

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



**Participación de las Mujeres en el Mercado Laboral de Baja California:
Recomendaciones de Política Pública Basada en Evidencia**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE:

DOCTORA EN GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

Lara Maldonado Marisol

DIRECTORA

Dra. Erika García Meneses

HOJA DE APROBACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INTRODUCCIÓN	10
I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	14
<i>I.I. Antecedentes</i>	14
<i>I.II. Enunciado del Problema</i>	17
<i>I.III. Preguntas de investigación</i>	18
<i>I.IV. Justificación</i>	18
<i>I.V. Objetivos de investigación</i>	20
II. MARCO TEÓRICO- REFERENCIAL	21
<i>II.I. Estado del Arte (Revisión de la Literatura)</i>	21
II.I.I. Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral	23
II.I.II. Políticas laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar	31
<i>II.II. Perspectivas Teóricas</i>	33
II.II.I. Administración y gestión pública	36
II.II. II. Marco de Coaliciones Promotoras	37
II.II.III. Neoinstitucionalismo	38
II.II. IV. La teoría del capital humano y la mujer en el mercado laboral	40
II.II.V. Regímenes de Bienestar en América Latina	41
II.II.VI. Políticas públicas y bienestar	44
II.II.VII. Enfoque económico	49
II.II. VIII. Economía feminista	49
<i>II.IV. Hipótesis de investigación</i>	51
III. MARCO CONTEXTUAL	52
<i>III.I. Análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral</i>	52
III.I.I. Hacia la igualdad de género a nivel internacional	52
III.I.II. Agenda 2030: marco global para la reducción de brechas de género	57
III.I.III. Legislación internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género y empleo	62
III.I.IV. Transición de la participación de las mujeres en la economía mexicana y bajacaliforniana	67
<i>III.II. Políticas públicas implementadas en México para la participación de las mujeres en el mercado laboral</i>	72

III.II.I. Hacia un Sistema de cuidados en México	72
III.II.II. Evolución del Programa de Estancias Infantiles	74
III.II.III. Acciones por la igualdad de género del Gobierno de México 2018-2024	78
III.III. Políticas públicas con perspectiva de género para la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California	82
III.III. I. Perspectiva de género en los Planes Estatales de Desarrollo de Baja California del 2002-2023	82
III.III. II. Revisión de los contenidos de las políticas públicas con perspectiva de género relacionadas a mujeres y mercado laboral en Baja California del 2002-2023	87
IV. MARCO METODOLÓGICO	95
IV.I. Periodo de Estudio	97
IV.II. Métodos econométricos	98
IV.II.I. Modelos de elección discreta	98
IV.II.II. Modelo Probit	98
IV.II.III. Modelo Tobit para el ingreso real mensual	101
IV.III. Bases de datos	102
IV.IV. Descripción de variables	103
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	116
V.I. Análisis de la participación laboral femenina y masculina en el mercado laboral a nivel México y Baja California	116
V.II. Análisis de la informalidad por sexo en el mercado laboral mexicano y bajacaliforniano	120
V.II. Análisis de resultados del Modelo Tobit sobre ingresos por sexo en el mercado laboral mexicano y bajacaliforniano	122
CONCLUSIONES GENERALES	125
RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA	132
Eje de Política Pública 1. Conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo	133
Eje de Política Pública 2. Articulación entre educación y empleabilidad femenina	133
Eje de Política Pública 3. Equidad salarial e igualdad de oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres	135
Eje de Política Pública 4. Cambio cultural que desafíe las normas sociales que impiden avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres	136
REFERENCIAS	141
ANEXOS	158

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores asociados con la participación laboral femenina (evidencia empírica).	28
Tabla 2. Conceptos sobre género	35
Tabla 3. Modelos de bienestar según Andersen	43
Tabla 4. Conceptos expuestos por Esping- Andersen	44
Tabla 5. Enfoques sobre el bienestar en políticas públicas	46
Tabla 7. Indicadores que impactan en la economía de las mujeres	54
Tabla 8. Metas e indicadores seleccionados para el ODS 5	59
Tabla 9. Población que realiza trabajo no remunerado en hogares, Baja California (2024)	60
Tabla 10. Metas e indicadores seleccionados para el ODS 8	62
Tabla 6. Normatividad internacional, nacional y estatal	63
Tabla 11. Actividad económica y sector de ocupación de las mujeres (2025)	70
Tabla 12. Efecto del apoyo o cuidado en el ámbito económico y laboral del cuidador(a)	73
Tabla 13. Características de los programas de apoyo a madres trabajadoras 2018 y 2019	76
Tabla 14. Resultados a lograr del componente de igualdad de género	85
Tabla 15. Variables independientes por categorías	104
Tabla 16. Definición de variables, codificación e hipótesis de impacto	105
Tabla 17. Estadística descriptiva variables sociodemográficas y económicas (México)	107
Tabla 18. Estadística descriptiva variables sociodemográficas y económicas (BC)	109
Tabla 19. Mujeres ocupadas por situación civil, con o sin hijos (México y BC)	110
Tabla 20. Ingreso por sexo y brecha salarial, México y Baja California (2022-2025)	112
Tabla 21. Efectos marginales del modelo probit de participación laboral PEA	118
Tabla 22. Efectos marginales del modelo Probit de informalidad laboral	121
Tabla 23. Efectos marginales del modelo Tobit de ingreso real	124
Tabla 24. Indicadores para medir los resultados de las recomendaciones de política pública	138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Costo de la falta de políticas conciliatorias	33
Figura 2. Clasificación de estructuras sociales en América Latina	42
Figura 3. Línea del tiempo sobre derechos laborales de las mujeres	53
Figura 4. Promedio de las puntuaciones de los índices de Marco Legal y Marco de Apoyo	56
Figura 5. Población Económicamente Activa por sexo, México (2005-2025)	67
Figura 6. Población Económicamente Activa por sexo, Baja California (2005-2025)	68
Figura 7. Tasa de participación por sexo, México y Baja California (2005-2025)	69
Figura 8. Informalidad laboral por sexo, México y Baja California (2005-2025)	71
Figura 9. Porcentaje de mujeres con acceso a servicios de salud, México y Baja California (2005-2025)	72
Figura 10. Acciones de la Administración Pública Federal (2018-2024)	79
Figura 11. Desagregación del PEDBC 2022-2027	85
Figura 12. Beneficiarios del Programa Estatal de Guarderías y Estancias Infantiles Baja California (2014-2018)	92
Figura 13. Beneficiarios del Programa Estatal de Guarderías y Estancias Infantiles 2018, por municipio (%)	92
Figura 14. Proceso para el análisis cuantitativo de los datos	95
Figura 15. Ruta para la elaboración de un modelo econométrico	96
Figura 16. Hojas trabajadas por semana con y sin hijos menores de 5 años en el hogar y situación laboral (ocupados) por sexo, México y Baja California	111
Figura 17. Ingreso real mensual por sexo y año, México y Baja California	112
Figura 18. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por sexo y situación laboral en México y Baja California	113
Figura 19. Motivos por los cuales se separó de un empleo por sexo (%), México	114
Figura 20. Motivos por los cuales se separó de un empleo por sexo (%), Baja California	115

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

ABSTRACT

KEYWORDS

INTRODUCCIÓN

En México, se han dado pasos hacia adelante en búsqueda de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, y la situación en el escenario internacional ha ido experimentando cambios favorables para la disminución de las brechas de género, pero aún prevalecen desigualdades y barreras que impiden que las mujeres accedan a igualdad de oportunidades con respecto a los hombres en diversos espacios, pero el más claro es el mercado laboral. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2021), estimó que si se incorporan 8.2 millones de mujeres al mercado laboral mexicano teniendo como meta el año 2030, el país podría llegar a un Producto Interno Bruto (PIB) 15% mayor al de 2020.

Sin embargo, la tasa de participación de las mujeres en la economía mexicana ha crecido a un ritmo lento en los últimos veinte años (2005 a 2025), pasó de 39.9% a 45.3%. En las entidades fronterizas como Baja California ha crecido un poco más, de 39.8% al 47.4%. No obstante, hay una brecha de alrededor de 28 puntos porcentuales con respecto a la participación de los hombres (73.3%) la de los hombres. Asimismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (ENIGH) 2024, los hombres ganaban en promedio \$16,471 pesos mensuales y las mujeres \$11,440, es decir, una brecha salarial de \$5,031 pesos equivalente a que las mujeres ganan 30.5% menos que los hombres, a nivel nacional esto se agudiza con una brecha de 34.2% (INEGI, 2025a).

Un mercado laboral con estas brechas en la tasa de participación, puede ser un indicador de una falta de incentivos para que las mujeres se ingresen a la economía. De manera que, “sin medidas para acelerar la inclusión económica de las mujeres, México continuará perdiendo oportunidades de crecimiento, innovación y desarrollo [Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), 2025, párr. 10], pues se ha demostrado que la participación femenina en el mercado laboral es una pieza clave para alcanzar el potencial económico de un país, una región y un estado.

En este sentido, analizar a las mujeres y hombres en la economía como seres humanos en igualdad de circunstancias ha provocado que las políticas públicas y leyes con respecto al mercado laboral carezcan de incentivos para que las mujeres se incorporen a este, persistiendo las barreras y falta de oportunidades mismas que tienen como origen la desigualdad en otros

ámbitos, como en el familiar y del hogar, el educativo, en la representación política y posiciones de poder para la toma de decisiones (en favor de las mujeres), entre otros espacios.

De manera que, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en cada nivel de gobierno es trascendental para brindarle a las mujeres las herramientas necesarias que contribuyan a eliminar las barreras que enfrentan e impiden su desarrollo integral. Implica que las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean tomadas en cuenta para el diseño, puesta en marcha, dirección, control y evaluación de las políticas y programas públicos de tal suerte que se transite a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El objetivo general de esta tesis consiste en analizar los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, con el fin de elaborar recomendaciones de política pública basada en evidencia, aplicables al ámbito nacional. En específico se busca identificar las principales variables socioeconómicas y demográficas que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral, evaluar el efecto de estas variables sobre la probabilidad de la participación laboral femenina y masculina en Baja California y en México, comparando los resultados de los modelos estimados.

Asimismo, proponer recomendaciones de política pública basada en la evidencia empírica, que promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, con alcances a nivel nacional. En esta lógica, la hipótesis central consiste en que los factores socioeconómicos y demográficos influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, y a partir de los resultados se pueden elaborar recomendaciones de política pública basada en evidencia, aplicables al ámbito nacional.

La metodología implementada fue de corte cuantitativo, a través de la estimación de modelos econométricos probit y tobit para mujeres y hombres de México y de Baja California, para encontrar los factores que inciden la participación laboral. Esto con el fin de determinar los factores diferenciados que influyen en la decisión de mujeres y hombres de participar en el mercado laboral.

Así pues, la relevancia de este trabajo radica en analizar los factores que indican en la participación de las mujeres en el mercado laboral, para hacer recomendaciones de políticas

públicas a través de la cuales se promueva la inclusión laboral femenina, para el crecimiento y desarrollo del estado. Esto aunado a que actualmente no existe una estrategia clara en Baja California, además de la escasa la investigación a este nivel. Esta investigación, busca brindar un acercamiento más concreto a la situación del mercado laboral y al análisis de las estrategias o políticas que serían más favorables para aplicar en el caso estatal, aplicables también en el ámbito nacional.

Los aportes de este estudio darán pautas claves para el establecimiento de políticas públicas que promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México, con el propósito de colaborar con aquellos tomadores de decisiones en materia pública. De esta forma, los usuarios estatales que podrían estar interesados en esta investigación se encuentran inmersos en diferentes ámbitos, desde el ejecutivo, con dependencias centrales relacionadas a mujeres y al mercado laboral, su incorporación en los planes de desarrollo y programas derivados, hasta el ser una herramienta para los legisladores encargados de proponer y aprobar propuestas en la materia.

En el sector social, esta investigación podría ser de interés de las organizaciones civiles que tienen como centro la equidad sustantiva entre la mujer y el hombre, siendo relevante también para el ámbito de la academia, como literatura y evidencia empírica de la situación actual del tema, aportando también a la visualización del tema ante el público en general.

La tesis se compone de cinco capítulos además de la introducción, las conclusiones y las recomendaciones de política pública. En el primero se plantea y contextualiza la problemática que aborda esta investigación, en primera instancia los antecedentes relacionados con el tema en el escenario internacional y nacional, a partir del cual se inscribe el enunciado el problema. En seguida se argumenta la justificación de la necesidad y transcendencia del tema de investigación. Además, se presentan las preguntas y objetivos generales y específicos, guías para el desarrollo de la presente, sentado el punto de partida de los siguientes capítulos: marco teórico, marco contextual, marco metodológico, así como del análisis de los resultados y conclusiones, para derivar en recomendaciones de política pública para la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México.

El capítulo dos, examina diversos trabajos de investigación que aluden a la relevancia de políticas públicas para la inclusión de las mujeres en desarrollo y crecimiento económico, a

través de un análisis de la literatura empírica con una serie de variables (determinantes) que inciden en la participación laboral femenina, y que, además, plantean recomendaciones de política pública derivada de los resultados de los modelos estimados. Además, se presentan las perspectivas teóricas desde las políticas públicas hasta su relación con las teorías sobre la participación femenina. De la misma manera, en el capítulo se presentan conceptos para contextualizar las disparidades de acceso al mercado laboral entre mujeres y hombres.

El capítulo tres, presenta el marco contextual, donde se lleva a cabo un análisis histórico de la participación de las mujeres en el mercado laboral, iniciando con los pasos que se han dado a nivel internacional y regional hacia la igualdad de género, y se expone la evolución en la participación de las mujeres en el mercado laboral de México y Baja California en lo específico. Así como, el análisis de políticas públicas implementadas en México y Baja California para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En el cuarto apartado, se especifica la metodología implementada, las bases de datos, la selección del periodo de estudio, la descripción de las variables seleccionadas para los modelos econométricos, la codificación de estas y la hipótesis del sentido de impacto de cada una sobre la participación laboral femenina. Asimismo, presenta la estadística descriptiva de las variables para México y Baja California.

El capítulo cinco, presenta un análisis de los resultados derivados de los modelos estimados con variables relacionadas al mercado laboral, para revisar la influencia de cada una de manera diferenciada en mujeres y hombres, abriendo el debate de la necesidad de políticas públicas específicas para ambos. Se esbozan los resultados con representación nacional y para el caso específico de Baja California de los modelos probit sobre participación laboral, e informalidad, continuando con los modelos tobit para el ingreso real mensual. Finalmente, se hace un recuento de las conclusiones generales y se plasman recomendaciones de política pública para la participación laboral femenina en la economía mexicana y bajacaliforniana.

I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El presente capítulo plantea y contextualiza la problemática que aborda esta investigación, referente a la necesidad de políticas públicas que incentiven la participación de las mujeres en el mercado laboral. En primera instancia se abordan los antecedentes relacionados con el tema en el escenario internacional y nacional, a partir del cual se inscribe el enunciado del problema. En seguida se argumenta la justificación de la necesidad y transcendencia del tema de investigación. Finalmente, se presentan las preguntas y objetivos generales y específicos, guías para el desarrollo de la presente, sentado el punto de partida de los siguientes capítulos: marco teórico, marco contextual, marco metodológico, así como del análisis de los resultados y conclusiones, para derivar en recomendaciones de política pública para la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México.

I.I. Antecedentes

En México, se han dado pasos adelante en búsqueda de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, y la situación de las mujeres en el escenario internacional ha ido experimentando cambios favorables para la disminución de las brechas de género. No obstante, como sostienen Valencia y Leyton (2014) “no se han logrado abarcar todas las áreas y sigue existiendo la inequidad de género” (p.22). Es decir, prevalecen desigualdades y barreras para que las mujeres accedan a igualdad de oportunidades con respecto a los hombres, no solo el mercado laboral, si no en diversos ámbitos. De igual forma, en la actualidad es un aspecto de gran relevancia tanto social como económica, puesto que si la desigualdad de género es progresiva puede producir consecuencias negativas para el bienestar (Rodríguez y German-Soto, 2021).

Según proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) en 2025, habitan en México 68.12 millones de mujeres, 51.1% de la población total y en Baja California residen 2.03

millones de mujeres, representando el 49.2% de la población del estado (CONAPO, 2024). En tanto que, la Población Económicamente Activa (PEA), en el primer trimestre de 2025, se conformaba por alrededor de 60.5 millones de personas en México, de las cuales el 40.8% son mujeres y 59.2% son hombres. En Baja California, la PEA suma 1.8 millones de personas, 40.5% son mujeres y 59.5% son hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2025b).

Sin embargo, la brecha entre la tasa de participación laboral de las mujeres y los hombres, es de 25.9% en Baja California y 29.5% a nivel nacional (INEGI, 2025b), la importancia de este indicador radica en que esta tasa cuantifica la cantidad de personas que estando en edad para trabajar, efectivamente están trabajando o tienen la intención de hacerlo. Un mercado laboral con estas brechas en la tasa de participación, puede ser un indicador de una falta de incentivos para que las mujeres se ingresen a la economía. De manera que, “sin medidas para acelerar la inclusión económica de las mujeres, México continuará perdiendo oportunidades de crecimiento, innovación y desarrollo (IMCO, 2025, párr. 10), pues se ha demostrado que la participación femenina en el mercado laboral es una pieza clave para alcanzar el potencial económico de un país, región, o localidad.

Por lo que, las políticas públicas laborales con perspectiva de género son necesarias para brindar mejores condiciones para el desarrollo de las mujeres. De igual manera, con respecto a la población ocupada el 36.1% de bajacalifornianas se encontraban en la informalidad, pero en México representaron un 54.9% de las mujeres (INEGI, 2025b), esto les brinda un ingreso económico, pero no prestaciones laborales como el acceso a la seguridad social, cuestión que incrementa la vulnerabilidad y dependencia económica y de salud.

Por otro lado, la pandemia del COVID-19 provocado por el virus SARS-CoV-2¹, mostró nuevamente las desigualdades entre hombre y mujeres en el escenario económico, pues tuvo impactos diferenciados, de acuerdo al INEGI (2022a) en el año 2020 el valor económico del trabajo no remunerado en los hogares mexicanos fue equivalente a un 27.6% del PIB (alrededor de 6.4 billones de pesos), de esta cantidad “las mujeres aportaron 2.7 veces más valor económico que los hombres por sus actividades de labores domésticas y de cuidados en el hogar. Es decir,

¹ La pandemia por COVID-19, fue declarada el 11 de marzo de 2020 y el 5 de mayo de 2023 se declaró su fin como una emergencia sanitaria mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

por cada peso que los hombres aportaron en 2020, las mujeres aportaron 3” (INEGI, 2022a, párr.1). Es decir, prevalece la desigualdad en el trabajo reproductivo (labores de cuidados y domésticos) entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el documento *Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* señala “la necesidad de revalorizar social y monetariamente las ocupaciones realizadas por mujeres, muchas de ellas ligadas al rol tradicional que han desempeñado históricamente en los hogares sin ninguna remuneración” (2019, p.1). Pues la meta 8.5 de Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Crecimiento económico y trabajo decente, establece que:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s.f., párr.5).

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), estableciendo como meta el año 2030, al igual que la Agenda 2030 de la ONU, si se sumaran 8.2 millones de mujeres al mercado laboral mexicano, el país podría aumentar 15% el PIB en comparación con lo obtenido en el año 2020, afirmando que “este beneficio económico se traduce en más mujeres con autonomía económica, mayores ingresos y ahorro en los hogares, empresas más dinámicas y rentables y, por lo tanto, mayor crecimiento económico para el país” (2022a, p.2). Estas estimaciones muestran que el beneficio no es para las mujeres en específico, sino que influye directamente sobre el bienestar de los hogares, al impactar directamente en cada integrante de la familia, generando efectos favorables para la economía en general.

Además, estar dentro del mercado de trabajo, involucra un ingreso monetario para las personas y les permite acceder a sistemas de salud y de seguridad social, siempre y cuando sea un trabajo en la formalidad cuestión que “brinda independencia para desarrollar sus capacidades, potenciando sus oportunidades y favoreciendo la toma de sus decisiones sobre su trayectoria de vida. No obstante, en México, las mujeres continúan teniendo una menor participación que los hombres en el mercado laboral” (PNUD, 2022, p.123). Es decir, el no contar con ingresos

propios, puede perjudicar el crecimiento profesional y personal de las mujeres, y no contar con un trabajo formal las excluye de prestaciones como la seguridad social.

I.II. Enunciado del Problema

Analizar a las mujeres y hombres en el mercado laboral como seres humanos en igualdad de circunstancias ha provocado que las políticas públicas y leyes con respecto al tema carezcan de incentivos para que las mujeres se incorporen a la economía, es regresivo ignorar el problema, pues persisten las desigualdades y las barreras para que las mujeres accedan a igualdad de oportunidades con respecto a los hombres en el mercado laboral, que tiene como origen la desigualdad en otros ámbitos, como en el familiar y del hogar, el educativo, en representación política y posiciones de poder para la toma de decisiones (en favor de las mujeres). Incluso las cuestiones culturales estereotípicas, la violencia de diversos tipos, la falta de leyes que promuevan la igualdad sustantiva, y las cuestiones intrínsecas que vuelven más complejo el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

De manera que, para aumentar la participación de la mujer en la economía, es necesario disminuir aquellas barreras que impiden su inserción, para ello cada gobierno en México, a nivel nacional y estatal debe ser punta de lanza para lograr la diferencia, para que las mujeres en primera instancia ingresen a la economía remunerada y que generen a través de políticas, acciones y estrategias, las condiciones necesarias para que estas mujeres permanezcan en el mercado laboral y que cuenten con incentivos para buscar su crecimiento profesional.

En este sentido, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en cada nivel de gobierno es trascendental para brindarle a las mujeres las herramientas necesarias que contribuyan a eliminar las barreras que enfrentan e impiden su desarrollo integral. Implica que las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean tomadas en cuenta para el diseño, puesta en marcha, dirección, control y evaluación de las políticas y programas públicos de tal suerte que se transite a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Para llegar a recomendaciones de política pública que promueva la participación e inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México en lo general, es

preciso llegar a conclusiones, como aquellas variables o factores que influyen en que las mujeres participen en la economía y como se diferencian estas variables en la participación de los hombres. Por ello, contar con información y estadística confiable se vuelve crucial para proponer políticas publicas basadas en evidencia que contribuyan a la toma de decisiones informada y que tengan una mayor probabilidad de éxito que aquellas que se diseñan con un conocimiento parcial de la situación.

I.III. Preguntas de investigación

Pregunta General

¿Qué factores socioeconómicos y demográficos influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, y cómo se traduce en recomendaciones de política pública basada en evidencia, aplicable al ámbito nacional?

Preguntas Específicas

1. ¿Cuáles variables socioeconómicas y demográficas influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral?
2. ¿Qué efecto tienen estas variables sobre la probabilidad de la participación laboral femenina y masculina en Baja California y en México, de acuerdo con los resultados de los modelos probit estimados?
3. ¿Qué recomendaciones de política pública basadas en la evidencia empírica se pueden formular para promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral en Baja California, y México en su conjunto?

I.IV. Justificación

La participación femenina en el mercado laboral es una pieza clave para alcanzar el potencial económico de un territorio. El titular de la Secretaría de Economía e Innovación del Estado de

Baja California, Kurt Honold, en el contexto de la elaboración del Plan Estatal de desarrollo 2022-2027, señaló que las políticas con perspectiva de género son necesarias para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y para su desarrollo personal, familiar y de la comunidad en general, por lo que para dicho plan es benéfico sumar esta visión para que contribuya a disminuir la brecha salarial y a mejorar sus condiciones de ocupación (Gobierno del Estado de Baja California, 2022a).

Así pues, la relevancia de este trabajo radica en analizar los factores que indiquen en la participación de las mujeres en el mercado laboral, para hacer recomendaciones de políticas públicas a través de las cuales se promueva la inclusión laboral femenina, misma que genera un beneficio no solo para las mujeres sino para toda la dinámica económica; de crecimiento y desarrollo en el Estado.

Esto aunado a que actualmente no existe una estrategia clara en Baja California, que impulse la permanencia de las mujeres en la vida productiva. Si bien hay una gran cantidad de estudios en la materia, tanto a nivel internacional como nacional, se ha analizado poco de la perspectiva regional e incluso es más escasa la investigación a nivel estatal, nivel de agregación en el que un estudio como el que se plantea aquí, podrá dar un acercamiento más concreto a la situación del mercado laboral y al análisis de las estrategias o políticas que serían más favorables para aplicar en el caso estatal, aplicables también en el ámbito nacional.

Los aportes de este estudio darán pautas claves para el establecimiento de políticas públicas que promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México, con el propósito de colaborar con aquellos tomadores de decisiones en materia pública. De esta forma, los usuarios estatales que podrían estar interesados en esta investigación se encuentran inmersos en diferentes ámbitos, tales como el sector público a través la Secretaría de la Mujeres, de instancias para el empleo y el desarrollo y crecimiento económico como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, la Secretaría de Economía e Innovación de Baja California, y la Secretaría del Bienestar de Baja California. A nivel nacional, podría ser de interés de las secretarías mencionadas, pero del ámbito federal.

Asimismo, podrá ser referencia para la inclusión del tema en los planes municipales y estatales de desarrollo. También será una herramienta de apoyo los legisladores del Congreso del Estado encargados de proponer y aprobar propuestas en la materia, en particular los

pertenecientes a la Comisión de Género y Juventudes. En el sector social, esta investigación podría ser de interés de las organizaciones civiles que tienen como centro la equidad sustantiva entre la mujer y el hombre, siendo relevante también para el ámbito de la academia (como literatura y evidencia empírica de la situación actual del tema en Baja California). Del mismo modo, aportará a la socialización del tema ante el público en general.

I.V. Objetivos de investigación

Objetivo General

Analizar los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, con el fin de elaborar recomendaciones de política pública basada en evidencia, aplicables al ámbito nacional.

Objetivos Específicos

1. Identificar las principales variables socioeconómicas y demográficas que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral.
2. Evaluar el efecto de estas variables sobre la probabilidad de la participación laboral femenina y masculina en Baja California y en México, comparando los resultados de los modelos probit estimados.
3. Proponer recomendaciones de política pública basada en la evidencia empírica, que promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, con alcances a nivel nacional.

II. MARCO TEÓRICO- REFERENCIAL

En este capítulo se examinan diversos trabajos de investigación que aluden a la relevancia de políticas públicas para la inclusión de las mujeres en desarrollo y crecimiento económico. Bajo este planteamiento se analiza literatura empírica con una serie de variables (determinantes) que inciden en la participación laboral femenina, y que, además, plantean recomendaciones de política pública derivada de los resultados de los modelos estimados. Por otro lado, se presentan las perspectivas teóricas que se relacionan con el tema en cuestión, desde las políticas públicas hasta su relación con las teorías sobre la participación femenina. De la misma manera, en el capítulo se presentan conceptos para contextualizar las disparidades de acceso al mercado laboral entre mujeres y hombres.

II.1. Estado del Arte (Revisión de la Literatura)

A lo largo de la historia económica, se han originado nuevas necesidades del mercado laboral y se ha transformado la relación entre el capital y el trabajo. A partir de los años setenta, a nivel mundial tanto la internacionalización del capital, como los avances en la tecnología y la nueva organización global de la producción, entre otros aspectos, han derivado en impactos diferenciados sobre la fuerza de trabajo de cada país (Horbath y Gracia, 2014). En línea con esto, Núñez (2008) plantea que este proceso de globalización da cuenta del progresivo aumento de trabajo en la maquila, la industria automotriz, la informalidad en la economía, la agroindustria de exportación, entre otras. Señala también que el crecimiento en la demanda de trabajo obedece a que “éstas pueden desarrollar el mismo trabajo por menor pago y en condiciones laborales más precarias que las de los hombres” (Núñez, 2008, p.80). Aunado a que, el nuevo sistema de producción exige un nuevo perfil de trabajadores, tales que sean capaces de la adaptación al

cambio, disposición al movimiento de sus puestos y horarios rotativos, y que acepten salarios bajos (Cobo, 2005).

No obstante, dichos procesos de cambio en la producción han sido diferenciados entre mujeres y hombres, característico también del impacto de los ciclos de las crisis económicas, que generalmente recaen más fuertemente sobre las mujeres pues “son las primeras en quedar expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en las empresas” (Horbath y Gracia, 2014, p.466). Al respecto, Rodríguez y German-Soto (2021) analizaron como afecta de forma particular el ciclo económico a nivel de género, influyendo en la desigualdad y discriminación salarial por sexo, exponiendo que en épocas de crisis o recesión los hogares hacen ajustes en su oferta de trabajo, consistente en la incorporación de la mujer, con el fin de mantener el ingreso doméstico. En línea con ello, ante la posible pérdida de empleo del cónyuge masculino, “aumenta de manera desproporcionada el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres” señalando entonces la hipótesis del “trabajador agregado” (Rodríguez y German-Soto, 2021, p.62).

Un claro referente de la implementación de políticas de integración de las mujeres en el desarrollo es la obra de Boserup, *La Mujer y el desarrollo económico*, de inicios de la década de los setenta, donde la autora señala:

(...) a la tendencia de los planificadores a concebir a las mujeres como aportadoras secundarias de ingreso y por lo tanto a la necesidad de capacitarlas para ser amas de casa eficaces, en vez de desarrollar sus capacidades profesionales para competir en condiciones de igualdad con respecto a los hombres en el mercado” (Núñez, 2008, p.84).

Continuando con el tema de la discriminación salarial, Rodríguez y Castro (2014) plantean que el trabajo de las mujeres tiene implícito un costo de oportunidad mayor al del hombre en general, en el sentido del valor que les atribuye a actividades como la crianza de los hijos, el cuidado y mantenimiento del hogar, lo cual representa un trabajo no remunerado. Con respecto ello los autores señalan que “tales actividades han dado origen a la segregación ocupacional por sexo, (...) que provoca que se desperdicie el capital humano y los niveles de ingreso sean reducidos en el mercado laboral para las mujeres” (Rodríguez y Castro, 2014, p.659).

A partir de los años ochenta, las nuevas teorías del crecimiento económico añaden al análisis de la producción (además del trabajo y del capital) conceptos como el capital humano, el conocimiento y la innovación, donde las capacitaciones y el incremento del conocimiento propicia el aumento de la productividad de la fuerza laboral y como consecuencia positiva el crecimiento de la producción (Lara, 2020). Estos planteamientos no dividen la fuerza de trabajo por género, no asignan salarios en particular debido a ello, ni plantean que la productividad sea distinta debido a si los trabajadores son hombres o mujeres, si no que hace alusión a su capital humano, al grado de calificación, por lo que las remuneraciones no se deben diferenciar por el género. De acuerdo con Rodríguez y Castro (2014) “está relación no parece ser coherente para las mujeres, ya que, aunque en las últimas décadas han incrementado su nivel de educación y su inserción en el mercado laboral, existe desigualdad salarial por sexo” (p.656). En otro estudio Rodríguez (2018) plantea que, a pesar del incremento de la presencia de la mujer en el mercado laboral, sigue el problema de la desigualdad no explicada por sus atributos productivos.

Autores como Núñez (2008) y Rodríguez y German-Soto (2021) coinciden en la relevancia de las políticas específicas a nivel macroeconómico para la incorporación de la mujer en el crecimiento y desarrollo económico, político y social en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Siguiendo a dichos autores, la producción de conocimiento empírico es fundamental, pues deriva en la anticipación de la conducta del mercado de trabajo a partir de cambios en el contexto macroeconómico, de ello se pueden elaborar políticas públicas con enfoque macroeconómico en favor de la igualdad de género.

II.I.I. Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral

Los determinantes que inciden en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral son múltiples y dependen de las condiciones particulares de cada caso de estudio, sin embargo, hay un conjunto de elementos que son relacionados directamente con la decisión de las mujeres de participar en la economía, entre ellos, los salarios, las horas laborales, su condición de madre, la educación y capacidades, el ambiente laboral, las políticas conciliadoras de empleo y hogar para ambos géneros. Sin embargo, de acuerdo con Rodríguez et. al (2022) “el fenómeno de violencia laboral de género en el trabajo constituye un reto actual y vigente para los tomadores de

decisiones en materia de política pública y laboral” (p.131), situación que debe atenderse y garantizando el trabajo digno y sin violencia para las mujeres y hombres.

