

Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México

WP 25/12

Crista Pérez, Marco Lara

México, Septiembre 2025

Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México

Abstract

En este documento se analizan las desigualdades laborales y salariales que existen entre hombres y mujeres en México. Para ello, se realiza primero una breve contextualización sobre el origen y la persistencia de las brechas salariales de género, seguida por un comparativo internacional sobre la situación de México en indicadores clave dentro de la OCDE, destacando además la situación con respecto a otros países latinoamericanos. Más adelante, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, se analizan distintas variables sobre la persistencia de las brechas en el mercado laboral entre hombres y mujeres, así como una retrospectiva sobre los avances y desafíos en esta materia. El documento cierra con la revisión de recomendaciones internacionales para la igualdad de género, así como los principales avances impulsados desde el sector financiero para la reducción de brechas entre hombres y mujeres.

Clasificación JEL: J16, J31, J22, J71

Mensajes clave

Marco normativo: México cuenta con un marco jurídico amplio en igualdad de género, desde la Constitución hasta compromisos internacionales. Las reformas recientes avanzan en la reducción de brechas salariales y la segregación laboral pero aún falta ratificar convenios laborales internacionales y armonizar la legislación.

Brechas salariales: al segundo trimestre de 2025, en el país el ingreso promedio de las mujeres es de 19.9% menos que los hombres, frente al 22.3% en el mismo periodo de 2019. Sin embargo, en ciertos grupos, como quienes estudian y trabajan, la brecha alcanza 28.2%.

Carga de cuidados y jornadas laborales reducidas: En México, las mujeres trabajan en promedio siete horas menos a la semana que los hombres, ello debido a la carga de cuidados y labores domésticas que recae sobre ellas.

Estereotipos arraigados: El 53.2% de la población en México considera que cuando las mujeres trabajan los hijos sufren, una de las cifras más altas de la OCDE, reflejo de barreras culturales persistentes.

No participación en el mercado laboral y tareas en el hogar: El 63.2% de las mujeres en la Población No Económicamente Activa (PNEA) en México señala la realización de quehaceres domésticos como motivo para no participar en el mercado laboral, frente al 11.9% de los hombres.

Impacto de los hijos en los salarios: Entre las mujeres trabajadoras que son madres, a medida que aumenta su número de hijos, sus ingresos y número de horas laboradas tienden a disminuir sistemáticamente, reflejando el impacto de labores de cuidado y crianza en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Políticas necesarias: Se recomienda ampliar y mejorar el acceso a los servicios de cuidado, promover empleos dignos en esta área, implementar permisos parentales equitativos y remunerados, políticas de reporte y auditorías, así como mecanismos de transparencia.

Sector financiero: Desde el sector financiero se han impulsado acciones en favor de la igualdad mediante compromisos de alta dirección, criterios de equidad y gobernanza. En 2025 es el sector con la menor brecha salarial entre hombres y mujeres en México.

Índice

1. Conceptualización de la problemática de las desigualdades por género y sus impactos en el mercado laboral	4
1.1 El origen y la persistencia de las brechas salariales de género	5
2. Comparativa de brechas de género de México respecto a la OCDE	7
3. Condiciones actuales y segmentación de género en México	11
3.1 Desigualdades en la población ocupada	11
3.2 Desigualdades en la población no económicamente activa (PNEA)	14
3.3 Ingreso promedio mensual por condición combinada	16
3.4 Impacto del nivel de instrucción en el ingreso	18
3.5 Impacto del número de hijos sobre el ingreso	20
4. Acciones para la igualdad de género	23
4.1 Recomendaciones internacionales	23
4.2 Acciones en el sector financiero	24
5. Consideraciones finales	26
6. Fuentes consultadas	27

1. Conceptualización de la problemática de las desigualdades por género y sus impactos en el mercado laboral

Según Naciones Unidas, la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y sostenibles. La persistencia de la brecha salarial de género, entendida como la diferencia entre los ingresos promedio entre los hombres y las mujeres constituye una problemática económica y social compleja.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, incluyen compromisos sobre igualdad de género y desarrollo inclusivo:

- **Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** El Objetivo 5 reconoce que las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial, pero la desigualdad de género prevalece y frena el progreso social.
- **Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajo decente para todas las personas.** El Objetivo 8 enfatiza que es necesario seguir avanzando para reducir la desigualdad en el mercado laboral, particularmente en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como mejorar el acceso a servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

En el ámbito laboral, ONU Mujeres (2025) reporta que, a nivel mundial, las mujeres realizan 2.5 veces más trabajo de cuidados no remunerados que los hombres, lo que restringe su acceso al mercado laboral formal. Además, continúan ganando un 20% menos que los hombres por el mismo trabajo, poseen sólo el 64% de los derechos legales de los que gozan los hombres y en el 51% de los países existe al menos una restricción que impide realizar los mismos trabajos que los hombres.

Asimismo, el Banco Mundial (2024) señala que la igualdad de género es esencial para el desarrollo, con creciente evidencia de que la eliminación de las barreras de género promueve la productividad económica, reduce la pobreza, refuerza la cohesión social y mejora el bienestar y la prosperidad de las generaciones actuales y futuras. En ese sentido, el Banco Mundial (2024) estima que, a nivel global, **el ingreso per cápita a largo plazo sería casi un 20% mayor si las mujeres tuvieran el mismo nivel de empleo que los hombres.** Adicionalmente, ONU Mujeres (2022) explicó que en todo el mundo solo el 63% de las mujeres de 25 a 54 años participaban en el mercado laboral, frente al 91% de los hombres.

El Índice Global de Brechas de Género más reciente del Foro Económico Mundial (2025) revela que ninguna economía ha alcanzado aún la paridad plena de género. Islandia continúa liderando el índice, manteniendo la primera posición por 16 años consecutivos, y siendo la única economía que ha cerrado más del 90% de su brecha de género desde 2022.

Desde la perspectiva empresarial, la igualdad de género también ha cobrado relevancia. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2025), la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, reconoce que no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente que genera mejores resultados de negocio, con ventajas destacadas en las actividades corporativas:

- **El cumplimiento de marcos regulatorios en evolución**, como la transparencia salarial obligatoria, las cuotas de género, entre otros.
- **La mejora del desempeño financiero y la innovación**, respaldado por evidencia empírica¹.
- **El fortalecimiento de la lealtad de los clientes y una mejor reputación corporativa**, al ser percibidas como equitativas y socialmente responsables.

En el caso de México, la igualdad de género es un derecho consagrado ampliamente en el marco normativo nacional, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta diversas leyes federales, normas secundarias, planes nacionales, así como en compromisos internacionales entre los que destacan la Agenda 2030 de la ONU, los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración y no discriminación.

En diciembre de 2024 se reformaron la Ley General para la Igualdad de entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo obligaciones explícitas tanto para que autoridades y empleadores reduzcan y erradiquen la brecha salarial y la segregación laboral por género. Sin embargo, aún se requiere ratificar convenios de la OIT y avanzar en reformas que amplíen el descanso de maternidad, licencias de paternidad y el acceso equitativo a guarderías, en línea con las recomendaciones y buenas prácticas internacionales.

1.1 El origen y la persistencia de las brechas salariales de género

De acuerdo con Naciones Unidas (2024), la desigualdad salarial se origina en una combinación de factores socioeconómicos y estructurales, como la precariedad laboral de las mujeres en el sector informal, la desproporcionada carga del trabajo de cuidados, la penalización de la maternidad, los estereotipos y la discriminación de género, la falta de derechos laborales en grupos vulnerables, la inflexibilidad laboral y los riesgos de violencia y acoso en el trabajo.

Asimismo, la OIT (2024) señala que las responsabilidades de cuidado son la principal barrera que impide la participación de las mujeres en la fuerza laboral; en contraste, los hombres suelen atribuir su falta de participación a otras razones personales como la educación o la

¹: Un estudio de McKinsey & Company (2023) encontró que las empresas que se encontraban en el cuartil superior de diversidad de género en equipos ejecutivos tenían un 27% más de probabilidad de obtener una rentabilidad por encima del promedio, en comparación con aquellas del cuartil inferior. En el mismo sentido, un análisis de Boston Consulting Group (2018) mostró que las empresas con mayores niveles de diversidad generan 19% más ingresos por innovación.

enfermedad. En este contexto, se estima que a nivel mundial el 45% de las mujeres permanecen fuera del mercado de trabajo por estas cargas de cuidado.

Claudia Goldin (2014), Premio Nobel de Economía en 2023, argumenta que las brechas salariales actuales no se explican principalmente por diferencias educativas u ocupacionales, sino por la penalización por la maternidad y la estructura de los *greedy jobs* o “trabajos codiciosos” que recompensan la disponibilidad plena al trabajo. Mientras las mujeres optan por trabajos más flexibles y menos remunerados para asumir responsabilidades de cuidado, los hombres se concentran en trabajos codiciosos, maximizando los ingresos familiares pero limitando el desarrollo profesional femenino. Desde una perspectiva histórica, sus estudios muestran los factores que han determinado la participación de las mujeres en el mercado laboral estadounidense a lo largo de 250 años.

Por su parte, Esther Duflo (2012), Premio Nobel de Economía en 2019, estudió el vínculo entre el empoderamiento femenino, desarrollo económico y reducción de la desigualdad. Si bien reconoce que el desarrollo económico contribuye a reducir la desigualdad, sostiene que no es suficiente sin políticas específicas para lograr la igualdad. En investigaciones previas Duflo (2003) evidenció que el género de quien toma las decisiones en el hogar influye en la distribución de recursos y reducción de las desigualdades.

