor igualdad, en comparación con los demás, es el de 40 a 49 años. En este grupo, la participación de las mujeres tiene un porcentaje mayor y está un poco más cercano a 50%, en comparación con los hombres. No obstante, esta brecha de participación se amplía en grupos más jóvenes y mayores, donde la participación de los hombres es aún mayor que la de las mujeres.

Al explorar detalladamente la distribución de la participación de hombres y mujeres en distintos grupos de edad dentro de la Población

Económicamente Activa (PEA), surge la interrogante de cómo se manifiesta esta distribución en el caso de la Población No Económicamente Activa (PNEA). Al dirigir nuestra atención a este escenario, llevamos a cabo un análisis similar, pero ahora enfocado en aquellos individuos que no forman parte de la población económicamente activa.

Gráfica 3

Población no Económicamente Activa en México (PNEA)



Fuente: Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Utilizando el primer trimestre del 2023.

La Gráfica 3 ilustra una diferencia radical respecto a la composición de género en distintos grupos de edad para la PNEA en comparación con la PEA: la proporción de las mujeres es por mucho superior a la de los hombres. Resulta particularmente llamativo que en grupos de edad como el de 30 a 39 años o de 40 a 49 años, la PNEA está compuesta prácticamente en su totalidad por mujeres. En contraste, entre los grupos etarios de 15 a 19 años y de 60 años y más, se observa una distribución equitativa de género. Es decir, entre la edad de 20 hasta los 59 años la proporción de hombres que no están realizando labores remuneradas es muchísimo menor a la proporción de mujeres. Este hallazgo es importante si

consideramos que esta es precisamente la edad de mayor productividad para los individuos a nivel laboral. Este patrón subraya la necesidad de analizar tanto la PEA como la PNEA para obtener una comprensión holística de la dinámica de participación laboral de hombres y mujeres en distintos segmentos de edad.

Si bien las características demográficas de estas poblaciones no ofrecen explicaciones por sí solas, lo cierto es que se revelan como herramientas valiosas para identificar la influencia crucial de factores como el género y la edad. Estos elementos emergen como determinantes significativos que explican las barreras que obstaculizan la participación de mujeres en ciertos rangos de edad en la fuerza laboral, visibilizando la existencia de mecanismos sistémicos que las excluyen de oportunidades remuneradas, especialmente en determinados grupos etarios. En consecuencia, es imperativo analizar la dinámica de oferta y demanda de mano de obra, teniendo en cuenta específicamente la variable de edad en ambas categorías: PEA y PNEA.

c. Nivel educativo

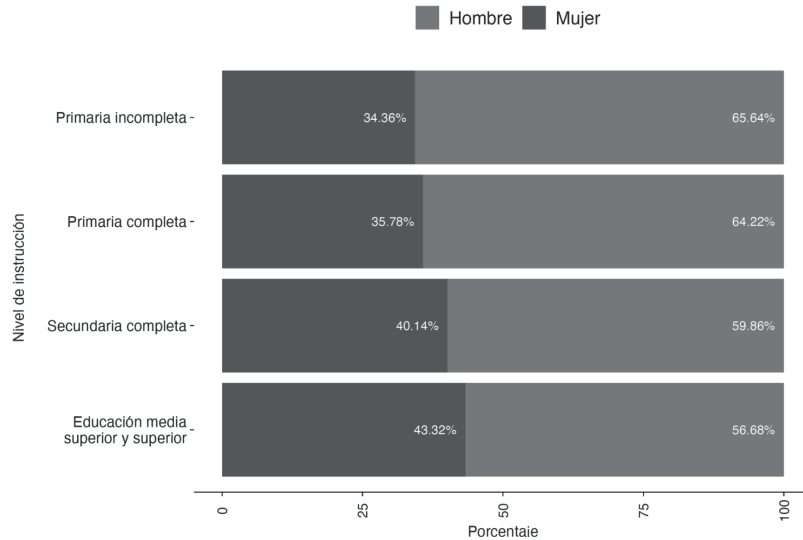
A pesar de la diversidad de corrientes económicas que buscan explicar los factores determinantes del crecimiento económico, muchos estudiosos, entre ellos Arrow en 1961, han subrayado la importancia del crecimiento tecnológico y la acumulación de capital físico y humano (Arrow *et al.*, 1961). En este contexto, nos centramos en la acumulación de capital humano como uno de los elementos clave que impulsan el crecimiento. Este concepto se refiere a la inversión que los individuos realizan en sus habilidades dentro de la economía. Aunque pueda parecer abstracto cuantificar las habilidades individuales, podemos dar un primer paso aproximándonos mediante el nivel de escolaridad de la población

activa. En otras palabras, nos enfocamos exclusivamente en las personas mayores de 15 años que, al momento de la encuesta, estaban empleadas y recibían remuneración por sus actividades.