Por su parte, las políticas vida-trabajo, la flexibilidad de horarios y espacios de trabajo son incentivos que IMCO (2022b) propone sean adoptados por las empresas, para influir positivamente sobre la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en general ofrecer mejores condiciones de empleo para las y los trabajadores. Asimismo, el IMCO propone el desarrollo de habilidades en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (áreas STEM, por sus siglas en inglés) para que las mujeres accedan a mejores oportunidades laborales, con mejores sueldos y posibilidades de crecimiento. Aunado al impulso de la responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, a través de extensiones en las licencias de paternidad, además de la corresponsabilidad diaria de las tareas domésticas (IMCO, 2022b), pues con una adecuada administración de estas, las mujeres se podrían beneficiar utilizando el tiempo libre para insertarse en la economía remunerada, estudiar o hacer otras cosas que no podría de otra forma.

De acuerdo con la OIT (2018) mujeres y hombres apuntan a que el obstáculo más grande para que la mujer se posicione en un trabajo remunerado es empatarlo con las responsabilidades de orden familiar. De manera que la falta de servicios de cuidado de los miembros de la familia que lo requieren es un obstáculo para la mujer que busca emplearse o que ya se encuentra laborando. Ubicándolo como un elemento que reduce las posibilidades de participación de las mujeres en alrededor de 5 puntos porcentuales en países en desarrollo. Pero si bien, estos argumentos refuerzan la importancia de un sistema de cuidados, no mencionan la relevancia de la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres.

Por su parte, Masterson et al. (2022) señalan que el acceso a los servicios de educación infantil temprana (0 a 5 años) puede influir en la flexibilidad de las mujeres para participar en actividades que les generen ingresos, pero exponen que, para mejorar el bienestar y efectos de la educación temprana, “deben aplicarse medidas complementarias adicionales que reducirían la disparidad de género en el hogar, a través de la redistribución de tareas entre parejas, por ejemplo” (p.43).

La estrategia de las 3R: Reconocimiento, Reducción y Redistribución de labores de Cuidado no remuneradas, como una estrategia para reducir las brechas de género (UN Commission on the Status of Women, 2014 en Masterson 2022). Además, señalan que la

inversión en infraestructura en servicios de cuidado es un componente fundamental de la estrategia de la 3R. Con un acceso universal a servicios de calidad, posibilita la redistribución de la esfera doméstica a la pública, abatiendo la desproporcionada carga hacia las mujeres.

Bratii et al. (2017) señalan que, en los países del sur de Europa como Italia, hay una provisión muy baja de cuidado infantil por parte del gobierno, estudiaron la relación entre la disponibilidad de los abuelos para el cuidado de los nietos y la participación de las mujeres en el mercado laboral, como una fuente de cuidado infantil informal encontrando que, las mujeres con hijos menores de 15 años (quienes requieren más cuidados) cuya madre está jubilada tienen una probabilidad de 11% más de participar en el mercado laboral que las mujeres cuyas madres no están retiradas.

En otro estudio, la OIT ha señalado que en el mercado laboral hay una penalización vinculada a la maternidad, pues ha estimado que las mujeres madres de hijos menores a seis años, tienen una más alta tasa de desempleo que las mujeres que no son madres, pero se encuentran en el mismo rango de edad (OIT, 2023). Al respecto, Goldin et. al (2022) argumentan que las brechas salariales entre hombres y mujeres se profundizan con la maternidad, conclusión a la llegaron al estimar un modelo econométrico donde encontraron una relación positiva de los hijos con los ingresos de los hombres y una relación negativa con el ingreso de las mujeres.

Es este sentido, ante la maternidad, las mujeres disminuyen el número de horas trabajadas o cambian a un trabajo donde cuenten con horarios más flexibles, a esto le llaman “la pena por maternidad”, la cual va disminuyendo en tanto que los hijos van creciendo. Por ello es preciso realizar acciones encaminadas a brindar servicios de cuidado en los primeros años de vida de los hijos, sin perpetuar el discurso tradicional de apoyo a las mujeres, planteándose como si fueran las únicas responsables de esta labor, sino que se incentive la corresponsabilidad entre las familias, el mercado y el estado.

Una alternativa son las licencias de paternidad que promueven la equidad de género, facilitan que las madres se reintegren al mercado laboral, además de que “fortalece el vínculo entre el recién nacido y su padre. La participación activa del padre en el cuidado y atención del niño proporciona a la madre el tiempo necesario para buscar empleo durante este período” (Hurtado, 2023, p.34). En este sentido, Tufiño (2024), argumenta que las dichas licencias inciden

en la idea de la corresponsabilidad de ambos padres, e impulsa la equidad en la distribución de las tareas del hogar, con una participación de ambos en la crianza de los hijos.

De acuerdo con Tufiño (2024), a pesar de que, en 2012, inició como una prestación obligatoria los permisos de paternidad, con una duración de cinco días, los empleadores oponen resistencia, en el tema económico, pues esta licencia, que, implica el pago de los días no laborados, la absorben ellos mismos, mientras que la licencia por maternidad es cubierta por los institutos de seguridad social. Sin embargo, la diferencia en la duración de las licencias acentúa la desigualdad de género, además:

La extensión de la licencia por maternidad impone una carga adicional a las mujeres al asignarles la mayor responsabilidad en el cuidado de los recién nacidos, consolidando roles tradicionales de género donde se espera que las mujeres asuman predominantemente las tareas de crianza. Este desequilibrio tiene repercusiones directas en la trayectoria laboral de las mujeres, con interrupciones más prolongadas que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional y económico (Tufiño, 2024, p.8).

Es decir, a pesar de que las madres requieren el descanso por su labor de parto, y para estar al cuidado de sus hijos, esta responsabilidad no debe solo recaer en ella, pues debe ser acompañada por el padre. Por lo que, Tufiño (2024) propone modificaciones al título quinto de la Ley Federal del Trabajo, consistente en cambiar el nombre de “trabajo de las mujeres” a “trabajo de las personas con responsabilidades familiares” (p.10) y al artículo 165, en lugar de que solo refiera a la protección de la maternidad, supone que se adicione: el ejercicio de la paternidad y los cuidados de la persona recién nacida o adoptada, entre otros cambios a la Ley.

Asimismo, cabe señalar que, en el mercado laboral, los horarios laborales suelen estar “masculinizados”, implica que estos no contemplan responsabilidades familiares en perjuicio no solo de hombres, sino también de las mujeres y sus familias en general, a la par de la dinámica educativa con horarios escolares que “siguen adaptados a los tiempos de las amas de casa” (Hernández e Ibarra, 2019, p.171). Es decir, se requieren flexibilizar los horarios de trabajo, u otras alternativas como el trabajo remoto.

Por su parte, el IMCO desarrolló *Estados con lupa de género*, el cual es una medición anual de las 32 entidades del país, en su edición 2023 se integra por 15 indicadores, agrupados en dos pilares que valoran las condiciones que afrontan las mujeres en las diferentes fases de su

trayectoria profesional, es decir, su entrada al mercado laboral y su permanencia (IMCO, 2023), la descripción de cada uno es la siguiente:

I. Entrada de las mujeres a la economía remunerada: Mide las barreras que enfrentan las mujeres en la preparación, tiempo disponible, la oferta laboral y la violencia de género para entrar a la economía remunerada. II. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada: Analiza la calidad del empleo que enfrentan las mujeres, la infraestructura de cuidados, así como las políticas de igualdad en los centros de trabajo y los delitos sexuales, condiciones clave que determinan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral (p.3).

Por otro lado, el que haya una mayor cantidad de mujeres en la economía no significa que existan mejores condiciones para ellas. En la medición 2023, Baja California se ubicó en el séptimo lugar nacional del ranking, pero en el pilar de permanencia de las mujeres en el mercado laboral, tuvo un peor rendimiento al ubicarse en la posición 11. Los indicadores que IMCO contempló en “Permanencia” fueron: 1) brecha de ingresos por género, 2) jornada laboral larga, 3) informalidad, 4) pobreza laboral, 5) cobertura de la educación en la primera infancia, 6) oferta de cuidados de adultos mayores, 7) igualdad laboral y no discriminación, 8) permisos de paternidad y 9) delitos sexuales (ver anexo 1).

No obstante, en su edición 2024, la medición de *Estados con lupa de género* se compuso por tres pilares y 17 indicadores, agregando “Autonomía económica” en el que Baja California se posiciona en el tercer lugar nacional. En el pilar “Entrada” se encuentra en el sexto, pero resalta que en el segundo pilar “Permanencia” Baja California cayó del lugar 11 al 28. Por lo que, en el ranking general el Estado bajó del séptimo al octavo lugar. Los indicadores del pilar de permanencia son: 1) brecha de ingresos por género, 2) informalidad, 3) cuidados en la primera infancia, 4) cuidados de adultos mayores, 5) permisos de paternidad y 6) delitos sexuales (ver anexo 2).

De estos, Baja California se encuentra en el tercer lugar con menor cantidad de mujeres en la informalidad (35.5%), pero en el lugar 31 en cuanto al indicador de cuidados en la primera infancia con sólo el 32.3% (niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar) y en el lugar 32 en el indicador de delitos sexuales con 38.1, es decir, es la entidad con mayor cantidad de carpetas de investigación de delitos sexuales por cada 100 mil

habitantes. Además, de acuerdo con estos datos, en Baja California hay un 15.9% de brecha de ingresos por género, ubicándose en la posición 15 a nivel nacional, en la posición 11 por cuidados adultos mayores, que implica unidades de cuidado por cada 100 mil habitantes de 65 y más años (12.9). y en el lugar 10, en cuanto a días de permiso por paternidad, contando con 15 días, cuando en estados como Nuevo León y Quintana Roo son 60 días (IMCO, 2024).

Asimismo, en esta medición, Baja California es la entidad con mayor número de carpetas de investigación de delitos sexuales por cada 100 mil habitantes. Las entidades con peor desempeño en el pilar de permanencia en el mercado laboral son: Oaxaca, Baja California Sur, Querétaro, Estado de México, Baja California y Veracruz. Mientras que, con el mejor desempeño se encuentran: Nuevo León, Ciudad de México, Zacatecas, Campeche, Chihuahua y Aguascalientes.

En la tabla 1, se presentan diversos autores cuyos estudios buscan identificar los factores que inciden en la participación laboral femenina, en las desigualdades y barreras para el acceso al mercado laboral, y que en algunos casos proponen prioridades de política pública para la inclusión de las mujeres en la economía remunerada. La información de la tabla refiere a los factores de relevancia para la participación laboral femenina que identifican los autores, así como la metodología que se utilizó en cada caso.

Tabla 1. Factores asociados con la participación laboral femenina (evidencia empírica)

Autor (ras/res)	Factores asociados con la participación femenina	Metodología
Arceo y Campos (2014)	Techo de cristal, pisos pegajosos, escolaridad y salarios potenciales.	Análisis descriptivo con datos de los Censos 1990, 2000 y 2010, encuestas de empleo, e ingreso y gasto en los hogares, además del método semiparamétrico.
Zabludovsky (2015)	Techo de cristal, horarios de trabajo masculinizados, horas de trabajo no remunerado	Análisis teórico y estadística descriptiva
Sosa, y Román (2015)	Discriminación en la contratación, remuneración, movilidad y ascenso, condiciones de trabajo inflexibles, insuficientes servicios de guardería, y distribución desigual de las tareas familiares en el hogar	Análisis descriptivo e estimación con datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009.

Maya (2020)	Estado civil y salarios (vida en pareja y penalización en el salario de las mujeres)	Modelo de Datos de Panel con efectos fijos para la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de los Hogares 2002, 2005 y 2009.
Torres et al. (2022)	Jefatura del hogar, capital humano (escolaridad y experiencia), y desigualdad por nivel educativo	Modelo Logit binario con datos de 2019 y 2021
Gontero y Vezza, (2023)	Jefatura del hogar, estado civil, edad, años de escolaridad, zona de residencia, menores de 3 años en el hogar, ingresos, normas sociales y culturales, trabajo doméstico y de cuidados	Modelo Probit de participación laboral femenina en América Latina
Pérez et al. (2023)	Acceso a anticonceptivos, número de hijos, acceso a guarderías, salario	Modelo Probit con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018.
Orraca et al. (2023)	Años de escolaridad, migración de localidades rurales a urbanas, tasa de nupcialidad, composición etaria de la población y jefatura del hogar, tiempo de cuidados y del hogar, salarios relativos	Modelo Probit con datos de los Censos de México de 1960, 1970, 1990, 2000, 2010 y 2020.

Fuente: Elaboración propia con información de los autores referenciados.

Sosa, y Román (2015), exponen la carencia de políticas públicas que concilien entre la vida familiar y laboral dirigidas a las mujeres, para que se puedan incorporar al mercado de trabajo “sin tener que recurrir a una disminución de su propio tiempo para el autocuidado o el ocio o que tengan la posibilidad de acceder a empleos calificados o posiciones ocupacionales altas como patrones o empleadoras” (p.83). No obstante, como argumentan Arceo y Campos (2014) y Zabłudovsky (2015), prevalecen pisos pegajosos y techos de cristal para las mujeres, es decir, en una cara de la moneda los empleos precarios de baja calificación en los que quedan atrapadas muchas mujeres, por cumplir con su doble rol, asignado históricamente como los cuidados y trabajo doméstico no remunerado.

Por otro lado, aquellas barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar a lo más alto de los niveles jerárquicos, remando en desigualdad de oportunidades con respecto a los hombres, con un salario inferior al percibido por ellos. En esta línea, “un mayor entendimiento de estas causales nos daría mejores fundamentos para diseñar políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral” (Arceo y Campos, 2014, p.649). De manera que, a través de las políticas públicas las mujeres cuenten con las herramientas necesarias para romper el techo de cristal, y alcanzar su desarrollo profesional en igualdad de circunstancias.

Torres, et. al. (2022), encontraron que la unión conyugal, el número de hijos y la dedicación exclusiva a las tareas domésticas inciden negativamente en la probabilidad de participar en la economía. Con respecto a la primera, señalan que la mujer casada disminuye su probabilidad de tener un empleo en 4% aproximadamente “después de la pandemia del coronavirus, reforzando la hipótesis de que la mujer casada exhibe menores incentivos que las solteras de ostentar un empleo remunerado” (Torres et. al, 2022, p.85). De igual manera, Maya (2020) observó una penalización sobre los salarios percibidos por las mujeres casadas o en unión libre, en contraste con los hombres, a quienes esta situación conyugal suele incrementar su salario. Mientras que, Pérez et al. (2023) explica que para las mujeres casarse o vivir en unión libre involucra una barrera para su incorporación en el mercado de trabajo.

Además, Pérez, et. al (2023), plantean cuestiones relevantes, como el acceso legal a anticonceptivos que ha reducido la probabilidad de tener un hijo a temprana edad, factor que aumentó el número de mujeres en la economía, de igual forma señala que el uso de estos métodos es menor en zonas rurales en el ámbito rural su uso es menor, situación que pone de manifiesto un factor particular entre otros, que llevan al entendimiento de la participación laboral femenina más baja en áreas rurales que en urbanas.

Por su parte, la relación de la participación laboral femenina y el capital humano, refiriéndolo a los años de educación, fueron analizados por Torres et al. (2022), y Orraca et al. (2023), llegando a conclusiones similares, los primeros autores argumentan que influye de forma positiva, cuando se trata de un nivel de licenciatura o posgrado, y que menor escolaridad conlleva a mayor desigualdad para las mujeres. Por su parte, los segundos autores argumentan que a pesar de que el nivel de capital humano de mujeres y hombre se iguale, la evidencia empírica para México apunta que la brecha en la participación laboral se conservará y apuntan que debido al “doble rol que desempeñan como proveedoras económicas y cuidadoras de sus hijos; se considera que es esencial que tengan acceso a distintos programas gubernamentales que les permitan trabajar e incrementar sus niveles de capital humano y el de sus hijos” (Orraca et al., 2023, p.71).

Asimismo, la decisión de las mujeres sobre su participación en el mercado laboral, es resultado de otras decisiones, como las expuestas anteriormente, pero como arguyen Gontero y Vezza, (2023), estas decisiones a su vez son influenciadas por el contexto económico, social,

político laboral, institucional, incluso de normas sociales y aspectos culturales “que directa o indirectamente afectan las preferencias, los valores, las costumbres y relaciones de poder y que por lo tanto afectan la toma de decisiones” (p.34).

A partir de los resultados de la revisión de la literatura y evidencia empírica arrojada por los resultados de los modelos implementados por las y los autores anteriores, en la mayoría de los casos abordaron propuestas de políticas públicas para la inclusión de las mujeres e igualdad en el mercado laboral. Las propuestas que se enfocan en políticas públicas para la conciliación de la vida familiar y el trabajo, flexibilización de horarios laborales, trabajo remoto, estancias para las y los hijos de madres trabajadoras, entre otras para mejorar la calidad del empleo son sugeridas por Sosa y Román (2015), Zabludovsky (2015), Pérez et al. (2023), Gontero y Vezza (2023), y Orraca et al. (2023).

Las propuestas sobre políticas públicas para combatir pisos pegajosos, y el techo de cristal, de manera que se promueva la igualdad salarial y que las mujeres puedan acceder a empleos mejor remunerados, así como llegar a mayores niveles jerárquicos de toma de decisiones, son consideradas en los estudios de Arceo y Campos (2014), Zabludovsky (2015), Torres et al. (2022) y Orraca et al. (2023). Asimismo, para estos últimos y para Gontero y Vezza (2023), recomiendan la promoción del acceso a la educación superior para las mujeres, reducir desigualdades en el ámbito educativo e impulsar programas que desarrollen habilidades y conocimientos, incrementando así su capital humano.

Finalmente, Zabludovsky (2015), así como Gontero y Vezza (2023) proponen políticas transformadoras de fondo (culturales) para derrumbar barreras estereotípicas de género que asignan roles a la mujer y el hombre, como las labores domésticas y de cuidados, y segregación ocupacional por sexo, a través de la promoción de la participación paritaria y de una cultura organizacional inclusiva y con igualdad de oportunidades.

II.I.II. Políticas laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar

Amartya Sen, ganador del nobel de economía en 1998, expuso que los modelos económicos no consideran las relaciones de género y su impacto en la economía nacional y del hogar. Creando el *capability approach*, o enfoque de la capacidad, que versa sobre el bienestar y libertad individual, en el “establece diferencias relevantes sobre las distintas demandas que deben

emprender las instituciones en el interior de la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros” (Urquijo, 2014, p.64), pues se investiga la libertad con la cuenta un individuo para lograr aquello que valora. Sen considera un modelo de cooperación y negociación en la familia, que trae consigo a la conciliación como una categoría de análisis (Hernández e Ibarra, 2019).

En este sentido, las políticas que refieren a la búsqueda de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres también deben considerar aquellas relacionadas a conciliación de la vida laboral, familiar y personal, hacia la redistribución de labores domésticas y de cuidados. De acuerdo con el INMUJERES (s.f):

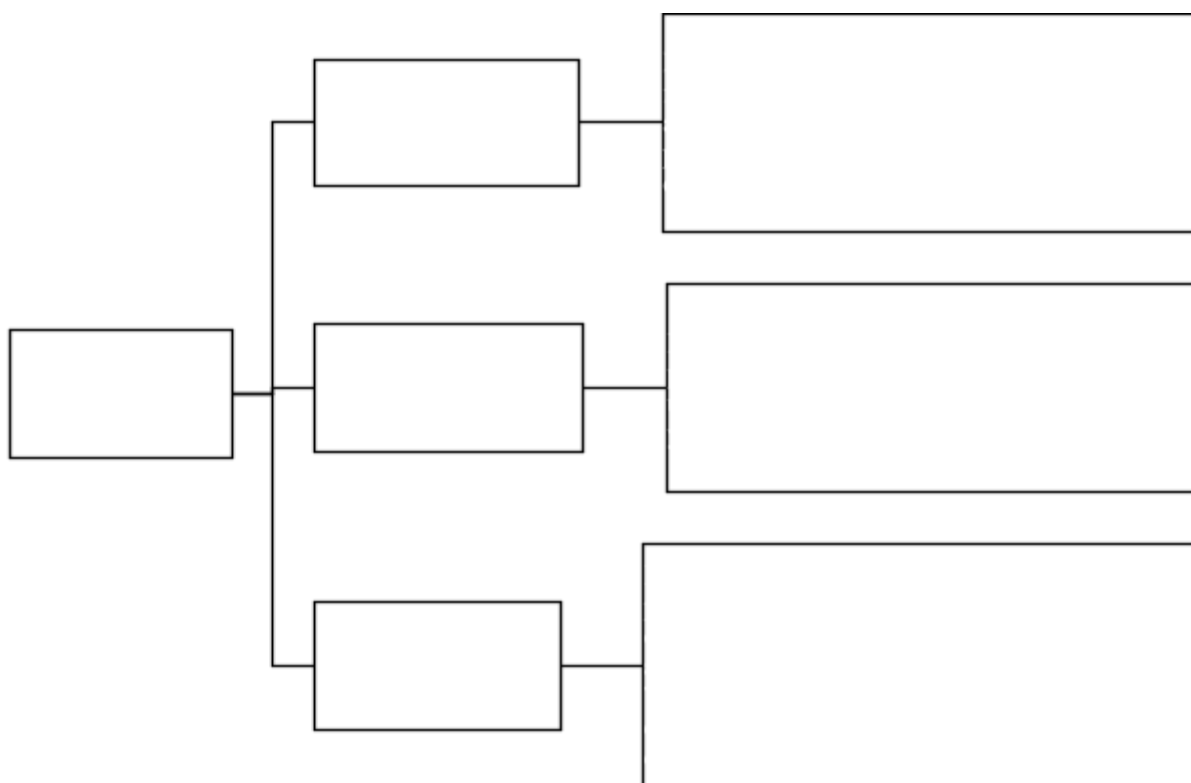
La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras (párr. 2).

No obstante, en alternativas como la jornada laboral de medio tiempo o el trabajo remoto, sigue recayendo las labores domésticas y de cuidados, por ello, Hernández e Ibarra (2019) proponen que es necesario “adaptar derechos laborales y las prestaciones sociales, para modificar los roles y patrones tradicionales de género, con la finalidad de fomentar la participación de los varones en el trabajo reproductivo” (p.179). Así pues, la redistribución de las labores entre las familias, el sector público, el sector privado, así como hacia las redes de apoyo en las comunidades, entre otros mecanismos son fundamentales y complementarios. Aminorando la carga que se le ha asignado a las mujeres, y que con su incorporación al mercado laboral se vuelve una doble jornada. Puesto que, “los cambios de patrones familiares por la incorporación de las mujeres al campo laboral contribuyeron a la repartición del gasto, más no a la repartición equitativa de actividades domésticas con los hombres” (Hernández e Ibarra, 2019, p.162). Situación que perpetúa la asignación a las mujeres de la responsabilidad de la casa y los cuidados.

En el año 2009, se realizaron estudios sobre las políticas conciliatorias, en México, el INMUJERES difundió un documento elaborado por el PNUD y la OIT, titulado *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Donde presentan el trabajo decente y las responsabilidades familiares, el cambio en el trabajo y la familia en siglo XXI, el marco legal y políticas públicas en América Latina y el Caribe (donde explican el costo

de la falta de las políticas conciliatorias) y propuestas para nuevas políticas de conciliación con corresponsabilidad social. Con respecto al costo por la falta de políticas conciliatorias mencionan que, se puede dar a tres niveles, afectando a nivel macroeconómico, el crecimiento de los países, a nivel de unidades productivas (análisis microeconómico) debido a la disminución en la productividad y a nivel individual y familiar, impactando negativamente en la calidad de vida de las personas (ver figura 1).

Figura 1. Costo de la falta de políticas conciliatorias



Fuente: Elaboración propia con información del PNUD y OIT (2009), p.106.

En suma, la conciliación entre el espacio personal, familiar y laboral en el país debe ser tomada en cuenta para el diseño de políticas públicas que promuevan “la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, así como fomentar la

corresponsabilidad entre mujeres y hombres; de lo contrario, difícilmente se modificarán los roles para distribuir equilibradamente el tiempo en la esfera pública y privada” (Hernández e Ibarra, 2019, p.179). De manera que, las políticas de conciliación son fundamentales para avanzar en este tema.

II.II. Perspectivas Teóricas

En este apartado se definen conceptos y teorías para el desarrollo de esta investigación, mismos que serán de utilidad para tener una visión clara del problema de estudio. En primer lugar, el hablar de permanencia en el mercado laboral, implica desglosar una palabra de otra. Así pues, se precisa el concepto de mercado laboral como una unión entre la oferta (por parte de las personas en búsqueda de empleo) y la demanda de empleo (por parte de los empleadores) en un lugar determinado (país, región, etc.), es decir, el mercado es un punto de convergencia: “su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región, en otras palabras, es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas” (Arranz, 2022, párr. 1).

Como lo explica Cruzvillegas (2019) son necesarias las políticas públicas a favor de las mujeres para el tránsito hacia sociedades más igualitarias y con mayores niveles de bienestar. Dichas políticas públicas son el producto de los procesos de toma de decisiones del Estado frente a determinados problemas públicos. Estos procesos de toma de decisión implican acciones u omisiones de las instituciones gubernamentales (Cámara de Diputados, s.f.). De manera que, el no tomar acción para incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas, también es una decisión. Cuestión que dificulta el tránsito a sociedades con mayores oportunidades para el crecimiento profesional de las mujeres, perpetuando los roles históricamente asignados.

El concepto permanencia se puede definir como “la acción de permanecer en un mismo estado, condición o situación” (Real Academia Española [RAE], 2022). Por su parte, igualdad sustantiva se refiere al “acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], s.f., p.4). Mientras que, el concepto de “género” es relevante, y cuenta con diversas acepciones, como las que se presentan en la tabla 2. Los puntos de acuerdo entre las definiciones se centran en roles de género, características comunes, oportunidades, entre otros

conceptos. Esta diferenciación que ha sido construida de manera social y cultural limita el acceso a oportunidades, posibilidades.

La definición a la que se hará alusión al referirse a “género” en esta investigación es la que emplea la CEPAL, pues congrega la información contenida en las diferentes fuentes, abordando la “referencia a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad” (CEPAL, 2024, párr. 1), además como lo expresa no es un concepto estático. En particular, las política que contemplan la perspectiva de género “responden a la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo, reconociendo que las mujeres viven aún en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación debidas a prácticas sociales y concepciones culturales ancestrales que las determina” (INMUJERES, 2020, p.57).

Tabla 2. Conceptos sobre género

Autor	Definición
Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (s.f., párr.1)	En ciencias sociales refiere a “una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad”.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2024, párr.1)	El género hace referencia a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar.
Real Academia Española (RAE) (2023, párr. 3)	Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018, párr. 9)	El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede

	afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.
Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) (2016, párr.3)	El “Género” se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar, por ejemplo: el hecho de que las mujeres hagan más tareas del hogar que los hombres. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. El “hombre” y la “mujer” son categorías sexuales, mientras que lo “masculino” y lo “femenino” son categorías de género.
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012, párr. 3)	Conjunto de características psicológicas, sociales y culturales (creencias, rasgos personales, actitudes, valores, conductas y actividades) socialmente asignadas a las mujeres y a los hombres; se trata de una categoría relacional que vincula a mujeres y hombres mostrando las diferencias de acceso y distribución del poder y de los recursos entre ambos.

Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES (s.f), CEPAL (2024), RAE (2023), OMS (2018), OIT (2012) y CONAVIM (2016).

II.II.I. Administración y gestión pública

El tema de las políticas públicas no se puede desvincular de la gestión pública, pues está inmersa en el proceso de las decisiones de los que hacen política. Por ello, en este subapartado se expone desde una perspectiva histórica el sentido de la administración y de la gestión pública. La Administración Pública se ha ido adaptando al contexto económico, político y social, pues las políticas y estrategias adoptadas en un periodo específico pierden funcionalidad, y se hacen obsoletas con el paso del tiempo. México, frente a un desgaste de las políticas efectuadas por un Estado desarrollista, entre los años cuarenta y setenta (años de crecimiento acelerado), se vio en la necesidad de implementar un conjunto de reformas estructurales que implicaban la disminución de la intervención estatal y la apertura comercial. Así, en los ochenta, se efectuaron una serie de medidas que fueron lo opuesto a lo que se había realizado por décadas, y surgió la necesidad de explorar nuevas líneas de acción e investigación.

En este orden de ideas, el contexto político que se vivió en los noventa fue un detonante para que los estudios relacionados a la administración pública fueran en aumento. Cabe señalar que, en contraste con la definición común para el concepto de “administración”, desde el punto de vista de una empresa u organización privada, donde trata de la planeación, organización,

dirección y control de los recursos materiales, humanos y financieros para lograr el objetivo planteado, el cual es la maximización de los beneficios económicos, se aleja del objetivo público. La administración pública tiene el objetivo de cubrir las necesidades colectivas, haciendo un uso eficiente de los recursos, para promover el bienestar general.

La administración pública comprende “tanto a las organizaciones formales del sector público como a la actividad que realizan estas organizaciones, en el ejercicio de la función administrativa, para satisfacer las necesidades de interés público y lograr los fines del Estado” (De la Paz, 2017, p.20), es decir, el objetivo es el bien común de la sociedad. La administración pública es la actividad del Estado, la cual para cumplir con los fines y objetivos se vale de métodos, de formas de organización y medios de ejecución (Galinelli y Migliore, 2015).

Por su parte, el concepto de gestión pública hace alusión a la acción, a través de la cual se atienden los objetivos, se integran esfuerzos y propuestas para su cumplimiento, pues ante la existencia de problemas de que aquejan a los ciudadanos, el gobierno debe dar respuesta para resolverlo, a través de políticas públicas, o acciones concretas. Así pues, la gestión pública es entendida como un conjunto de herramientas derivadas de la administración pública, para la toma de decisiones con respecto a las acciones necesarias a emprender. Mientras que dicha administración pública está más enfocada hacia adentro, la gestión tiene un punto de vista más amplio que contempla lo exterior (Galinelli y Migliore, 2015).

Hacia finales de los noventa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), señalaba la relevancia de que los gobiernos hicieran reformas para incluir la participación social en la toma de decisiones locales y procesos políticos. En la actualidad, la nueva línea adoptada por gobiernos, como en el caso de Baja California siguen esta recomendación, pues se encuentra en un proceso de democratización, el cual incluye entre los nuevos principios de la administración pública al incremento de la participación ciudadana, a su involucramiento para la detección de los problemas públicos más apremiantes, el diseño, gestión, implementación y evaluación de las políticas públicas (De la Garza et al., 2018). Muestra de ello, es la integración del Plan Estatal de Desarrollo (2022- 2027), el cual derivó de un ejercicio de participación ciudadana, donde se les dio prioridad a las demandas públicas. Puesto que, con el paso del tiempo, el incremento de las demandas sociales y el mayor involucramiento de la sociedad, se generarán cambios en la concepción actual de lo público.

II.II. II. Marco de Coaliciones Promotoras

Uno de los estudios más novedosos en materia de política pública es el Marco de Coaliciones Promotoras, en el cual un modelo teórico toma en consideración múltiples variables, considerando diferentes ideas para explicar cómo se produce el cambio en las políticas. Martínón explica que es un modelo que consiste en “explicar cómo se produce el cambio en las políticas públicas y que se centra, de modo especial, en el papel que pueden jugar en el mismo las ideas: los aspectos cognitivos, los valores, las creencias, el aprendizaje, etcétera” (Martínón, 2007, p.282).