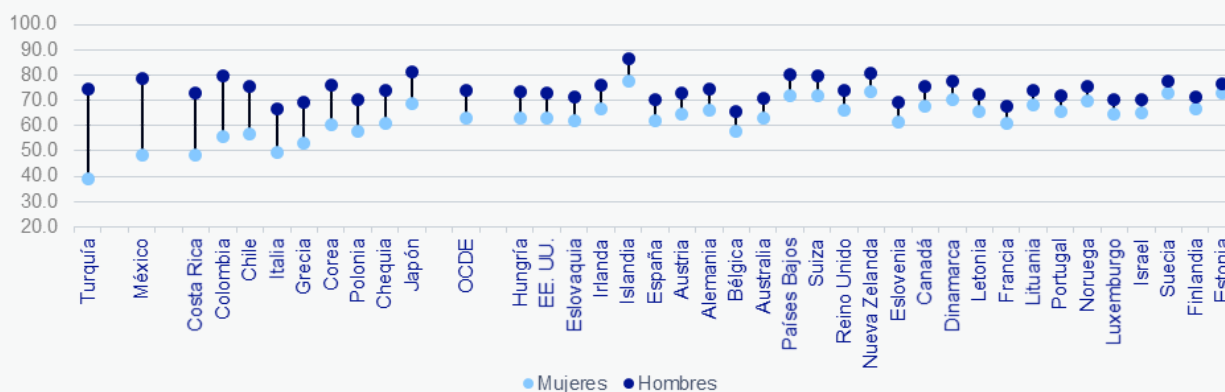
En el caso de México, el Banco Mundial (2021) señala que una mayor participación laboral de las mujeres está relacionada con una menor brecha salarial. Entre los factores que explican la baja participación femenina se encuentran por el lado de la demanda, la actividad económica y los reglamentos laborales. Por el lado de la oferta, la carga de cuidados, la desconfianza en los servicios de guarderías, las normas sociales y de género (principalmente por no tener permiso de un familiar para trabajar), las bajas expectativas profesionales, la falta de acceso a insumos productivos y de capacitación, así como las características individuales como el nivel educativo, la edad, el grupo étnico y las condiciones socioeconómicas de origen.

2. Comparativa de brechas de género de México respecto a la OCDE

En un panorama de las brechas de género en México frente a los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y los países de América Latina que forman parte de la organización, se observa que el país muestra importantes desigualdades en indicadores clave²:

- **En el ámbito laboral**, México se sitúa entre los países de la OCDE con menor tasa de participación laboral femenina en personas de 15 a 74 años (48.5% de mujeres), muy por debajo del promedio de la OCDE (63.1%). Esto refleja un rezago significativo en comparación con la mayoría de los miembros de la organización. La brecha de género en participación laboral de México es de 30.2 puntos porcentuales (pp), siendo una de las más amplias de los miembros, sólo superada por Turquía (35.6pp). Otros países latinoamericanos de la organización como Chile (con una participación femenina de 56.9% y una brecha de 18.5 pp), Colombia (con una tasa de 55.4% y una brecha de 24pp) y Costa Rica (con una tasa de 48.1% y una brecha de 20.6pp) muestran diferencias menores. A pesar de que la baja participación laboral de las mujeres es un desafío regional, México mantiene un rezago notorio.

GRÁFICA 1. PARTICIPACIÓN LABORAL EN PAÍSES DE LA OCDE POR SEXO Y EDAD, 2024 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE (PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 15 A 74 AÑOS)



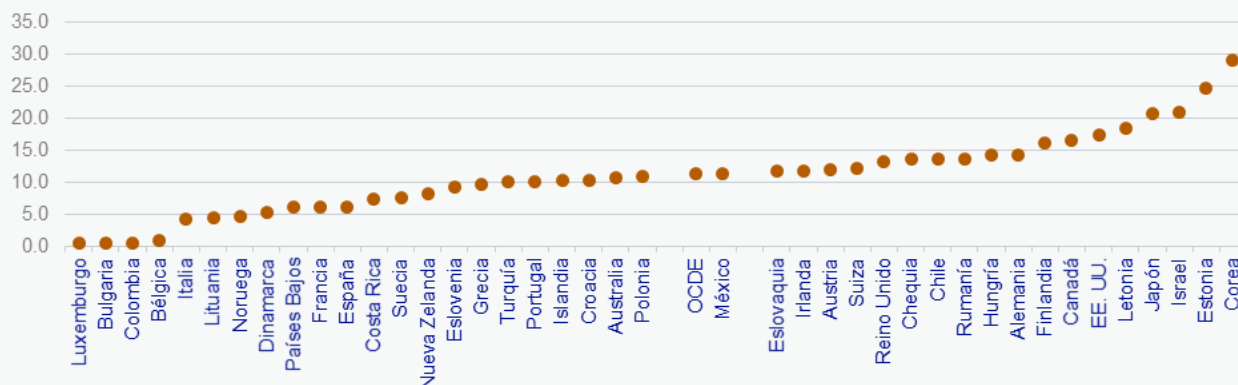
Fuente: OCDE (2025). Gender Dashboard. Employment and Entrepreneurship.

- **En cuanto a las brechas salariales**, México presenta una diferencia de 11.4% respecto al salario mediano de los hombres, cifra ligeramente superior al del promedio de la OCDE (11.3%). Esto posiciona a México en un lugar intermedio entre los miembros de la organización. Si bien está en una situación más favorable que países con mayores rezagos como Estados Unidos (17.3%), Japón (20.6%) o Corea (28.9%) dista de los niveles más bajos observados en economías donde la brecha es inferior al

²: Estos indicadores difieren de los presentados más adelante provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, ya que la OCDE calcula la tasa de participación laboral con base en la población de 15 a 74 años, mientras que la ENOE considera a las personas de 15 años o más. Asimismo, en la medición de los ingresos, la OCDE utiliza el salario mediano de los hombres, en contraste con los datos presentados a partir de la ENOE, donde se reporta el salario promedio.

1% como Luxemburgo, Bulgaria, Colombia y Bélgica. En comparación con países de Latinoamérica, México está en una mejor posición que Chile (13.6%) pero por debajo de Colombia (0.6%) y Costa Rica (7.3%).

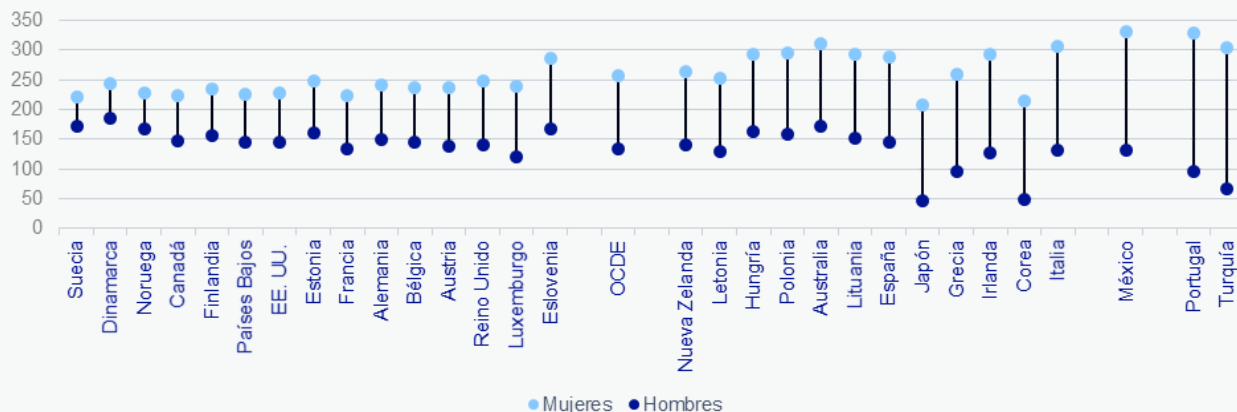
GRÁFICA 2. BRECHA SALARIAL DE LAS MUJERES CON RESPECTO A LOS HOMBRES EN PAÍSES DE LA OCDE, 2024 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE (PORCENTAJE DEL SALARIO MEDIANO DE LOS HOMBRES)



Fuente: OCDE (2025). Gender Dashboard. Employment and Entrepreneurship.

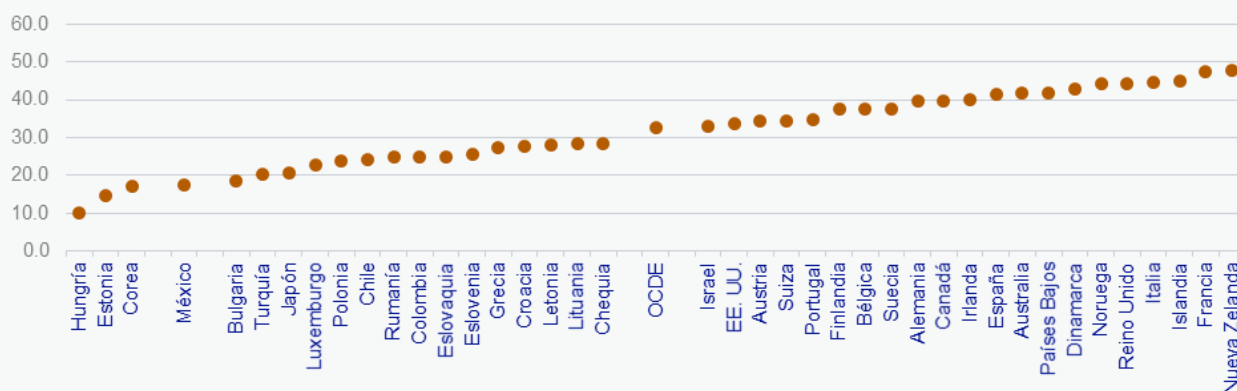
- **Respecto al tiempo usado en trabajo no remunerado**, que incluye las labores domésticas, las compras, el cuidado de niños y adultos, el voluntariado, los desplazamientos relacionados con las actividades del hogar y otras formas de trabajo no remunerado, México se ubicó como el país con la mayor carga para las mujeres. Ellas dedican un promedio de 331 minutos diarios, comparado con 131 minutos por parte de los hombres, lo que representa una brecha de más de 200 minutos. Esta brecha supera significativamente el promedio de la OCDE donde las mujeres dedican 256 minutos y los hombres 135. Asimismo, en países como Suecia, Dinamarca o Noruega, los hombres participan más activamente en estas tareas, lo que contribuye a reducir la brecha de género; en contraste con países como Turquía, Portugal, México e Italia que presentan las mayores brechas.
- **En lo relativo a la representación en puestos de liderazgo**, la proporción de las mujeres en consejos de administración de las principales empresas que cotizan en bolsa, en México alcanzó un 17.5%. Ello sitúa al país en un porcentaje considerablemente inferior que la OCDE (32.5%), lo que resalta un rezago en la inclusión femenina en posiciones de toma de decisiones corporativas en México. En contraste, países como Chile y Colombia presentan avances más positivos con 24% y 25% respectivamente. Por su parte, Nueva Zelanda (47.8%), Francia (47.5%) e Islandia (44.9%) encabezan la representación femenina en puestos de liderazgo.