El papel crucial de la educación en el ámbito laboral ha captado la atención, ya que está intrínsecamente vinculado al desarrollo del capital humano y la remuneración de los individuos en la economía (Becker, 1965; Ben-Porath, 1967; Mincer, 1975). Gustavo Félix-Verduzco y Patricia Carmina Inzunza-Mejía han abordado específicamente la relación entre la educación y la participación laboral, destacando que, a medida que el nivel educativo aumenta, también lo hace la participación laboral de las mujeres (Félix-Verduzco y Inzunza-Mejía, 2019). En el contexto mexicano, en la gráfica 4 se observa una tendencia que respalda esta afirmación, donde niveles educativos más avanzados se asocia con una mayor población ocupada¹ de mujeres. Sin embargo, es muy importante señalar que incluso en niveles educativos con una mayor proporción de mujeres ocupadas, la participación laboral no alcanza 50%. A menor nivel de escolaridad, las mujeres enfrentan mayores barreras para ingresar al mercado laboral, ya que según los modelos económicos, la permanencia en el hogar resulta más rentable. A pesar de que la participación laboral de las mujeres tiende a incrementarse con el nivel educativo, la educación no emerge como un mecanismo eficiente para contrarrestar las desigualdades que enfrentan las mujeres en términos educativos, en gran parte debido a las responsabilidades domésticas que deben asumir (Monroy-Gómez-Franco y Vélez Grajales, 2023).

1 La población ocupada se refiere a la proporción de la PEA que realiza una actividad económica, ya sea de manera independiente o subordinada.

Gráfica 4
Nivel educativo de la población ocupada



Fuente: datos del primer trimestre del 2023, ENOE.

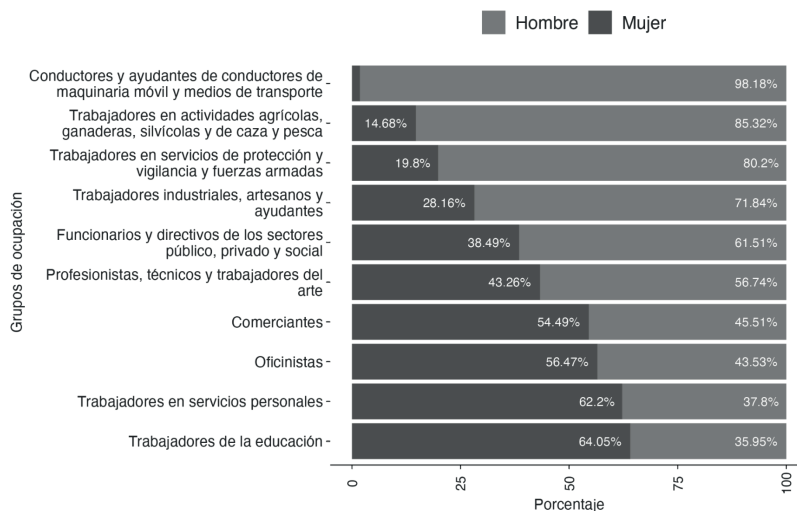
En virtud de que el aumento en los niveles educativos de los integrantes de la fuerza laboral se traduce en salarios más elevados, es coherente observar un incremento en la participación de mujeres en el mercado laboral. Este fenómeno se atribuye a las expectativas salariales y de remuneración que influyen en la decisión de los individuos de incorporarse al ámbito laboral. Específicamente, se ha evidenciado que mayores expectativas salariales, motivadas por niveles educativos superiores, actúan como un incentivo para que las mujeres participen activamente en empleos remunerados, como lo señalan Rodríguez Pérez y García Alvarado (2021). Este enfoque resalta la relación directa entre educación, expectativas salariales y la participación de las mujeres en el mercado laboral, subrayando la importancia de impulsar la formación académica para generar impactos positivos en la igualdad de género en el ámbito laboral.

d. Principales ocupaciones

Los roles de género, al estar arraigados en la sociedad, trascienden más allá de los ámbitos privados y se manifiestan de manera evidente en la división de actividades remuneradas. Un análisis detallado de la Gráfica 5 revela las proporciones de participación de hombres y mujeres en diversas actividades laborales en México. En ciertos sectores se aprecia una marcada tendencia de género. Por ejemplo, trabajadores industriales, artesanos, ayudantes y conductores de maquinaria pesada presentan una predominancia de participación masculina. En contraste, en las actividades relacionadas con servicios personales y educación se observa una mayor presencia femenina. No obstante, es importante señalar que en ocupaciones como comerciante y oficinista, la participación es equitativa entre mujeres y hombres, destacando la existencia de sectores donde la brecha de género tiende a reducirse. Este análisis gráfico evidencia la persistencia de estereotipos de género en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de promover la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras que limitan la participación equitativa de hombres y mujeres en diversas ocupaciones.

Cabe mencionar que la tendencia de hombres y mujeres a ocuparse en ciertas actividades no responde a elecciones aleatorias, sino que está intrínsecamente ligada a los roles de género preestablecidos. Como señala Teresa Riss, la dificultad para superar la segregación de género en el mercado laboral radica en que, en su mayoría, las mujeres parecen “elegir” opciones, cursos y ocupaciones que se ajustan a estereotipos de género preexistentes (Rees, 2022). Este fenómeno plantea un desafío significativo, ya que muchas medidas diseñadas para fomentar la participación en áreas no tradicionales pueden enfrentar obstáculos debido a estas elecciones aparentemente “voluntarias”. Existe el riesgo de interpretar estas persistentes “elecciones” como prueba de que no es necesario abordar el problema de manera más profunda.

Gráfica 5
Grupos de ocupación de la población ocupada



Fuente: datos del primer trimestre del 2023, ENOE.