Así pues, los actores se agrupan en coaliciones en un intento por trasladar su sistema de creencias a las políticas públicas (Martínón, 2007). El marco de coaliciones promotoras incluye también preguntas sobre cómo se movilizan los diversos actores y “el efecto del cambio que se puede dar como resultado de la implementación de políticas públicas” (Martínez, 2021, p.433). De manera que, como lo único constante es el cambio, las políticas públicas son reflejo de ello: de las nuevas necesidades o problemas públicos que se incorporan a la Agenda Pública. Un ejemplo, son los esfuerzos para lograr la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, en la lucha se han dado pasos adelante y la situación de las mujeres en el escenario internacional ha ido experimentando cambios favorables para la disminución de las brechas de género existentes.

Producto de estos esfuerzos, las políticas públicas con enfoque de género son cada vez más frecuentes, no obstante “no se han logrado abarcar todas las áreas y sigue existiendo la inequidad de género” (Valencia y Leyton, 2014, p.22), por ello ante el pronunciamiento creciente sobre las condiciones de desigualdad de las mujeres, es prácticamente un hecho que surgirán cada vez más políticas que contribuyan a derribar las barreras que enfrentan en la sociedad.

II.II.III. Neoinstitucionalismo

La definición más sencilla de instituciones es que “son las reglas del juego”, las reglas del funcionamiento de una sociedad. Las instituciones reducen la incertidumbre al proporcionar una estructura de la vida diaria, en este sentido, los sociólogos institucionalistas coinciden en que la razón de ser de las organizaciones se basa en la reducción de la incertidumbre.

De la misma manera, los economistas neoinstitucionalistas conciben a las organizaciones como elementos a través de los cuales se reduce la incertidumbre en contextos donde hay costos de transacción (Hernández, 2016). Douglas North señala que hay instituciones tanto formales, como informales. Las reglas del juego pueden ser alteradas para obtener algún beneficio. Por otro lado, un cambio institucional se logra cambiando las reglas del juego. Sin embargo, no es posible cambiar la institucionalidad en un periodo corto de tiempo, al menos es necesaria una década para que los cambios se den en la institución.

La administración pública vive en cambio constante debido a diversos factores, también cambian los instrumentos, procedimientos y planeación. De acuerdo con North (1994, como se citó en Hernández, 2016) con el paso del tiempo las instituciones se modifican en función del aprendizaje que van adquiriendo los individuos y las organizaciones. En el neoinstitucionalismo, las instituciones influyen de forma directa en los actores y procesos de orden político y social, y la definición de las reglas del juego repercuten en los resultados. (Ramírez, 2020). De acuerdo con García (2013) en este análisis, las instituciones pasan de una estructura legal o formal a una serie de normas, reglamentos, supuestos y rutinas.

Según “el uso amplio del término institución como: regla, patrón, sistema, estructura, costumbre, hábito, norma, entre otras, ha llevado a los investigadores preocupados por las instituciones a establecer cuatro grandes enfoques” (Zaremborg, 2013, como se cita en Ramírez, 2020, p.16), esto con el propósito de concluir como las instituciones pueden ser comprendidas como un instrumento para la estabilidad, sostenimiento y fortalecimiento de acciones y políticas públicas, en el marco de enfoques como el económico, sociológico, histórico.

El punto más determinante del neoinstitucionalismo para efectos de este estudio se centra en el enfoque histórico, desde el cual se plantea la existencia de eventos que pueden desestructurar los marcos precedentes. Dichos eventos marcan una coyuntura tal que, visto desde el neoinstitucionalismo histórico, estos tiempos son “ventanas de oportunidad”, en las cuales el camino trazado pierde fuerza y posibilita la introducción de nuevos caminos (Ramírez, 2020).

Desde la perspectiva del neoinstitucionalismo histórico se presenta la posibilidad de sumar caminos erigidos a lo largo del tiempo y dan fundamento a la forma en que está estructurada una sociedad, así pues, desde este punto de vista, las instituciones obedecen a la historia y de las rupturas críticas que han cambiado el rumbo. El análisis de la incorporación o

transversalización de la perspectiva de género cabe en este análisis, pues es el resultado de un recorrido histórico que por la coyuntura ha llevado a que el camino establecido modifique su rumbo, a sociedades con mayor igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Neoinstitucionalismo y perspectiva de género

Si bien las instituciones influyen en la elaboración de las políticas públicas al determinar las reglas del juego, no son la explicación completa de los resultados, como explica Ramírez (2020) “en el caso de la política pública para la igualdad de género el patrón de dependencia comenzó a desestabilizarse a partir de las demandas de las organizaciones del movimiento amplio de mujeres en el ámbito internacional” (p.19), la creciente demanda y presión por la visualizaciones de la desigualdad de género como un problema de orden público, como un tema a incorporar en la Agenda Pública. Así pues, se le dio relevancia a la institucionalización de la perspectiva de género.

Incháustegui y Ugalde (2005 como se cita en Ramírez, 2020) establecen que “la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas es un proceso a través del cual las demandas (...) por la igualdad entre los géneros permean las rutinas y las normas de las instituciones” (p.30). Por su parte, Hernández y Ramírez (2011) precisan que institucionalizar la perspectiva de género involucra estar consciente de las desigualdades que provienen de la diferencia de sexos, esto debe hacerse en todos los órdenes a nivel gubernamental en especial en el municipal al ser el más cercano a las mujeres. Para la institucionalización de la perspectiva de género es necesario que existan actores con poder de decisión convencidos de la importancia del tema, pues no basta con hacer una modificación normativa, u organizativa.

En un estudio para México, Wences (2019) tuvo por objetivo distinguir los cambios desde los marcos de interpretación del neoinstitucionalismo sociológico, económico, histórico y cognitivo que han sucedido para la estructuración de la política pública de igualdad y no discriminación en el país. Los resultados principales arrojan un estatus de “institucionalización inconclusa, pues se observa un avance considerable en la normatividad formal de la cuestión, pero requiere ciertos cambios institucionales desde el rubro no formal de la política” (Wences, 2019, p.87). Es decir, en México aún se está transitando a la institucionalización de la

perspectiva de género, pues si bien se ha estado incluyendo en las normas de distintos niveles de gobierno, es cierto que faltan acciones que lo lleven a la práctica.

II.II. IV. La teoría del capital humano y la mujer en el mercado laboral

Una de las teorías relevantes para este proyecto de investigación es la teoría del capital humano de Gary Becker, definiéndolo como aquellos individuos con conocimientos, habilidades, y capacidades adquiridas mediante la práctica y mediante capacitaciones constantes y a través de la inversión educativa, entrenamiento y experiencia, cuidado de la salud, adquisición de información sobre el sistema económico, etc. De acuerdo con Kuri (2020):

La teoría del capital humano argumenta que la posición de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a su baja inversión en capital humano y menor experiencia laboral y formación en los puestos de trabajo, lo que se traduce en una menor productividad y, por ello, en una remuneración menor a la de los hombres (p. 170).

Asimismo, Mincer y Polachek (1974 como se cita en Kuri, 2020) establecen que las mujeres poseen menores incentivos para invertir en educación o ganar experiencia laboral, debido a una división del trabajo por género, tanto en el ámbito doméstico como en el mercado. Otro factor que desarrolló Becker (1985) en su estudio *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor* fue los rendimientos crecientes que se asocian a la especialización del capital humano.

No obstante, señala que el tiempo dedicado a la inversión en educación y capacidades difiere entre hombre y mujeres casados, por la asignación de roles de género, puesto que las mujeres ofrecen más tiempo al cuidado de los hijos y a tareas domésticas que les lleva a trabajar menos horas en la economía remunerada que los hombres, y que buscan puestos que permitan ambas actividades; generando que las mujeres perciban ingresos más bajos que los hombres con el mismo capital humano en un mismo mercado laboral.

II.II.V. Regímenes de Bienestar en América Latina

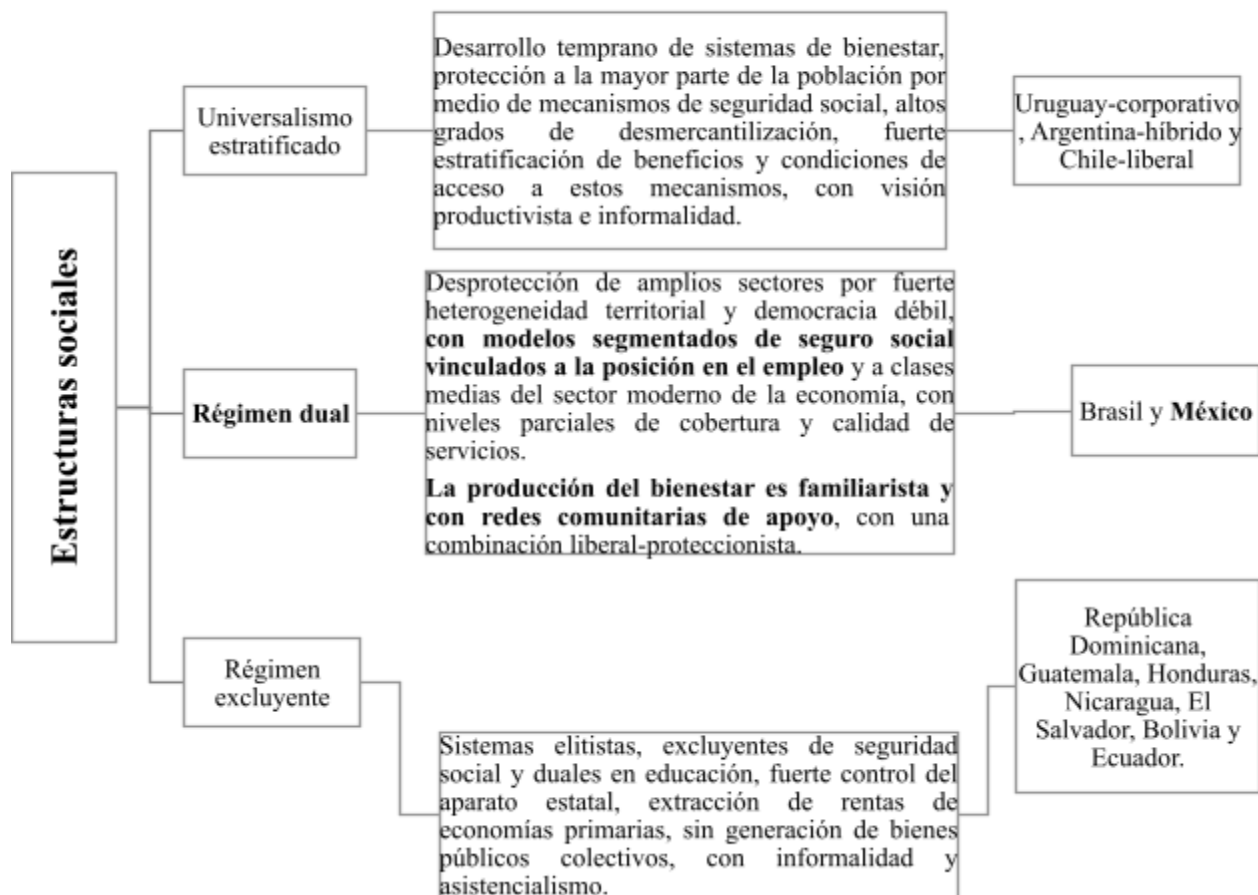
En palabras de Esping-Andersen (2001, como se cita en Martínez, 2008) un régimen de bienestar hace referencia a un conjunto de prácticas de asignación de recursos con los que se cuenta en un momento y sociedad específica. Estas asignaciones de recursos son la parte medular del estudio

de los regímenes de bienestar, de ahí que “la noción de régimen se haya desarrollado, de alguna manera, como una extensión de la noción de “Estado” de bienestar” (Martínez, 2008, pp. 34-35).

En este sentido, Ubasart y Minteguiada (2016) explican que los análisis sobre los regímenes de bienestar en Latinoamérica deben tomar en cuenta las diferencias en las características de cada región, entre las que destacan: una debilidad institucional por parte del estado y la dificultad para generar políticas públicas que eviten el incremento de la informalidad laboral, y que abonen a la proveeduría de cuidados y bienestar, para que el peso no recaiga solo en las familias. Por su parte, Navarro (2006) señala que desde la década de los ochenta los objetivos de la política económica del estado han subordinado la política social en América Latina.

Los regímenes de bienestar difieren dependiendo el contexto del país, en el caso de las regiones, se comparten características similares, tal es el caso de las naciones latinoamericanas, no obstante, surgen variaciones en las estructuras sociales. De acuerdo con Sánchez (2021) en América Latina, se pueden diferenciar conjuntos de países que comparten características y que han conformado estructuras sociales similares, realizando la clasificación que se muestra en la figura 2. De las tres estructuras sociales, en el régimen excluyente se encuentran un conjunto de países con grandes problemas de pobreza y desigualdad, el que este régimen contenga alta informalidad y sistemas de seguridad social que segregan, explica de cierta manera, el mal desempeño de estos países para alcanzar niveles altos de bienestar. Un caso divergente como el universalismo estratificado contempla sistemas de protección social, desmercantilización y beneficios, pero con problemas de informalidad, no obstante, el caso de Chile es interesante pues uno de los países con mayor desarrollo en la región. Mientras que, el Régimen dual donde se insertan países como Brasil y México, siguen un esquema donde la protección social se atribuye a las posiciones de empleo, lo que mercantiliza el acceso a este tipo de beneficios.

Figura 2. Clasificación de estructuras sociales en América Latina



Fuente: Elaboración propia con información de Sánchez (2021), p.59.

Siguiendo a Martínez (2008) el gobierno ha tenido un importante papel en la asignación colectiva de los recursos, o en su defecto en las fallas de asignación en América Latina. Recalcando que, el bienestar fue interpretado por su ausencia o su insuficiencia, sacando a relucir los conceptos de pobreza e inequidad, la primera en alusión a un estadio inferior al bienestar y la segunda como una distribución desigual de recursos, incluyendo el acceso a la educación y el incremento de las capacidades.

Por su parte, Navarro (2006) explica que la política social, implica la gestión pública de riesgos sociales, pues el que los individuos dependan de un ingreso para todo lo relacionado a su bienestar, implica un riesgo por sí mismo en las sociedades capitalistas. Puesto que, en caso de dejar de percibirlos se ve vulnerado su bienestar. En tanto que esta “administración colectiva de

estos riesgos implicó históricamente la articulación de tres instituciones: el Estado, la familia y el mercado” (Navarro, 2006, p. 120). Así pues, ya sea en una sociedad liberal, corporativa o socialdemócrata, se diferencian por la forma en la que se asignan los recursos y se accede a los derechos sociales. De acuerdo con Esping-Andersen existen tres modelos y regímenes distintos de Estado de bienestar, mismos que se componen como se presentan en la tabla 3.

Tabla 3. Modelos de bienestar según Andersen

Liberal	Corporativo	Socialdemócrata
Caracterizado por dejar en los aspectos social y económico todo lo que sea posible al libre juego de las fuerzas del mercado (que son, idealmente, sólo el producto del libre intercambio)	Se caracteriza por: 1) una política de grupos organizados, 2) una economía de tipo comunitaria, y 3) políticas sociales mutualistas.	Sus características son: 1) políticas de clase, 2) una economía social y 3) políticas sociales redistributivas. Históricamente este modelo se erigió como reacción directa a la política liberal y a las consecuencias sociales de la economía del libre mercado, actualmente siendo el dominante en los países del norte de Europa. El valor fundamental es el de la igualdad social.

Fuente: Elaboración propia con información de Navarro, 2006, pp. 114, 116 y 119.

Un modelo socialdemócrata es el ejemplo para los países latinoamericanos, puesto que busca la igualdad social, para lo que hace uso de políticas sociales redistributivas. Por otro lado, Existe consenso sobre la utilización de una política pública fundamentada en el enfoque de derechos sociales para instrumentar acciones que posibiliten a los gobiernos ejercer el presupuesto para garantizar el acceso a derechos sociales de la ciudadanía, de modo que se disminuyan las carencias sociales de la población que son una barrera para el bienestar social. Por ello, “una política pública basada en el enfoque de derechos sociales puede darnos luz del posible uso de variables como la educación para promover el bienestar social” (Ríos y Cerón, 2021, p. 111).

Tabla 4. Conceptos expuestos por Esping- Andersen

Régimen de bienestar	Desmercantización	Desfamiliarización
-----------------------------	--------------------------	---------------------------

Se puede definir como la forma conjunta e interdependiente en que se produce y distribuye el bienestar por parte del Estado, el mercado y la familia.	Se produce cuando una persona puede acceder a algún derecho social o puede vivir sin depender del mercado.	Indica el grado en que la política social (o el mercado) hace a la mujer autónoma para poder mercantilizarse, o para establecer núcleos familiares independientes.
---	--	--

Fuente: Elaboración propia con información de Ubasart y Minteguiada (2016), pp. 217-219.

La tabla 4, contiene un resumen de conceptos expuestos por Esping-Andersen, que se han discutido en este apartado. Al respecto, de la desmercantilización al ser entendida como una dimensión de los regímenes de política pública, es preciso que también se ubique en el tejido de las relaciones de género, y que garantice la intervención del estado para que las mujeres cuenten con mayores oportunidades para la entrada y permanencia en un empleo formal, y brindarles también acceso a programas y mecanismos jurídicos que le posibiliten equilibrar su trabajo en el hogar y su trabajo en la economía remunerada (Orloff, 1993, como se cita en Ubasart y Minteguiada, 2016).

II.II.VI. Políticas públicas y bienestar

En este apartado se exploran las políticas públicas y su relación con el bienestar, incluyendo también términos como política social, división sexual del trabajo, y se retoman los regímenes de bienestar, con el fin contextualizar las barreras para la participación laboral femenina. En este sentido, a través de las políticas públicas se puede llegar al bienestar social, pero para ello es necesario estar conscientes de la existencia de un problema público, y como este afecta negativamente a la población e impacta directamente sobre el bienestar de una colectividad, lo que hace necesaria una intervención del estado (Ríos y Cerón, 2021). Así pues, partiendo de que existe un problema público, se elaboran políticas que atienden las necesidades de las personas.

La noción sobre el bienestar varía según los autores, pero la idea fundamental se encuentra presente en la mayoría de las definiciones establecidas; asociando el bienestar a los ingresos en cierto umbral, y relacionándolo con “la satisfacción de necesidades básicas requeridas para la supervivencia; entendido como manejo de distintos tipos de riesgos; y considerado como la libertad” (Martínez, 2008, p.23). El concepto de riesgos, vertido en esta definición refiere a cuestiones como la vejez, las enfermedades, la discapacidad, el desempleo, entre otras, punto importante que no se presenta en la mayoría de las definiciones.

Por su parte, para Sánchez (2021) “el bienestar es una forma de la calidad de vida que expresa la satisfacción positiva de las necesidades objetivas y subjetivas de las personas y las comunidades en cada estructura social en un tiempo y un espacio determinados” (p.33). Ambas concepciones señalan la satisfacción de necesidades para el bienestar, y la segunda adiciona conceptos como la calidad de vida, además de incorporar las variables de espacio y tiempo determinados, lo que es fundamental, puesto que la percepción de bienestar y los factores que intervienen en este cambian de una sociedad a otra.

Debido a que, el bienestar contiene elementos tanto objetivos como subjetivos; los objetivos contemplan cuestiones como el ingreso y otros derechos sociales como los definidos para la medición multidimensional de la pobreza en México, los cuales a través de umbrales son susceptibles directos a mediciones cuantitativas. Mientras que, el bienestar subjetivo “comprende una multiplicidad de situaciones y procesos en la vida de las personas, como la felicidad, la satisfacción, la alegría, el orgullo y muchos otros aspectos subjetivos” (Ríos y Cerón, 2021, p. 110), tales como la felicidad, la realización personal, entre otras, que no tienen una medida exacta y que dependen de cada individuo, del lugar y momento que esté sucediendo. Así pues, la percepción sobre el bienestar varía de una persona a otra, pero en general implicaría mejorar su calidad de vida.

Asimismo, el bienestar se estudia desde diversas disciplinas como la economía y la sociología, en la primera el énfasis es sobre el estudio de la distribución y el consumo principalmente, así como la asignación de recursos entre los individuos. En cambio, desde la sociología se abordan las clases sociales, el estatus y las relaciones de poder (Martínez, 2008). De igual manera, White (2016, como se cita en Sánchez y Nava, 2021) propone enfoques sobre el bienestar en las políticas públicas, presentados en la tabla 5, tales como el bienestar integral, el personal, el enfoque económico de utilidad y el desarrollo alternativo.

Con respecto al bienestar integral, cabe señalar la diferencia entre crecimiento económico (medido a través del Producto Interno Bruto [PIB]) y desarrollo, pues ha sido tema de debate, por ello la literatura indica que el bienestar se debe medir más allá del PIB, es decir, más allá de un indicador que nos dice cómo se movió la economía de un periodo a otro, pues los factores que intervienen puede que no impacten directamente sobre el mejoramiento en la calidad de vida de la población. Sin embargo, la tasa de crecimiento del PIB dirige la orientación de las políticas

públicas en un país. Puesto que, los movimientos en el mercado se reflejan en este indicador contribuya o no al bienestar (Rodríguez, 2020).

Tabla 5. Enfoques sobre el bienestar en políticas públicas

Bienestar integral	Se analiza “más allá del PIB”, se caracteriza por presentar un amplio abordaje teórico y empírico para medir algo más que el crecimiento económico e identificar lo que realmente le importa a la población. Incluye objetivos y subjetivos.
Bienestar personal	Se centra en el comportamiento de las personas. Incorpora sobre todo indicadores subjetivos y se utiliza de manera sustantiva. Las políticas apuntan a promover el bienestar individual.
Enfoque económico de utilidad	Refiere al concepto economicista de utilidad e implica el uso de medidas subjetivas de felicidad o satisfacción para evaluar la efectividad de las políticas y los programas. Incluye indicadores subjetivos para su medición y se utiliza de manera evaluativa en la política pública.
Desarrollo alternativo	Parte de cuestionar qué es un “buen crecimiento” y sugiere que la economía se desarrolle solo de manera que sirva para la realización humana y sea ambientalmente sostenible.

Fuente: Elaboración propia con información de Sánchez y Nava (2021, pp. 12-20).

Sin embargo, no se contabiliza en el PIB a las actividades que se realizan fuera del mercado, y que contribuyen en cierta medida al bienestar, incluidos “los servicios no remunerados monetariamente, tales como el voluntariado, el trabajo doméstico, la crianza de niños o el cuidado de enfermos o ancianos” (Rodríguez, 2020, p.4). Aunado a que, el crecimiento económico es necesario, pues este genera más ingresos para el estado, que pueden ser dirigidos a incrementar la calidad de vida de las personas, a través de un programa social, una oportunidad de apoyo para emprendedores, entre otros apoyos que promuevan la calidad de vida y el aumento de la percepción de bienestar en las personas.

Por su parte el bienestar personal, alude a la subjetividad propia de cada individuo y del enfoque que pone a las personas en el centro del análisis. El enfoque económico de utilidad busca la medición a través de indicadores subjetivos para establecer la percepción sobre la efectividad de las políticas y programas sociales. Por su parte, el desarrollo alternativo también se centra en la economía, pero como el factor que puede incidir en la realización humana, sin detrimento de los recursos naturales y el medio ambiente, haciéndolo de manera sostenible.

Por otro lado, los individuos deben asumir su responsabilidad en lo que les corresponde para su propio bienestar, así como el gobierno quien debe establecer compromisos con los

ciudadanos para llevar a cabo acciones que contribuyan a alcanzar el bienestar para toda la sociedad bajo su gobierno (Ríos y Cerón, 2021). Asimismo, “en el caso de los gobiernos, por lo menos de aquellos que están comprometidos con un enfoque de derechos humanos, el mayor bienestar de las personas y la población debería ser su razón de existir” (Ríos y Cerón, 2021, p. 109). Así pues, a las políticas públicas orientadas al bienestar se les conoce como política social. En ella se encuentran inmersos vínculos sociales y relaciones políticas entre la población y el gobierno (Brito, 2009).

Para que la política social, cumpla con los objetivos planteados es necesaria la focalización, pues representa una parte fundamental y “permanente para la formulación de una política social “racional” (estratégica), en el marco de economías abiertas y competitivas” (Brito, 2009, p.35). Pues al focalizar es posible hacer un mejor uso y destino de los recursos, de manera que, en las políticas se vean contempladas las necesidades de los diversos actores, y que en el momento de su elaboración no se conciban como acciones aisladas, sino que se fundamente una línea de acción que abarque a los distintos sectores, para diseñar políticas más integrales.

II.II.VI.I. Política social en México

Hacia finales de la década de los cuarenta, surgió en México el modelo del Estado de Bienestar para dirigir el desarrollo del país, dando un papel preponderante a la intervención estatal dentro de la economía. A partir de este momento, analizar las políticas públicas en el marco de la actuación del sector público empezó a ser relevante para llegar a los fines planteados.

Sin embargo, frente a un desgaste de las políticas efectuadas por el estado, en la década de los ochenta, México implementó una serie de reformas que disminuyeron la preponderancia de la intervención estatal en la economía, por este motivo surgió la necesidad de explorar nuevas líneas de acción e investigación, marcando un antes y un después para el análisis de las políticas públicas.

No obstante, en la actualidad ha resurgido el planteamiento del Estado de Bienestar, así pues, la idea de un régimen de bienestar, posibilita intervenciones sociales integrales, sin exclusión por sector, como la educación, la salud, la seguridad social. Asimismo, se debe señalar que el bienestar no solo lo brinda la parte gubernamental, sino que hay otros espacios donde este se genera como el mercado, la familia y la comunidad (Ubasart y Minteguiaga, 2016).

Esping-Andersen (2000, como se cita en Ubasart y Minteguiada, 2016) plantea que el estado brindaba bienestar a través de la concesión de derechos sociales. En México la Ley General de Desarrollo Social, garantiza el ejercicio de los derechos sociales a toda la población y en el artículo 3 establece los principios a los que se sujeta, uno de ellos es la perspectiva de género, que plantea la equidad de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas de desarrollo social (Ley General de Desarrollo Social, 2022).

Dicha Ley, establece en el artículo 3 los principios rectores, tales como: 1. Libertad, 2. Justicia distributiva, 3. Solidaridad, 4. Integralidad, 5. Participación social, 6. Sustentabilidad, 7. Respeto a la diversidad, 8. Libre autodeterminación y autonomía de los pueblos indígenas y sus localidades, 9. Transparencia, 10. Perspectiva de género y 11. Interés superior de la niñez.

Por lo tanto, el impacto de las políticas públicas, sobre el bienestar de los actores que participan son puntos de interés para la política social. Aunado a que, en la Fracción X. Perspectiva de género, del artículo 3 de la Ley General de Desarrollo Social, se establece que este principio se refiere a: una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; que se plantea la equidad de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas de desarrollo social.

Mientras que, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece, en el artículo 5, fracción VI. que la perspectiva de género es un:

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (2023, p.2).

Es decir, la perspectiva de género es un mecanismo a través del cual se toman en cuenta las disparidades de oportunidades entre mujeres y hombres, para diseñar acciones y políticas que sean un factor de cambio, en favor de la igualdad sustantiva.

II.II.VII. Enfoque económico

Si bien la administración pública tiene el objetivo de cubrir las necesidades colectivas, haciendo un uso eficiente de los recursos, para promover el bienestar general. El enfoque económico señala que los individuos tienen necesidades ilimitadas, pero los recursos para satisfacerlas son limitados. El mercado es quien los asigna, así pues, en este enfoque las acciones son coordinadas por dicho mercado (Sour, 2010) y se asume que los individuos actúan con racionalidad, utilizando la información con la que cuentan para la toma de decisiones.

El enfoque económico plantea dos instrumentos para el análisis en materia de política pública. El primero de ellos tiene su base en la microeconomía; el costo de oportunidad, el análisis marginal y los incentivos. Mientras que, el segundo instrumento proviene de la teoría del bienestar, al elaborar propuestas concisas y emitir recomendaciones de política pública acerca del uso de los recursos económicos para cumplir con los objetivos (Sour, 2010). Los principios de dicha teoría aprueban la intervención del gobierno cuando falla el mercado, dando entrada al debate sobre el papel del estado para fomentar el bienestar.

Ríos y Cerón (2021) subrayan que “esta intervención se hace necesaria, además, porque la economía de libre mercado no garantiza ni conduce a la justicia social ni a la prosperidad económica compartida con todos los individuos o clases sociales” (p. 115). De manera que, la crítica sobre el enfoque se basa en que, al perseguir la eficiencia económica se ignora hacia quién va dirigido el beneficio, sin un particular interés por la equidad. No obstante, Sour (2010) indica que, con el fin de alcanzar objetivos como una mejor distribución del ingreso y la equidad, los principios de la economía del bienestar posibilitan realizar recomendaciones de política pública, la herramienta que lo posibilita es el análisis costo-beneficio.

II.II. VIII. Economía feminista

Representantes del movimiento feminista de los ochenta e inicios de los noventa hacían una crítica a los estudios de Esping-Andersen al indicar que se había ignorado la participación de la familia como proveedora de bienestar, relegándolo solo al Estado y al mercado. Sin embargo, en posteriores trabajos, este autor aceptó los cuestionamientos y dio la razón a estos indicando que “el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres sigue constituyendo una importante y, en algunos países, predominante fuente de bienestar; que la familia nunca ha dejado de ser productora” (Esping-Andersen, 2000, como se cita en Ubasart y Minteguiada, 2016, p. 219).

La economía feminista es una corriente de pensamiento que evidencia la desigualdad en la dinámica económica asociada al género, en la división de los puestos de trabajo y visualización de las condiciones en las que las mujeres se insertan en el mercado laboral, teniendo en cuenta otras ocupaciones que se les han asignado por roles de género y que han permanecido históricamente ligados a las mujeres. De acuerdo con Rodríguez (2015), la llamada economía del cuidado ha impulsado el resurgimiento del debate sobre las formas de organización de la reproducción social y cómo ésta genera desigualdades.

Así pues, significa un reto para los tomadores de decisiones la elaboración de políticas públicas que promuevan la igualdad para brindar condiciones laborales y situaciones complementarias que favorezcan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. D'Alessandro (2016), en su libro *Economía Feminista* plantea que la desigualdad de género permea en nuestra sociedad, argumentando que:

La igualdad, a su vez, es un problema económico porque la economía no es solo hablar de la inflación, la Bolsa o las exportaciones, sino que en términos más generales consiste en pensar cómo nos organizamos para producir aquellas cosas que necesitamos, cómo distribuimos el trabajo socialmente y qué le toca a cada uno, cómo se reparten los excedentes (D'Alessandro, 2016, párr. 1).

Por tanto, la distribución del trabajo y lo establecido hasta el momento, debe valorarse para ponderar en qué medida las condiciones actuales impactan negativamente sobre la empleabilidad de las mujeres, pues disminuye sus oportunidades de crecimiento personal y profesional que impide el desarrollo de sus capacidades. Ferguson (2020) en su estudio *Las visiones del trabajo en la teoría feminista* identifica dos enfoques: el feminismo de la igualdad, centrado en la división sexual del trabajo, y el feminismo de la reproducción social. En el primero, se critica las desventajas sociales y económicas de las mujeres, pues en ella se hace alusión a las convenciones sociales que atribuyen a las mujeres la responsabilidad del cuidado de los hijos y las labores domésticas, asignando a su vez las tareas productivas a los hombres.

Por otro lado, Brunet y Santamaría (2016) en su estudio: *La economía feminista y la división sexual del trabajo* exponen una crítica a la visión tradicional de la actividad económica desde el punto de vista de la economía feminista, pues se valora al trabajo no solo como aquel que recibe un salario, y critica que cuando se hace un análisis sobre el empleo “se construye

desde una perspectiva neutra, de modo que trabajo y mujeres aparecen como dos conceptos excluyentes entre sí. Por todo ello, la economía feminista recupera los elementos femeninos invisibilizados, particularmente el trabajo doméstico y de cuidados” (Brunet y Santamaría, 2016, p.61).

II.IV. Hipótesis de investigación

- Los factores socioeconómicos y demográficos influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California, y a partir de los resultados se pueden elaborar recomendaciones de política pública basada en evidencia, aplicables al ámbito nacional.