GRÁFICA 3. TIEMPO EMPLEADO EN TRABAJO NO REMUNERADO EN PAÍSES DE LA OCDE POR SEXO, 2022 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE (MINUTOS AL DÍA EN POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS)



Fuente: OCDE (2025). Gender Dashboard. Employment and Entrepreneurship.

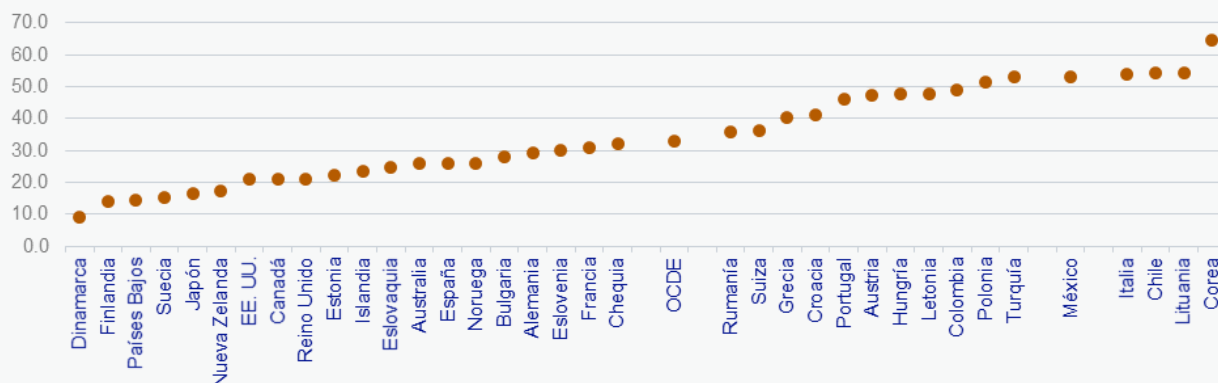
GRÁFICA 4. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS COTIZADAS MÁS GRANDES EN PAÍSES DE LA OCDE, 2024 (PORCENTAJE DE INTEGRANTES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN)



Fuente: OCDE (2025). Gender Dashboard. Employment and Entrepreneurship.

- En cuanto a las normas sociales**, utilizando datos sobre la percepción de que “cuando una madre trabaja, los hijos sufren”, en México el 53.2% de la población comparte esta opinión. Esto sitúa al país entre los niveles más altos de acuerdo con tal aseveración, junto con Corea (64.7%), Lituania (54.3%), Chile (54.3%) e Italia (54.1%), lo que pone de manifiesto que los estereotipos que asocian la participación laboral de las mujeres con efectos adversos para la familia aún persisten y son una barrera cultural relevante para la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Dentro de la OCDE el 32.9% comparte dicha opinión. En contraste, entre los países en donde esa afirmación no es ampliamente compartida se encuentran Dinamarca (8.9%), Finlandia (14.1%), Países Bajos (14.3) y Suecia (15.2%), lo que demuestra que existen contextos culturales donde hay mayor conciliación entre maternidad y empleo.

GRÁFICA 5. PERCEPCIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE DE QUE, CUANDO LA MADRE TRABAJA, LOS HIJOS SUFREN, 2023 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE (PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN)



Fuente: OCDE (2025). Gender Dashboard. Employment and Entrepreneurship.

En los ámbitos de educación y tecnología, México muestra contrastes respecto a los países de la OCDE, a la vez que presenta oportunidades para el desarrollo tecnológico. La Tabla 1 muestra los siguientes hallazgos:

- **En el ámbito educativo** se observa que la brecha de género en educación terciaria es de 13.3pp a favor de las mujeres en la OCDE, mientras que en México la brecha es nula. Lo anterior sugiere una paridad de acceso a la educación superior entre hombres y mujeres en México, en contraste con los países de la OCDE, donde una mayor proporción de mujeres tienen dichos estudios. Sin embargo, la proporción de mujeres graduadas en CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) de México (33.7%) es similar a la de la OCDE (33.9%).

TABLA 1. INDICADORES SELECCIONADOS SOBRE BRECHAS DE GÉNERO (VALOR PROMEDIO ENTRE PAÍSES MIEMBROS DE LA OCDE VS. MÉXICO)

Indicador	OCDE	México
Brecha de género en educación terciaria (25-34 años) Puntos porcentuales (mujeres menos hombres), 2023 o último año disponible	13.3 pp	0 pp
Proporción de mujeres graduadas en CTIM %, 2022 o último año disponible	33.9%	33.7%
Brecha de género en conocimiento de programación (16-24 años) Puntos porcentuales (hombres menos mujeres), 2023 o último año disponible	10.2 pp	1.6pp

Fuente: Elaboración propia con información de OCDE (2025). Gender Dashboard. Education and Skills.

- **En el rubro tecnológico**, la brecha de género en conocimientos de programación en personas de 16 a 24 años es de 10.2 pp en la OCDE, mientras que en México es de 1.6pp. Esto podría indicar un mejor acceso de las mujeres mexicanas o un mayor interés femenino en el conocimiento de programación en comparación con el promedio de la OCDE, lo cual resulta relevante para el desarrollo tecnológico de México.

3. Condiciones actuales y segmentación de género en México

En este apartado se examinan las desigualdades persistentes en el mercado laboral, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondiente al segundo trimestre de 2025, explicando las diferencias en ingresos, jornadas de trabajo, los distintos tipos de ocupación, actividad económica, nivel educativo y número de hijos. Dentro de cada una de estas dimensiones, se lleva a cabo un comparativo con la situación prevaleciente al segundo trimestre de 2019 a fin de observar la evolución y brechas que persisten en cada uno de los rubros analizados.

3.1 Desigualdades en la población ocupada

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la población ocupada³ al segundo trimestre de 2025 asciende a 59.8 millones de personas, de las cuales 35.4 millones son hombres y 24.4 millones son mujeres, tal como se muestra en la Tabla 2. Si bien el número de mujeres ocupadas es menor que sus contrapartes masculinas, estas enfrentan algunas desventajas que a continuación se señalan:

- **Percepciones de hasta un salario mínimo:** 46.1% de las mujeres ocupadas perciben hasta un salario mínimo como parte de sus ocupaciones en el mercado laboral, al tiempo que, en el caso de los hombres esta proporción es de 34.1%. Ello indicaría que, entre la población ocupada, un mayor porcentaje de mujeres perciben menores salarios a comparación de los hombres.
- **Jornadas laborales reducidas:** entre las mujeres ocupadas, el 40.5% presenta jornadas laborales menores a 40 horas, mientras para los hombres, el dato es de 24.6%. En este caso, la participación de las mujeres mediante jornadas reducidas puede deberse a la realización de otras tareas fuera del mercado laboral.
- **Empleo en unidades económicas de hasta una persona:** el 24.2% de las mujeres trabajan en unidades económicas de hasta una persona, en tanto que para los hombres, la proporción es de 17.2%. Lo anterior estaría apuntando a una mayor participación femenina en el autoempleo o en micronegocios.
- **Trabajo doméstico remunerado:** otro dato a destacar es que, mientras que un 8.7% de las mujeres ocupadas realiza trabajo doméstico remunerado, en el caso de los hombres esta proporción es de apenas 0.5%, lo cual es reflejo de la persistencia de roles de género dentro del mercado laboral.
- **Empleo en la economía informal:** en el caso de la participación en la economía informal, 29.8% de las mujeres se emplean principalmente en este ámbito, mientras que para los hombres el porcentaje es de 28.9%. Si bien la diferencia es menos marcada que en otras variables de interés, si pone de relieve una mayor exposición de las mujeres a la economía informal.

³: Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario (INEGI, s.f).