A pesar de la eliminación de algunas barreras técnicas, el género sigue siendo un determinante significativo en la elección de opciones educativas y carreras. Se destaca que las iniciativas y proyectos destinados a cambiar las elecciones estereotipadas de género han tenido impactos marginales. En última instancia, se cuestiona la importancia de modificar las elecciones basadas en estereotipos de género, sugiriendo que las llamadas “disposiciones naturales” no son la explicación para las diferencias en las elecciones de carrera entre géneros. Se subraya la influencia más profunda de los factores de socialización y las estructuras patriarcales y de clase en estas decisiones, lo que sugiere la necesidad de abordar estas cuestiones fundamentales para lograr un cambio más significativo en la igualdad de género en el ámbito laboral (Rees, 2022).

e. Diferencia en ingreso

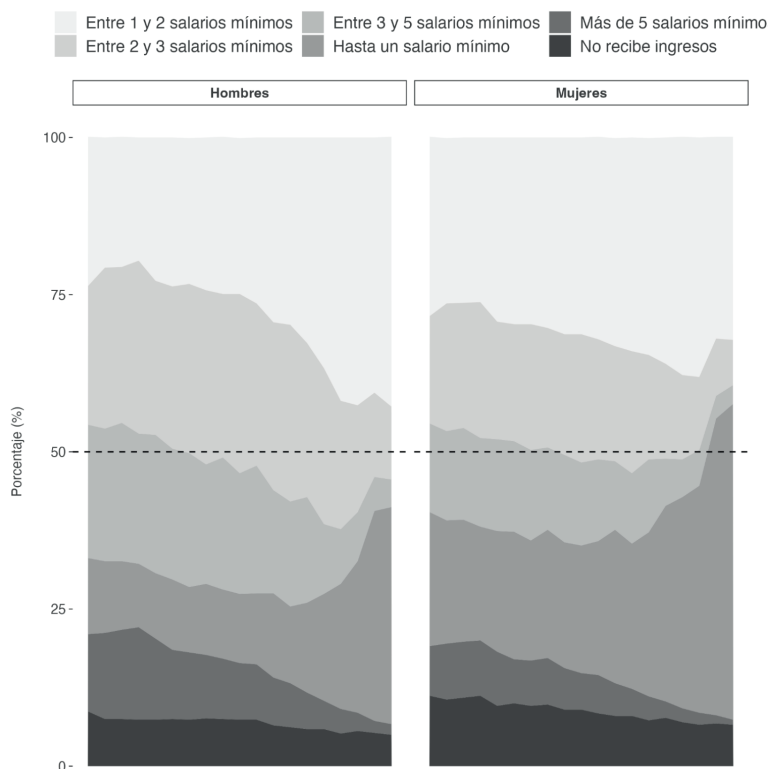
La disparidad salarial entre hombres y mujeres en México se deriva de diferentes niveles educativos, tipos de empleo y la formalidad del empleo.² Esta brecha es evidente en la distribución de ingresos de la población ocupada, como se ilustra en la Gráfica 6, que presenta datos desde el año 2005 y desglosa la cantidad de personas en diferentes grupos de ingresos según su género. Es necesario destacar que la proporción de personas con ingresos de hasta un salario mínimo es mayor para las mujeres que para los hombres. En contraste, la proporción de hombres con ingresos entre 2 y 3 salarios mínimos, entre 3 y 5 salarios mínimos, y más de 5 salarios mínimos es mayor que para las mujeres. A pesar de que hombres y mujeres muestran tendencias similares en la distribución de ingresos, se observan magnitudes distintas. Para el caso de las mujeres, durante los últimos años se registra un aumento en el porcentaje de personas ocupadas con ingresos de hasta un salario mínimo, mientras que se presenta una disminución en aquellos que perciben entre 2 y 3 salarios mínimos, entre 3 y 5 salarios mínimos, y más de 5 salarios mínimos.

Este análisis revela una tendencia clara, donde los hombres tienden a ganar proporciones más altas de salario en comparación con las mujeres. La magnitud de esta disparidad resalta la necesidad de abordar las estructuras subyacentes que perpetúan estas diferencias salariales y promover medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, independientemente del género, en el ámbito laboral mexicano. La diferencia salarial es una respuesta a diversos factores que ya han sido mencionados previamente y que contribuyen a la misma. Es decir, los distintos niveles de escolaridad, los empleos que suelen ser peor remunerados y las tasas más altas de informalidad terminan convergiendo en que las mujeres se concentren en grupos de ingreso menores que los hombres. Es importante estudiar la distribución desigual del ingreso porque este factor es uno de los pilares centrales de la creación de la brecha salarial en los lugares de trabajo.

2 Existen muchos otros factores que se relacionan con la percepción de ingresos que son ajenas a los individuos.

Gráfica 6

Distribución de las personas ocupadas en México



Fuente: información comparando el primer trimestre (ENOE).

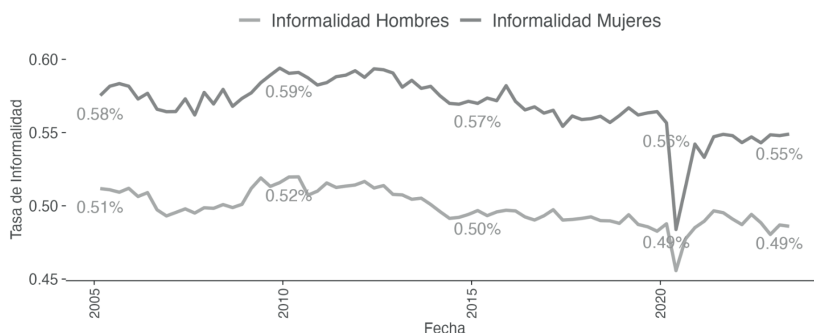
f. La informalidad

La elevada proporción de informalidad en México constituye uno de los principales problemas estructurales de nuestra economía. Aunque la informalidad es un rasgo estilizado del mercado laboral mexicano, al desglosar estos datos por género, emergen resultados que evidencian una informalidad aún más pronunciada para las mujeres en comparación con los hombres. La Gráfica 8 presenta una serie histórica que ilustra las ta-