III. MARCO CONTEXTUAL

En este capítulo se realiza un recuento histórico de la participación de las mujeres en el mercado laboral, iniciando con los pasos que se han dado a nivel internacional y regional (América Latina) hacia la igualdad de género, de ello se desprende el análisis sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030, que son un marco global para la reducción de brechas

de desigualdad. Con este precedente, se expone la evolución en la participación de las mujeres en el mercado laboral de México y Baja California en lo específico, de igual manera, se contextualiza la relevancia de un sistema de cuidados en el país.

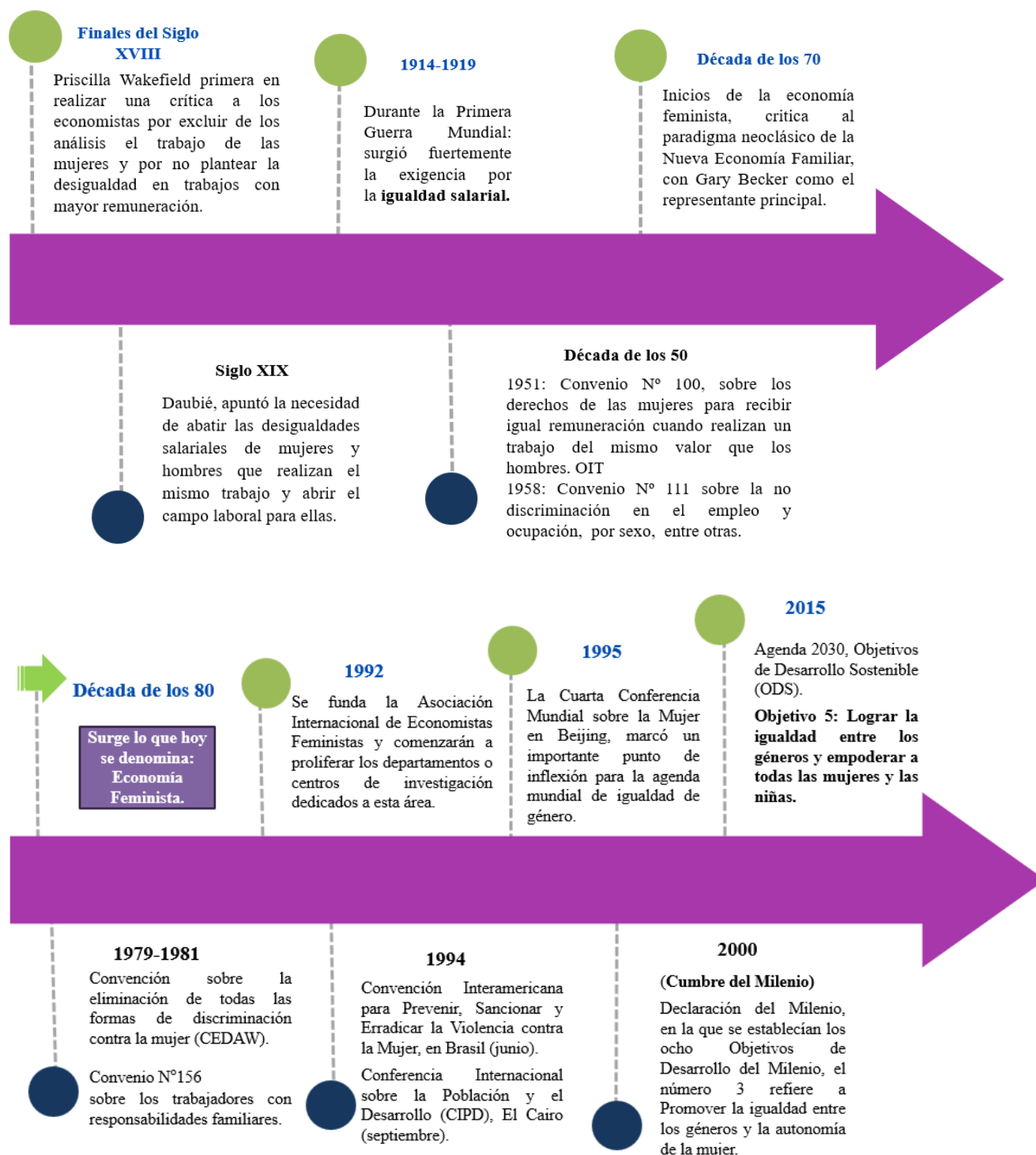
El capítulo continúa con el análisis de políticas públicas implementadas en México para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, desde la evolución del programa de estancias infantiles, acciones por la igualdad de género en el sexenio 2018-2024 y las políticas laborales para la conciliación. Finalmente, el apartado cierra con una revisión de las políticas públicas implementadas en Baja California para la participación laboral femenina, examinando como se ha incorporado la perspectiva de género en los Planes Estatales de Desarrollo y la revisión de los contenidos de las políticas públicas al respecto.

III.I. Análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral

III.I.I. Hacia la igualdad de género a nivel internacional

Desde hace más de 200 años, la lucha de las mujeres por sus derechos ha tenido grandes batallas y conquistas. En la figura 3, se presenta una línea del tiempo de hechos históricos hacia la igualdad de derechos laborales de mujeres y hombres, desde las primeras críticas a los economistas sobre su exclusión de las mujeres en los análisis laborales y salariales y la necesidad del debate sobre combatir las desigualdades, Además, los convenios de la OIT sobre los derechos de las mujeres en el trabajo, el surgimiento de la economía feminista, las diferentes convenciones y conferencias sobre la mujer, los Objetivos del Milenio, donde se establece la promoción de la igual de género y la autonomía de las mujeres, hasta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, específicamente el número cinco: lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas.

Figura 3. Línea del tiempo sobre derechos laborales de las mujeres



Fuente: Elaboración propia con información de Observatorio Igualdad y Empleo (s.f.), OIT (2006), UNFPA (s.f.), Gobierno de México (2015), Serrato y Romero (2023), ONU (s.f. y 2023) y ONU Mujeres (2011).

Por su parte, el Banco Mundial elaboró el Informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*, el cual evalúa el avance a nivel internacional hacia la igualdad de género con base en las

leyes establecidas hasta el momento en 190 países. Este informe presenta dos conjuntos de datos, el primero aborda 8 indicadores principales ligados a los marcos legales (leyes y regulaciones) y el segundo conjunto amplía los datos, adicionando marcos de apoyo (instrumentos de política pública como planes, programas, servicios, presupuestos y acceso a la justicia) y opiniones de los expertos (en derechos de las mujeres, recopiladas en encuestas).

Tabla 7. Indicadores que impactan en la economía de las mujeres

Indicador	Índice de marcos legales	Índice de marcos de apoyo	Índice de opiniones de los expertos
Trabajo	Protecciones contra la discriminación por motivos de género, protecciones adicionales en la contratación y modalidades de trabajo flexible.	Directrices publicadas por el Gobierno en materia de no discriminación y modalidades de trabajo flexible.	Observaciones sobre las oportunidades de las mujeres para ingresar y permanecer en la fuerza laboral.
Remuneración	Igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo del mismo valor.	Medidas de transparencia y cumplimiento, además de disponibilidad de datos sobre el empleo femenino en los diversos sectores.	Observaciones sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo valor del trabajo, e igualdad de oportunidades de acceso a empleos bien remunerados para las mujeres.
Parentalidad	Licencias de maternidad y paternidad remuneradas, despido de trabajadoras embarazadas debe estar prohibido	Facilidad de solicitudes e incentivos para la licencia por paternidad, así como disponibilidad de datos sobre labores de cuidados no remunerados de las mujeres	Observaciones sobre el acceso a licencias de paternidad y maternidad.
Cuidado Infantil	Leyes para regular la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios de cuidado infantil.	Solicitudes de apoyo financiero, bases de datos de proveedores e informes de calidad.	Observaciones sobre el acceso a servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad.

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial (2024).

Los indicadores de cada dimensión son: 1. Movilidad, 2. Trabajo, 3. Remuneración, 4. Matrimonio, 5. Parentalidad, 6. Empresariado, 7. Activos, 8. Jubilación, 9. Seguridad, 10. Cuidado infantil (Banco Mundial, 2024). De estos indicadores es preciso retomar cuatro de ellos:

Trabajo, Remuneración, Parentalidad y Cuidado Infantil. En este esfuerzo, el Banco Mundial congrega los indicadores que son relevantes a nivel internacional con rumbo hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres. Los indicadores que se exponen en la tabla 7, fueron seleccionados debido a su relevancia para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Por el lado del marco legal, hay materias pendientes en materia laboral, asegurar la no discriminación por género o incluso por gestación, entre otras formas de contratación y modalidades de trabajo más flexibles. En este sentido, también abatir las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en trabajos donde se cumple la misma función. Se exponen también el incorporar a la ley licencias por maternidad y paternidad, y la regulación para la disponibilidad y acceso a servicios de cuidados de calidad.

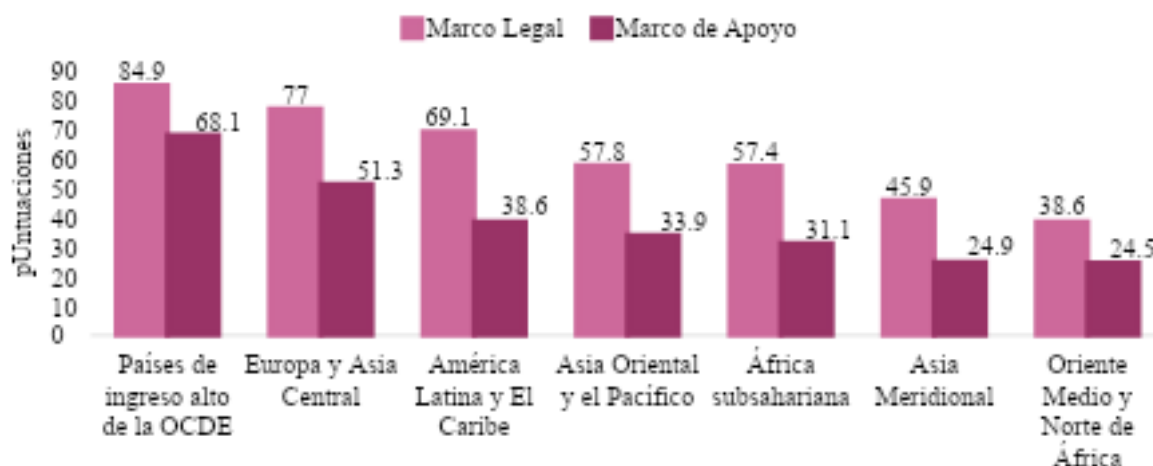
Mientras que, en cuanto a marcos de apoyo, contar con directrices formales establecidas por el gobierno para que no exista discriminación laboral, y se tengan modalidades flexibles. Otros factores que inciden en los marcos de apoyo son la transparencia, los mecanismos para el cumplimiento, el contar con datos estadísticos de empleo de mujeres, así como datos sobre labores de cuidado no remuneradas. De igual forma, el fácil acceso a licencias por paternidad, como responsable al igual que la madre del cuidado de los hijos, y las bases de datos de proveedores de cuidado infantil, con informes sobre la calidad del servicio, finalmente las solicitudes de apoyo financiero.

De los países de ingreso alto de la OCDE, Italia (95 puntos), Nueva Zelanda y Portugal tienen los puntajes promedios más altos en el índice de marcos legales, México alcanzó un puntaje de 82.5, mayor al promedio de 69.1 de América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2024). Mientras que el índice de marco de apoyos tiene un desempeño más bajo, pero es preciso señalar que como región en su conjunto América Latina y el Caribe cuenta con mejores indicadores después de los países de alto ingreso de la OCDE, Europa y Asia Central (ver figura 4).

En el caso de la región de América Latina, en los últimos treinta años (desde la década de los noventa), ha crecido la tasa de participación económica de las mujeres, atribuible en gran medida al incremento en su ingreso percibido en la economía remunerada “cuya tasa de participación laboral de 15 años o más aumentó en casi 12 puntos porcentuales pasando del

41,3% a principios de los noventa al 53,3% en promedio en 2022” (CEPAL, 2023, p.7). Las tasas más altas se encuentran en Perú y Bolivia con 66% y 71% respectivamente (CEPAL, 2023).

Figura 4. Promedio de las puntuaciones de los índices de Marco Legal y Marco de Apoyo



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial (2024).

Esta incorporación de las mujeres en la economía remunerada de América Latina ha implicado cambios significativos como la evolución en los mercados laborales, en las familias, en la organización del trabajo, y el reparto de actividades al interior del hogar en muchos casos. Así, el ámbito social se transforma la vida y dinámica de las familias, las interacciones y las aspiraciones de los más jóvenes (CEPAL, 2023).

Las mujeres en América Latina dedican tres veces más tiempo que los hombres a los trabajos de cuidado no remunerados. Es decir, las tareas reproductivas o del hogar, el cuidado de hijas e hijos, o personas mayores y con enfermedades. Más aún, en la región las mujeres tienen 20% menos derechos legales que los hombres (ONU Mujeres, 2022, párr.4).

Estos datos evidencian que es necesario poner atención al marco legal en materia de derechos para las mujeres, de manera que se combata el rezago y desigualdades en el mercado de trabajo. Por otro lado, el trabajo no remunerado debe ser visualizado, para el diseño de estrategias y políticas que apoyen a las mujeres.

El *World Economic Forum*, publicó el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023, con respecto a la cuestión económica, se menciona que existen mayores oportunidades para las mujeres de América Latina y el Caribe, pues en la región ha incrementado la participación femenina, las remuneraciones, la presencia de mujeres en puestos directivos. Esto se ha visto favorecido gracias al aumento de la escolaridad, al cambio en la dinámica del mercado laboral, y como factor importante “las políticas públicas y las iniciativas del sector privado también han incentivado positivamente la incorporación de más mujeres al mercado laboral y han derribado las barreras ocupacionales” (*World Economic Forum*, 2023, párr.8).

En América Latina y el Caribe, se ha identificado que, en gran medida, son las mujeres las encargadas de realizar las labores del cuidado (domésticas y de atención) en los hogares. Las brechas de género prevalecen en la región pese a que las mujeres han alcanzado niveles de educación más altos que los hombres, y su inclusión en el mercado laboral también ha aumentado (Malaver et al., 2021, p.154). Por ende, la situación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina, las ubica cada vez en mayores tasas de participación, pero prevalecen brechas que impiden su acceso y permanencia en la economía remunerada.

III.I.II. Agenda 2030: marco global para la reducción de brechas de género

La Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), fue aprobada en septiembre de 2015, y su inicio formal en el año 2016, su antecedente inmediato son los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y surgió como respuesta a la necesidad de integrar puntos que no se contemplaron en estos objetivos. Los 193 países miembros de la ONU, actores del sector civil, académico, y privado, emprendieron un proceso de negociación abierto, participativo y democrático, que dio como resultado los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. A su vez, cada objetivo cuenta con metas e indicadores, en total suman 169 metas, integrando la visión económica, social y ambiental.

El Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 de Baja California, esta alineado a estos 17 objetivos, en particular se expone el avance en tres de ellos: objetivo 5. Igualdad de género: alcanzar esta igualdad y empoderar a todas las mujeres y niñas, objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico: promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, y el

empleo decente para todas y todos. Ambos impactan en el objetivo 10: Reducción de desigualdades: para el desarrollo social y económico a largo plazo.

Con respecto al objetivo 5, si bien en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, promovieron avances a nivel global en el tema de igualdad de género, las mujeres y niñas siguen siendo discriminadas y violentadas. La igualdad de género, es necesaria para el desarrollo sostenible, para la prosperidad y la vida de las mujeres y niñas, que finalmente beneficia a toda la economía en su conjunto (CEPAL, 2018). Para ello, son necesarias políticas públicas con perspectiva de género, que garanticen el acceso a la educación, a la salud, a un trabajo decente, a la representación en la política, entre otras cuestiones.

En cuanto al objetivo 8, el trabajo decente es básico para lograr un desarrollo económico sostenible, es indispensable que se generen las condiciones necesarias para que las personas accedan a un trabajo de calidad, con buena remuneración, prestaciones y condiciones laborales apropiadas, impulsando la economía sin perjudicar al medio ambiente. Esto es un reto, pues hay una constante falta de oportunidades para crear trabajos de este tipo, por lo que es necesario la atracción de inversión en sectores estratégicos, que generen mayor valor agregado y que requieran personal calificado, brindando mejores salarios.

Discusión sobre los retos que se enfrentan para lograr la igualdad de género

Los ODS no están aislados unos de otros, pues las acciones que se realicen pueden impactar sobre diversos objetivos, así pues, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, no solo impacta en el ODS 5 de igualdad de género, sino que tienen impactos superiores, reduciendo las desigualdades (objetivo 10). Asimismo, el objetivo 8 es indispensable para el desarrollo, pues se involucran temas como el estudio de las causas por las cuales las mujeres tienen limitantes que les impiden participar en el mercado laboral. Las brechas de oportunidades, y de salarios repercuten sobre toda la economía en general (Varea, 2020). Uno de los factores para la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral es la familia, y los roles de género asignados, como los quehaceres domésticos y las labores de cuidados.

Para Machado, et al. (2018), la participación de la mujer en la economía, y en los diversos ámbitos es crucial para el desarrollo sostenible, señalando la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y planes, por ello plantea que:

La erradicación de toda forma de discriminación y de las desigualdades en el acceso a recursos y en el trabajo remunerado y no remunerado es una contribución esencial para la autonomía de las mujeres en las esferas pública y privada y una condición del desarrollo sostenible (Machado, *et. al.*, 2018, p.9).

Al respecto Cerezo (2020) plantea que, “la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es uno de los retos más cruciales a los que se enfrenta la Agenda 2030” (p.40), pues explica que si bien se han logrado avances sustantivos en favor de los derechos de las mujeres, esto no ha sido suficiente para abatir las desigualdades que enfrentan las mujeres en diversos ámbitos de la vida, asimismo, expone que los derechos que se han logrado no son iguales en todos los territorios, ya que el grado de desarrollo es un factor.

El ODS 5 se compone por ocho metas y el ODS 8 por 12, cada una cuenta con indicadores, para efectos de este análisis se realizó una selección de ambos. Cabe señalar que, se efectuó una búsqueda de estadísticas disponibles, con la mayor actualización posible, para medir en términos cuantitativos, el avance a nivel indicador de los ODS 5 y 8 en Baja California. Con respecto al objetivo 5, se seleccionó a la meta 5.4 y 5.5, e indicadores con relación al trabajo doméstico y de asistencia no remunerado y a la proporción de mujeres en puestos importantes en los gobiernos, así como en puestos directivos (ver tabla 8). Con respecto al indicador 5.4.1 se realizó una búsqueda de información en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) (2024).

Tabla 8. Metas e indicadores seleccionados para el ODS 5

Meta	Indicadores
5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	5.4.1 Tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico y asistencial no remunerado.
5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en: a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales 5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la CEPAL (2018).

De acuerdo con dicha encuesta, en Baja California las mujeres dedican en promedio 26.1 horas a la semana a quehaceres domésticos, mientras que los hombres 13.7, una brecha de 12.4 horas. Del trabajo doméstico el que más requiere tiempo es la preparación de alimentos y la limpieza del hogar. En cuanto al tema de cuidados, las horas promedio dedicadas por las mujeres supera al de los hombres en todos los casos. El cuidado a niñas y niños de 0 a 5 años es el que requiere más horas para las mujeres (ver tabla 9).

Tabla 9. Población que realiza trabajo no remunerado en hogares, Baja California (2024)

Tipo de actividad	Promedio de horas semanales dedicadas*	
	Mujeres	Hombres
Trabajo doméstico no remunerado en el hogar	26.1	13.7
Trabajo no remunerado de cuidado a integrantes del hogar	13.9	10.7
Cuidados especiales a integrantes del hogar con enfermedad crónica, temporal o discapacidad	16.0	10.6
Cuidado a integrantes del hogar de 0 a 5 años	17.2	11.5
Cuidado de personas de 6 a 59 años	15.1	13.4
Cuidado de personas de 60 años y más	6.1	4.8

*Nota: Excluye cuidados pasivos. Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025c), ENUT, 2024.

Por otro lado, con respecto al indicador 5.5.1, se presentan los resultados del Censo Nacional de Gobiernos Estatales 2024, el cual indica que, en México al cierre de 2023, el 73.6% de los titulares de la Administración Pública Federal correspondió a hombres y 24.2% a mujeres, el no identificado sumó un 2.2%. Mientras que, para el caso de Baja California, la mayoría de los titulares de las instituciones de la administración pública son hombres (66%), y las mujeres representaron el 26%, el restante estaba vacante al momento del censo (8%). En cuanto a servidoras y servidores públicos de estas instituciones, 56.6% fueron mujeres y 43.4% hombres, muy cercano al promedio nacional, con una composición de 56.3% mujeres y 43.7% hombres.

Con respecto al poder ejecutivo, en las elecciones estatales de 2021, Marina del Pilar Avila Olmeda, fue electa para encabezar el Gobierno de Baja California, siendo la primera mujer en la historia del Estado en asumir el cargo. No obstante, su Gabinete legal (titulares de las secretarías del estado) se conformaba por 17 hombres, es decir el 74% del total, y solo 6 mujeres

(26%). Por su parte, el Gabinete Ampliado (integrado por paraestatales) se conformaba por 23 hombres (70%) y 10 mujeres (30%), en total sumando 40 hombres y 16 mujeres.

En 2024, la presidenta Claudia Sheinbaum envió al Senado de la República un conjunto de reformas constitucionales para garantizar la igualdad sustantiva, perspectiva de género y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres. La reforma impulsada al artículo 41 constitucional, establece la obligatoriedad de la paridad de género en la Administración Pública Federal y Estatal (Presidencia de la República, 2024). En este marco, la XXV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, aprobó la reforma al artículo 8 de la Constitución del estado para que se aplique el principio de paridad de género en la integración del gabinete del ejecutivo, publicándose el 13 de junio de 2025 en el Periódico Oficial del Estado, estableciendo 180 días para que gradualmente el gabinete llegué a la paridad, es decir 28 mujeres y 28 hombres entre el legal y ampliado.

En adición, la representación de las mujeres en el poder legislativo ha incrementado, superando el 50% en la XXIV Legislatura del Congreso del Estado, en específico estuvo conformada por 14 diputadas (56%) y 11 diputados (44%). Asimismo, derivada de la elección 2024, la representación de las mujeres creció en la XXV Legislatura del Congreso del Estado, pues se compuso por 16 diputadas (64%) y 9 diputados (36%).

Por su parte, en referencia al indicador 5.5.2, en Baja California el 37.2% de las mujeres se ocupan en cargos directivos, cercano al dato nacional (37.0%) en 2024. En tanto que, para el ODS 8 se seleccionó a la meta 8.3 y 8.5 (ver tabla 10), para la primera se revisaron los indicadores de la tasa de participación laboral por sexo, con datos de la ENOE del INEGI, en el primer trimestre de 2025, la tasa para las mujeres fue de 47.4% en Baja California, arriba del promedio nacional (45.3%) y 73.3% la de los hombres, una diferencia de 28 puntos porcentuales.

Con respecto al indicador de informalidad laboral femenina, 36.1% de las mujeres ocupadas se encuentran en la informalidad, por debajo del promedio nacional de 54.9% (INEGI, 2025b). Este indicador es sustancial, pues por lo general los empleos en la informalidad están precarizados; sin acceso a la seguridad social, temporales, ingresos bajos, entre otros factores, por ello, la relevancia de promover empleos decentes y el fomento de la formalidad.

Siguiendo con los indicadores seleccionados para la meta 5, la tasa de desocupación, es decir, las personas que están en búsqueda de un empleo, se situó en 2.6% para las mujeres, 0.5 puntos más que la tasa de desocupación de los hombres (2.1%) (INEGI, 2025b). A cerca de la brecha salarial, la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares 2024, reveló que, en Baja California, los hombres ganaban en promedio \$16,471 pesos mensuales y las mujeres \$11,440, es decir, una brecha de \$5,031 pesos equivalente a que las mujeres ganan 30.5% menos que los hombres. Esta brecha de ingresos es más baja que a nivel nacional, donde representa el 34.2% (INEGI, 2025b).

Tabla 10. Metas e indicadores seleccionados para el ODS 8

Meta	Indicadores
8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	8.3.1. Tasa de participación económica por sexo 8.3.2. Porcentaje de informalidad laboral femenina
8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1. Tasa de desempleo de las mujeres 8.5.2. Brecha salarial de género

Fuente: Elaboración propia con Información de ONU (2025).

Estos indicadores dan cuenta del avance, pero también de los retos para la igualdad en el mercado laboral para mujeres y hombres. Así pues, los análisis a nivel entidad son necesarios para la territorialización de los ODS, para ello todos los sectores contribuyen: público, privado, académico, y social, sin embargo, el papel del gobierno es fundamental para su cumplimiento.

III.I.III. Legislación internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género y empleo

Debido que esta investigación se sitúa en el tema de participación laboral femenina y políticas públicas para la inclusión laboral de las mujeres con sustento en evidencia, resulta indispensable abordar el marco normativo vigente, para conocer qué las normas internacionales, nacionales y

estatales relacionadas con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación, derechos sociales, y acceso al trabajo en igualdad de oportunidades.

A nivel internacional, destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la cual fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU y entró en vigor en 1981, México la firmó en 1980 y la ratificó en 1981. Dicha convención es un instrumento vinculante a nivel internacional contra la discriminación y protección de los derechos de las niñas, asimismo hace hincapié en que las políticas públicas deben ofrecer oportunidades de igualdad (Suprema Corte de Justicia de la Nación, s.f.). De igual manera, como marco internacional se cuenta con la Agenda 2030 de la ONU, que se presentó en la sección anterior, misma que contiene objetivos sobre la igualdad de género, el trabajo decente y crecimiento económico, y la reducción de desigualdades, entre otros.

Tabla 6. Normatividad internacional, nacional y estatal

Internacional	Nacional	Estatat
• Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) • Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU • Convenio 100 y 111 y 156 de la OIT • Capítulo 23 del T-MEC	• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres • Ley Federal del Trabajo • Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación • Ley General de Desarrollo Social • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia • Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil • Ley del Instituto Nacional de las Mujeres • NMX-R-025-SCFI-2015	• Constitución Política del Estado libre y soberano de Baja California • Plan Estatal de Desarrollo de B.C. 2022-2027 • Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California • Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Baja California. • Ley de Desarrollo Social para el Estado de Baja California • Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre De Violencia para el Estado de Baja California • Ley que crea el Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California (INMUJER)

Fuente: Elaboración propia.

En tanto que, los convenios de la OIT referentes a la promoción de la equidad de género e inclusión de las mujeres en el mercado laboral data de la década de los cincuenta, siendo referentes desde hace siete décadas. El convenio 100, versa sobre la igualdad en la remuneración de las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. Por su lado, el convenio 111 refiere a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, entre otras. Ambos convenios fueron ratificados por México y cuando esto sucede se vuelven vinculantes, al respecto la Ley Federal del Trabajo (2025) cuenta artículos que atienden directamente estos temas, mientras la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2024) incluye también la atención a los compromisos derivados de la ratificación del convenio 111.

Otras medidas también han sido aplicadas con esta lógica, por ejemplo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentó por primera vez la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en 2009, cuyo objetivo fue evaluar y certificar prácticas sobre igualdad laboral y no discriminación. En la actualidad la norma es la NMX-R-025-SCFI-2015, siendo “un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores” (Gobierno de México, 2024, párr. 2) misma que es impulsada por el INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Dicha norma cuenta con cuatro ejes principales, el primero se refiere a que se debe incorporar en los procesos de reclutamiento, de selección entre otros, la perspectiva de género y la no discriminación, el segundo versa sobre garantizar la igualdad salarial, la tercera sobre la prevención y atención de la violencia en el trabajo y la cuarta sobre “realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades” (Gobierno de México, 2024, párr. 4).

Por su parte, el convenio 156 surgió en 1981 y trata sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. En marzo del 2024, en el marco del foro *Medidas para alcanzar la conciliación laboral con las responsabilidades familiares del Convenio 156 de la OIT*, la Comisión de Trabajo del Senado de la República señaló la relevancia de ratificar dicho convenio que México firmó en los ochenta (Becerril y

Saldierna, 2024). Sin embargo, no avanzó el tema, de manera que, en enero de 2025, en el marco de los foros para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, el representante de la OIT para México y Cuba, hizo un llamado al Poder Ejecutivo y Legislativo para avanzar en los Convenios pendientes que se vinculan a propuestas que ha presentado la presidenta de México, como lo es el Convenio 156 de OIT, que se relaciona con la política de cuidados (Martínez, 2025).

Asimismo, en el ámbito internacional con la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), ahora Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) que entró en vigor en junio de 2020, Canadá tuvo entre sus propuestas el incluir un capítulo de género, con el propósito de cerrar la brecha existente entre mujeres y hombres de los tres países. Dicho capítulo no fue integrado, pero el tema está presente de forma transversal en algunos capítulos tales como, el “15 (comercio transfronterizo de servicios), 25 (pequeñas y medianas empresas) y 26 (competitividad) se establecen medidas específicas que buscan fortalecer la participación económica de las mujeres” (Flores, 2020, párr. 4). Por su parte, el capítulo 23 del T-MEC aborda el tema laboral y adquiere una importancia relativa ya que incorpora disposiciones de igualdad de género, de no discriminación por sexo, de remuneraciones igualitarias y de permanencia de las mujeres en el mercado laboral, a la letra uno de los artículos más destacables plantea lo siguiente:

Artículo 23.9. Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial (*Organization of American States*, 2020, p.6).

De igual manera, el Artículo 23.12: Cooperación, establece la importancia de la cooperación para perfeccionar las normas laborales y el avance en los compromisos comunes con relación a temas laborales, contemplando los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre

los Derechos en el Trabajo. Las actividades que señala para cooperación se encuentran en las áreas siguientes:

(j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo, incluyendo:

(i) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios, (ii) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor, (iii) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva, (iv) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y (v) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo (*Organization of American States*, 2020, p.10).

De manera que, incluso a nivel de comercio internacional, la cuestión de inclusión laboral de las mujeres en el mercado de trabajo es un tema relevante que sale a discusión en el marco de las relaciones comerciales trilaterales con Estados Unidos y Canadá, como una deuda pendiente con las mujeres, y ante su conocimiento de la gran importancia que reviste incluirlas en la economía. Otra ley mexicana que se involucra con la igualdad de oportunidades es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual compete a diferentes ámbitos, entre ellos el laboral.

En el caso estatal, el artículo 1ro de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 52, el 13 de noviembre de 2015, cuya última reforma fue el 7 de febrero de 2025, a la letra dice:

Artículo 1.- Esta Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de Baja California, tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, para alcanzar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, mediante lineamientos y

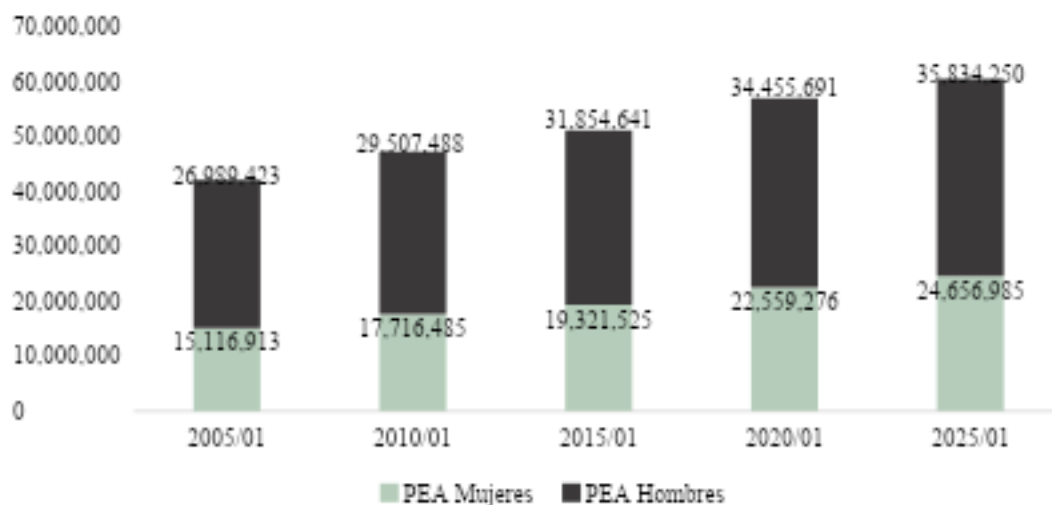
mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la misma, con base a los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevé la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, 2025, párr.1).