TABLA 2. POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO POR CONDICIONES LABORALES, 2025-II (TOTAL EN MILLONES DE PERSONAS Y PORCENTAJE CON RESPECTO DEL TOTAL POR SEXO)

Variable de interés	Hombres	Mujeres
Población ocupada	35.4	24.4
Percibe hasta un salario mínimo	12.1 (34.1%)	11.3 (46.1%)
Con jornada laboral menor a 40 horas semanales	8.7 (24.6%)	9.9 (40.5%)
Trabaja en unidades económicas de hasta una persona	6.1 (17.2%)	5.9 (24.2%)
Realiza trabajo doméstico remunerado	0.2 (0.5%)	2.1 (8.7%)
Se emplea principalmente en la economía informal	10.2 (28.9%)	7.3 (29.8%)

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

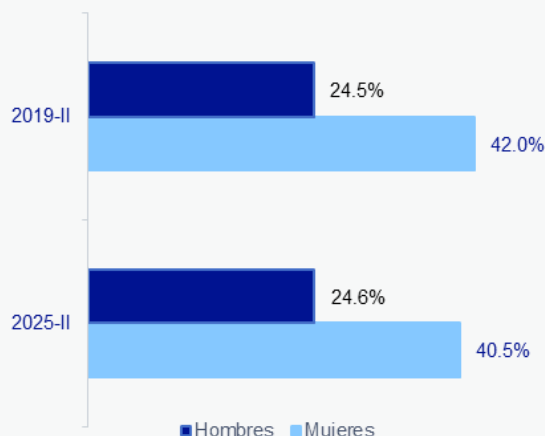
Cuando los datos anteriores se comparan con la situación de hace seis años, en el segundo trimestre de 2019, se encuentran hallazgos que permiten conocer qué condiciones han mejorado o en cuales hay retrocesos que atender. Por ejemplo, mientras que en el segundo trimestre de 2019, el 27.1% de las mujeres ocupadas percibían ingresos de hasta un salario mínimo, a 2025-II esta cifra ha aumentado a 46.1%. Sin embargo, este dato debe matizarse, ya que también dentro de los hombres ha aumentado la proporción que recibe hasta un salario mínimo, ya que, se ha pasado de 15.2% en 2019-II a 34.1% en 2025-II. Lo anterior puede ser un reflejo de las reformas laborales emprendidas bajo la pasada administración, ya que, en términos reales (con precios base de 2025-II) el salario promedio de los hombres ocupados ha pasado de 6,229 pesos en el segundo trimestre de 2019 a 6,305 pesos en el mismo trimestre de 2025, mientras que el de las mujeres fue de 4,839 pesos en 2019-II frente a 5,051 en 2025-II.

Por otra parte, en la Gráfica 6, se observa que, mientras que en 2019-II el 42.0% de las mujeres ocupadas reportaban jornadas laborales menores de 40 horas, para 2025-II esta cifra ha disminuido a 40.5%, lo cual revela que, a diferencia de hace seis años, en el segundo trimestre de 2025, una menor proporción de mujeres participa en el mercado laboral con jornadas reducidas.

En este mismo sentido, se puede notar en la Gráfica 7, que entre 2019-II y 2025-II, ha disminuido la proporción de mujeres que se emplean en unidades económicas de una sola persona (autoempleo o micronegocios), ya que en el segundo trimestre de 2019 el porcentaje fue de 26.5% dentro de las mujeres ocupadas, mientras que en el mismo trimestre de 2025 la proporción fue de 24.2%. Si bien esta variación podría interpretarse como positiva, por otra parte podría deberse a menores posibilidades para las mujeres de iniciar emprendimientos o

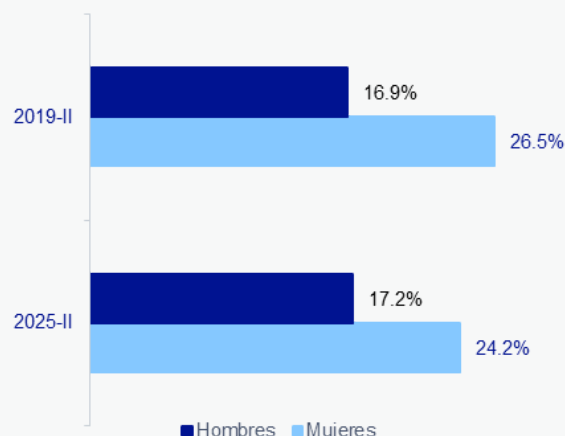
de trabajar de forma independiente, ya que en el caso de los hombres la proporción que trabaja bajo esta modalidad ha aumentado ligeramente en el periodo de análisis.

GRÁFICA 6. POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO CON JORNADAS LABORALES MENORES A 40 HORAS, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

GRÁFICA 7. POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO EN UNIDADES ECONÓMICAS DE UNA SOLA PERSONA, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO)

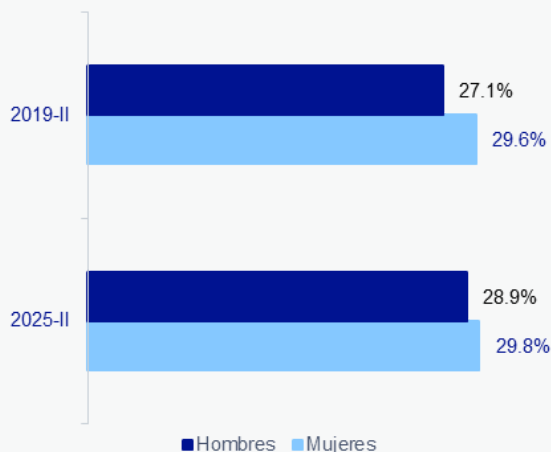


Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En lo que respecta a la población que se emplea en la economía informal, se observa en la Gráfica 8, que, para el caso de las mujeres, ha aumentado ligeramente, ya que en 2019-II era de 29.6% dentro de las mujeres ocupadas, mientras que en 2025-II se encuentra en 29.8%. Para el caso de los hombres el aumento ha sido mayor, ya que se ha pasado de 27.1% en el segundo trimestre de 2019 a 28.9% en el mismo trimestre de 2025.

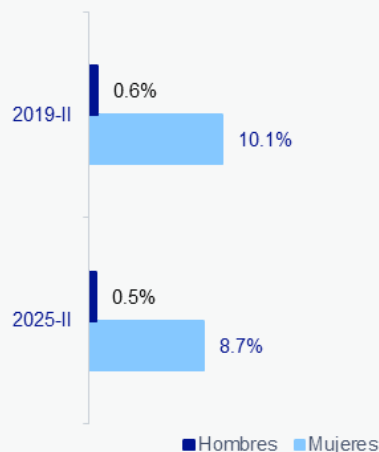
Otro elemento a destacar es el de la realización de trabajo doméstico remunerado. En el caso de las mujeres se puede notar en la Gráfica 9 un descenso, ya que mientras que en el segundo trimestre de 2019 el 10.1% de las ocupadas realizaban este tipo de tareas, para el segundo trimestre de 2025 la proporción bajó a 8.7%. Esta disminución podría deberse a la aparición de una oferta más diversificada de empleos para las mujeres o bien a un ajuste en la demanda de servicios domésticos. Para el caso de los hombres, cuya participación en este tipo de labores suele ser menor, se registra un decremento marginal, al pasar de 0.6% a 0.5% de los hombres ocupados.

GRÁFICA 8. POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO DENTRO DE LA ECONOMÍA INFORMAL, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

GRÁFICA 9. POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO QUE REALIZA TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

3.2 Desigualdades en la población no económicamente activa (PNEA)

Para la población no económicamente activa (PNEA)⁴, se analizan algunas de sus características en la Tabla 3. Puede observarse que esta asciende al segundo trimestre de 2025 a 48.0 millones de personas, de las cuales 15.2 millones son hombres y 32.8 millones son mujeres. Algunas de sus diferencias más destacadas son:

- **Quehaceres domésticos:** el 63.2% de las mujeres dentro de la PNEA señalan que el principal motivo por el cual no participan en el mercado laboral es por la realización de quehaceres domésticos, mientras que solamente el 11.9% de los hombres indicaron estar en la misma situación. Esta es la desigualdad más acentuada, poniendo en evidencia que estas tareas recaen mayormente en las mujeres, lo cual a su vez limita su participación en el mercado laboral.
- **Estudiantes:** por el contrario, dentro del total de la PNEA, hay una mayor proporción de hombres (48.8%) que de mujeres (25.0%) que señalan que no realizan actividades económicas por encontrarse estudiando, lo cual podría ser indicativo de que una mayor parte de las mujeres dejan sus estudios para realizar otras labores no remuneradas, como pueden ser labores en el hogar.
- **Pensionados o jubilados:** en esta categoría, la proporción de hombres dentro de la PNEA es de 21.3%, mientras que únicamente 5.9% de las mujeres que no participan en el mercado laboral reportaron esta condición. Aunque es un tema que excede los

⁴: Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo (INEGI, s.f.).

alcances de este trabajo, sí es indicativo de diferencias estructurales e históricas en la participación laboral, así como en las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo pensiones y jubilaciones en el país.

TABLA 3. PRINCIPALES CONDICIONES DE INACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PNEA) EN MÉXICO, 2025-II (TOTAL EN MILLONES DE PERSONAS Y PORCENTAJE CON RESPECTO DEL TOTAL POR SEXO)

Variable de interés	Hombres	Mujeres
POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PNEA)	15.2	32.8
Por condición de inactividad		
Estudiantes	7.4 (48.8%)	8.2 (25.0%)
Quehaceres domésticos	1.8 (11.9%)	20.8 (63.2%)
Pensionados o jubilados	3.2 (21.3%)	1.9 (5.9%)
Otros no activos*	2.7 (18.0%)	1.9 (5.8%)

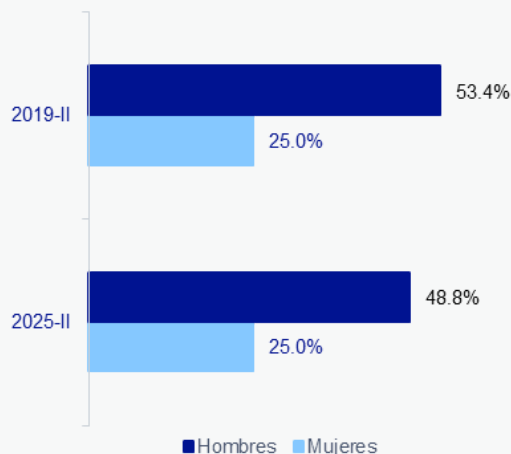
*Incluye personas con incapacidad permanente

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Al comparar las condiciones de inactividad entre 2019-II y 2025-II se observa en la Gráfica 10 que el porcentaje de mujeres en la PNEA que se declaran como estudiantes se ha mantenido sin cambios, al ubicarse en 25.0% en ambos periodos, mientras que en el caso de los hombres la tasa ha disminuido, ya que mientras en el segundo trimestre de 2019 el 53.4% declararon esta condición como motivo de inactividad, para el mismo periodo de 2025 la proporción corresponde a 48.8%.