sas de informalidad para ambos géneros. En el caso de las mujeres, la tasa de informalidad supera 50%, destacando la magnitud significativa de esta problemática. Por otro lado, si bien la tasa de informalidad también es alta para los hombres, se observa que esta se mantiene en niveles ligeramente inferiores en comparación con las mujeres. La disparidad entre las tasas de informalidad de género plantea interrogantes sobre las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la búsqueda de empleo formal y destaca la importancia de implementar políticas y estrategias que promuevan la inclusión laboral de las mujeres en condiciones más estables y protegidas. Abordar la informalidad desde una perspectiva de género se convierte en un paso esencial para avanzar hacia una economía más equitativa y sostenible en México.

Gráfica 7

Informalidad Laboral a lo largo del tiempo



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La prevalencia de la informalidad en una economía en desarrollo como la mexicana se presenta como un obstáculo significativo para el desarrollo sostenible. Las empresas informales, al no contribuir a la base tributaria, suelen tener limitada capacidad para expandirse, exhiben bajos niveles de productividad y enfrentan restricciones en el acceso al financiamiento

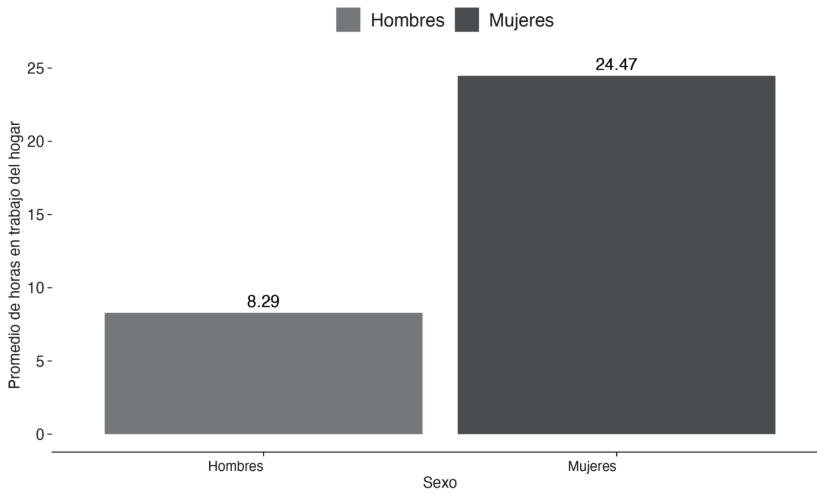
(Deléchat y Medina, 2020). Esta realidad no solo afecta a nivel macroeconómico, sino que también tiene consecuencias a nivel individual, especialmente en términos de salarios más bajos y la ausencia de protección de los servicios que el Estado proporciona a los trabajadores en el sector formal. Las desventajas asociadas con las condiciones de informalidad se magnifican en el caso de las mujeres, quienes históricamente han sido una parte significativa de los mercados laborales informales. Las mujeres se enfrentan a barreras adicionales en términos de acceso a salarios justos y servicios de protección laboral. Estas desigualdades de género en el ámbito informal no solo perpetúan la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino que también evidencian una condición más profunda y arraigada que afecta a las mujeres en su participación económica. Abordar la informalidad desde una perspectiva de género también es esencial para no solo avanzar hacia una economía más desarrollada y sostenible, sino también para promover la igualdad y la inclusión de género en el panorama laboral mexicano.

g. Las responsabilidades dentro del hogar

Una de las principales barreras que obstaculizan la participación activa de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en empleos remunerados, radica en las responsabilidades que estas asumen dentro del hogar. Como se ha destacado anteriormente, las mujeres continúan siendo las principales encargadas de realizar la mayoría de las actividades no remuneradas en el ámbito doméstico. Estas tareas abarcan desde la limpieza y preparación de alimentos, hasta el cuidado de los miembros que cohabitan en dicho espacio. Esta carga desproporcionada limita considerablemente el desarrollo profesional de las mujeres y su capacidad para integrarse de manera efectiva a empleos remunerados.

Gráfica 8

Promedio de horas en trabajo del hogar según el sexo

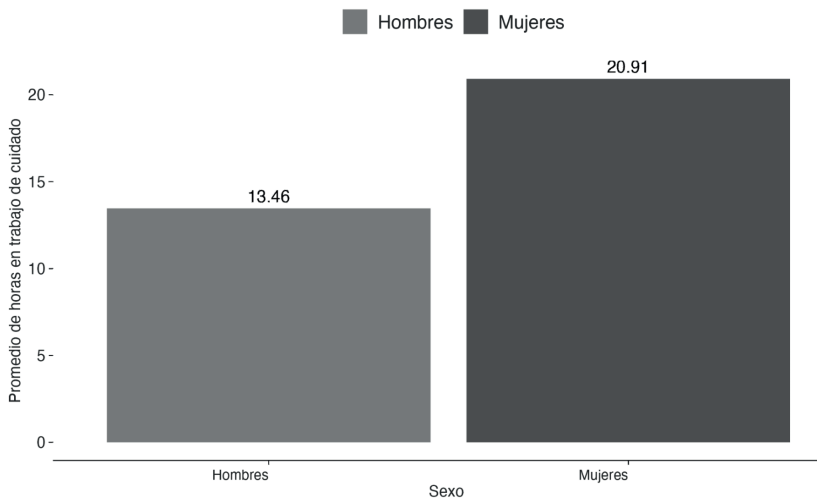


Horas semanales dedicadas a realizar los quehaceres de su hogar: lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer.