Asimismo, el artículo 39 del Capítulo Segundo: Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, señala como objetivo entre otras cuestiones, el desarrollar políticas públicas con perspectiva de género en materia económica y establecer fondos para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y los procesos productivos. Por lo que, hay un marco establecido para realizar acciones al respecto en Baja California y en el país.

III.I.IV. Transición de la participación de las mujeres en la economía mexicana y bajacaliforniana

La evolución de la participación laboral femenina en la economía mexicana ha seguido la tendencia de la región latinoamericana, con incrementos en la tasa de participación, pero persistiendo brechas importantes entre mujeres y hombres, añadiendo el factor territorial, pues la situación diverge cuando se analiza una entidad federativa en particular, o una región específica. La figura 5, presenta la Población Económicamente Activa (PEA) dividida por sexo, en el primer trimestre de 2025, se conformaba por alrededor de 60.5 millones de personas, de las cuales el 40.8% son mujeres y 59.2% son hombres.

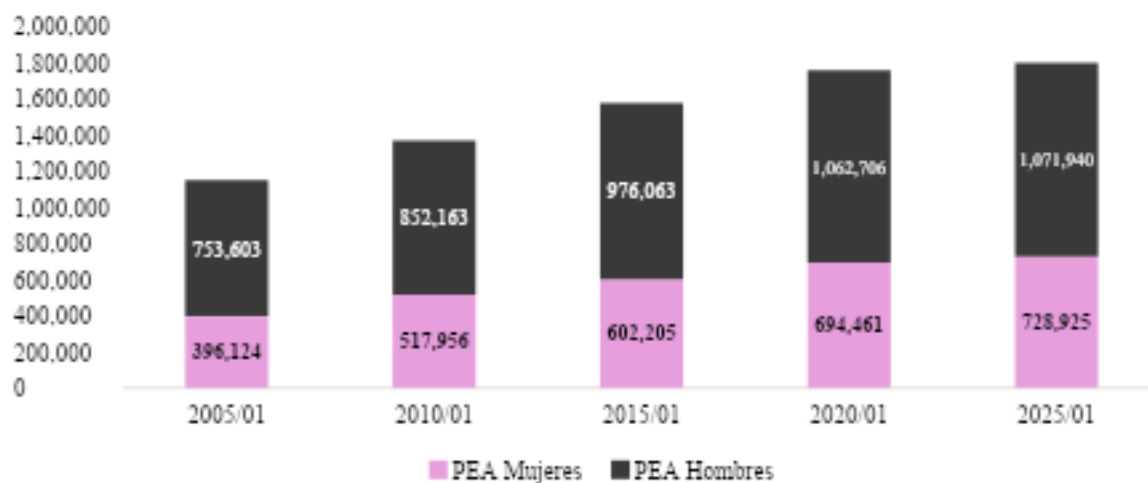
Figura 5. Población Económicamente Activa por sexo, México (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2025b).

De manera que en todo el periodo (2005-2025), la PEA en México ha estado conformada mayoritariamente por hombres, pero con un incremento paulatino en la participación de las mujeres, pues en 2005 representaban el 35.9%, es decir, en 20 años ha crecido alrededor del 5%. Ahora bien, en Baja California, las mujeres representaron el 34.4% de la PEA en 2005, para 2025 creció a 40.5% de la PEA del estado (INEGI, 2025b), es decir, en dos décadas creció alrededor de 6%, un punto porcentual más que el promedio nacional (ver figura 6).

Figura 6. Población Económicamente Activa por sexo, Baja California (2005-2025)

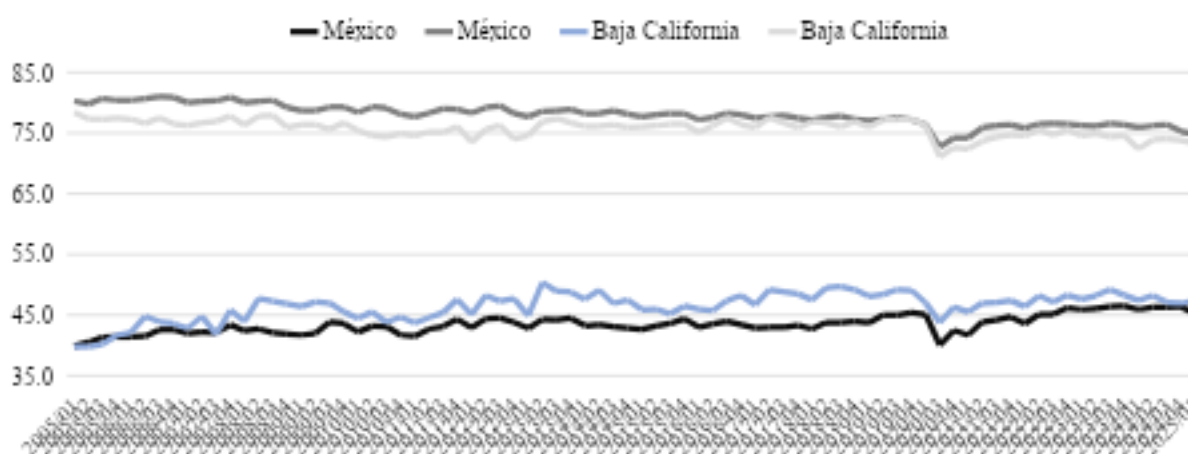


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2025b).

Otro indicador sobresaliente es la tasa de participación laboral o participación económica que refiere al porcentaje de personas de 15 y más años de edad que son económicamente activas. En la figura 7, se presentan las tasas de participación de México y Baja California, se observa que a nivel nacional la participación de los hombres ha disminuido del 80.3% a inicios de 2005 al 74.8% a inicios del 2025, mientras que, la participación económica de las mujeres ha ido aumentando, de 39.9% en 2005 a 45.3% a inicios de 2025.

En el caso particular de Baja California, se observa que la tasa de participación de los hombres es menor al promedio nacional en la mayor parte del periodo, pero de igual manera ha disminuido, pasando de 78.4% a 73.3% a inicios de 2025. Por otro lado, la tasa de participación de las mujeres del estado era muy similar en 2005 y fue creciendo por arriba del promedio nacional, pasando de 39.8% a 47.4% en 2025. A su vez, otro indicador relevante es la tasa de desocupación, aquellas personas que están dentro de la PEA pero que no tienen un empleo, para las mujeres hay un 2.6% de desocupación a nivel nacional (primer trimestre de 2025), en la entidad es un 2.6%, para los hombres es más baja, 2.4% en el ámbito nacional y 2.1% en el estado (INEGI, 2025b).

Figura 7. Tasa de participación por sexo, México y Baja California (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2025b).

Por actividades y sectores económicos, alrededor del 79.1% de las mujeres ocupadas en México se encuentran en actividades económicas terciarias, 17.0% en secundarias y 3.4% en primarias. En el caso de Baja California sigue este orden, pero tiene una preponderancia menor

la ocupación en actividades terciarias que a nivel nacional, con un 67.4%, esto se debe a que las actividades secundarias ocupan al 27.1% de las bajacalifornianas, 10 puntos porcentuales más que en el promedio nacional, en cuando a las actividades primarias se ocupan un 3.1% (ver tabla 11).

En cuanto a sectores, los que predominan en el ámbito nacional para las mujeres son el comercio (25.9% del total) y la industria manufacturera (15.8% del total), en Baja California son los mismos sectores de mayor relevancia, pero se invierte el orden, el principal es la industria manufacturera (26.2%), seguido por el comercio (20.8%). Por posición en la ocupación, a inicios de 2025, el 69.7% de las mujeres ocupadas en México son trabajadoras subordinadas y remuneradas, en Baja California representan el 80.3%, seguidas por las trabajadoras por cuenta propia, 22.6% a nivel nacional y 16.1% a nivel estatal, mientras que un 2.9% son empleadoras en México y solo 2.6% en la entidad, el restante son trabajadoras no remuneradas (por ejemplo, aquellas que trabajan en negocios familiares sin un pago).

Tabla 11. Actividad económica y sector de ocupación de las mujeres (2025)

Actividad/ Sector	México		Baja California	
	Mujeres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Actividades Primarias	817,509	3.4	22,051	3.1
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	817,509	3.4	22,051	3.1
Actividades Secundarias	4,080,657	17.0	192,921	27.1
Industria extractiva y de la electricidad	87,357	0.4	866	0.1
Industria manufacturera	3,806,942	15.8	186,336	26.2
Construcción	186,358	0.8	5,719	0.8
Actividades Terciarias	19,002,442	79.1	479,746	67.4
Comercio	6,217,444	25.9	148,305	20.8
Restaurantes y servicios de alojamiento	2,934,059	12.2	66,655	9.4

Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	497,196	2.1	20,939	2.9
Servicios profesionales, financieros y corporativos	1,930,391	8.0	60,670	8.5
Servicios sociales	3,197,620	13.3	85,156	12.0
Servicios diversos	3,268,165	13.6	76,813	10.8
Gobierno y organismos internacionales	957,567	4.0	21,208	3.0
No especificado	124,266	0.5	17,335	2.4
Totales	24,024,874	100%	712,053	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025b).

Otro indicador que refleja el contexto económico de las mujeres y de la población en general es el porcentaje de personas en situación de pobreza. A nivel mundial, el ingreso es principal factor para la estimación de la pobreza, pero en México el análisis es más amplio, contemplando el bienestar económico y el acceso a los derechos sociales, cuando alguno de estos derechos no es ejercido se denomina carencia social. De manera que, la medición de la pobreza es multidimensional, pues analiza la dimensión del ingreso y las seis carencias sociales: rezago educativo, carencia por acceso a los servicios de salud, por acceso a la seguridad social, por calidad y espacios de la vivienda, por acceso a los servicios básicos en la vivienda, por acceso a la alimentación nutritiva y de calidad (INEGI, 2025d).

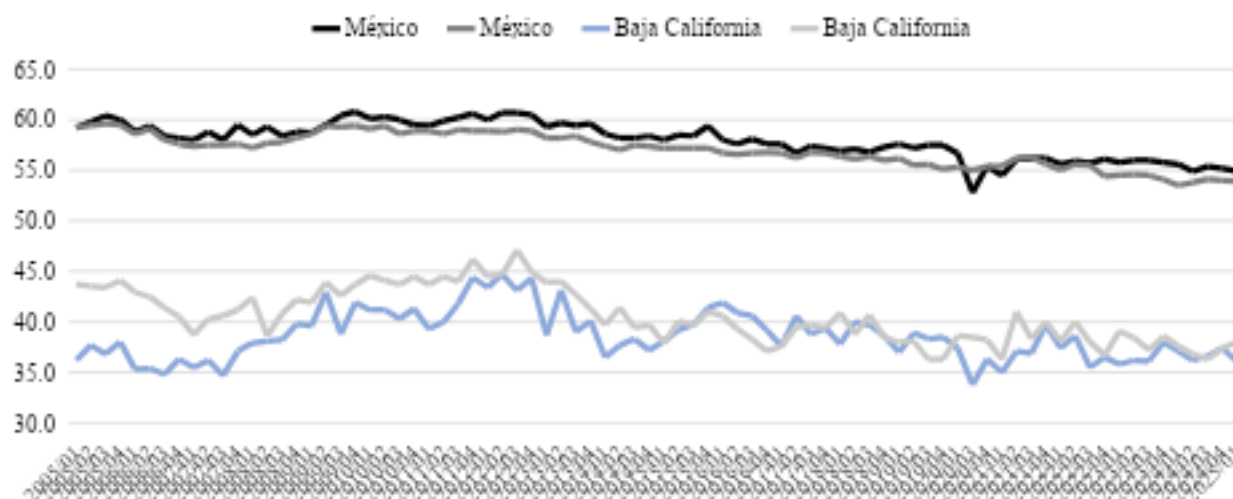
De acuerdo con el INEGI, en 2024, las y los mexicanos en situación de pobreza representan el 29.6% de la población (38.5 millones) y son las personas que presentan al menos una carencia social de las mencionadas y que no tienen el ingreso suficiente para cubrir sus necesidades (canasta alimentaria, más no alimentaria). De los 29.6%, se encuentran en pobreza extrema el 5.3% (7.0 millones), y refiere a las personas que su ingreso es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas (canasta alimentaria) y que tienen tres o más carencias sociales. Mientras que, Baja California es la entidad con menor porcentaje de personas en situación de pobreza (9.9%) y pobreza extrema (0.4%) a nivel nacional (INEGI, 2025d).

Ahora bien, el análisis por sexo, muestra que el porcentaje de mujeres mexicanas en situación de pobreza son el 30.1% y los hombres el 28.9%. En el caso de Baja California, el porcentaje es similar entre ambos (9.9%). En cuanto a carencias sociales, las que prevalecen en mayor medida son el acceso a los servicios de salud y el acceso a la seguridad social, por lo que

un trabajo en la formalidad puede contribuir a que mujeres y hombres reduzcan sus probabilidades de estar en situación de pobreza.

De tal forma que, las personas que pertenecer a la PEA, se ubican en dos ámbitos: en la economía formal o en la informalidad, como se observa en la figura 8, en Baja California la informalidad es más baja que a nivel nacional tanto para mujeres como hombres, en el primer trimestre de 2025, 36.1% de bajacalifornianas se encontraban en la informalidad y 38.0% de los hombres, en cambio, en México 54.9% de las mujeres y 53.9% de los hombres. De igual manera, sobresale que, en la mayor parte del periodo analizado, las mujeres a nivel nacional presentan mayor informalidad laboral que los hombres, caso contrario para Baja California.

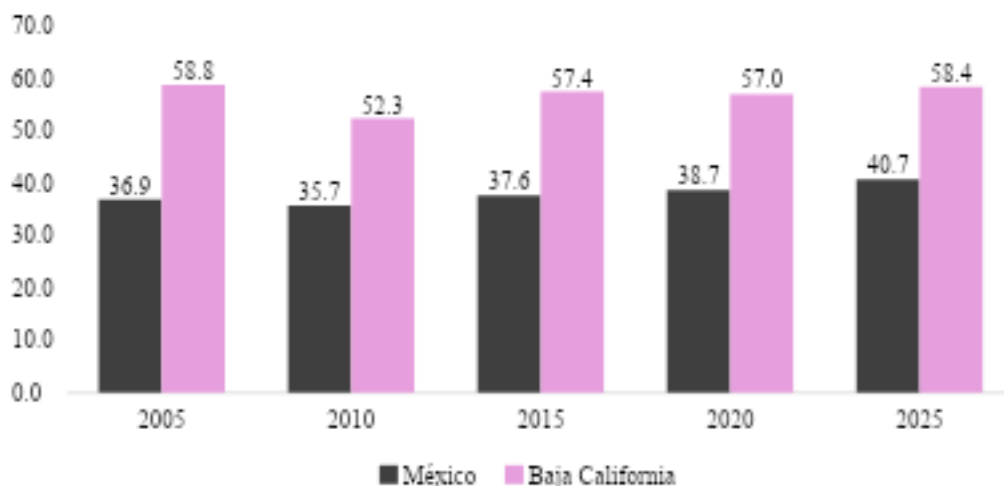
Figura 8. Informalidad laboral por sexo, México y Baja California (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2025b).

En la figura 9, se observa que en todo el periodo es más alta la cantidad de mujeres a nivel nacional que aun teniendo alguna ocupación no cuentan con acceso a los servicios de salud, esto se relaciona con el porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad, entre otros factores. Puesto que, en Baja California, el 58.4% de las mujeres que trabajan cuentan con acceso a los servicios de salud (primer trimestre de 2025), situación que genera mayor grado de vulnerabilidad y dependencia para ellas, no obstante, la situación a nivel nacional es aún más preocupante, pues solo un 40.7% cuentan con este acceso (INEGI, 2025b).

Figura 9. Porcentaje de mujeres con acceso a servicios de salud, México y Baja California (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2025b).

III.II. Políticas públicas implementadas en México para la participación de las mujeres en el mercado laboral

III.II.I. Hacia un Sistema de cuidados en México

El auge en el tema de cuidados atiende a la dinámica demográfica que está experimentando no solo el país, sino toda la región latinoamericana, como el acortamiento de la base en la pirámide de población, con descensos en la fecundidad e incrementos en la esperanza de vida, entre otros factores demográficos. Por lo que, se vuelve esencial contar con estadística confiable y reciente, ante ello, el INEGI realizó la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022, entre sus razones para el levantamiento explica que es ineludible: “sustentar el derecho al cuidado en la igualdad de género, reconociendo el trabajo de cuidados no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres, implica una nueva organización del cuidado entre el Estado, las familias, la comunidad y el sector privado” (INEGI, 2023, Antecedentes, párr. 3).

De acuerdo a la ENASIC 2022, de la población de 15 años y más en México, 31.6 millones brindan apoyo o cuidados a personas de su hogar u otros hogares, de los cuales el 75% son mujeres, el grupo de edad que más brinda cuidados es de 30 a 39 años, seguido por el de 40 a

49 y de 20 a 29, el 51.4% de las mujeres que brindan cuidados cuentan solo con educación básica, el 44.3% están casadas y el 52.8% son económicamente activas, el 48.3% tienen un trabajo remunerado de menos de 35 horas a la semana. De las personas que brindaron cuidados que cuentan con un trabajo, solo el 28.3% de las mujeres tienen la prestación de guardería o estancia infantil, de los hombres solo el 26.1%, el 40.9% de las mujeres cuentan con licencia de maternidad y el 36.7% de los hombres cuentan con licencia de paternidad.

Tabla 12. Efecto del apoyo o cuidado en el ámbito económico y laboral del cuidador(a)

Efecto para la persona cuidadora	Mujeres	Hombres
Está imposibilitada(o) para trabajar fuera de casa	28.8%	8.0%
Ha tenido que dejar de trabajar	23.0%	11.4%
Ha tenido que reducir sus gastos o pedir dinero prestado (problemas económicos)	25.3%	19.8%
Ha perdido alguna promoción o se ha visto afectada su vida profesional	8.6%	4.8%
Ha tenido que reducir su jornada de trabajo o tiene problemas para cumplir sus horarios laborales	7.4%	8.1%

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023), ENASIC, 2022.

El promedio de horas semanales que los hombres le dedican al apoyo o cuidados es 25.6 horas, en contraste con las mujeres que dedican 37.9, es decir, cercano a una jornada laboral semanal completa, y 12.2 horas más que el tiempo dedicado por los hombres. Además, brindar apoyo o cuidados tiene efectos en lo económico y laboral para la persona cuidadora (ver tabla 12): en las mujeres la principal implicación es que les imposibilita trabajar fuera de casa (28.8%), mientras que los hombres han tenido que reducir sus gastos o pedir dinero prestado (19.8%).

En el siguiente apartado, se exponen los programas que se han relacionado con el tema de cuidados y madres trabajadoras, con la limitante de ser exclusivos para el cuidado de las hijas e hijos, a través de estancias infantiles o apoyos directos, sin contemplar otras personas que requieren cuidados como los adultos mayores o las personas con discapacidad.

III.II.II. Evolución del Programa de Estancias Infantiles

El Plan Nacional de Desarrollo de la administración de Enrique Peña Nieto, estableció cinco metas nacionales; la meta II. México Incluyente, planteaba garantizar el ejercicio de los derechos sociales a todos los mexicanos, para la disminución de las brechas de desigualdad. Dicho plan contaba también con Estrategias Transversales, como la perspectiva de género, siendo el primero en incorporarlo. De manera que, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, “contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación” (2013, p. 11).

Así pues, en este sexenio se continuó con un Programa que inició operaciones en 2007, durante la administración de Felipe Calderón, llamado Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PGEI), el cual cambió de nombre en 2009 a Programa de estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI). En 2013, el programa tuvo una modificación para “incorporarlo en el Sistema Nacional de Cruzada contra el hambre” (ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2018, 2017, p.5). Con este cambio, el objetivo general se transformó, e incorporó el dotar de esquemas de seguridad social por el bienestar de las personas en situación de pobreza o con carencias.

En el caso del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, se brindaron dos modalidades de apoyos relacionados a las estancias infantiles. La primera modalidad se dirigía a las madres, padres solos o tutores, y consistía en subsidios por cada niña o niño (con un máximo de tres apoyos por hogar en el mismo periodo) de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 4 años (\$950 pesos mensuales), o entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 6 años en caso de tratarse de una niña o niño con discapacidad (en este caso el apoyo destinado era casi el doble, \$1,800 pesos), este apoyo se entregaba directamente al encargado de las estancias, y los padres daban una aportación de “corresponsabilidad” para complementar el pago de los servicios de cuidado de la estancia (ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2018, 2017). Esta consideración para las niñas y niños con discapacidad, es muestra de una política que transversaliza la inclusión, además de incorporar la perspectiva de género.

La segunda modalidad consistía en dar un apoyo inicial de \$70,000 pesos para personas físicas que quisieran operar una estancia, pero para ello se debían cumplir con las normas, una de las ellas es que debían atender mínimo a 10 niños y máximo 60. Asimismo, se debía adecuar el mobiliario y equipo, adquirir pólizas de seguro, la elaboración de un programa interno de protección civil, entre otros requisitos. Para que se aceptará la afiliación de una estancia infantil, SEDESOL se basaba en dos elementos, por un lado, las Personas Responsables de las Estancias Infantiles, que de cumplir con los requisitos debían recibir capacitaciones en materia de educación y salud impartida por SEDESOL y DIF Nacional. Por otro lado, el inmueble debía cumplir los requisitos y criterios para brindar las condiciones necesarias para los infantes.

Asimismo, para que se admitiera la incorporación de una estancia, esta debía ubicarse en un área donde hubiese población potencial a ser beneficiaria. Concordando con ello, pues de acuerdo al enfoque económico, los resultados son de gran relevancia, así pues, el asegurarse que las estancias estuvieran ubicadas en lugares estratégicos, previo a su ingreso al programa fue un buen planteamiento, pues de esta manera hay más probabilidades de que se beneficie a la población objetivo y de que se alcancen los objetivos planteados.

El PEI tenía un recorrido de una década (2008-2018), el cual sobrevivió a pesar de la alternancia partidista en la Presidencia de la República, debido a los resultados positivos generados, no obstante, en 2019 fue modificado radicalmente con la entrada del gobierno de López Obrador (2018-2024). En el sexenio de Peña Nieto, el PEI (2013-2018) ejerció un presupuesto de alrededor de 3,500 millones de pesos, para el 2019 el presupuesto decreció en 51.5% con relación al 2018. El gobierno de López Obrador, argumentaba actos de corrupción en la entrega indirecta de apoyos a las guarderías, sosteniendo que era parte de una lógica neoliberal, tratándose de entrega de recursos a guarderías privadas, por lo que se suspendió esta entrega para darla de manera directa a los beneficiarios (López, 2020).

Tabla 13. Características de los programas de apoyo a madres trabajadoras 2018 y 2019

Programa Social	Programa de Estancias Infantiles para apoyar a las Madres Trabajadoras, ejercicio fiscal, 2018	Programa de Apoyo al Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras para el ejercicio fiscal, 2019
Objetivo	Facilitar el ingreso de las mujeres pobres al mercado laboral y ampliar la cobertura de cuidados	Contribuir al bienestar social e igualdad mediante mejores condiciones de acceso y permanencia en el Mercado laboral de madres y padres solos que buscan empleo o estudian para que cuenten con facilidades para obtener cuidado infantil
Beneficios	Servicios de guardería y cuidado infantil	Transferencias monetarias a las madres y padres solos
Población objetivo	Madres trabajadoras y padres solteros sin acceso a seguridad social, con hijas/os de 1 día a 3 años 11 meses, y de 1 día a 5 años 11 meses en caso de niñas/os con discapacidad	Niños y niñas de 0-4 años hijos e hijas de madres y padres trabajadores sin acceso a seguridad social, y hasta 5 años en el caso de niños y niñas con discapacidad.
Número de beneficiarios	315,000 niñas/os 3,650 niñas/os con discapacidad	188,160 niñas y niños
Cobertura	Nacional 1,278 municipios 9,195 estancias	672 municipios indígenas
Monto individual de la transferencia	\$900 pesos mensuales para niñas/os de hasta 3 años y 11 meses \$1,800 pesos mensuales para niñas/os con discapacidad. \$70,000 pesos para las estancias afiliadas.	\$1,600 pesos bimestrales por niña/o \$3,600 pesos bimestrales por niña/o con discapacidad
Modalidad de pago	Entrega directa a responsable de la guardería afiliada al Sistema	Entrega directa a madres, padres y tutores mediante una tarjeta bancaria
Responsable de la operación	Secretaría de Desarrollo Social	Secretaría de Bienestar Social

Fuente: López (2020). Hacia la (re)privatización del cuidado infantil en México. Las modificaciones al Programa de Estancias Infantiles Sedesol.

El programa cambió de nombre en 2019, para convertirse en el Programa de Apoyo al Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras (PABNNHMT). Así pues, una de las diferencias más relevantes de ambos se centra en el tipo de transferencia, pues en el PEI eran indirectas y en el PABNNHMT directas. En el PEI, se establecía corresponsabilidad, los padres

cubrían la diferencia de la cuota establecida por la guardería, a diferencia del nuevo programa que no contaba con esquemas de corresponsabilidad, solo entrega directa de apoyos. El diagnóstico del nuevo programa carecía de la justificación teórica sobre la necesidad de la transferencia directa a los beneficiarios (Secretaría de Bienestar, 2021). El PEI contaba con un programa de capacitación para el personal de la guardería y era supervisado por el DIF.

López (2020) argumenta que el PABNNMT podría significar la “(re)privatización del cuidado infantil en las familias, con un probable incremento en la carga de trabajo de las mujeres, la invisibilización y la devaluación de la actividad, así como un alza en el desempleo femenino” (p.4). Es decir, el no proveer servicios de cuidado, al eliminar este apoyo, repercutiría en el ingreso y permanencia de las mujeres en la economía remunerada, pues no tendrían posibilidad de pagar una guardería, o que “decidan dejar a sus hijos a cargo de las abuelas como ha sugerido el gobierno mexicano” (López, 2020, p.24).

En la actualidad, se ha modificado el objetivo de origen de este programa, las reglas de operación del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2024, si bien el programa todavía señala el tema de madres trabajadoras, ahora el objetivo es:

Contribuir a mejorar las condiciones que permitan el acceso al ejercicio pleno de los derechos sociales de niñas, niños, adolescentes y jóvenes de hasta 23 años de edad que se encuentran en situación de vulnerabilidad por la ausencia de uno o de ambos padres (ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2024, 2023, Objetivos, párr.1).

Ahora se amplió el rango de edad hasta los 23 años, lo que cambia por completo el objetivo original, el cual se aleja de la búsqueda de proporcionar los esquemas de seguridad social que permitan a madres, padres o tutores a ingresar o permanecer en el mercado de trabajo o continuar sus estudios, como se planteó originalmente en el PEI, y brindar cuidados a la primera infancia. Sin embargo, siguiendo a López (2020) para incentivar a las mujeres a incorporarse en el mercado laboral, las políticas públicas que se enfoquen a impulsar guarderías y espacios de calidad, el subsidiar los servicios de cuidado privado, o que lo provea el gobierno, las licencias parentales, entre otros aspectos son estrategias claves.

III.II.III. Acciones por la igualdad de género del Gobierno de México 2018-2024

En la figura 10, se esquematizan las acciones que se realizaron, en el sexenio del Presidente López Obrador (2018-2024) referentes a igualdad de género y sistemas de cuidados, organizados de la siguiente manera: planeación (a partir del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)), legislación, además de acciones y programas específicos.

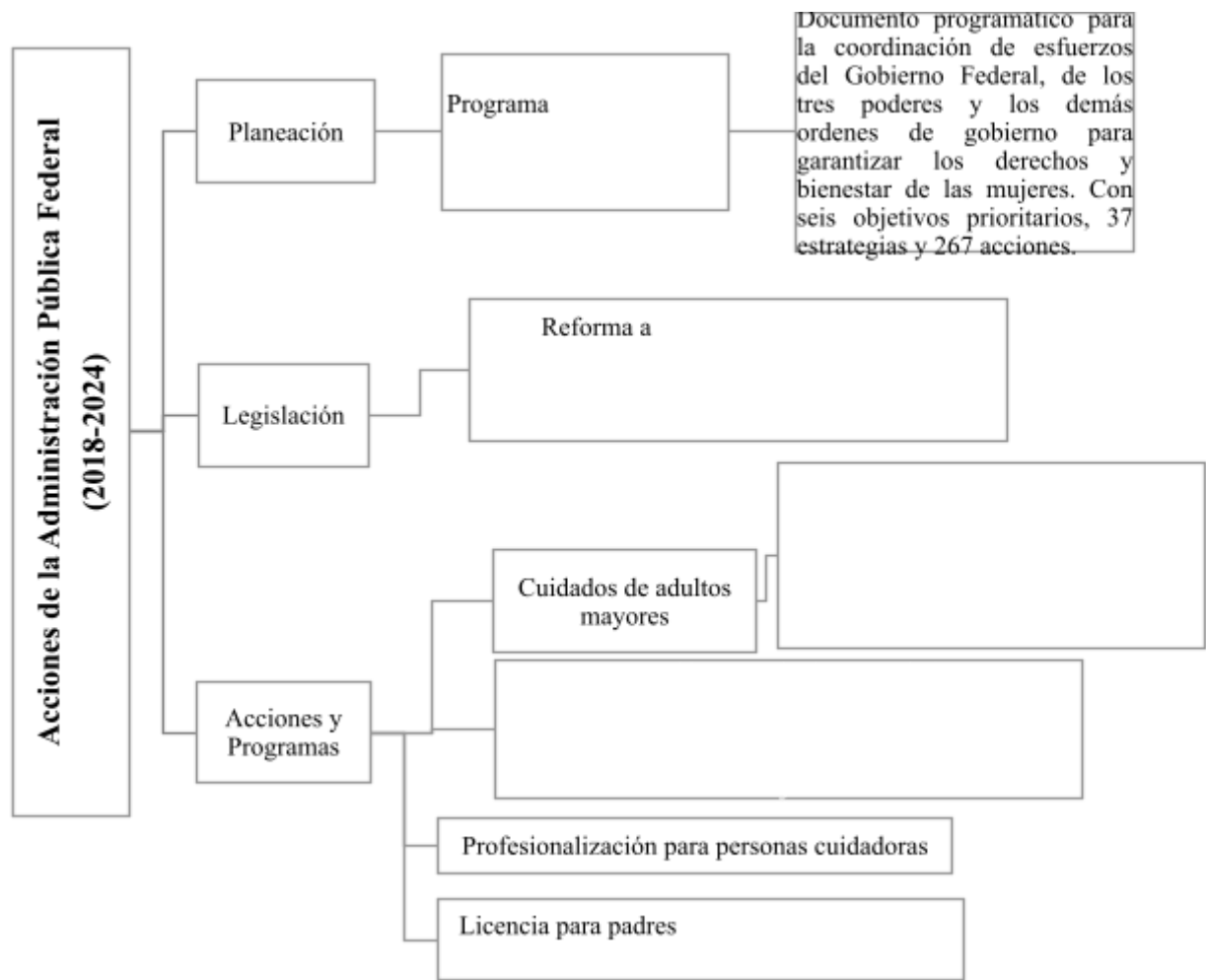
El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), contaba con seis objetivos prioritarios, de los cuales el Objetivo 1, refería a impulsar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas de desigualdad, al empoderarlas, darles libertad para la toma de decisiones y construcción de su proyecto de vida, además de brindar condiciones para que no permanecieran en relaciones violentas. Bajo el argumento de que el modelo económico está diseñado por hombres y para hombres, el cual supone que la persona que ingresa a un trabajo cuenta con disponibilidad total para el mismo, por ello, muchas veces existe exclusión hacia las mujeres, por asumir que en su etapa reproductiva en el cualquier momento pueden quedar embarazadas, o que por ser madres pueden descuidar el trabajo, en el intento de ejercer ambas responsabilidades a la vez, desvalorizando así sus capacidades.