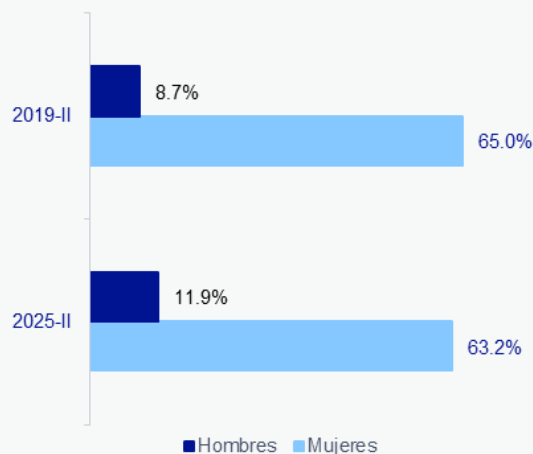
En lo que respecta a la realización de quehaceres domésticos, el porcentaje de mujeres en la PNEA que indican estas labores como motivo por el cual no participan en el mercado laboral ha disminuido, al pasar de 65.0% a 63.2%, mientras que en el caso de los hombres la proporción ha aumentado ligeramente, de 8.7% en 2019-II a 11.9% en 2025-II. Si bien hay señales que indican que la asignación basada en roles de género de estas tareas poco a poco empieza a ceder, la brecha aún se mantiene alta, ya que, **por cada cinco mujeres que reportan la realización de quehaceres domésticos a tiempo completo, hay aproximadamente un hombre que lleva a cabo estas mismas labores.**

GRÁFICA 10. POBLACIÓN NO ECONOMICAMENTE ACTIVA (PNEA) EN MÉXICO QUE DECLARA SER ESTUDIANTES COMO CONDICIÓN DE INACTIVIDAD, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE PNEA POR SEXO)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

GRÁFICA 11. POBLACIÓN NO ECONOMICAMENTE ACTIVA (PNEA) EN MÉXICO QUE DECLARA QUE HACERES DOMÉSTICOS COMO CONDICIÓN DE INACTIVIDAD, 2019-II Y 2025-II (PORCENTAJE CON RESPECTO AL TOTAL DE PNEA POR SEXO)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

3.3 Ingreso promedio mensual por condición combinada

En lo relativo a las condiciones específicas dentro de la población ocupada, al segundo trimestre de 2025, los hombres ganaron una media de 6,305 pesos al mes, mientras que las mujeres un promedio de 5,050 pesos. De esta forma, la diferencia asciende a 1,255 pesos o bien, una brecha donde las mujeres perciben el 19.9% menos de lo que sus contrapartes masculinas en el mercado laboral. Existe a su vez una diferencia en promedio de 7 horas entre el tiempo que las mujeres dedican a sus jornadas laborales que los hombres, lo cual a su vez podría estar relacionado con la realización de labores de cuidado.

A fin de analizar estas interacciones, a continuación, en la Tabla 4, se indican las características en términos de salarios y horas trabajadas para la población ocupada que lleva a cabo otras tareas fuera del mercado laboral:

- **PEA y estudian:** para los hombres que trabajan y estudian, su ingreso mensual promedio es de \$6,069 pesos por 32 horas semanales en el mercado laboral, mientras que en el caso de las mujeres es de \$4,355 pesos (30 horas). En esta condición la brecha salarial se amplifica, ya que las mujeres ganan 28.2% menos que los hombres, frente al 19.9% cuando se contabiliza el total de la población ocupada.
- **PEA y quehaceres domésticos:** los hombres que indican que combinan trabajo con quehaceres domésticos perciben en promedio \$6,516 pesos mensuales por 43 horas semanales de trabajo, frente a \$5,064 pesos (36 horas) de las mujeres. En esta condición la brecha salarial es de 22.2%, además de que se evidencia que las mujeres en esta condición participan en promedio 7 horas menos que los hombres en el mercado laboral, debido a la carga de tareas en el hogar.

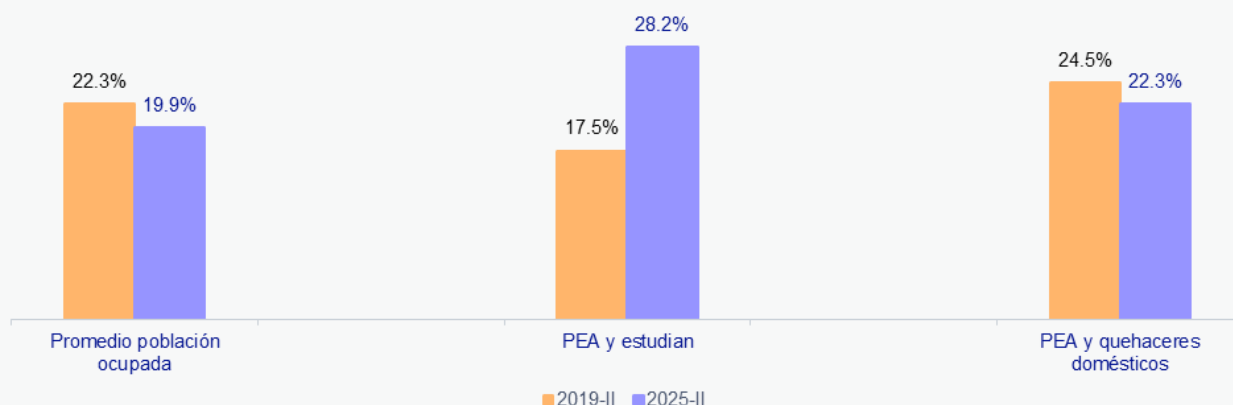
TABLA 4. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO, POR SEXO, 2025-I
(INGRESO MENSUAL PROMEDIO, HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA Y BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES CON CONDICIÓN COMBINADA DE PNEA)

Variable de interés	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Población ocupada	\$ 6,305 (43)	\$ 5,050 (36)	19.9%
Condición combinada			
Población ocupada que también estudia	\$6,069 (32)	\$4,355 (30)	28.2%
Población ocupada que también realiza quehaceres domésticos	\$6,516 (43)	\$5,064 (36)	22.2%

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Nuevamente, cuando estas desigualdades se ponen en contexto con la situación de seis años atrás, es posible observar en la Gráfica 12, que, para el promedio de la población ocupada, las brechas salariales entre hombres y mujeres se han reducido, ya que mientras que en 2019-II era de 22.3%, para el segundo trimestre de 2025 la brecha promedio fue de 19.9%, es decir una reducción de 2.4 puntos porcentuales.

GRÁFICA 12. BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES EN POBLACIÓN OCUPADA Y CON CONDICIÓN COMBINADA CON POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PNEA) EN MÉXICO, 2019-II Y 2025-II (%)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Sin embargo, cuando se incorporan condiciones como el ser estudiantes o llevar a cabo tareas en el hogar los resultados son mixtos. Para el caso de la población que trabaja y estudia, se observa también en la Gráfica 12 que ha aumentado la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que mientras que en 2019-II era de 17.5%, para 2025-II se ubica en 28.2%, lo cual representa un aumento de 10.7 puntos porcentuales en la brecha salarial en seis años. En cambio, entre la población ocupada que realiza también quehaceres domésticos, se observa un ligero descenso en la brecha salarial, ya que mientras que en el segundo trimestre de 2019 esta era de 24.5%, para el mismo trimestre de 2025 la brecha es de 22.3%, es decir, 2.2 puntos porcentuales menos que hace seis años.

3.4 Impacto del nivel de instrucción en el ingreso

En lo que respecta al ingreso y horas trabajadas conforme al nivel de instrucción, este se muestra en la Tabla 5. Un primer elemento que puede observarse entre la población ocupada con estudios de primaria hasta preparatoria o bachillerato, es que a medida que incrementa su escolaridad, aumenta su nivel de ingresos y el número de horas que participan en el mercado laboral, sin que ello esté exento de las desigualdades entre hombres y mujeres con otros niveles de escolaridad, y que a continuación se analizan.

TABLA 5. CARACTERÍSTICAS LABORALES Y ACADÉMICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO, POR SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN, 2025-II (INGRESO PROMEDIO MENSUAL EN PESOS, PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA Y PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES)

Variable de interés	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Población ocupada	\$ 6,305 (43)	\$ 5,050 (36)	19.9%
Por nivel de instrucción (terminó al menos el primer año del grado indicado)			
Ninguno	\$ 3,851 (38)	\$ 2,791 (31)	27.5%
Preescolar	\$ 5,526 (44)	\$ 3,207 (32)	42.0%
Primaria	\$ 5,251 (41)	\$ 3,696 (34)	29.6%
Secundaria	\$ 6,047 (44)	\$ 4,484 (36)	25.8%
Preparatoria/bachillerato	\$ 6,265 (45)	\$ 4,801 (38)	23.4%
Normal	\$ 5,673 (34)	\$ 5,063 (33)	10.8%
Carrera técnica	\$ 6,064 (43)	\$ 4,482 (37)	26.1%
Profesional	\$ 7,624 (41)	\$ 6,278 (36)	17.7%
Maestría	\$ 10,336 (38)	\$ 9,323 (33)	9.8%
Doctorado	\$ 11,850 (37)	\$ 11,607 (34)	2.0%