Fuente: información correspondiente al primer trimestre del 2023 (ENOE).

Gráfica 9

Promedio de horas en trabajos de cuidado según el sexo



Horas dedicadas a cuidar o atender sin pago de manera excluida a niños, ancianos, enfermos o discapacitados a la semana.

Fuente: información correspondiente al primer trimestre del 2023 (ENOE).

Los datos actuales sobre las horas de trabajo no remunerado respaldan lo expuesto por la teoría. Al observar las gráficas 8 y 9, que detallan las horas promedio dedicadas semanalmente al cuidado de otras personas y a las labores domésticas, desglosadas por género, queda en evidencia una marcada discrepancia. En ambos casos se aprecia un promedio significativamente mayor en las horas que las mujeres destinan a estas actividades. Es decir, las mujeres dedican aproximadamente 21 horas semanales al cuidado de otras personas, frente a las 13.46 horas que reflejan los hombres en estas mismas responsabilidades. Esta diferencia de alrededor de 6.5 horas en promedio resalta la desigualdad existente. Al analizar las horas promedio dedicadas a las labores domésticas, la brecha se vuelve aún más pronunciada. Las mujeres informan dedicar en promedio 24.47 horas a estas actividades, mientras que los hombres reportan 8.29 horas en promedio a la semana. En este aspecto, la diferencia asciende a 16.18 horas en promedio a la semana, subrayando la necesidad de abordar estas disparidades para fomentar la igualdad de oportunidades laborales.

h. La importancia de la maternidad en los cuidados y quehaceres

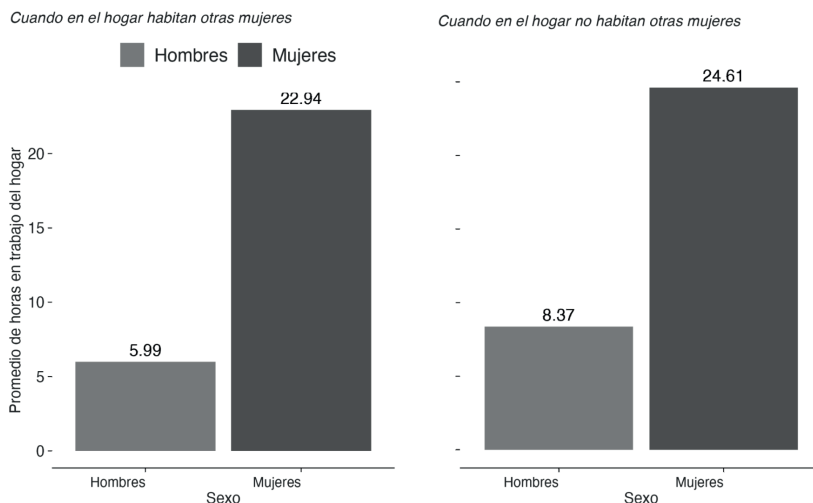
Al reflexionar sobre las labores domésticas, se suele asociar dichas responsabilidades con las madres, subrayando la maternidad como un factor determinante que lleva a las mujeres a asumir actividades no remuneradas. Es importante señalar que esta carga no recae exclusivamente en el cuidado de hijos pequeños, aunque estos también demandan atención especial. En relación con el impacto de la maternidad, diversos estudios en México y a nivel global indican que, al convertirse en madres, las mujeres tienden a reducir sus horas de trabajo remunerado y a incrementar su participación en labores no remuneradas (Kleven et al., 2019). En este escenario, muchas mujeres se ven obligadas a abandonar sus empleos para atender las necesidades de los niños, dado que la disponibilidad de servicios como guarderías es insuficiente, lo que limita su permanencia o integración en el mercado laboral remunerado. En muchas ocasiones, son las mujeres quienes asumen predominantemente las responsabilida-

des en el ámbito doméstico, perpetuando así la brecha de género. La falta de infraestructuras adecuadas para apoyar a las mujeres en este contexto evidencia la necesidad de implementar mecanismos que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar.

La importancia de otras mujeres dentro del hogar

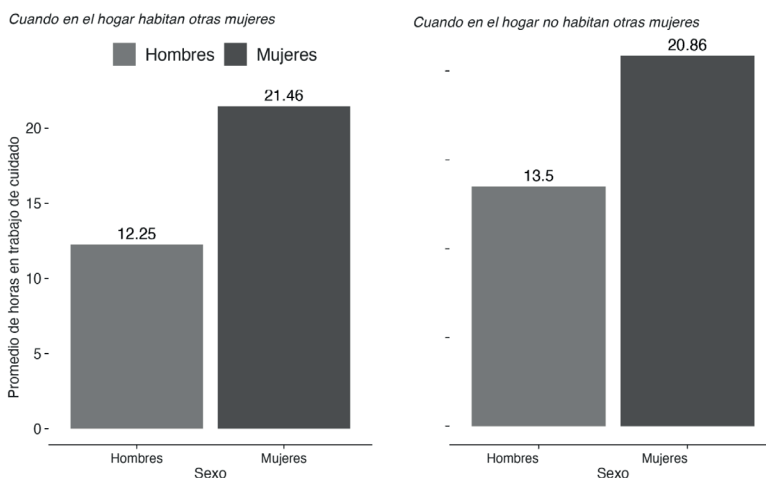
Frente a la ausencia de mecanismos que faciliten que las madres asuman las responsabilidades de cuidado y quehaceres, con frecuencia son otros miembros del hogar quienes se ven obligados a realizar estas actividades. En este contexto no solo se observa evidencia que sugiere que la presencia de otras mujeres en el hogar disminuye el impacto en la participación laboral de las mujeres que son madres, como lo señalan investigaciones en México, sino que en muchos casos son las abuelas quienes asumen este rol crucial (Aguilar-Gomez et al., 2019). Estudios respaldan la idea de que, ante el fallecimiento de las abuelas en un hogar, las mujeres se ven forzadas a abandonar el mercado laboral, como indica un nuevo artículo sobre la influencia de las abuelas (Talamas Marcos, 2022).