Por su parte, el Objetivo 2 del PROIGUALDAD consistió en “generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (INMUJERES, 2024, p.61). Debido a que, estas labores son invisibilizadas, sin remuneración a cambio. Algunas mujeres realizan dobles e incluso triples jornadas laborales, es decir, en la economía remunerada, en las tareas del hogar e incluso en la comunidad (INMUJERES, 2024). De acuerdo al documento “Avances y resultados 2023-2024” del PROIGUALDAD, el objetivo 2 presentó avances en sistemas de información, debido a la importancia de los sistemas de información para el diseño y monitoreo de las políticas públicas, y la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública federal, con el objetivo de avanzar en la igualdad sustantiva y paridad.

El Mapa de Cuidados de México (MACU) se creó como herramienta con el objetivo de encontrar centros de cuidado cercanos, estadísticas e indicadores, elaborado por el INMUJERES, El Colegio de México y ONU Mujeres, y en fue lanzado en 2023. El mapa de cuidados muestra estadística de población potencialmente usuaria de cuidados, dando un total de 41,714,287, de

las cuales 60.4% es población infantil, 24.7% son adultos mayores de 65 y más años y el 14.8% son personas con discapacidad (no se diferencia si en personas con discapacidad se influyen infantes y adultos mayores).

Figura 10. Acciones de la Administración Pública Federal (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia con información de Sheinbaum (2024).

Además, señalan que hay un total de 91,836 establecimientos relacionados al cuidado, de los cuales alrededor de 93% son dedicados a cuidados de niñas y niños de 0 a 11 años, 5% a personas con discapacidad y solo el 2% a personas adultos mayores. Además, alrededor del 75% de los establecimientos de cuidados son del sector público, 19% del sector privado, y el 6% de la

sociedad civil. Mientras que, para Baja California, se indica que hay 2,617 establecimientos de cuidados, con porcentajes cercanos a los datos nacionales. No obstante, las bases de datos descargables presentan diferencias en los totales y no se explica a qué se debe esta situación.

En material laboral, se trabajó con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) y organismos autónomos esquemas laborales flexibles hacia un modelo distinto de trabajo (a distancia y/o escalonamiento de horarios laborales). En cuanto a legislación hacia medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la APF, con base en la NMX-R-025-SCFI-2015, se otorgaron licencias de paternidad, se promovieron espacios para la lactancia materna en los centros de trabajo, la flexibilización de horarios, trabajo a distancia o bien horarios laborales escalonados, entre otros. Se menciona el número de actividades realizadas, pero no se informó que efectivamente se hayan llevado a cabo estas medidas, además de que solo incluye un ámbito (gubernamental-federal), cuando una política efectiva requeriría la participación tanto del sector público (tres niveles) y privado. Al mismo tiempo, se reformó el artículo 4º y 73º constitucional, sobre cuidado digno, y obligación del Estado para impulsar la corresponsabilidad de laborales entre mujeres y hombres.

Entre otras medidas para la articulación del Sistema Nacional de Cuidados, en 2023 el INMUJERES operó la conformación de las Comisiones de trabajo, pero no concluyó el establecimiento del sistema en el sexenio 2018-2024, a pesar de estar comprometido en el Objetivo número 2 del PROIGUALDAD, estrategia prioritaria 2.1, acción puntual 2.1.2 “Coordinar un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de derechos humanos y antidiscriminatorio”.

No obstante, entre las acciones para la cimentación del Sistema Nacional de Cuidados, el IMSS llevó a cabo una estrategia de atención para adultos mayores con los programas: “GERIATRIMSS, Programa de Envejecimiento Activo Saludable, ORTOGERIATRIMSS, Centro de Atención Social a la Salud de las y los Adultos Mayores y el Programa de Turismo Social”. Se habla también de la creación del Programa de apoyo para el bienestar de las niñas y niños, hijos de madres trabajadoras, “con la entrega de un apoyo económico a madres y padres solteros y a tutores para el cuidado de 262 mil infantes” (Sheinbaum, 2024, p.257).

Otra medida, fue la creación de la licencia para padres o madres de hijos e hijas con tratamiento oncológico, que en su primer año (2020) otorgó 2,458 licencias, 66% destinada a

mujeres. También, la publicación por parte de la SEP de las Reglas de Operación del Programa la Escuela es Nuestra 2023, en el Diario Oficial de la Federación, donde se considera el horario escolar extendido, éste se refiere a la jornada escolar entre 6 y 8 horas diarias para igualar con las jornadas laborales de madres, padres o tutores. Además de cursos de formación para personas cuidadoras, para ello se fijaron Reglas de Operación del Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (PROABIM) hacia la profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres, donde participaron Institutos de la Mujeres en 10 estados de la república, entre ellos se menciona a Baja California.

Se realizaron campañas de difusión y de comunicación, por un lado, campañas nacionales para promover masculinidades diferentes para contribuir al dialogo y eliminación de estereotipos sexistas y masculinidades violentas, difusión de en los CAI de información a los padres sobre la relevancia del padre en la crianza compartida, difusión en redes sociales de la redistribución de tareas de cuidados. Por otra parte, las campañas de comunicación de la APF fueron dirigidas a incorporar lenguaje incluyente, no sexista, eliminación de estereotipos de géneros “que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo, y el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidados (INMUJERES, 2024, p.78)”.

Adicionalmente, programas como el de Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad y el Programa Apoyo para el Bienestar de Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras, fueron entregados para brindar apoyos económicos, mismos que de acuerdo con Sheinbaum (2024) son relacionados con la contribución al trabajo de cuidados que realizan madres, padres, tutores, personas cuidadoras y/o que requieren cuidados.

En función de que de los 38.8 millones de hogares en México, el 78.1% tienen al menos una persona que requiere apoyo o cuidados, es decir, personas con discapacidad, personas dependientes (de 0-5 años, de 6 a 17 años y de 60 años o más) y personas con enfermedades temporales (INEGI, 2023). Ante este panorama y con el propósito de construir el Sistema Nacional de Cuidados en la administración federal (2024-2030) y para en caminar un “modelo de bienestar más equitativo y justo para las mujeres que les permita disponer de tiempo para el descanso, el esparcimiento, el trabajo, la educación o cualquier otra actividad que decidan

realizar” (Sheinbaum, 2024, p.258). Al respecto las propuestas y acciones propuestas fueron las siguientes:

- i. Integrar los esfuerzos de las distintas instancias y mejorar la coordinación de las acciones y políticas públicas relacionadas con el trabajo no remunerado y el Sistema Nacional de Cuidados.
- ii. Crear centros públicos de cuidados y educación inicial para la primera infancia.
- iii. Priorizar a jornaleras agrícolas y a las mujeres de la maquila.
- iv. El incremento paulatino de licencias de maternidad y paternidad.
- v. Impulsar una nueva organización del trabajo de cuidados para una mayor equidad laboral y la corresponsabilidad entre los hogares, la sociedad y el Estado, lo cual plantea la realización de modificaciones legales, institucionales y en la seguridad social, así como acelerar la conversión a escuelas de tiempo completo en zonas con mayores carencias. (p.258)

De manera que, estas propuestas y acciones para el sexenio 2024-2030, son similares a los objetivos establecidos en el PROIGUALDAD 2020-2024, con la diferencia de la priorización a jornaleras agrícolas y a las mujeres que trabajan en maquiladoras.

III.III. Políticas públicas con perspectiva de género para la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California

III.III. I. Perspectiva de género en los Planes Estatales de Desarrollo de Baja California del 2002-2023

En este apartado se presenta un análisis del abordaje de la perspectiva de género en las políticas públicas enmarcadas en los Planes Estatales de Desarrollo de las últimas dos décadas, iniciando con el Plan del periodo 2002-2007 hasta el actual correspondiente al periodo 2022-2027.

Planes Estatales de Desarrollo de Baja California entre el periodo 2002-2021

El Plan Estatal de Desarrollo 2002-2007 del gobierno de Eugenio Elorduy Walther, contó con temas clave, objetivos específicos y líneas estratégicas. En el plan solo se encontró el concepto de “perspectiva de género” una vez en todo el documento, y no se desarrolló o abordó la incorporación de esta. Por su parte, el Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013 se elaboró en el gobierno de José Guadalupe Osuna Millán y se conformó por seis ejes rectores, cada uno contiene programas y políticas, para su cumplimiento. En el Plan se expone lo siguiente:

Es compromiso del gobierno eliminar la violencia y discriminación hacia las mujeres, así como garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, razón por la cual se adopta la perspectiva de género en las políticas públicas y se tratará el tema con la

transversalidad requerida en las acciones de gobierno, toda vez que la vulnerabilidad de la mujer bajacaliforniana así lo demanda (Gobierno del Estado de Baja California, 2008, p.144).

Entre los temas planteados se encontraron: a) Autonomía económica de las mujeres, b) Participación en la toma de decisiones en la esfera pública, c) Violencia de género, d) Derechos humanos de la mujer, e) Equidad de género y f) Fortalecimiento y desarrollo institucional con perspectiva de género. El Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019, correspondiente al gobierno de Francisco Vega De Lamadrid, se integró por ejes, estrategias y situaciones a lograr hacia el 2019 último año de mandato. En particular, el primer eje Desarrollo Humano y Sociedad Equitativa cuenta con 10 temas, el número 7: Fortalecimiento e igualdad de la Mujer, tuvo por objetivo:

Promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y estimular aquellas acciones de gobierno tendientes a suscitar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida económica, social, política y cultural del Estado, a fin de generar las condiciones necesarias para que tome parte activa en todas las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo en igualdad de condiciones con los hombres (Gobierno del Estado de Baja California, 2014, p.195).

Asimismo, comprende lo siguiente: a) atención e igualdad de la mujer, b) prevención y atención de la violencia y c) perspectiva de género en las políticas públicas. Del mismo modo, una de las políticas transversales fue la Equidad de Género, la misma contiene estrategias transversales, pero no situaciones a lograr.

Por otro lado, el Plan Estatal de Desarrollo 2020-2021 fue elaborado para el gobierno de Jaime Bonilla Valdez, el mismo se integró por 6 políticas públicas operativas y 3 políticas públicas transversales, una de ellas la referente a “equidad, inclusión y no discriminación”, en este apartado solo se plantean estrategias y no resultados o situaciones a lograr. En la primera política operativa “Bienestar Social” se incluye un apartado de inclusión social e igualdad de género, a su vez se integra de los siguientes temas: a) Igualdad sustantiva y violencia de género y b) autonomía y empoderamiento de las mujeres, temas que cuentan con estrategias y líneas de acción. Se hace alusión a “con perspectiva de género”, cuando se habla de temas de combate a la violencia, procuración de justicia, movilidad inclusiva, educación y salud sexual y reproductiva (Gobierno de Estado de Baja California, 2020).

Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027

El Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (PEDBC) es un instrumento que rige las políticas públicas en el corto y mediano plazo de la entidad. El PEDBC 2022-2027, del gobierno de Marina del Pilar Avila Olmeda, incorpora la perspectiva de género como eje transversal en todas las políticas. En el PEDBC se plantea que la Perspectiva de Género:

(...) significa identificar, cuestionar y valorar la discriminación y exclusión de las mujeres, considerando todos los factores internos y externos que puedan generar desigualdad entre hombres y mujeres, con motivo de roles y estereotipos socialmente reproducidos, aceptados y que generan una desventaja por cuestiones de género” (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b, p.66).

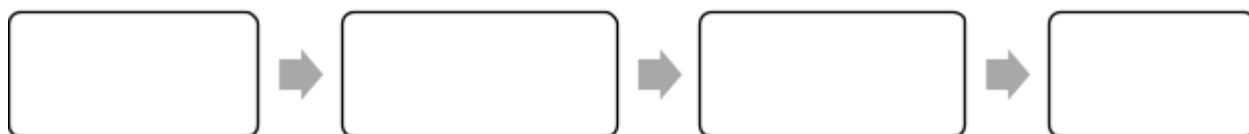
Mientras que, por equidad de género se hace alusión a garantizar el acceso a las mismas condiciones y oportunidades a mujeres y hombres, incluyendo bienes y servicios públicos, a los empleos, cargos, entre otras.

El PEDBC señala que, existe una tarea pendiente para impulsar la autonomía económica de las mujeres y cerrar brechas de desigualdad y que “para ello es primordial conocer los principales obstáculos que enfrentan, cuáles son sus necesidades e intereses, para que las políticas públicas y programas puedan garantizar condiciones de igualdad en materia de acceso al mercado laboral y el fortalecimiento de proyectos productivos impulsados por mujeres” (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b, p.223).

Las mujeres son consideradas un pilar de la presente gestión estatal, y son un grupo considerado en situación de vulnerabilidad, debido a la disparidad de oportunidades educativas, laborales, sociales, políticas y culturales, en detrimento de su empoderamiento y el camino hacia una igualdad sustantiva. Por ello, los presupuestos estatales cuentan con acciones para reducir las brechas (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b). Dicho plan se integra por diez políticas públicas, de ellas la política número ocho: Derechos humanos, igualdad de género e inclusión, tiene un componente específico para la igualdad de género, el cual tiene el propósito de:

Garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de género, inclusión y derechos humanos, favoreciendo el desarrollo y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, en un marco de colaboración y coordinación interinstitucional (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b, p. 463).

Figura 11. Desagregación del PEDBC 2022-2027



Fuente: Elaboración propia con información del Gobierno del Estado de Baja California (2022b), PED 2022-2027.

El componente de igualdad de género contiene dos líneas de política, la primera de ellas es la Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminada a lograr la igualdad sustantiva en el Estado, con 9 resultados a lograr (ver tabla 14).

Tabla 14. Resultados a lograr del componente de igualdad de género

1. Marco de actuación reformado que incorpora la perspectiva de género en los programas para que dependencias y entidades generen impactos positivos para la mujer.
2. El 100% de Unidades de Género instaladas en la Administración Pública del Estado para garantizar la igualdad sustantiva.
3. Las y los servidores públicos se capacitan y sensibilizan para brindar servicios de atención con un enfoque de inclusión y perspectiva de género.
4. El Ejecutivo del Estado aumenta los presupuestos y programas sensibles al género a favor de la atención de las mujeres.
5. Se cuenta con un Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
6. Se disminuyen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación del enfoque diferencial y de inclusión social.
7. Aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones de la Administración Pública Estatal.
8. Las mujeres de los grupos de atención prioritaria en el Estado cuentan con espacios públicos de diálogo y comités de mujeres que propician la determinación y el desarrollo de programas que impulsan la igualdad sustantiva.
9. Se reactiva la economía de las mujeres de los grupos de atención prioritaria a través del otorgamiento de distintos apoyos gubernamentales para su desarrollo en condiciones de igualdad.

Fuente: Elaboración propia con información del Gobierno del Estado de Baja California (2022b), PED 2022-2027 (pp.463-464).

Mientras que, la segunda línea de política *Redistribución y corresponsabilidad del trabajo de cuidados para eliminar las desigualdades de género*, solo cuenta con dos resultados a lograr, el primero establece el Sistema Estatal de Cuidados (es decir aquel para las personas que lo requieran, niños, adultos mayores, personas con discapacidad, etc.) y el segundo promueve la corresponsabilidad equitativa sin distinción de género de las labores de cuidado (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b).

Pues como punto de partida, el PEDBC señala que a lo largo de la historia los trabajos de cuidados han sido asignados a las mujeres, las cuales han sido invisibilizadas y no remuneradas; situación que requiere tiempo y les disminuye la posibilidad de ingresar a la economía remunerada, a la educación y hasta su descanso o posible recreación, “por lo que es importante implementar programas que permitan atender la problemática del tema de cuidados ya que esta actividad permite el bienestar físico y emocional de las personas que los requieren” (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b, p.463).

Por ello, el componente de igualdad de género, cuenta con un resultado a lograr establecido que consiste en un Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo beneficio sería elaborar políticas públicas con perspectiva de género, para impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con liderazgos igualitarios, participación equitativa de mujeres y hombres en cargos populares, garantizar una educación con igualdad de género, mejores condiciones para que mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación, impulsar la autonomía económica de las mujeres y establecer condiciones para reconocer, y redistribuir las labores domésticas y de cuidados. Los colaboradores para tal fin, de acuerdo al PEDBC son:

Secretaría General de Gobierno, Instituto de la Mujer, Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California, Secretaría de Inclusión Social e Igualdad de Género, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ayuntamientos, Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, Organizaciones de la Sociedad Civil, Academia” (Gobierno del Estado de Baja California, 2022b, p.465).

En cuanto a la segunda línea de política, sobre redistribución y corresponsabilidad del trabajo de cuidados para eliminar las desigualdades de género, cuenta con los resultados a lograr, el primero es establecer el Sistema Estatal de Cuidados, para brindarlo a personas que lo requieran, con un

enfoque de corresponsabilidad entre los diferentes actores del desarrollo. Mientras el segundo resultado a lograr es promover la responsabilidad entre hombres y mujeres de las labores de cuidado.

No obstante, a tres años de gobierno de la presente administración estatal, aún no se han establecido los trabajos para un Sistema Estatal de Cuidados, ni el fomento de la corresponsabilidad equitativa sin distinción de género de las labores de cuidado. Esto aunado al resultado a lograr referente a alternativas de participación en la economía de los diferentes grupos poblacionales, bajo la una estrategia de equidad de género, incluyente, que genere oportunidades de empleo.

III.III. II. Revisión de los contenidos de las políticas públicas con perspectiva de género relacionadas a mujeres y mercado laboral en Baja California del 2002-2023

Ahora bien, a pesar de que los planes estatales de desarrollo son una guía para direccionar las políticas públicas durante el sexenio, los informes de gobierno que se realizan cada año, presentan las acciones en cumplimiento a lo comprometido en los planes y programas derivados de estos. Por ello, este apartado presenta las acciones efectivamente realizadas con perspectiva de género e impacto en la participación laboral de las mujeres en Baja California.

En el gobierno de Eugenio Elorduy (2001-2007), el Plan Estatal de Desarrollo 2002-2007, ubicaba a las mujeres como “la fuerza más importante para el desarrollo social y regional”. Exponiendo que, como personas, son las más capaces para enfrentar el reto que significa el doble esfuerzo por su condición de madres, y la formación de los hijos, así como su incorporación decidida y necesaria a la vida productiva.” (Gobierno del Estado de Baja California, 2002, p.32), enfatizando también que el aumento de la participación de las mujeres en la economía respondía en gran medida a los programas de educación que les incentivaba su ingreso a los sectores productivos.

En su sexto informe de gobierno (año 2007), se señalaba que, en la gestión, se llevaron a cabo pláticas, foros, talleres, diplomados, campañas, firmas de convenios sobre equidad e igualdad para hombres y mujeres, “(...)espacios para el análisis, vinculación y gestión de políticas públicas con perspectiva de género, con la intención de sensibilizar a la población y a

las instituciones sobre la no discriminación, la igualdad” (Gobierno del Estado de Baja California, 2007, p.15)

Algunas de las políticas públicas fueron: la “Credencial Mujer B.C.”, con la entrega de 9,420 credenciales, principalmente para mujeres de bajos recursos y sus familias, este apoyo consistió en promociones en servicios y productos. Fue hasta el último año del sexenio de Elorduy que de acuerdo al informe se consolidó la implementación del Programa Institucional de la Mujer, como instrumento rector de las acciones que realizó la gestión para incorporar la perspectiva de género como tema de las políticas públicas (Gobierno del Estado de Baja California, 2007).

Dicho programa estaba centrado en la igualdad de oportunidades sin distinción de género, a través de campañas de sensibilización en contra de la violencia a mujeres y niñas, además de “pláticas y capacitaciones en materia de perspectiva de género a diversos actores, como 313 médicos” (Gobierno del Estado de Baja California, 2007, p.18). De manera que, con Elorduy las políticas con perspectiva de género eran en el sentido de prevención y combate a la violencia contra las mujeres, campañas de sensibilización para igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, capacitaciones, talleres, entre otras.

En el gobierno de Guadalupe Osuna (2007-2013), se otorgaron apoyos a mujeres jefas de familia para su “autonomía económica” para servicios médicos, gastos funerarios, entre otros, entregándose en el último año de gobierno 20,771 apoyos. De igual manera, se dieron créditos para proyectos productivos, de los 3,795 el 62% fueron para mujeres jefas de familia. No obstante, estas cifras son pequeñas en comparación con la cantidad de mujeres económicamente activas en el Estado.

Por otra parte, con recursos del Programa Federal para el Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres se realizaron actividades durante el sexenio de Osuna para “el fortalecimiento institucional de capacitación, actualización y profesionalización del personal de los tres órganos de gobierno, para brindarles las herramientas necesarias para integrar la perspectiva de género en su respectivo quehacer” (Gobierno del Estado de Baja California, 2013, p.345).

Asimismo, se reformó la Ley de Planeación del Estado y de la Ley de Presupuesto y Ejercicio del Gasto Público, para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. De manera que, en la Gestión de Osuna se sentaron las bases para la incorporación de la perspectiva de género en el gobierno estatal, en respuesta a la encomienda a nivel nacional. En el caso estatal, el enfoque fue el apoyo a mujeres jefas de familia para su “autonomía económica” con apoyos y créditos productivos.

En el sexto informe de gobierno de Francisco Vega (2013-2019), se señalaba a la mujer como “uno de los pilares fundamentales de la estructura familiar” (Gobierno del Estado de Baja California, 2019, p.48), y que por ello el gobierno tenía claro la importancia de promover e incentivar su crecimiento personal, que aumentase sus posibilidades de empoderamiento económico, con oportunidad de llevar a cabo sus ideas de negocios para el bienestar de sus familias. Esto a través de proyectos productivos, que como en la gestión estatal pasada se otorgaron, de los 353 apoyos entregados en 2018, el 64.34% fue para mujeres. De igual manera, se otorgaron 43 mil 486 Ayudas Sociales a Madres Jefas de familia y Beca Madre Trabajadora, con una inversión de \$28,794,000 pesos (Gobierno del Estado de Baja California, 2019).

Asimismo, en el sexenio de Francisco Vega, una de las políticas públicas con perspectiva de género más representativas fue la entrega de becas para servicios de cuidado infantil en instancias participantes del Programa de Estancias Infantiles del DIF Estatal, en 2018 la inversión fue de 131 millones 750 mil pesos, contando con 151 casas de cuidado y 287 estancias infantiles participantes al cierre del ejercicio (Gobierno del Estado de Baja California, 2018, p.23). El apoyo consistió en 800 pesos al mes para cada menor y alimento frío para el desayuno diario. Mientras que, para las estancias en convenio de participación con el programa, recibieron apoyos para el servicio de cuidado infantil que iban de los \$850 pesos a los \$1,700 pesos mensuales.

De igual manera, en la gestión (2013-2019) se capacitó a servidoras y servidores públicos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y programas para la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Además, se realizaron cursos sobre: “Igualdad y Vida Libre de Violencia” y la Conferencia “Mobbing: Violencia Laboral”, impartida en centros de trabajo del sector privado para la sensibilización de la relevancia y aplicación de y la perspectiva de género en lo laboral y personal, a través del reconocimiento de

los tipos de violencia y la forma de prevenirlos, capacitando a 1,129 personas en todo el Estado (Gobierno del Estado de Baja California, 2019).

El gobierno de Jaime Bonilla (2019-2021), en su segundo informe de gobierno señala que se realizaron acciones para la prevención de violencia contra la mujer, y se explica que el 50% del presupuesto público se dirige a programas de igualdad de género, empoderamiento y combate a la violencia de género, ofreciendo atención psicológica, asesoría legal y trabajo social. Además de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal desde una Perspectiva de Género en Baja California.

Por otro lado, se informa que se realizaron capacitaciones, con temas sobre las mujeres y su incorporación al mercado laboral, emprendimiento, registro de marca y sobre violencia, además de que se dieron testimonios por parte de mujeres líderes de diversos sectores. Asimismo, se realizaron talleres sobre oficios tradicionalmente dominados por hombres, como: electricidad y plomería básica, “Las mujeres también somos ingenierías”, y “Oficios y profesiones sin género” (Gobierno del Estado de Baja California, 2021, p.81).

En 2024, con la gestión de Marina del Pilar Avila (2021-2027), se concretó en el Estado un Financiamiento sostenible para Proyectos con Perspectiva de Género (Bono de género) con el objetivo de erradicar toda forma de violencia y discriminación hacia ellas y cerrar brechas de desigualdad, entre los proyectos, se han abierto nuevos Centros de Justicia para las mujeres y se empleado los espacios ya existentes.

En el tercer informe de gobierno de Marina del Pilar Avila, se detectaron las siguientes acciones que inciden en la economía de las mujeres: se han entregado créditos y apoyos a mujeres para emprendimientos, pero la cifra es baja. Con el objetivo de incrementar la presencia y oportunidades de empleo para mujeres en el sector de las tecnologías de información, se certificaron a más de 200 mujeres, con una colaboración con la International Youth Foundation (IYF), Google y CECYTE. Se han brindado huertos y granjas familiares, a través de la entrega de gallinas ponedoras, orientada principalmente a mujeres amas de casa y jornaleras agrícolas (Gobierno del Estado de Baja California, 2024).

De igual manera, se implementa el Programa Mujeres al Volante, capacitando hasta el corte de 2024 a 115 mujeres para el manejo de autotransportes, y de unidades como el Transporte

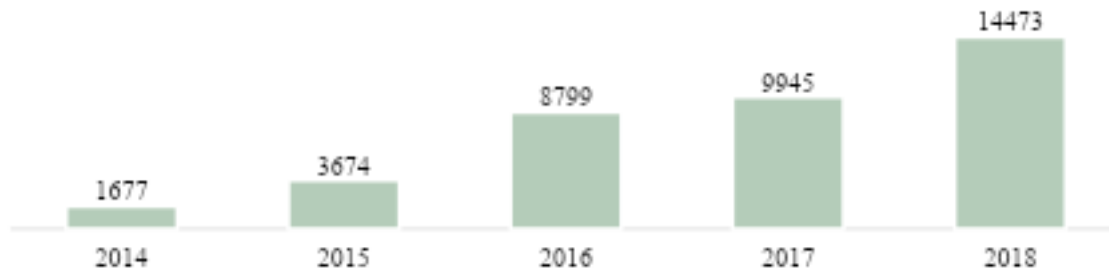
Violeta (que cuenta con una ruta definida, para la movilidad de mujeres madres familia, y sus hijos a centros de salud, y lugares comunes de manera gratuita y segura), y los Taxis Violetas, ambos con el propósito de brindar movilidad segura para que las mujeres puedan sentirse seguras en el transporte público. También, se han abierto oportunidades laborales en la operación de montacargas, además de 188 mujeres que han fortalecido sus habilidades emprendedoras y financieras.

En el tema de justicia laboral, se atienden conflictos de violencia laboral contras las mujeres, y en la Procuraduría Estatal para la Defensa del Trabajo opera la Ventanilla Violeta, para prevenir atender y sancionar la violencia contra las trabajadoras bajacalifornianas. Además de la implementación del “Protocolo Violeta”, impulsando la aplicación de este para brindar entornos seguros para las trabajadoras, en acciones coordinadas con el sector privado, y enfoque en el sector industrial y agrícola. Además de capacitaciones a la industria maquiladora como la erradicación de la violencia contra la mujer, acoso laboral y hostigamiento sexual en los centros de trabajo, entre otros (Gobierno del Estado de Baja California, 2024).

III.III.II.I. Estancias infantiles en Baja California

El Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019 de Baja California, se alineó al PND 2013-2018, y surgió el Programa Estatal de Guarderías y Estancias infantiles, mismo que arrancó en 2014, bajo la implementación del DIF Estatal, dirigido a niños de 1 a 6 años con familias monoparentales, cuyo madre o padre trabajaba o estaba en búsqueda de un trabajo y que no contaba con seguridad social, así como a que los que por su trabajo requirieran una guardería de tiempo completo (Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California, 2019). En 2019, se realizó una evaluación de impacto de dicho programa, la cifra máxima alcanzada fue en 2018 con 14,473 beneficiados (ver figura 12) y un presupuesto de \$124,793,988.00 pesos, 3.7 veces más que el presupuesto asignado para el ejercicio 2015.

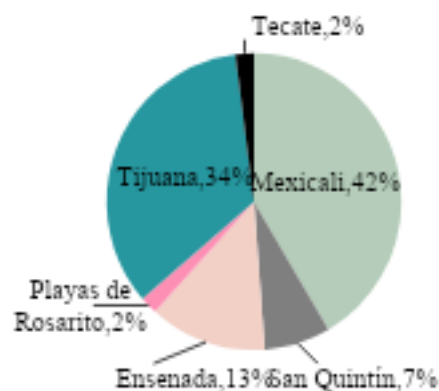
Figura 12. Beneficiados del Programa Estatal de Guarderías y Estancias Infantiles Baja California (2014-2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California (2019).

En 2018, había convenio con 486 estancias infantiles en todo el Estado, el 45.4% se encontraban en Mexicali, el 23.4% en Tijuana, el 18.3% en Ensenada, el 10.3% en San Quintín, el 1.8% en Rosarito y el 0.8% en Tecate. De los 14,473 beneficiados totales, el 42% pertenecían al municipio de Mexicali, seguido por el 34% en Tijuana y el 13% en Ensenada (ver figura 13).

Figura 13. Beneficiados del Programa Estatal de Guarderías y Estancias Infantiles 2018, por municipio (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California (2019).

La evaluación de impacto consistió en la aplicación de una entrevista a beneficiarios, una de las preguntas fue la siguiente: ¿Cómo se vería afectado si el Programa de Estancias Infantiles ya no continuara?, las respuestas más comunes fueron las siguientes: “ya no podría trabajar”, “no

podría seguir estudiando”, “no tendré quien cuide a mis hijos”, “afectaría mi economía, ya que no podré seguir trabajando”, “no podría pagar el costo de una guardería sin el apoyo del programa de estancias infantiles”(Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California, 2019, p.70).

Las desventajas que señalaron del Programa en Mexicali y Ensenada fueron los costos de los servicios de Estancias Infantiles; en Tijuana, Playas de Rosarito y Tecate indicaron que “No hay suficientes Estancias Infantiles” y en San Quintín que “los horarios de atención del servicio de las guarderías” (Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California, 2019, p.71). Finalmente, el 100% de los beneficiarios entrevistados, señalaron que este apoyo les había facilitado el poder trabajar, cumpliendo con el objetivo del programa. El 93% consideraron que podrían acceder a un mejor empleo gracias a este servicio de cuidado de sus hijos. En 2019, la estrategia de las estancias infantiles tuvo modificaciones, desapareciendo como tal el programa, pero surgiendo otros apoyos relacionados con el cuidado de las y los hijos de madres trabajadoras en el estado.

En el Primer Informe de Gobierno de la administración 2022-2027, se señala el otorgamiento de apoyos económicos a los padres para que puedan llevar a sus hijos a algún Centro de Atención Infantil donde reciban atención segura e integral, mientras que ellos puedan desarrollarse en su empleo y llevar el sustento del hogar. Con un total de 10,835 apoyos de agosto de 2021 a octubre de 2022 y con una inversión total de 9 millones 744 mil pesos (Gobierno del Estado de Baja California, 2022c), los municipios con más apoyos recibidos fueron San Quintín con el 34%, Mexicali con el 30% y Ensenada con el 25%.

De igual manera, en el Segundo Informe de Gobierno, a través del Programa de Centros de Atención Infantil del DIF, “con el objetivo de brindar mayor seguridad a los padres de dejar a sus hijos en lugares seguros para su cuidado y ellos continúen con sus actividades laborales para obtener el sustento para su hogar”(Gobierno del Estado de Baja California, 2023, p.42), se reportó, 12,608 apoyos entregados con una inversión de 12 millones 211 mil pesos, es decir, un promedio de 968.51 pesos por apoyo.