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

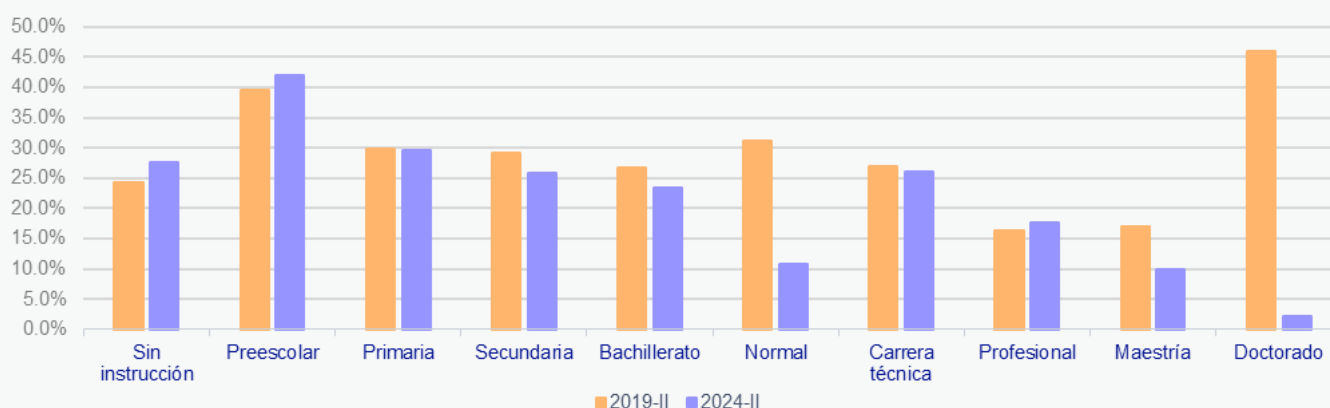
- **Las mayores desigualdades salariales se presentan en niveles bajos de instrucción:** para las personas ocupadas sin instrucción formal su ingreso promedio es menor que para el resto de la población ocupada, con 3,851 pesos para los hombres y 2,791 pesos para las mujeres. Entre la población con educación preescolar se tiene la diferencia salarial más alta, ya que las mujeres perciben 42.0% menos que los hombres (frente al promedio general de 19.9%), además de que es donde más abierta es la diferencia de horas en el mercado laboral, con 12 horas semanales. En el caso de primaria, se reporta la segunda brecha salarial más alta, de 29.6%.
- **Conforme se avanza en el sistema escolar, las brechas salariales tienden a reducirse, al menos después de la primaria y hasta el bachillerato:** la brecha salarial entre hombres y mujeres con al menos un año terminado de primaria es de

29.6%, mientras que para estudios de secundaria es de 25.8% y en bachillerato baja a 23.4%. En cuanto a horas ocupadas, la segunda mayor diferencia se da a nivel secundaria, donde los hombres se emplean en promedio 8 horas más que las mujeres.

- **El mercado laboral para carreras técnicas es de los más desiguales:** entre las opciones educativas de educación superior, la elección de carreras técnicas es la que más amplía las brechas salariales, ya que en este nivel educativo las mujeres suelen percibir 26.1% menos que sus contrapartes masculinas. Por el contrario, entre la población ocupada con estudios en normales o estudios profesionales, las brechas salariales entre hombres y mujeres son menores (de 10.8% y 17.7%, respectivamente).
- **Reducción de brechas en educación superior:** en estudios profesionales y de posgrado, se observa que, a medida que se avanza en el nivel de escolaridad, tiende a aumentar el salario y disminuir el número de horas trabajadas. En este sentido, la diferencia de horas trabajadas entre hombres y mujeres también tiende a disminuir en 5 horas para población con estudios profesionales o maestría y 3 horas en doctorado. En estos dos últimos niveles se identifican también las brechas salariales más bajas, siendo de 9.8% en maestría y 2.0% para población ocupada con estudios de doctorado.

Cuando se compara con 2019-II se observa que en términos generales las brechas salariales entre hombres y mujeres asociadas al nivel educativo han disminuido en siete de diez niveles de escolaridad reportados, siendo la más notoria la de población ocupada con estudios de doctorado, ya que en el segundo trimestre de 2019 la brecha salarial fue de 45.9%, la más alta entre todos los niveles de escolaridad, mientras que en 2025-II fue de 2.0%, ubicándose por el contrario como la brecha salarial más baja entre hombres y mujeres.

GRÁFICA 13. BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES EN POBLACIÓN OCUPADA, POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN, 2019-II Y 2025-II (%)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Otro caso a destacar es el de la población ocupada con estudios de normal, ya que en este nivel de escolaridad la brecha salarial entre hombres y mujeres era en 2019-II de 31.1%, mientras que al segundo trimestre de 2025 la diferencia salarial fue de 10.8%, lo cual implica una reducción de 20.3 puntos porcentuales en un periodo de seis años. De manera similar, entre la población con estudios de maestría se registra un avance significativo en la reducción de las brechas salariales, ya que se ha pasado de 17.0% en 2019-II a 9.8% en 2025-II.

Por el contrario, las brechas salariales entre hombres y mujeres se han amplificado entre la población ocupada con menores niveles de escolaridad. En el caso de la población sin instrucción académica, la brecha ha aumentado en 3.2 puntos porcentuales, ya que se ha pasado de 24.3% a 27.5%, al igual que en la población con estudios de preescolar, donde el aumento ha sido de 2.5 puntos porcentuales, incrementando de 39.5% a 42.0% entre 2019-II y 2025-II. La excepción en este rubro es la población ocupada con estudios profesionales, entre la cual se ha ampliado también la brecha salarial, al pasar de 16.4% en el segundo trimestre de 2019 a 17.7% en el mismo periodo de 2025, representando un incremento de 1.3 puntos porcentuales en seis años.

3.5 Impacto del número de hijos sobre el ingreso

En lo que respecta al número de hijos y a su relación con el ingreso y número de horas trabajadas, ello se muestra en la Tabla 6. Dado el propio diseño del cuestionario de la ENOE, los hijos se asignan únicamente a la mujer, de lo cual se obtienen algunos resultados:

- **El número de hijos impacta el ingreso de las mujeres:** entre las mujeres que son madres, a medida que aumenta el número de hijos tiende a disminuir el ingreso. Así, mientras las mujeres en el mercado laboral con un solo hijo perciben en promedio 5,592 pesos, para aquellas con dos hijos la cifra disminuye a 5,260. Con tres hijos el ingreso es de 4,976 pesos y de 4,447 para las mujeres con cuatro hijos. Finalmente, en el caso de cinco o más hijos, su ingreso mensual promedio es de 3,548 pesos.
- **El número de horas laboradas también disminuye conforme aumenta el número de hijos:** Una mujer que es madre de un hijo y participa en el mercado laboral trabaja en promedio 38 horas por semana, mientras que para aquellas con dos hijos su participación baja para ubicarse en 36 horas. Para las mujeres con tres o cuatro hijos las horas trabajadas son 35 y para aquellas con cinco o más hijos, su número de horas laborales se reduce a 32.
- **Mujeres sin hijos ganan menos que las mujeres con uno o dos hijos, pero también menos que el promedio de los hombres:** contrariamente a lo que se esperaría, los datos de la ENOE arrojan que las mujeres sin hijos perciben menos ingresos que las mujeres con uno o dos hijos. Si bien ello puede ser señal de que las mujeres con uno o dos hijos buscan empleos con mejores remuneraciones que permitan cubrir los costos de la crianza, cuando se compara con el salario de los hombres, las brechas persisten, ya que incluso sin tener hijos, sus condiciones de ingreso y horas ocupadas se asemejan más al promedio de las mujeres, que al del promedio de los hombres.

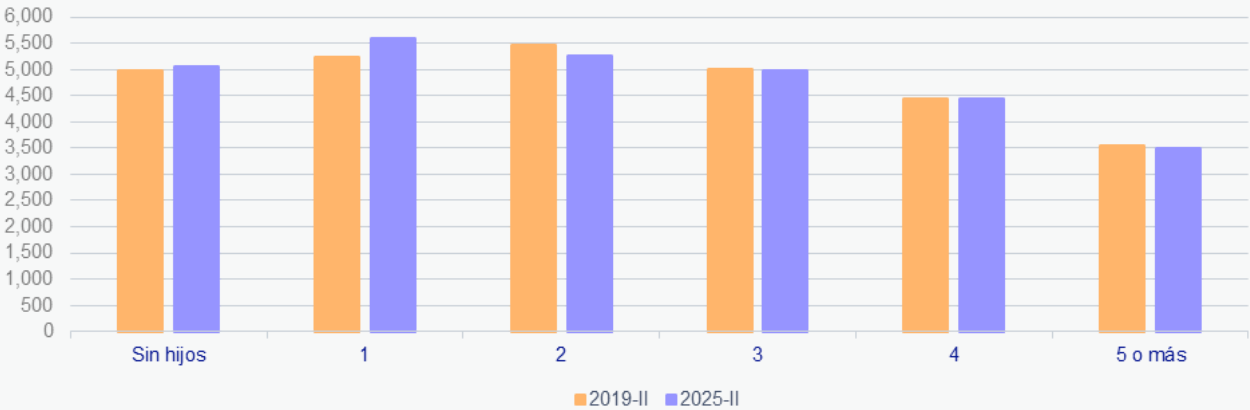
TABLA 6. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN MÉXICO, POR SEXO Y NÚMERO DE HIJOS, 2025-II
(INGRESO PROMEDIO MENSUAL EN PESOS, PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA Y PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL HOMBRES/MUJERES)

Variable de interés	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Población ocupada	\$ 6,305 (43)	\$ 5,050 (36)	19.9%
Por número de hijos			
Sin hijos		\$ 5,052 (38)	
Un hijo		\$ 5,592 (38)	
Dos hijos		\$ 5,260 (36)	
Tres hijos		\$ 4,976 (35)	
Cuatro hijos		\$ 4,447 (35)	
Cinco o más hijos		\$ 3,548 (32)	

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Al comparar en la Gráfica 14 los salarios en términos reales (a precios de 2025-II) entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2025, se observa que entre las mujeres ocupadas con un hijo, su ingreso ha aumentado en términos reales en 346 pesos mensuales con respecto a hace seis años, ya que han pasado de un ingreso real de 5,246 pesos a 5,592 pesos, es decir, un incremento real de 6.6%. Otros grupos con incrementos incluyen a las mujeres sin hijos, cuyo ingreso ha aumentado en 1.7% y las mujeres con cuatro hijos, cuyo ingreso real ha incrementado en apenas 0.3%.