Para explorar el impacto de la presencia de otras mujeres, además de las madres, en las labores de cuidado, las gráficas 10 y 11 dan cuenta de la cantidad de horas dedicadas en familias con y sin otras mujeres presentes. Los resultados resultan interesantes, ya que, si bien no se observa un cambio sustancial en las horas promedio para las mujeres, se evidencia una variación significativa en el caso de los hombres. Cuando hay otras mujeres en el hogar, el promedio de horas de cuidado semanal por parte de los hombres disminuye en 1.25 horas. Este hallazgo sugiere la existencia de un impacto diferencial en la distribución de las responsabilidades de cuidado, resaltando la importancia de comprender y abordar las dinámicas familiares para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y doméstico.

Gráfica 10*Promedio de horas en trabajos del hogar según el sexo*

Horas semanales dedicadas a realizar los quehaceres de su hogar: lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer.

Fuente: información correspondiente al primer trimestre del 2023 (ENOE).

Gráfica 11*Promedio de horas en el trabajo de cuidado según el sexo*

Horas dedicadas a cuidar o atender sin pago de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados a la semana.

Fuente: información correspondiente al primer trimestre del 2023. (ENOE).

La disparidad en las horas promedio dedicadas a las labores domésticas en el hogar es aún más marcada que en el caso de los cuidados. En esta situación, cuando conviven otras mujeres en el hogar, la carga de trabajo disminuye, pero lo hace de manera más pronunciada para los hombres. En otras palabras, cuando hay otras mujeres presentes en el hogar, los hombres reducen en promedio 2.38 horas de trabajo doméstico a la semana. Estos resultados subrayan que, en todos los casos, son las mujeres quienes asumen predominantemente las actividades no remuneradas en el hogar. La disminución de la carga para los hombres cuando hay otras mujeres presentes revela una clara diferencia en la distribución de responsabilidades. Esta carga adicional que los hombres no enfrentaron en menor medida, se convierte en una barrera significativa para que las mujeres se integren al mercado laboral de manera equiparable a sus pares masculinos. Abordar estas desigualdades se vuelve esencial para garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y para fomentar una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.

3. Las políticas públicas

La situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano está intrínsecamente ligada a roles de género arraigados tanto dentro como fuera del hogar. Tal y como lo he mostrado en las secciones anteriores, dentro de los hogares, las mujeres enfrentan expectativas culturales y sociales que a menudo las relegan a roles de cuidado y responsabilidades domésticas, limitando su participación plena en el ámbito laboral. En el espacio público, estas mismas expectativas de género pueden influir en las oportunidades de empleo disponibles para las mujeres, conduciéndolas hacia sectores menos remunerados o menos valorados, así como empleos en la informalidad u otras situaciones desventajosas. Esta dinámica refuerza un ciclo de desigualdad de género en el mercado laboral, perpetuando la brecha salarial, tasas menores de participación laboral y limitando el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional.

La responsabilidad de abordar y mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado laboral recae en múltiples frentes. Tanto el Estado como los individuos que conforman la sociedad tienen un papel crucial que desempeñar para hacer efectivos los cambios. A nivel social, es fundamental reconocer que las actividades laborales y de cuidado no tienen género; son responsabilidades compartidas que deben ser igualmente asumidas por hombres y mujeres. Esto implica desafiar estereotipos de género arraigados y promover una cultura de equidad y corresponsabilidad en el hogar y en el lugar de trabajo. Sin embargo, la distinción de actividades que realizan hombres y mujeres en los espacios laborales no solo se puede abordar desde la casa, también puede ocurrir en espacios de formación como lo son las universidades que desafíen la división de profesiones preestablecidas en la sociedad.

La división de tareas influye en las decisiones que toman los individuos en cuanto a las carreras que pueden estudiar. En el caso de profesiones que aún tienen tasas de participación muy bajas para las mujeres, como la Economía, se hacen necesarias acciones que fomenten la diversidad. Es decir, desacreditar la noción de que ciertas actividades son exclusivas de un determinado sector de la sociedad es fundamental. Estas afirmaciones se respaldan con evidencia, como lo demostró un experimento realizado en Estados Unidos, donde la exposición a mujeres exitosas y carismáticas especializadas en economía incrementó significativamente la probabilidad de que las estudiantes también se especializaran en economía, aumentando en 8 puntos porcentuales (Porter y Serra, 2020). Además, diversas actividades como programas de mentoría, intervenciones en el aula y cambios en las políticas de contratación y promoción han demostrado ser efectivas para reducir las barreras en determinadas profesiones (Buckles, 2019). Analizar este tipo de experimentos es crucial para identificar las acciones necesarias para abordar las disparidades de género en profesiones donde las mujeres están subrepresentadas y para ejecutar acciones extendidas a nivel nacional.