El municipio de Mexicali concentró el 36% de los apoyos, San Quintín el 28%, Ensenada el 26%, Playas de Rosarito el 9% y Tijuana el 1%, sin apoyo en San Felipe y Tecate. No obstante, se reporta la rehabilitación y equipamiento para la operación de una Estancia Infantil en el municipio de Tecate. Asimismo, en julio de 2023, inició operaciones la Estancia Infantil San

Quintín, con una capacidad para 100 infantes y con el propósito de “otorgar un espacio seguro para las niñas y niños, principalmente a aquellos en situación de vulnerabilidad social, hijos e hijas, de mujeres jornaleras agrícolas, con enfoque en atención a la primera infancia” (Gobierno del Estado de Baja California, 2023, p.45).

En el tercer informe de gobierno se menciona que fueron 8,492 apoyos con una inversión de más de 8 millones de pesos, es decir, disminuyó en comparación al ejercicio inmediato anterior, con el 38% para Mexicali, 28.7% para Ensenada, 22% para San Quintín, 8.2% para Rosarito y 3% para Tijuana. Por su parte, San Felipe, el municipio de más reciente creación de Baja California, no cuenta con beneficiarios del programa estatal de apoyos para estancias infantiles hasta el cierre del 2024, sin embargo, si hay presencia de las guarderías del IMSS, como parte de los apoyos del Gobierno Federal.

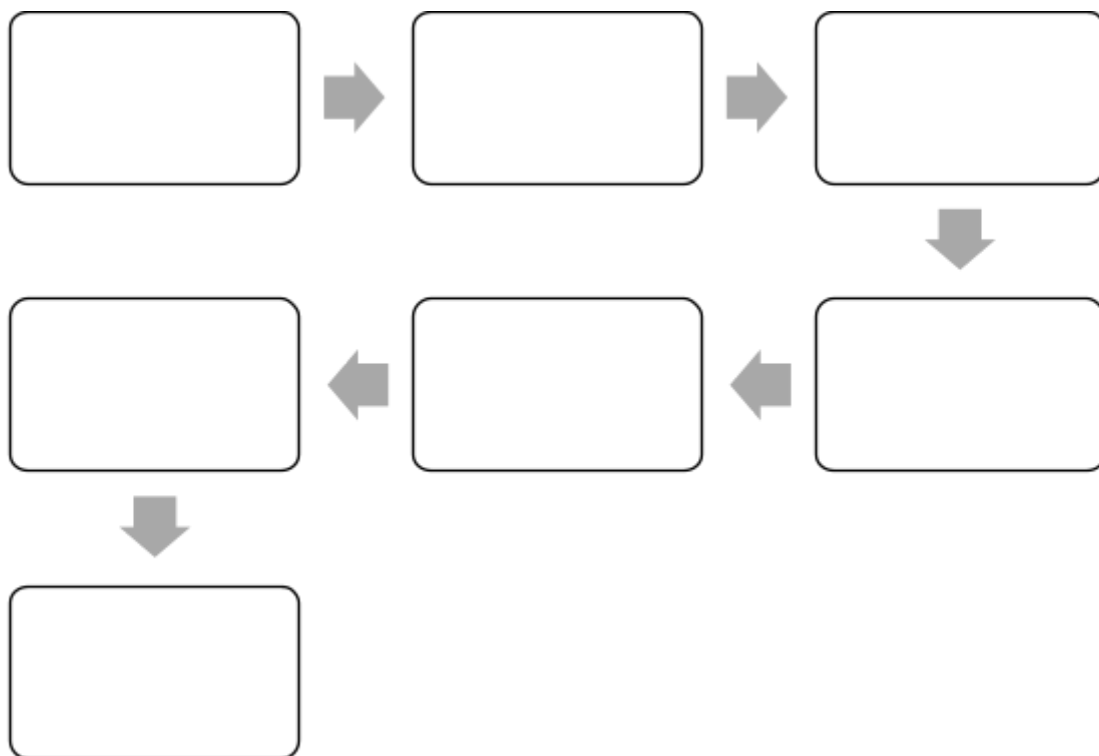
En 2024, se encuentran operando Centros de Atención Infantil (CAI) en los municipios de Tecate y San Quintín, proporcionando el servicio bajo un Modelo de Atención Integral, a 115 niñas y niños de los 43 días de nacido hasta los 5 años 11 meses” (p.47). Entre otras acciones para la igualdad sustantiva, en el tercer informe de gobierno se menciona que se han instalado siete Centros para el Desarrollo de las Mujeres, con el propósito de fomentar el emprendimiento de sus acciones, mediante la sección de sus necesidades e intereses. Además, a través del Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (PROABIM), se han impartido talleres sobre emprendimiento y finanzas personales (Gobierno del Estado de Baja California, 2024).

IV. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación es de corte cuantitativo, de acuerdo con Lerma (2011) este tipo de investigación “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística” (p.55). Es decir, la información de corte estadístico vertida en las bases de datos oficiales, son un instrumento para analizar una situación determinada, en un tiempo y espacio determinado.

Por su parte, la determinación de las variables surge a partir de la literatura sobre la problemática estudiada. De manera que, previo a esta etapa se realizó una indagatoria y recopilación de información de diferente índole sobre tema, desde lo general hasta lo específico; consistió en una investigación documental, así como en un análisis exploratorio de la información estadística de la situación de las mujeres en la economía remunerada.

Figura 14. Proceso para el análisis cuantitativo de los datos



Fuente: Hernández et al. (2014) p. 272.

En la figura 14, se presenta el proceso para el análisis cuantitativo de los datos según Hernández et al. (2014), en el cual se especifican siete fases o etapas, encontrándose este trabajo en la cuarta fase, evaluando la confiabilidad del modelo, para posteriormente realizar el análisis estadístico inferencial, esto refiere que a partir de datos de una muestra se obtendrán parámetros poblacionales, es decir, con impacto generalizado para el total de los individuos, a través de ello se puede evaluar si las hipótesis se aceptan o se rechazan.

En este estudio, se implementará un modelo econométrico para conocer las variables con mayor impacto en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Cabe señalar que, los modelos econométricos son representaciones de la realidad, a través de los datos, su objetivo es analizar mediante softwares estadísticos el impacto de variables independientes (o explicativas) con una variable dependiente (o explicada). Hay distintos modelos como los explicativos y los predictivos. Con el primero “se trata de captar cuantitativamente el mecanismo de funcionamiento de la economía, lo que supone la obtención de valores para los parámetros que definen dicho mecanismo, tomando como base una muestra de observaciones de las variables del modelo” (Díaz y Costa, s.f., p.3). De manera que, el modelo que se plantea para esta investigación es de tipo explicativo.

Figura 15. Ruta para la elaboración de un modelo econométrico



Fuente: Elaboración propia con información de Díaz y Costa (s.f.).

Si bien, la figura 15, muestra una secuencia lineal de la ruta para la elaboración de un modelo econométrico, en la práctica es necesario “retroceder en más de una ocasión dentro del mismo”, revalorar las variables y los datos, puesto que el objetivo es “obtener un modelo (...)”

que permita analizar la realidad, y que ofrezca mejores predicciones o constituya una buena base para la toma de decisiones” (Díaz y Costa, s.f., p.4). Incluso cuando se estima un modelo econométrico, se puede visualizar la viabilidad de utilizar otro tipo de modelo, o la utilización de otras variables.

IV.I. Periodo de Estudio

En el año 2000, se dieron una serie de eventos económicos, políticos y sociales que marcaron un antes y un después en el escenario internacional y nacional. En México, la alternancia del partido que había gobernado desde que el país se constituyó como una nación independiente, dio muestra de que es posible replantear la lógica del poder. Aunado a la consolidación del ingreso del país a la apertura económica y del papel preponderante de la cooperación y colaboración internacional, que, entre otras, México ratificó el compromiso por promover nuevos paradigmas que impulsaran el desarrollo.

Entre ellos, la igualdad de género, señalada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, emanada del seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas, pues se dio una redimensión internacional del papel de la mujer en la sociedad y en la economía. El 2024, también marca un hito en la vida del país al asumir una mujer el cargo por primera vez en 200 años de nación independiente, llevando a cabo como una de las primeras acciones de gobierno, redimensionar el Instituto Nacional de las Mujeres, creando por primera vez en México una Secretaría de las Mujeres, con mayores facultades para gestión e impulso de la igualdad y equidad de género.

De manera que, para revisar la situación actual de las mujeres en el mercado laboral mexicano en lo general y en el caso de Baja California en lo particular, se elaboró un análisis econométrico con información del primer trimestre de año 2022, 2023, 2024 y 2025. La selección de los periodos de análisis atiende a que en el año 2020 a causa de la pandemia por COVID 19, se dieron distorsiones en la vida cotidiana, en la economía y por ende en el empleo. En 2021, la economía estaba en recuperación y a partir de 2022 la situación se estabilizó, por tanto, un análisis que parte de ese año puede ofrecer mejores conclusiones. De igual manera, se eligió el primer trimestre debido a que, hay mayor información del mercado laboral con variables

que influyen en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en este periodo particular del año, la cual es recogida por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

IV.II. Métodos econométricos

IV.II.I. Modelos de elección discreta

En un modelo de elección discreta se analizan decisiones y preferencias individuales, con ellos se posibilita comprender cómo diferentes factores influyen sobre las decisiones y a su vez como estas pueden diferir dependiendo el contexto. De esta manera, estos modelos indagan los factores que se asocian a la probabilidad de seleccionar una opción sobre otra. Estos modelos involucran decisiones y alternativas, describiendo las elecciones de las personas, de las empresas o de otra unidad de observación capaz de hacer una elección. Además, “los modelos de elección discreta se obtienen habitualmente bajo el supuesto de que el decisor se comporta de forma que maximiza la utilidad que percibe” (Train, 2014, p.23).

En los modelos de elección discreta, el conjunto de elección (alternativas) muestra tres características, 1) las alternativas deben ser mutuamente excluyentes, es decir, al elegir una se descartan las demás opciones, 2) el conjunto de elección debe ser exhaustivo (todas las posibles alternativas deben estar contempladas), y 3) el número de opciones es finito, esta característica diferencia a los modelos de regresión de los modelos de elección discreta, pues en los primeros la variable dependiente es continua, es decir, tienen un número infinito de posibles resultados (Train, 2014). Entre los ejemplos de modelos de elección discreta destacan los modelos probit y logit.

IV.II.II. Modelo Probit

El término “probit” es la contracción de “probability unit”, la cual surge con Chester I. Bliss (1934), para modelos cuya función de probabilidad es la distribución normal acumulativa. Aunque, sus inicios se suscriben con los planteamientos de Fechner en 1860, quien encontró que la fuerza de la reacción ante un estímulo disminuye con cada repetición de ese estímulo dentro de

cierto periodo de tiempo especificado (Wozniak, 1999), base para la ley de la utilidad marginal decreciente propuesta por Jevons (1871).

En esta investigación se estimaron modelos probit binarios, es decir, aquellos cuya variable dependiente toma solo dos valores (variable dicotómica) 0 ó 1. A continuación se presenta la función de probabilidad es la distribución normal acumulativa:

$$p_i = \Phi(x_i) = \int_{-\infty}^{x_i} \phi(t) dt = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{x_i} e^{-\frac{1}{2}\left(\frac{t-\mu}{\sigma}\right)^2} dt \quad [1]$$

donde $t \rightarrow N(\mu, \sigma)$, Φ es una función de distribución y ϕ una función de densidad, que se estandariza teniendo en cuenta que:

$$z_i = \frac{x_i - \mu}{\sigma} = \frac{1}{\sigma} x_i - \frac{\mu}{\sigma} = \beta_1 + \beta_2 x_i \quad [2]$$

Es la desviación normal equivalente; por tanto:

$$p_i = \Phi(z_i) = \int_{-\infty}^{x_i} \phi(t) dt = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 x_i} e^{-\frac{t^2}{2}} dt \quad [3]$$

Donde $t \rightarrow N(0, 1)$.

La función probit genera un valor de una variable aleatoria $N(0,1)$ asociada a una probabilidad acumulada bajo su curva. Es decir, devuelve probabilidades según la normal estándar acumulada.

Además, esta función es la inversa de $\Phi(z_i)$, expresada como $\Phi^{-1}(p_i)$, pues $\Phi(z_i) = (p_i)$ y $\Phi^{-1}(p_i) = z_i$

IV.II.I.II. Modelos Probit de variables clave del mercado laboral femenino y masculino

La estimación del modelo probit de participación laboral, sigue la metodología aplicada en el estudio de Orraca et al. (2023), para revisar la manera en la que las variables independientes se asocian con la probabilidad de que las mujeres y hombres de México y Baja California participen en el mercado laboral. En general los modelos probit se definen de la siguiente manera:

$$Pr = (x_i) = \Phi(x_i \beta) \quad [4]$$

donde $\Phi(x_i\beta)$ representa la función de distribución acumulativa para la distribución normal estándar y la variable dependiente y_i toma el valor de 1 si la mujer o el hombre (individuos “i”) pertenecen a la PEA y 0 en caso contrario.

El vector x_i está integrado por variables independientes a nivel nacional y estatal, ligadas a factores sociodemográficos, que inciden sobre la probabilidad de participar en el mercado laboral remunerado. Factores como la edad, la edad al cuadrado, los años de escolaridad, estado civil, el número de hijos, el número de hijos al cuadrado, la jefatura del hogar, tener hijos menores de 5 años en el hogar, asistencia a la escuela, ingreso de otros miembros del hogar, horas de trabajo no remunerados (cuidados y labores domésticas), residencia en zona rural, entre otras. Los modelos probit se estiman tanto para mujeres como para hombres a nivel nacional y nivel estado (Baja California) por separado con observaciones de los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Con el propósito de interpretar los resultados, se examinan los efectos marginales de los modelos probit estimados con base en la ecuación (4), donde el efecto para x_k está dado por:

$$\frac{\partial \text{Pr}(x_i)}{\partial x_k} = \frac{\partial (x_i\beta)}{\partial x_k} = (x_i\beta) \times \beta_k \quad [5]$$

donde $\Phi(x_i\beta)$ representa la función de densidad de probabilidad para la distribución normal estándar y β_k es el coeficiente asociado con la variable x_k . Los efectos marginales captan los efectos de variaciones en la variable de control x_k sobre la probabilidad de que la variable dependiente y_i suceda (Orraca et al., 2023).

En el modelo probit binario inicial, si $y_i = 1$, las personas se encuentran en el mercado laboral, es decir son PEA, si $y_i = 0$, no participan en el mercado laboral, representado de la siguiente manera:

$$\text{Pr} = (x_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{edad}_i + \beta_2 \text{edad}_i^2 + \beta_3 \text{escolaridad}_i + \beta_4 \text{casada (o)}_i + \beta_5 \text{nhijos}_i + \beta_6 \text{nhijos}_i^2 +$$

La ecuación para el caso de los hombres omite las variables siguientes, debido a la falta de información: nhijos , nhijos^2 y casada con hijos , todas las demás corresponden. Por su parte,

el modelo sobre informalidad considera las variables anteriores y otras variables de ocupación, de manera que este modelo es sobre las y los ocupados y la informalidad es en este caso y_i , si $y_i = 1$, se encuentra en la informalidad, si $y_i = 0$, se encuentra en la formalidad, representado de la siguiente manera:

$$Pr = (x_i) = \Phi \left(\beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad_i^2 + \beta_3 escolaridad_i + \beta_4 casada(o)_i + \beta_5 nhijos_i + \beta_6 nhijos_i^2 + \right.$$

Este modelo representa el modelo a nivel nacional y estatal, la diferencia radica en la variable entidad fronteriza (ent front), pues solo se utiliza en el caso nacional, de igual manera para los hombres el modelo descarta las variables *nhijos*, $nhijos^2$ y *casada con hijos*, al no contar con esa información.

IV.II.III. Modelo Tobit para el ingreso real mensual

En la economía laboral, los modelos Tobit se utilizan con frecuencia, en particular cuando las variables son positivas o igual a cero; como ingresos y horas trabajadas, entre otras. Este modelo, también conocido como modelo de regresión censurada, permite estudiar relaciones lineales entre variables cuando la variable dependiente está censurada y existe un conjunto de variables independientes. El modelo estándar propuesto por Tobin en 1958, se representa como:

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } y_i^* < 0 \\ y_i^* & \text{si } y_i^* \geq 0 \end{cases} \quad [6]$$

De manera que, el modelo Tobit “está diseñado para el caso en que los valores de la variable respuesta Y están acotados inferior y/o superiormente” (Vicente et al., 2019, p.209), expresado matemáticamente como:

$$y_i^* = X_i' \beta + u_i \quad [7]$$

$$y_i = \begin{cases} \alpha & \text{si } y_i^* \leq \alpha \\ y_i^* & \text{si } \alpha < y_i^* < b \\ b & \text{si } y_i^* \geq b \end{cases} \quad [8]$$

El modelo tobit se expresa en función de una variable dependiente y_i^* (latente, ya que es inferida a partir de las observaciones de variables independientes), se asume que el término aleatorio u_i sigue una distribución normal con media cero y varianza constante, mientras que “los parámetros β estimados miden de forma directa los efectos marginales de las variables independientes” (Sáenz y Guzmán, 2021, p.11) sobre la variable del ingreso.

De acuerdo con Vicente et al. (2019) el modelo es mixto, combinada elementos de un modelo Logit y un modelo de regresión lineal: “Con la aplicación del esquema Logit, se deberá determinar las unidades iguales a 0 y las distintas de cero. En estas últimas es donde se aplicará la regresión lineal” (p.209). Debido a que los resultados no se interpretan directamente, se revisan los efectos marginales sobre la variable censurada del ingreso real mensual (y_i^*) seleccionada para la estimación del modelo tobit, la ecuación # presenta la especificación del modelo:

$$\Pr(y_i^* \geq a) = X_t' \beta + u_i =$$

$$\beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad_i^2 + \beta_3 escolaridad_i + \beta_4 casada(o)_i + \beta_5 nhijos_i + \beta_6 nhijos_i^2 + \beta_7 casada\ con\ hijos_i + [\epsilon_i]$$

El propósito de la estimación del modelo tobit, es revisar la relación entre las variables seleccionadas y el ingreso real mensual de mujeres y hombres de manera individual, con el propósito de determinar si cada variable tiene un efecto diferenciado dependiendo el sexo, y el nivel geográfico del análisis (nacional y estatal). De manera que se pueden inferir los efectos marginales de cada variable sobre la variable latente.

IV.III. Bases de datos

La fuente de información de la base de datos generada es la ENOE del INEGI, esta es una encuesta regular, es decir, se levanta con periodos regulares, definidos desde el año 2005, y tiene una periodicidad trimestral. Debido a la continuidad del levantamiento y los resultados que proporciona se ha posicionado como una de las encuestas más reconocidas y consultadas del INEGI, es “el proyecto estadístico continuo más grande del país al proporcionar cifras nacionales y de cuatro tamaños de localidad, de cada una de las 32 entidades federativas y para un total de

39 ciudades” (INEGI, 2025b, párr.1). De manera que, es la referencia principal para consulta de información sobre el mercado laboral en el país. Entre sus aportes se encuentra: información sobre ocupación, subocupación, desocupación, informalidad laboral, fuerza laboral (incluyendo aspectos sociodemográficos y socioeconómicos de la población de 15 años y más, objeto de la encuesta).

Los datos observados comprenden el primer trimestre de los años: 2022, 2023, 2024 y 2025. Una vez integrada la base, se estimó un modelo econométrico probit para toda la República Mexicana, y un modelo en específico para Baja California, para encontrar las variables con mayor impacto sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, a partir de las cuales se puedan emitir recomendaciones de política pública.

IV.IV. Descripción de variables

La variable dependiente del modelo principal es la participación laboral femenina, consiste en la Población Económicamente Activa (PEA). Es decir, la población en edad para trabajar, considerando un rango de 25 a 60 años, puesto que edades más abajo, pueden distorsionar los resultados al estar en edad donde todavía se estudia o que incluso son menores de 18 años, siendo un grupo poblacional que no es objeto de estudio. La tabla 15, contiene las variables independientes divididas en categorías: demográficas, familiares o del hogar, capital humano/educación, empleo y ocupación, políticas públicas y variables territoriales o temporales.

Las variables demográficas, familiares o del hogar, contribuyen para analizar factores personales y cuestiones familiares que influyen sobre la participación laboral de manera diferenciada en mujeres y hombres. El capital humano/educación tiene el fin de revisar si los conocimientos y preparación académica formal incrementan la probabilidad de participar en el mercado laboral. Las variables de empleo y ocupación permiten capturar la situación laboral (horas de trabajo, ingreso, tipo de ocupación, etc.), valorando el costo de oportunidad de emplearse en el mercado laboral, a través de la ponderación del beneficio económico.

Asimismo, se busca reflejar el efecto que tendrían políticas públicas en la participación laboral femenina, con énfasis en la búsqueda de ciertas prestaciones laborales para las y los trabajadores. Finalmente, las variables territoriales permiten captar efectos dependiendo de la

región o nivel geográfico que se estudie, mientras que las variables temporales, son variables de control que representan una coyuntura económica, política y social específica.

Tabla 15. Variables independientes por categorías

Categoría	Variables
Demográficas	Edad
	<i>Edad</i> ²
	Ámbito rural
Familiares/ Hogar	Casada (o)
	Jefatura del hogar
	Número de hijos
	<i>Número de hijos</i> ²
	Hijos de 0-5 años
	Horas de cuidados
	Horas de trabajo doméstico
Capital humano/ Educación	Ingreso de otros miembros del hogar
	Años de escolaridad
	Asiste a la escuela
	Horas de capacitación o estudio
Empleo y ocupación	Ocupada (o)
	Autoempleada (o)
	Empleadora/r
	Asalariada (o)
	Informalidad
	Horas trabajadas por semana
	Ingreso real mensual
	Ingreso real por hora
Variables territoriales y temporales	Entidad fronteriza
	Año 2022
	Año 2023
	Año 2024

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16, se describen las variables independientes del modelo probit principal sobre participación laboral femenina, se explica la codificación de cada una, es decir, lo que representa cada valor numérico en términos específicos. Asimismo, describe la hipótesis sobre el efecto marginal de las variables independientes sobre la dependiente (PEA). El signo es positivo (+) cuando se espera que la variable independiente incremente la probabilidad de participar en el

mercado laboral, y un signo negativo (-) cuando se espera que la variable independiente disminuya la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

Tabla 16. Definición de variables, codificación e hipótesis de impacto

Variable	Descripción	Codificación	Hipótesis sobre el impacto en la PEA
Edad	Edad de población en edad productiva, una vez que se asumen han finalizado estudios.	25-60 años	La edad tiene un efecto positivo (hasta cierto punto) ↑Edad ↑PEA
$Edad^2$	Permite captar la relación no lineal de la edad	Edad*Edad	El efecto de la edad se vuelve decreciente (-) ↑Edad ↓PEA
Mujer	Sexo femenino	1 = Sí 0 = No	Efecto (-) ↑Mujer ↓PEA
Hombre	Sexo masculino	1 = Sí 0 = No	Efecto (+) ↑Hombre ↑PEA
Ámbito rural	Variable dicotómica de residencia en una zona rural	1 = Sí 0 = No	Menor posibilidad de acceso al mercado laboral, efecto negativo (-) ↑Rural ↓PEA
Años de escolaridad	Años cursados de educación formal	1-24 años de escolaridad	Con forme se incrementan los años de escolaridad mayor posibilidad de ocupación en el mercado laboral (+) ↑Escolaridad ↑PEA
Asiste a la escuela	Asiste actualmente a la escuela	1 = Sí 0 = No	Al asistir a la escuela se cuenta con menor tiempo para trabajar (-) ↑Asiste a la escuela ↓PEA
Casada (o)	Variable dicotómica de estado conyugal	1 = Está casado(a) ó vive con su pareja en unión libre 0 = Está separado(a), está divorciado(a), está viudo(a), o está soltero(a)	Mujer: Ser casada o en unión libre podría reducir la ocupación (-) ↑Casada ↓PEA Caso opuesto para los hombres (+) ↑Casado ↑PEA
Jefa (e) del hogar	Variable dicotómica de jefatura del hogar	1 = Sí 0 = No	Ser jefa (e) implica mayor responsabilidad económica hacia el hogar (+) ↑Jefatura del hogar ↑PEA

Hijos	Número de hijos (variable recabada solo para mujeres)	0-25 hijos	En caso de contar con hijos, según el supuesto de la “penalización por la maternidad” de Goldin et. al. (2022) (-) ↑Hijos ↓PEA
$Hijos^2$	$Número\ de\ hijos^2$, permite captar la relación no lineal de la edad	Hijos*Hijos	Efecto (+) los primeros hijos pueden hacer que se reduzca la participación, pero después de cierta cantidad de hijos ya no influye en la ocupación ↑ $Hijos^2$ ↑PEA
Hijos de 0-5 años	Hijos en el hogar de 0 a 5 años	0-5 años	Mujer: Siguiendo con la “penalización por la maternidad” se agudiza la relación (-) ↑Hijos de 0-5 ↓PEA Hombre: se incentiva la necesidad del trabajo (+) ↑Hijos de 0-5 ↑PEA
Ingreso otros miembros	Ingreso de otros miembros del hogar	0-477,300	Efecto + ↑ Ingreso otros ↑PEA
Horas de cuidados	Número de horas dedicadas a cuidar o atender sin pago de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados	00-97 horas	Las horas dedicadas a cuidados dificultan la probabilidad de ocupación con remuneración (-) ↑Hrs cuidados ↓PEA
Horas de trabajo doméstico	Número de horas dedicadas a realizar los quehaceres de su hogar	00-97 horas	Las horas dedicadas a quehaceres del hogar disminuyen la probabilidad de ocupación con remuneración (-) ↑Hrs doméstico ↓PEA
Entidad fronteriza	Variable dicotómica de entidad de la frontera norte de México	1 = Sí 0 = No	Pertenecer a una entidad de la frontera norte genera un efecto (+) en la ocupación ↑ Entidad de frontera ↑PEA

Nota: las variables de ingreso se analizan en logaritmos en las estimaciones de los modelos.

Fuente: Elaboración propia con variables de la ENOE (2025).

En la tabla 17, se presentan las variables para todo el país y en la tabla 18, las variables para Baja California, es relevante señalar que se utilizó el factor de expansión, el cual permite que los resultados que arrojó la muestra sean representativos del total de la población y se puedan hacer generalizaciones.

Tabla 17. Estadística descriptiva variables sociodemográficas y económicas (México)

Variable	Observaciones		Media		Desviación Estándar		Mínimo		Máximo	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H
Edad	129,972,332	113,522,536	41.67	41.41	10.187	10.226	25	25	60	60
Años de escolaridad	129,763,875	113,307,409	10.46	10.59	4.333	4.330	0	0	24	24
Jefatura del hogar	129,967,496	113,512,803	0.24	0.63	0.426	0.482	0	0	1	1
Casado o en unión libre	129,963,380	113,517,549	0.66	0.70	0.474	0.460	0	0	1	1
Asiste a la escuela	129,966,864	113,513,361	0.03	0.03	0.157	0.158	0	0	1	1
Ámbito rural	129,972,332	113,522,536	0.21	0.20	0.405	0.403	0	0	1	1
PEA	129,972,332	113,522,536	0.58	0.92	0.494	0.265	0	0	1	1
Ocupadas (os)	74,974,477	104,907,979	0.98	0.98	0.153	0.151	0	0	1	1
Número de hijos	129,965,062	*	2.18	*	1.632	*	0	*	25	*
Hijos de 0-5 años	129,972,332	113,522,536	0.16	0.18	0.436	0.457	0	0	5	5
Horas de capacitación	129,826,483	113,353,704	0.52	0.55	3.806	4.008	0	0	95	97
Horas de cuidados	126,085,164	112,326,217	6.93	1.82	12.519	5.706	0	0	97	97
Horas de trabajo doméstico	125,717,792	111,721,847	20.98	4.18	12.301	5.485	0	0	97	97
Horas trabajadas por semana	73,173,807	102,470,985	37.30	44.91	17.588	17.073	0	0	168	168
Informalidad	72,730,735	101,731,068	0.56	0.56	0.496	0.496	0	0	1	1
Autoempleada (o)	73,173,807	102,470,985	0.22	0.22	0.416	0.411	0	0	1	1
Empleador (a)	73,173,807	102,470,985	0.03	0.07	0.173	0.261	0	0	1	1
Asalariada (o)	73,173,807	102,470,985	0.70	0.70	0.458	0.458	0	0	1	1
Ingreso real mensual	73,173,807	102,470,985	5,578.0	7,250.8	7,382.1	9,608.1	0	0	270,975.3	466,077.5
Ingreso real por hora	73,173,807	102,470,985	38.03	38.99	69.601	83.126	0	0	6,976.7	14,578.0
Prestación de guardería	73,173,807	102,470,985	0.16	0.10	0.366	0.301	0	0	1	1
Prestación tiempo de cuidados materno/paterno	73,173,807	102,470,985	0.17	0.12	0.378	0.322	0	0	1	1

*Nota: La variable número de hijos no se capta en el caso de los hombres. Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

Debido a que la ENOE considera a la población en edad de trabajar a partir de los 15 años, se restringió la muestra a las edades de 25 a 60 años, siendo un grupo poblacional en edad productiva, con características determinadas y necesidades similares, que no suelen ser compartidas con población más joven o adulta mayor, de manera que se evitan los sesgos en las preguntas relacionadas al mercado laboral. La estadística descriptiva que contienen las tablas 17 y 18, son el número de observaciones (datos) de la muestra, la media, la desviación estándar y los valores mínimos y máximos.

En las observaciones para México la edad promedio ronda en los 41 años, 10.5 años de escolaridad promedio en mujeres, 10.6 en hombres, 24 de cada 100 mujeres son jefas del hogar, 66 de cada 100 mujeres están casadas o en unión libre, 70 de cada 100 hombres son casados o en unión libre, alrededor del 20% son personas del ámbito rural, 58 de cada 100 mujeres son PEA en contraste con los hombres que son 92 de cada 100.

De la PEA, el 98% están ocupados tanto mujeres como hombres, alrededor del 56% de los ocupados se encuentran en la informalidad, en promedio las mujeres tienen 2.2 hijos, en los hogares hay en promedio 0.16 niños de 0 a 5 años, el 70% de las ocupadas y ocupados son asalariados, 22% son autoempleados, solo el 3% de las mujeres ocupadas con empleadoras, en el caso de los hombres es el 7%, solo 16% de las y los ocupados tienen prestación de guardería y el 17% prestación de cuidados maternos o paternos.

En el caso de Baja California, la edad promedio se ubica en los 41 años, la escolaridad promedio es más alta en comparación al nacional, alrededor de 11 años tanto en mujeres como hombres, 28 de cada 100 mujeres son jefas del hogar, 66 de cada 100 mujeres están casadas o en unión libre, misma cifra para los hombres, solo el 7% de las mujeres y el 6% de hombres son del ámbito rural.

En promedio las mujeres tienen 2.1 hijos, en los hogares de la entidad hay en promedio 0.16 niños de 0 a 5 años, 61 de cada 100 mujeres son PEA, en cambio los hombres son 91 de cada 100, de la PEA el 98% están ocupados tanto mujeres como hombres, la media de informalidad se ubica alrededor del 39%, el 79% de las mujeres ocupadas son asalariadas, y el 76% de los hombres, el 17% son autoempleadas y el 16% autoempleados, el 3% son empleadoras, en el caso de los hombres son el 7%, de las mujeres ocupadas solo el 19% tienen

prestación de guardería y el 18% de cuidados maternos, y de los hombres el 13% en ambas prestaciones.