GRÁFICA 14. INGRESO MENSUAL PROMEDIO DE LAS MUJERES DENTRO DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR NÚMERO DE HIJOS, 2019-II Y 2025-II (EN PESOS A PRECIOS CONSTANTES, BASE 2025-II)



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2019, 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En el extremo opuesto se encuentran las mujeres con dos o más hijos, que han pasado de ganar, en términos reales 5,466 pesos mensuales en 2019-II a 5,260 pesos en 2025-II, lo cual significa que su ingreso real ha disminuido en 3.8%. Por su parte, entre las mujeres con cinco o más hijos su ingreso real ha disminuido en 1.7%, mientras que entre las mujeres con tres hijos, la reducción es de 0.3%.

Los hallazgos previamente señalados resaltan la complejidad de las desigualdades en el país, lo cual a su vez pone de manifiesto la necesidad de políticas específicas para hacer frente a las desigualdades salariales que persisten en México. Además, revelan la importancia de desarrollar estrategias que favorezcan una mayor equidad para las mujeres en el mercado laboral, independientemente de su condición familiar o de sus elecciones sobre la maternidad.

4. Acciones para la igualdad de género

En esta sección se presentan algunas recomendaciones internacionales y se describen las acciones que se han llevado a cabo en el sector financiero para reducir las desigualdades laborales y brechas salariales.

4.1 Recomendaciones internacionales

La experiencia internacional ha mostrado que la reducción de las brechas de género requieren un enfoque integral que combine políticas de cuidado, marcos regulatorios laborales y mecanismos de transparencia. Entre los ejes más destacados se encuentran:

1. **Sistemas de cuidados.** Países de la OCDE que han disminuido las desigualdades en el mercado laboral han implementado sistemas que garantizan servicios de cuidado infantil y de educación inicial accesibles y de buena calidad. El Banco Mundial (2021) ha recopilado evidencia empírica⁵ de países como Alemania, Canadá y Argentina que confirma el impacto positivo del acceso a estos servicios en la participación laboral femenina y en el aumento de las horas trabajadas, lo que a su vez contribuye a reducir las brechas salariales. Para el caso de México, el Banco Mundial (2021)⁶ y ONU Mujeres (2020) han recomendado eliminar la fragmentación de los servicios proporcionados por los diferentes sistemas de guarderías, ampliar su cobertura geográfica y accesibilidad asegurar su calidad, así como eliminar la discriminación que impide el acceso de manera igualitaria a ellos.
2. **Empleos dignos en el sector de cuidados.** La OIT (2024) y ONU Mujeres (2025) recomiendan promover políticas que generen trabajos decentes en la economía del cuidado, incluyendo la formalización de empleos como el trabajo doméstico. Asimismo, la OIT (2024) señala la importancia de garantizar un espacio fiscal suficiente para invertir en la economía del cuidado y ampliar la disponibilidad de servicios de calidad, asequibles y accesibles, como el cuidado infantil, la salud y la atención de largo plazo. Estas medidas deberían de estar disponibles para todas las personas trabajadoras, incluyendo a las de la economía informal.
3. **Permisos parentales remunerados equitativos.** Diversos países nórdicos como Islandia y Suecia han implementado sistemas de paternidad de la misma duración que las de maternidad, bajo el principio de corresponsabilidad del cuidado. Según la OIT (2024), estas medidas ayudan a redistribuir las cargas familiares, reducen la penalización por maternidad y favorecen trayectorias laborales más equitativas para las mujeres. En el caso de México, las mujeres tienen derecho a un permiso de maternidad de 12 semanas; mientras que los hombres a 15 días laborales; ambos con goce de

⁵: Banco Mundial (2021) cita los estudios de Bauernschuster y Schlotter (2015) que muestran que un incremento de 10 pp en las tasas de asistencia a servicios de cuidado infantil públicos en Alemania eleva en 3.7 pp el empleo de las madres; Berlinski y Galiani (2007) que demuestran en Argentina impactos positivos de la expansión de la oferta de preescolar en participación laboral de las mujeres; y Baker et al (2008) y de Haack, Lefebvre y Merrigan (2015) que muestran que el servicio de cuidado infantil subsidiado en Canadá aumentó en 7pp el empleo de madres casadas, además de las horas y semanas trabajadas.

⁶: En el caso de México, el Banco Mundial (2021) señala que estudios como los de Calderón (2014), De la Cruz (2015), Padilla-Romo y Cabrera-Hernández (2018) reportan impactos positivos las intervenciones que atienden la restricción del cuidado infantil en la participación laboral femenina.

suelo. Por ello, es recomendable avanzar en el cumplimiento mínimo de 14 semanas de maternidad, así como ampliar la duración y el financiamiento de la licencia de paternidad.

4. **Políticas de reporte, auditorías y cuotas.** En la Unión Europea e Islandia se han establecido obligaciones de reporte y auditorías salariales periódicas para identificar y corregir diferencias injustificadas en la remuneración entre hombres y mujeres. Estas medidas se complementan con cuotas de género en consejos directivos y puestos de alta dirección aplicadas en países como Francia y Noruega, lo que ha favorecido una mayor participación femenina en espacios de decisión corporativa (OCDE, 2022; Comisión Europea, 2022).
5. **Transparencia.** ONU Mujeres (2022) destaca la importancia de recopilar y analizar datos pormenorizados y desglosados por sexo sobre el vínculo con el mercado laboral para sustentar las políticas, la investigación y la promoción.

4.2 Acciones en el sector financiero

El sector financiero desempeña un papel clave en la promoción de la igualdad de género, tanto a través de las políticas laborales internas como por la oferta de productos y servicios financieros que impulsan la inclusión financiera de las mujeres.

En 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) creó el Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF) con el objetivo de lograr un mayor equilibrio en los puestos de toma de decisión, impulsar la educación e inclusión financiera de las mujeres y promover espacios laborales libres de violencia.

En 2023, la SHCP publicó la *Taxonomía Sostenible de México*, para orientar inversiones hacia actividades sostenibles, que incluyen criterios de igualdad salarial, acceso equitativo al desarrollo profesional, cuidados y corresponsabilidad. En ese mismo año difundió el estudio *Hacia la Igualdad de Género en el Sector Financiero*, que analizó las causas estructurales de la desigualdad, señalando los retos particulares para cada tipo de intermediario y proponiendo recomendaciones específicas.

La igualdad de género se ha consolidado como un eje regulatorio creciente. El *Panorama Estratégico de la Banca Mexicana* en 2024, elaborado por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y la SHCP (2024), incorporó este criterio en el Cuestionario Estratégico aplicado en la Evaluación Bancaria. Los resultados del cuestionario muestran avances en la institucionalización de políticas de igualdad de género dentro de los bancos: el 86% de los bancos reportaron contar con una política de igualdad de género y el 38% señaló un compromiso explícito de su alta dirección con la igualdad y el 100% cuenta con planes de carrera y ascenso con criterios de equidad. En 2024, el 53% de los ascensos correspondió a mujeres, lo que evidencia un avance hacia la paridad en posiciones de liderazgo.

En materia de gobernanza, el 88% de las instituciones cuenta con un área o comité responsable de sus prácticas relativas a la igualdad de género y el 67% implementó

mecanismos para informar a la alta dirección sobre indicadores estratégicos desagregados por sexo. Asimismo, el 57% realiza auditorías salariales para identificar y corregir brechas salariales. Para la Evaluación Bancaria de 2025, se prevé fortalecer la metodología para medir la alineación de las políticas institucionales de igualdad de género con los lineamientos establecidos por el CIIGEF.

Los impactos de las políticas ya son visibles. De acuerdo con datos de la ENOE, en el sector financiero la brecha salarial se redujo de 7.5% en el segundo trimestre de 2019, a 2.4% el segundo trimestre de 2025, con lo cual el sector se posiciona como el de menor diferencia salarial entre hombres y mujeres en México, siguiendo el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN).

Finalmente, la banca también realiza acciones para promover la inclusión financiera femenina. Cerca de una tercera parte de las instituciones recopila información sobre el acceso y uso de productos financieros por parte de las mujeres, y un 16% de los bancos ha ajustado sus políticas de otorgamiento de crédito para ampliar su acceso. No obstante, la magnitud y complejidad del tema requiere estudios a mayor profundidad, los cuales exceden los objetivos de este documento.

5. Consideraciones finales

El análisis acerca de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres confirma que a pesar de los avances registrados en los últimos años en México, las brechas tanto dentro como fuera del mercado laboral son persistentes a lo largo del tiempo.

En comparación con los países de la OCDE, el país mantiene rezagos en participación femenina, tiempo dedicado al trabajo no remunerado y representación en posiciones de liderazgo. A ello se suma la prevalencia de estereotipos que asocian el empleo femenino con efectos negativos en la familia, lo que constituye una barrera cultural adicional.

La evidencia internacional señala políticas efectivas para reducir brechas, destacando la ampliación de sistemas de cuidado accesibles y de calidad, el fortalecimiento del empleo digno en el sector de cuidados, permisos parentales equitativos y remunerados, políticas de reporte, auditorías y cuotas, así como mecanismos de transparencia.

A nivel nacional, persisten brechas salariales que revelan que las mujeres suelen dedicar más tiempo a labores de cuidado, lo cual limita su plena participación en el ámbito laboral. Prueba de ello es que al segundo trimestre de 2025, casi dos terceras partes de las mujeres que no participan en el mercado laboral indican que es debido a la realización de tareas en el hogar.