Una medida fundamental para avanzar en esta dirección es la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas relacionadas con el empleo y el mercado laboral. Esto implica considerar

cómo las políticas y programas gubernamentales impactan de manera diferencial a mujeres y hombres, y diseñar estrategias que aborden las necesidades específicas de cada grupo de manera equitativa. Existen ejemplos de políticas públicas que han demostrado ser efectivas para abordar las desigualdades de género en el mercado laboral. Por ejemplo, la implementación de estancias infantiles en México ha demostrado aumentar la participación de las madres en el mercado laboral, ya que les permite acceder a un empleo (Calderón, 2012). En este sentido, programas que ayudan a distribuir las responsabilidades de cuidado de manera más equitativa, como las escuelas de tiempo completo (Padilla-Romo y Cabrera-Hernández, 2019), han demostrado influir positivamente en el aumento de la participación laboral de las mujeres, así como en el aumento de la matrícula escolar. Estas son solo algunas de las modificaciones que el Estado puede realizar para incentivar la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, las acciones deben ir más allá de las labores de cuidado y abordar otras áreas en las que se ha demostrado posiciones desventajosas para las mujeres.

El Estado tiene una responsabilidad primordial de implementar políticas públicas efectivas que aborden las desigualdades de género en el mercado laboral. Sin embargo, las políticas públicas no se limitan únicamente a planes estructurados y con perspectiva de género, sino que también requieren la asignación adecuada de recursos económicos para su efectiva implementación. La forma en que el Estado gestiona su presupuesto es un claro ejemplo para entender qué temas considera prioritarios un gobierno (Intersecta, 2023). La creación de estancias infantiles, sistemas de cuidado y otras políticas públicas que han demostrado ser efectivas para aumentar la participación de las mujeres, así como mejorar sus condiciones, exige que el Estado reconozca estas políticas como elementos cruciales en el desarrollo de sus planes de gobierno. Esta distribución de recursos no es solamente un tema tangencialmente importante para cualquier gobierno, sino que es un aspecto central que implica abordar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad de género, como la discriminación salarial y la falta de acceso a servicios de cuidado infantil y familiar asequibles y de calidad.

Conclusiones

La complejidad de la situación de las mujeres en la economía mexicana presenta una multitud de matices que no pueden ser fácilmente resumidos en unas pocas páginas. La edad, el tipo de empleo, la escolaridad y actividades no remuneradas son solo algunos de los factores que se pueden considerar inicialmente, pero hay muchos otros que deben ser examinados para realizar análisis más detallados de la desventaja que enfrentan las mujeres, así como incluir desagregación más detallada. Aunque algunos factores son de fácil medición o abordaje a través de la información disponible, otros requieren una investigación más profunda para ser completamente comprendidos y abordados en pro de la igualdad de género.

Los resultados obtenidos revelan que, a pesar de un aparente aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano, persisten situaciones desiguales en comparación con sus contrapartes masculinas. Si bien ha aumentado la participación de las mujeres en el empleo remunerado, eso no significa que la inclusión se haya dado en igualdad de circunstancias. Muchas veces las cargas de trabajo no remunerado les impiden integrarse en el mercado laboral o las integran en empleos con peores remuneraciones. Aunque se vislumbra un progreso, es evidente que aún hay un largo camino por recorrer para alcanzar la verdadera igualdad de género en el ámbito laboral.

Este estudio, aunque condensado, proporciona una descripción breve y general de la situación de las mujeres en la economía mexicana. No obstante, incluso en este análisis superficial se evidencia la significativa desventaja que enfrentan las mujeres en México. Es imperativo que se realicen investigaciones más exhaustivas para desentrañar los mecanismos arraigados en la sociedad que persisten hasta hoy, impidiendo la plena integración de las mujeres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

Además, es fundamental pasar de la mera observación a la acción concreta. Se necesitan medidas efectivas que incorporen una perspectiva de género para facilitar la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. La economía mexicana tiene una deuda importante con las mujeres trabajadoras, tanto en términos remunerados como no remunerados. Por ende, es esencial realizar esfuerzos reales y tangibles que les otorguen a las mujeres la igualdad de condiciones que merecen en el ámbito laboral. No se trata solo de reconocer la contribución vital de las mujeres, sino de transformar estas palabras en acciones concretas que promuevan la igualdad y el progreso para todas las personas.

Referencias

- Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E. and De la Cruz Toledo, E. (2019) 'Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure'. Rochester, NY. Available at: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3497089>.
- Alagöz, N. (2022) 'Event Studies for Causal Inference: The Dos and Don'ts', Towards Data Science, 18 December. Available at: <https://towardsdatascience.com/event-studies-for-causal-inference-the-dos-and-donts-863f29ca7b65>.
- Arrow, K.J. et al. (1961) 'Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency', *The Review of Economics and Statistics*, 43(3), p. 225. Available at: <https://doi.org/10.2307/1927286>.
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., et al. (2021) *Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries*. 33rd edn. UNU-WIDER (WIDER Working Paper). Available at: <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/971-6>.
- Berniell, I., Berniell, L., Mata, D. de la, et al. (2021) 'Gender gaps in labor informality: The motherhood effect', *Journal of Development Economics*, 150, p. 102599. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>.
- Buckles, K. (2019) 'Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage', *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), pp. 43–60. Available at: <https://doi.org/10.1257/jep.33.1.43>.

- Bureau, U.C. (no date) *Maternal Labor Dynamics: Participation, Earnings, and Employer Changes*, *Census.gov*. Available at: <https://www.census.gov/library/working-papers/2019/adrm/ces-wp-19-33.html> (Accessed: 12 January 2023).
- Bustos Romero, O. (2008) 'Gener Equity Challenges in Mexican High Education and Women Insertion in Labour Market', *Arbor*, CLXXXIV(733), pp. 795–815. Available at: <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.225>.
- Calderón, G. (2012) 'What is Good for the Goose is Good for the Gander: The Effects of Childcare Provision in Mexico', Stanford University. Available at: https://fsi9-prod.s3.us-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/GabrielaCalderon_ChildCare_June2012.pdf.
- Campos-Vazquez, R.M. *et al.* (2022) 'The effect of maternity on employment and wages in Mexico', *Applied Economics Letters*, 29(21), pp. 1975–1979. Available at: <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272>.
- Cantú, R. *et al.* (2020) 'Childcare Services in Mexico: Scenarios of Demand, Supply, and Financing'. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. Available at: <https://ciep.mx/wp-content/uploads/2021/01/Childcare-Services-in-Mexico-FINAL3-copy.pdf>.
- Criado-Perez, C. (2019) *Invisible women: data bias in a world designed for men*. New York: Abrams Press.
- Deléchat, C. and Medina, L. (2020) '¿Qué es la economía informal? Si hay menos trabajadores fuera de la economía formal el desarrollo sostenible se ve favorecido', *Finanzas y Desarrollo*, December. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/12/pdf/what-is-the-informal-economy-basics.pdf>.
- Deole, S.S., Deter, M. and Huang, Y. (2023) 'Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK', *Labour Economics*, 80, p. 102295. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102295>.
- Dunatchik, A. *et al.* (2021) 'Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States', *Gender & Society*, 35(2), pp. 194-205. Available at: <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>.
- Esquivel, G. (2020) 'Los impactos económicos de la pandemia en México / The Economic Impacts of the Pandemic in Mexico', *EconomíaUNAM*, 17(51).

- Félix-Verduzco, G. and Inzunza-Mejía, P.C. (2019) 'Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México', *Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Universidad Autónoma de Coahuila* [Preprint].
- Fontenay, S., Murphy, T. and Tojerow, I. (2021) 'Child penalties across industries: why job characteristics matter', *Applied Economics Letters*, 0(0), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1994518>.
- Intersecta (2023) Redistribución, justicia fiscal y género en México, *Intersecta*. Available at: <https://www.intersecta.org/posts/informe-justicia-fiscal>
- Joonas, P.A. (2018) 'How does motherhood affect self-employment performance?', *Small Business Economics*, 50(1), pp. 29–54. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9887-1>.
- Kekarainen, H. (2019) 'Children and gender inequality: evidence from Finland'. Available at: <https://aaltodoc.aalto.fi:443/handle/123456789/37542> (Accessed: 12 January 2023).
- Kleven, H., Landais, C. and Søgaaard, J.E. (2019) 'Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark', *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp. 181–209. Available at: <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.
- Levy, S. and Székely, M. (2016) '¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina', *El Trimestre Económico*, 83(332), p. 499. Available at: <https://doi.org/10.20430/ete.v83i332.232>.
- Marçal, K. (2017) *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: una historia de las mujeres y la economía*. 2^a ed. Barcelona: Debate.
- Milkie, M.A. et al. (2010) 'Time With Children, Children's Well-Being, and Work-Family Balance Among Employed Parents', *Journal of Marriage and Family*, 72(5), pp. 1329–1343. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x>.
- Monroy-Gómez-Franco, L. and Vélez Grajales, R. (2023) *Por una cancha pareja*. Grano de sal.
- Padilla-Romo, M. and Cabrera-Hernández, F. (2019) 'Easing The Constraints Of Motherhood: The Effects Of All-Day Schools On Mothers' Labor Supply', *Economic Inquiry*, 57(2), pp. 890–909. Available at: <https://doi.org/10.1111/ecin.12740>.
- Porter, C. and Serra, D. (2020) 'Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models', *American Economic Journal: Applied*

- Economics, 12(3), pp. 226–254. Available at: <https://doi.org/10.1257/app.20180426>.
- Rabost, M.Q. and MarisaBucheli (2021) ‘Motherhood penalties: the effect of child-birth on women’s employment dynamics in a developing country’. Udelar. FCS-DE.
- Rees, T. (2022) *Women and the Labour Market*. 1st edn. London: Routledge. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781003304944>.
- Rodríguez Pérez, R.E. and García Alvarado, F. de J. (2021) ‘The Labour Force Participation of Men and Women in Mexico: An Analysis from a Gender Approach’, *Estudios de Economía Aplicada*, 39–3.
- Talamas Marcos, M.Á. (2022) *Grandmothers and the Gender Gap in the Mexican Labor Market*. Inter-American Development Bank. Available at: <https://doi.org/10.18235/0004208>.
- Yamamura, E. and Tsustsui, Y. (2021) ‘The impact of closing schools on working from home during the COVID-19 pandemic: evidence using panel data from Japan’, *Review of Economics of the Household*, 19(1), pp. 41–60. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09536-5>.