En este aspecto resulta fundamental el papel de la educación como motor de reducción de las desigualdades salariales, ya que, en términos generales, se observa que a medida que aumenta la escolaridad de las personas, tienden a reducirse las brechas salariales entre hombres y mujeres, particularmente en los niveles de normal, maestría y doctorado. En este mismo sentido y por mencionar un ejemplo, resulta esencial una política de inserción laboral y equidad salarial entre la población egresada de las carreras técnicas, donde la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es similar a la de niveles educativos como secundaria.

Adicionalmente, destaca el caso de las mujeres que deciden tener hijos y el impacto que ello tiene sobre sus ingresos y su disponibilidad de horas en el mercado laboral. Lo anterior nuevamente revela la necesidad de un sistema nacional de cuidados que permita que las mujeres puedan conciliar su vida profesional y personal sin que ello impacte negativamente sobre sus expectativas económicas y proyectos de vida.

El sector financiero en México muestra que es posible avanzar cuando existen compromisos institucionales claros como planes de carrera con criterios de equidad, auditorías salariales y mecanismos de gobernanza. En este sector la brecha salarial pasó de 7.5% en 2019 a 2.4% en 2025, convirtiéndolo en un referente nacional. Consolidar estos avances y extenderlos a otros sectores exige mantener la igualdad de género como eje estratégico de las políticas públicas y empresariales, en línea con los estándares internacionales y los compromisos asumidos por el país.

6. Fuentes consultadas

Banco Mundial (2021). *La participación de la mujer en el mercado laboral en México*. [Informe regional].
<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

Banco Mundial (2024). *Igualdad de género* [Panorama general]
https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview?cid=ECR_GA_worldbank_ES_EXTP_search&s_kwid=AL118468131764758433447!b!s!!igualdad%20de%20genero&gad_source=2

Boston Consulting Group (2018). *How diverse leadership teams boost innovation*.
https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG-How-Diverse-Leadership-Teams-Boost-Innovation-Jan-2018_tcm9-207935.pdf

Comisión Europea (2022). *Gender Balance on Corporate Boards. Driving up gender equality and breaking the glass ceiling*.
https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/Gender_Balance_on_Corporate_Boards_2_.pdf.pdf

Diario Oficial de la Federación. (2024, 16 de diciembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*. Gobierno de México.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745425&fecha=16/12/2024#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación. (2024, 16 de diciembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares*. Diario Oficial de la Federación. Gobierno de México.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745427&fecha=16/12/2024#gsc.tab=0

Duflo, E. (2003). *Grandmothers and granddaughters: Old-age pensions and intrahousehold allocation in South Africa*. The World Bank Economic Review.
<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/62b9a66a-ce5b-5d63-a0f2-d8b4cb01f506>

Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50 (4): 1051–79.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.4.1051>

Foro Económico Mundial (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.
<https://es.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
<https://www.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/aer.104.4.1091>

INEGI. (s.f.). *Glosario*. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). II Trimestre de 2019*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

INEGI. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). II Trimestre de 2025*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

McKinsey & Company (2023). *Diversity matters even more: The case for holistic impact*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact>

Naciones Unidas (2024). *Día Internacional de la Igualdad Salarial – 18 de septiembre* [Campaña de sensibilización]. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

Naciones Unidas. (s. f.). *Igualdad de género*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality?utm>

Naciones Unidas. (s. f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#>

OCDE (2022) *Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies*. OECD Corporate Governance Working Papers <https://doi.org/10.1787/4f7ca695-en>

OCDE (s.f) *Employment and Entrepreneurship*. Gender Dashboard https://www.oecd.org/en/data/dashboards/gender-dashboard/employment-entrepreneurship.html?oecdcontrol-74aaf2d9f6-var1=MEX&oecdcontrol-21caa4e538-var10=RAPFR_WR_ATT_1

OCDE (s.f) *Education and Skills*. Gender Dashboard https://www.oecd.org/en/data/dashboards/gender-dashboard/education-and-skills.html?oecdcontrol-74aaf2d9f6-var1=MEX&oecdcontrol-21caa4e538-var10=RAPFR_WR_ATT_1

ONU Mujeres (2020) *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en iberoamérica y el caribe*. <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Ficha-sobre-legislacion-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-de-las-mujeres-en-Mexico.pdf>

ONU Mujeres (2022). *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022* [Informe]. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-es.pdf>

ONU Mujeres (2025). *Al cumplir 15 años, ONU Mujeres plantea 15 retos y soluciones para avanzar hacia la igualdad de género*. [Comunicado de prensa]

<https://news.un.org/es/story/2025/07/1539976>

Organización Internacional del Trabajo (2024). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2025). *2025 Target Gender Equality Accelerator Information Session* [Video].

<https://www.youtube.com/watch?v=ijvZok6Ylss>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2023a). *Hacia la igualdad de género en el sector financiero*.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/862411/Hacia_la_Igualdad_de_Ge_nero_en_el_Sector_Financiero.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2023b). *Taxonomía sostenible de México (1a ed)*

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809773/Taxonom_a_Sostenible_de_M_xico_.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2024). *Panorama Estratégico de la Banca Mexicana 2024*.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1012423/Panorama_Estrate_gico_de_la_Banca_Mexicana_2024.pdf

Documentos de trabajo

2025

25/12 **Crista Pérez, Marco Lara:** Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México.

25/11 **Joxe Mari Barrutiabengoa Ortubai, Rafael Ortiz Durán:** Measuring the impact of installed renewable capacity on employment.

25/10 **Angel de la Fuente:** La liquidación de 2023 del sistema de financiación de las comunidades autónomas de régimen común.

25/09 **Alfonso Ugarte-Ruiz:** Locproj & Lpgraph: Stata commands to estimate Local Projections.

25/08 **Gergely Buda, Vasco M. Carvalho, Giancarlo Corsetti, João B. Duarte, Stephen Hansen, Afonso S. Moura, Álvaro Ortiz, Tomasa Rodrigo, José V. Rodríguez Mora, Guilherme Alves da Silva:** The Short Lags of Monetary Policy.

25/07 **Ángel de la Fuente, Pep Ruiz:** Series largas de VAB y empleo regional por sectores, 1955-2023. Actualización de RegData-Sect hasta 2023.

25/06 **Agustín García, David Sarasa-Flores, Camilo Ulloa:** Buy Guns or Buy Roses?: EU Defence Spending Fiscal Multipliers.

25/05 **Angel de la Fuente:** Las finanzas autonómicas en 2024 y entre 2003 y 2024.

25/04 **Joxe Mari Barrutiabengoa Ortubai, Rodrigo Enrique Falbo Piacentini, Agustín García Serrador, Juan F. Rubio-Ramírez:** Unraveling the impact of a carbon price shock on macroeconomic variables: a Narrative Sign Restrictions approach.

25/03 **Alvaro Ortiz, Tomasa Rodrigo, David Sarasa, Pedro Torinos, Sirenia Vazquez:** What can 240,000 new credit transactions tell us about the impact of NGEU funds?.

25/02 **Gergely Buda, Vasco M. Carvalho, Giancarlo Corsetti, João B. Duarte, Stephen Hansen, Afonso S. Moura, Álvaro Ortiz, Tomasa Rodrigo, José V. Rodríguez Mora, Guilherme Alves da Silva:** The Short Lags of Monetary Policy.

25/01 **Ángel de la Fuente:** Series largas de algunos agregados económicos y demográficos regionales: actualización de RegData hasta 2023.

2024

24/14 **Joxe M. Barrutiabengoa, Giancarlo Carta, Nara González, Pilar Más, Diego Pérez, Gül Yücel:** The Impact of Climate Change on Tourism Demand in Türkiye.

24/13 **Clodomiro Ferreira, José Miguel Leiva, Galo Nuño, Álvaro Ortiz, Tomasa Rodrigo and Sirenia Vazquez:** The heterogeneous impact of inflation on households' balance sheets.

24/12 **Ángel de la Fuente:** La evolución de la financiación de las comunidades autónomas de régimen común, 2002-2022.

- 24/11 **J.M. Barrutiabengoa, G. Carta, N. González, D. Pérez, P. Más and G. Yücel:** Climate change scenarios and the evolution of Spanish tourism.
- 24/10 **Federico D. Forte:** Pronóstico de inflación de corto plazo en Argentina con modelos *Random Forest*.
- 24/09 **Ángel de la Fuente:** La liquidación de 2022 del sistema de financiación de las comunidades autónomas de régimen común.
- 24/08 **Prachi Mishra, Alvaro Ortiz, Tomasa Rodrigo, Antonio Spilimbergo, and Sirenia Vazquez:** E-commerce during Covid in Spain: One "Click" does not fit All.
- 24/07 **A. Castelló-Climent and R. Doménech:** Convergence in Human Capital and Income.
- 24/06 **J. Andrés, J.E. Boscá, R. Doménech and J. Ferri:** The Welfare Effects of Degrowth as a Decarbonization Strategy.
- 24/05 **Ángel de la Fuente:** Las finanzas autonómicas en 2023 y entre 2003 y 2023.
- 24/04 **Ángel de la Fuente y Pep Ruiz:** Series largas de VAB y empleo regional por sectores, 1955-2022. Actualización de RegData-Sect hasta 2022.
- 24/03 **Ángel de la Fuente:** Series largas de algunos agregados económicos y demográficos regionales: Actualización de RegData hasta 2022.
- 24/02 **J. Andrés, E. Bandrés, R. Doménecha and M.D. Gadea:** Social Welfare and Government Size.
- 24/01 **J. Andrés, J.E. Boscá, R. Doménech and J. Ferri:** Transitioning to net-zero: macroeconomic implications and welfare assessment.

HAGA CLIC PARA ACCEDER A LOS DOCUMENTOS DE TRABAJO PUBLICADOS EN

Español e Inglés

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarsearch.com.