Tabla 18. Estadística descriptiva variables sociodemográficas y económicas (BC)

Variable	Observaciones		Media		Desviación Estándar		Mínimo		Máximo	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H
Edad	3,844,200	3,680,382	41.29	41.08	10.284	10.298	25	25	60	60
Años de escolaridad	3,837,088	3,669,539	11.03	11.01	3.935	4.026	0	0	24	23
Jefatura del hogar	3,844,069	3,679,599	0.28	0.62	0.451	0.485	0	0	1	1
Casado o en unión libre	3,843,232	3,679,941	0.66	0.66	0.475	0.475	0	0	1	1
Asiste a la escuela	3,844,200	3,680,132	0.03	0.03	0.176	0.172	0	0	1	1
Ámbito rural	3,844,200	3,680,382	0.07	0.06	0.248	0.244	0	0	1	1
PEA	3,844,200	3,680,382	0.61	0.91	0.488	0.282	0	0	1	1
Ocupadas (os)	2,342,532	3,360,342	0.98	0.98	0.124	0.130	0	0	1	1
Número de hijos	3,844,043	*	2.12	*	1.475	*	*	*	12	*
Hijos de 0-5 años	3,844,200	3,680,382	0.16	0.16	0.435	0.441	0	0	3	5
Horas de capacitación	3,834,489	3,671,033	0.48	0.52	3.585	3.849	0	0	70	85
Horas de cuidados	3,641,214	3,588,933	4.96	1.26	11.451	5.230	0	0	95	84
Horas de trabajo doméstico	3,609,971	3,535,333	17.93	4.53	11.870	5.148	0	0	95	90
Horas trabajadas por semana	2,305,686	3,302,286	37.38	42.21	16.591	17.526	0	0	108	126
Informalidad	2,224,345	3,113,797	0.38	0.40	0.484	0.491	0	0	1	1
Autoempleada (o)	2,305,686	3,302,286	0.17	0.16	0.373	0.371	0	0	1	1
Empleador (a)	2,305,686	3,302,286	0.03	0.07	0.170	0.256	0	0	1	1
Asalariada (o)	2,305,686	3,302,286	0.79	0.76	0.407	0.426	0	0	1	1
Ingreso real mensual	2,305,686	3,302,286	6,733.8	8,088.9	8,251.6	10,785.3	0	0	111,586.2	466,077.5
Ingreso real por hora	2,305,686	3,302,286	41.69	43.21	60.117	144.547	0	0	1,346.7	14,578.0
Prestación de guardería	2,305,686	3,302,286	0.19	0.13	0.390	0.336	0	0	1	1
Prestación de tiempo de cuidados materno/paterno	2,305,686	3,302,286	0.18	0.13	0.385	0.341	0	0	1	1

*Nota: La variable número de hijos no se capta en el caso de los hombres. Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

La tabla 19, contiene las estadísticas de la PEA, la informalidad laboral, las horas trabajadas por semana, el ingreso real mensual e ingreso real por hora de las mujeres ocupadas casadas y solteras, con hijos y sin hijos. De acuerdo con los resultados, a nivel nacional y estatal, las mujeres casadas con hijos tienen el menor porcentaje de incorporación a la PEA, por su parte en Baja California, las mujeres solteras sin hijos tienen el mayor porcentaje de incorporación y a nivel nacional son las solteras con hijos. En cambio, las mujeres casadas con hijos son las que más se emplean en la informalidad, seguidas de las mujeres solteras con hijos. Sin embargo, en la entidad se registra un porcentaje de informalidad laboral por debajo del promedio nacional en las cuatro categorías analizadas.

Tabla 19. Mujeres ocupadas por situación civil, con o sin hijos (México y BC)

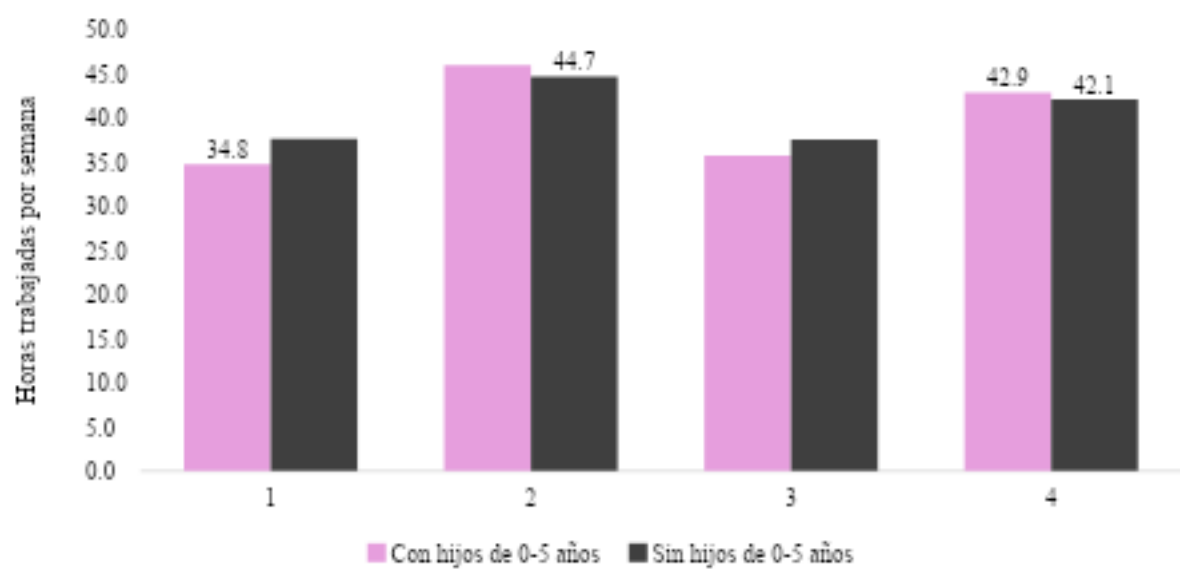
Categoría	PEA		Informalidad laboral		Horas trabajadas por semana		Ingreso real mensual		Ingreso real por hora	
	MX	BC	MX	BC	MX	BC	MX	BC	MX	BC
Casadas con hijos	47.0%	51.2%	62.5 %	42.9 %	35.52	36.70	\$5,470.1	\$ 6,594.4	\$ 39.7	\$ 42.6
Casadas sin hijos	67.1%	69.9%	43.0 %	25.7 %	38.07	36.68	\$7,316.9	\$ 7,560.4	\$ 45.6	\$ 44.8
Solteras con hijos	75.5%	75.8%	54.9 %	36.2 %	39.07	38.79	\$5,498.7	\$ 6,821.0	\$ 36.0	\$ 40.4
Solteras sin hijos	75.3%	77.7%	42.2 %	26.2 %	39.47	37.27	\$5,447.8	\$ 6,689.8	\$ 33.9	\$ 39.7

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

En México y Baja California, las mujeres solteras son las que cuentan con más horas laboradas a la semana, en particular las solteras sin hijos son las que más horas trabajan (con salario remunerado) a nivel nacional con 39.47 horas promedio y las solteras con hijos en Baja California con 38.79 horas. Por otro lado, las que trabajan menos horas remuneradas son las casadas con hijos (35.52 a nivel nacional), y las casadas sin hijos en el caso de Baja California con 36.68, pero muy cercano a las casadas con hijos (36.70 horas). En todas las categorías, las

mujeres en Baja California tienen un ingreso real mensual más alto que el promedio nacional, en ambos casos las mujeres casadas sin hijos son las que perciben un salario más alto: \$7,560.4 pesos (estado) y \$7,316.9 pesos (nacional), además cuentan con un ingreso real por hora más alto, por su parte quienes perciben el menor ingreso real por hora son las solteras sin hijos.

Figura 16. Hojas trabajadas por semana con y sin hijos menores de 5 años en el hogar y situación laboral (ocupados) por sexo, México y Baja California



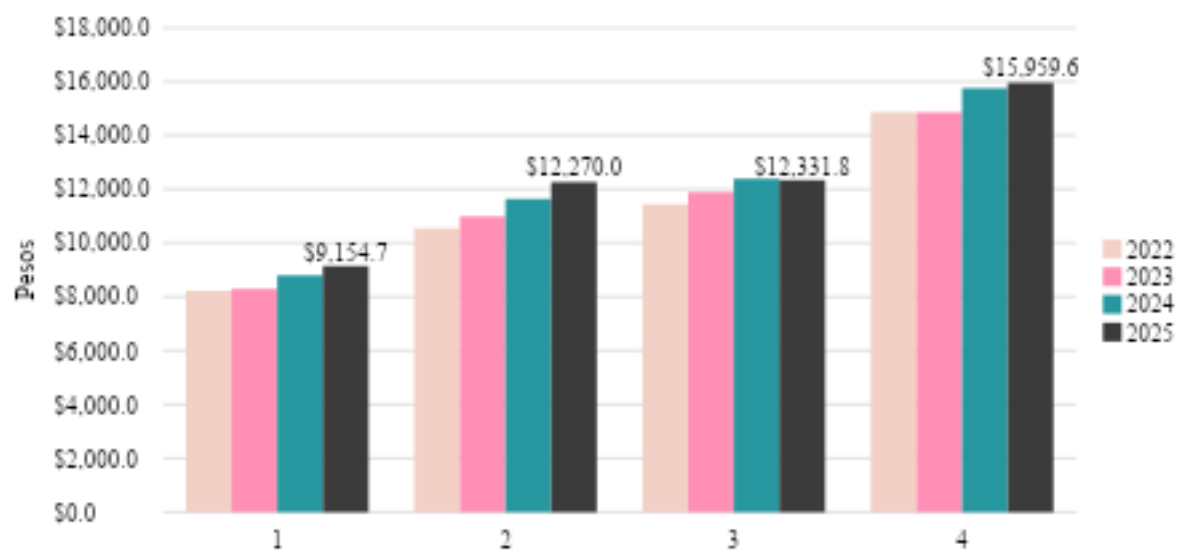
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

Las horas trabajadas también pueden ser condicionadas en función de responsabilidades como los hijos, se particulariza la situación cuando hay hijos de 0 a 5 años en el hogar, aquellos que requieren cuidados de primera infancia. A escala nacional como en Baja California, de las personas ocupadas: las mujeres con hijos de 0 a 5 años son las que cuentan con menor número de horas trabajadas (remuneradas) por semana, cuestión inversa para los hombres, pues quienes tienen hijos de 0-5 años poseen mayor número de horas trabajadas remuneradas, en comparación a los hombres sin hijos en este rango de edad (ver figura 16).

La figura 17, presenta el ingreso real mensual por sexo y año, en México los hombres tienen un salario promedio mensual de \$12,270.0 pesos, y las mujeres \$9,154.7 pesos en 2025, es decir, una brecha salarial de \$3,115.3 pesos (ver tabla 20), la desigualdad de ingresos ha ido aumentando de 2022 a 2025. En tanto que, en Baja California el salario promedio mensual de los

hombres es de \$15,959.6 pesos, y el de las mujeres es \$12,331.8, con una brecha salarial de \$3,627.8 pesos, es decir, una diferencia más acentuada que en caso nacional.

Figura 17. Ingreso real mensual por sexo y año, México y Baja California



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

Si bien se observa que tanto hombres como mujeres en Baja California tienen mayor salario promedio mensual en comparación al nacional, la brecha de ingresos es más amplia en el estado, y de igual manera ha ido creciendo en los últimos años, a excepción del 2023 donde hubo una disminución considerable, pero que ha vuelto a crecer en 2024 y 2025 (ver tabla 20), muestra de la necesidad de pugnar por mejores empleos, más flexibles y mejor pagados para las mujeres.

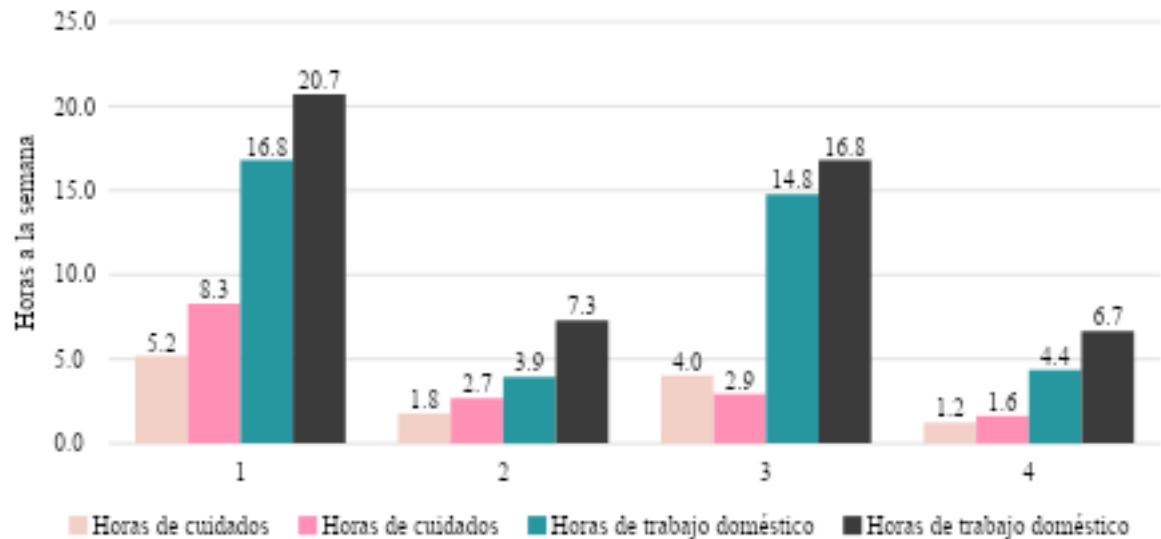
Tabla 20. Ingreso por sexo y brecha salarial, México y Baja California (2022-2025)

Año	México			Baja California		
	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
2022	\$ 8,222.6	\$ 10,530.3	\$ 2,307.7	\$ 11,452.8	\$ 14,848.2	\$ 3,395.4
2023	\$ 8,303.1	\$ 10,987.8	\$ 2,684.6	\$ 11,888.3	\$ 14,853.5	\$ 2,965.2
2024	\$ 8,800.9	\$ 11,631.9	\$ 2,831.0	\$ 12,389.5	\$ 15,766.0	\$ 3,376.4
2025	\$ 9,154.7	\$ 12,270.0	\$ 3,115.3	\$ 12,331.8	\$ 15,959.6	\$ 3,627.8

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

Hasta el momento se han abordado las horas e ingresos del trabajo remunerado, pero hay un trabajo que es invisibilizado, que requiere una cantidad importante de horas a la semana y que no es retribuido monetariamente. Por ello, es significativo destacarlo y revisar las diferencias entre mujeres y hombres, ocupados y desocupados, es decir aquellos que cuentan con un empleo y aquellos desempleados (en búsqueda de).

Figura 18. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por sexo y situación laboral en México y Baja California

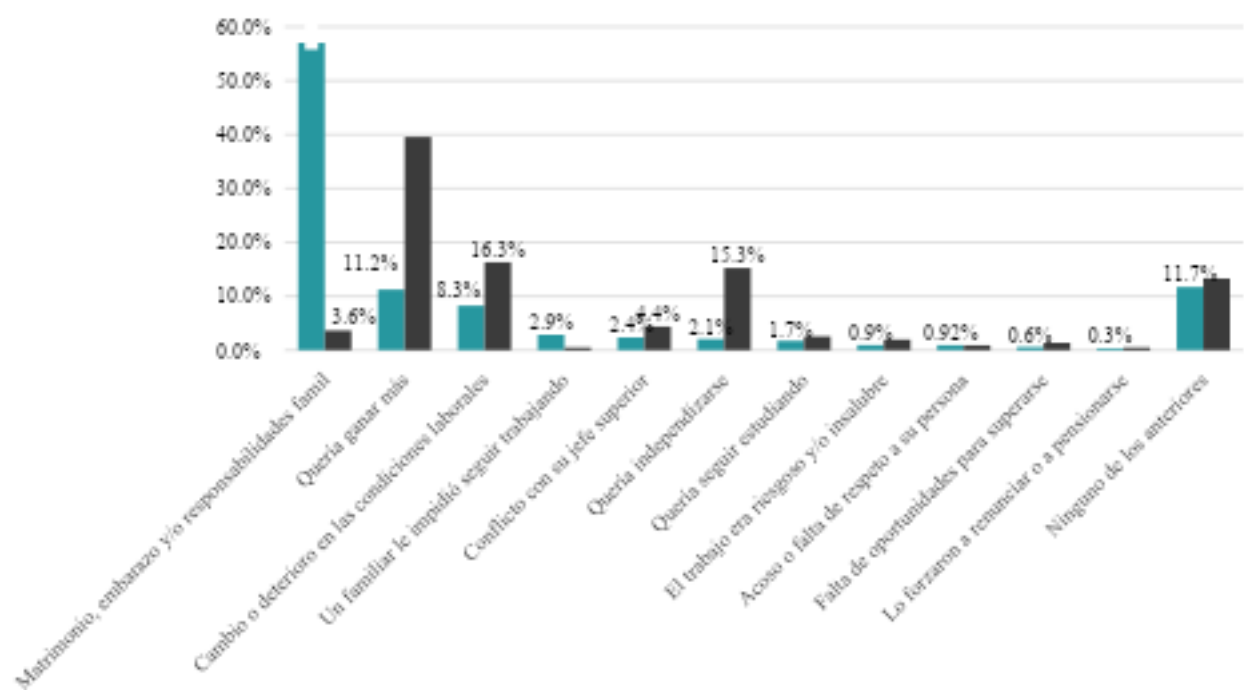


Nota: (o) indica que se refiere a las y los ocupados, (d) indica que se refiere a las y los desocupados.
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

En la figura 18, se muestran las horas a la semana dedicadas a los cuidados (cuidar o atender sin pago a niños, ancianos, enfermos o personas con discapacidad) y las horas dedicadas al trabajo doméstico, en ambos casos las mujeres dedican más horas que los hombres. En México, las mujeres ocupadas dedican 16.8 horas al trabajo doméstico y 5.2 a los cuidados, las desocupadas 20.7 y 8.3 horas respectivamente. En cambio, los hombres empleados dedican 3.9 horas al trabajo doméstico y 1.8 a los cuidados, los desempleados 7.3 y 2.7 horas respectivamente. En promedio, las mujeres realizan 17.6 horas más que los hombres.

En Baja California, las mujeres ocupadas dedican 14.8 horas al trabajo doméstico y 4.0 a los cuidados, las desocupadas 16.8 y 2.9 horas respectivamente. En cambio, los hombres empleados dedican 4.4 horas al trabajo doméstico y 1.2 a los cuidados, los desempleados 6.7 y 1.6 horas respectivamente. En la entidad, las mujeres dedican 6.2 horas menos a los cuidados y el trabajo doméstico que las mujeres del promedio nacional, al igual que los hombres con 0.9 horas menos. El único caso donde los bajacalifornianos tienen más horas son los ocupados, quienes dedican 0.5 horas más de trabajo doméstico que los hombres a nivel nacional. Finalmente, revisando el trabajo no remunerado de las y los bajacalifornianos, las mujeres dedican 12.3 horas más que los hombres a esas labores.

Figura 19. Motivos por los cuales se separó de un empleo por sexo (%), México

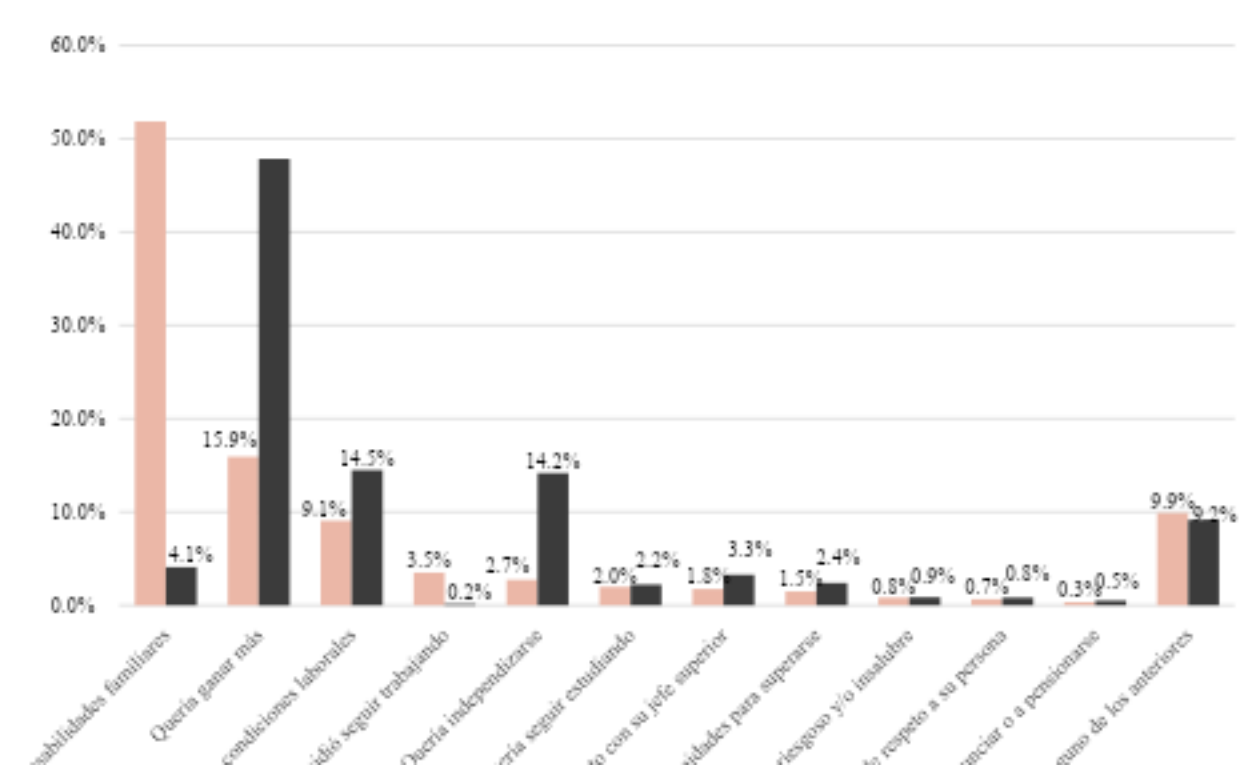


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/ T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

Los motivos por los que una persona renuncia a un empleo son diversos, y difieren entre mujeres y hombres, la figura 19 contiene los motivos más frecuentes por los que las personas se separan de un trabajo en México. Para los hombres el motivo más común es: quería ganar más

(39.6%), en contraste, el motivo más frecuente en las mujeres es: matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares (57.0%), es decir 57 de cada 100 mujeres deja un trabajo por estas razones, y con los hombres solo 3.6 de cada 100. De los siguientes motivos más comunes de los hombres son: cambio o deterioro en las condiciones laborales (16.3%), quería independizarse (15.3%) y conflicto con su jefe superior (4.4%). Mientras que, los motivos más frecuentes siguientes para las mujeres son: quería ganar más (11.2%), cambio o deterioro en las condiciones laborales (8.3%) y un familiar le impidió seguir trabajando (2.9%), este dato es relevante ya que, entre los motivos de los hombres es el menos mencionado, con un 0.5% de las veces.

Figura 20. Motivos por los cuales se separó de un empleo por sexo (%), Baja California



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, ENOE (2022/T1, 2023/ T1, 2024/ T1 y 2025/ T1), y uso del Software Stata.

En Baja California, los motivos para separarse de un trabajo por orden de importancia son los mismos que a nivel nacional, el cambio radica en los porcentajes, para las mujeres el principal motivo es el matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares (51.8%), quería ganar más (15.9%), cambio o deterioro en las condiciones laborales (9.1%) y un familiar le impidió seguir trabajando (3.5%), este último motivo es de solo el 0.2% de las veces para los hombres. Para

ellos, el principal motivo es: quería ganar más (47.9%), seguido del cambio o deterioro en las condiciones laborales (14.5%), quería independizarse (14.2%) y conflicto con su jefe superior (3.3%) (ver figura 20).

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se presenta un análisis de los resultados derivados de los modelos estimados con variables relacionadas al mercado laboral, para revisar la influencia de cada una de manera diferenciada en mujeres y hombres, abriendo el debate de la necesidad de políticas públicas específicas para ambos. En primer lugar, se esbozan los resultados con representación nacional, para los modelos probit sobre participación laboral, e informalidad, continuando con los modelos tobit para el ingreso real mensual. En segundo lugar, se analizan los resultados para el caso específico de Baja California, con los mismos modelos mencionados para mujeres y hombres, contrastando con lo obtenido a nivel nacional.

VI. Análisis de la participación laboral femenina y masculina en el mercado laboral a nivel México y Baja California

La tabla 21, contiene los efectos marginales de los modelos probit estimados para México y para Baja California. Los resultados a nivel nacional son los siguientes: se observa que la edad es positiva, es decir, es una variable que aumenta la probabilidad de pertenecer a la PEA. Sin embargo, se agregó la variable edad al cuadro para valorar relaciones no lineales y con el fin de captar el efecto de las diferentes edades sobre la probabilidad, en este ejercicio se puede concluir que, por cada año adicional de edad en promedio, la probabilidad de participar en el mercado de trabajo incrementa 3.9% para las mujeres en México y 1.4% para los hombres.

No obstante, el efecto marginal negativo de la $edad^2$, refiere a que la relación entre edad y la participación laboral no es lineal, sino cóncava (curva invertida en u), es decir, llega a un punto máximo y a partir de él decrece la probabilidad de participar en el mercado laboral, este punto está en función de la siguiente fórmula, donde β_1 es el efecto marginal de la edad y β_2 el de la $edad^2$:

$$\frac{\Delta P}{\Delta edad} = \Phi(X\beta)(\beta_1 + 2\beta_2 * edad), \text{ despejando:}$$

$$\text{Mujeres: } \text{Máx (edad)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.0386}{2(-0.0005)} = 38.6$$

$$\text{Hombres: } \text{Máx (edad)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.014}{2(-0.0002)} = 35.0$$

Es decir, para las mujeres hasta los 39 años, la edad es un factor que incrementa la probabilidad de participar en el mercado laboral, a partir de ahí el efecto disminuye y pasa a ser negativo, para los hombres el punto de inflexión son los 35 años, cuatro años antes que las mujeres. Otra variable cuyo efecto marginal es positivo es el número de hijos, pero el número de hijos² es negativo, cuestión que indica lo mismo respecto a la edad, en cuando aumenta el número promedio de hijos es positiva probabilidad de participar con 1.9% para las mujeres.

Siguiendo la fórmula anterior para encontrar el punto de inflexión, la probabilidad de participar alcanza su máximo en 8 hijos, sin embargo, esto se puede asociar a que esa cantidad de hijos se presenta por lo general en mujeres mayores.

$$\text{Mujeres: } \text{Máx (núm de hijos)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.0188}{2(-0.0012)} = 7.8$$

Continuando con los efectos marginales de las demás variables, tanto para mujeres como hombres, los años de escolaridad se asocian positivamente con la probabilidad de pertenecer a la PEA, pero en baja medida con 1.7% para las mujeres y 0.5% para los hombres, pero con una caída en la probabilidad si asisten a la escuela, 16.1% para las mujeres y 12.9% para los hombres. Los ingresos de otros miembros del hogar se asocian de manera positiva con la probabilidad de participar en mercado de trabajo, 39.4% a las mujeres y 48.5% a los hombres. Mientras que, vivir en una zona rural disminuye la probabilidad, 7.4% para las mujeres y 0.3% para los hombres.

Con respecto al estado civil estar casada disminuye la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado laboral en 6.8%, mientras que para los hombres la aumenta con 4.8 puntos porcentuales. Por otro lado, ser jefa (e) del hogar aumenta en ambos la probabilidad de estar en la PEA, 8.9% para mujeres y solo 4.4% para los hombres, en el caso de contar con hijos menores de 5 años disminuye la probabilidad en 2.6% para las mujeres y la incrementa en 1.4% para los hombres. Las horas de cuidado y de trabajo doméstico disminuyen la probabilidad de

pertenecer a la PEA para ambos, 0.4% y 1.1% respectivamente para las mujeres, y en menor medida para los hombres, 0.1% y 0.3% respectivamente.

Tabla 21. Efectos marginales del Modelo Probit de participación laboral PEA

Variable	México		Baja California	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Edad	0.0386*** (0.0010)	0.0140*** (0.0006)	0.0341*** (0.0041)	0.0178*** (0.0023)
<i>Edad</i> ²	-0.0005*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	-0.0005*** (0.0000)	-0.0003*** (0.0000)
Años de escolaridad	0.0171*** (0.0003)	0.0050*** (0.0002)	0.0177*** (0.0013)	0.0068*** (0.0007)
Casada (o)	-0.0679*** (0.0058)	0.0478*** (0.0015)	-0.0580*** (0.0211)	0.0560*** (0.0059)
Número de hijos	0.0188*** (0.0018)		0.0286*** (0.0090)	
<i>Número de hijos</i> ²	-0.0012*** (0.0002)		-0.0036*** (0.0013)	
Casada con hijos	-0.0608*** (0.0061)		-0.0827*** (0.0224)	
Jefa (e) del hogar	0.0892*** (0.0029)	0.0436*** (0.0016)	0.0953*** (0.0110)	0.0538*** (0.0059)
Hijos de 0-5 años	-0.0261*** (0.0027)	0.0138*** (0.0020)	-0.0389*** (0.0116)	0.0172* (0.0089)
Asiste a la escuela	-0.1606*** (0.0085)	-0.1293*** (0.0034)	-0.1614*** (0.0262)	-0.1446*** (0.0107)
Ingreso de otros miembros del hogar	0.3940*** (0.1078)	0.4895*** (0.0737)	0.9612*** (0.3629)	0.8890*** (0.2541)
Horas de cuidado	-0.0041*** (0.0001)	-0.0011*** (0.0001)	-0.0026*** (0.0004)	-0.0015*** (0.0004)
Horas de trabajo doméstico	-0.0113*** (0.0001)	-0.0032*** (0.0001)	-0.0109*** (0.0004)	-0.0033*** (0.0005)
Ámbito Rural	-0.0739*** (0.0027)	-0.0037** (0.0016)	-0.0109 (0.0199)	-0.0194 (0.0124)

Año				
2023	0.0219*** (0.0030)	0.0095*** (0.0019)	-0.0052 (0.0123)	-0.0037 (0.0070)
2024	0.0180*** (0.0031)	0.0097*** (0.0019)	0.0015 (0.0126)	-0.0102 (0.0075)
2025	0.0071** (0.0033)	0.0085*** (0.0020)	0.0072 (0.0127)	-0.0057 (0.0076)
Pseudo R^2	0.1917	0.1205	0.1508	0.1444
Observaciones	398,106	358,404	13,503	13,619

Notas: Errores estándar entre paréntesis, *p value<0.10, **pvalue < 0.05, ***p value < 0.01, las variables sin datos para los hombres son debido a que la ENOE no captura información sobre número de hijos para el sexo masculino. Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE.

Entre los hallazgos para Baja California, sobresale que diferencia de las edades punto de inflexión a nivel nacional, en el estado, la edad en la que inicia a decrecer la probabilidad de pertenecer a la PEA es a los 34 años en mujeres y 30 años en hombres.

$$\text{Mujeres: Máx (edad)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.0341}{2(-0.0005)} = 34.1$$

$$\text{Hombres Máx (edad)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.0178}{2(-0.0003)} = 29.7$$

Por su lado, el número de hijos del punto de inflexión es 4.0, a partir del cuarto hijo se disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral.

$$\text{Mujeres: Máx (núm de hijos)} = -\frac{\beta_1}{2\beta_2} = -\frac{0.0286}{2(-0.0036)} = 4.0$$

Siguiendo con las demás variables, los años de escolaridad se asocian positivamente con la probabilidad de pertenecer a la PEA, pero al igual que en el caso nacional en baja medida con 1.7% para las mujeres y 0.6% para los hombres, por otro lado, disminuye la probabilidad si asisten a la escuela en 16.4% para las mujeres y 14.5% para los hombres. Los ingresos de otros miembros del hogar se asocian de manera positiva con la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, 96.1% a las mujeres y 88.9% a los hombres. En otro sentido, al contrario de las inferencias a nivel nacional, vivir en una zona rural en Baja California no es una variable significativa en la probabilidad de participar en la economía.

En la entidad, siguiendo los resultados nacionales, para las mujeres estar casada disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral en 5.8%, por el contrario, para los hombres estar casados aumenta la probabilidad con 5.6 puntos porcentuales. Por su parte, ser jefa

(e) del hogar aumenta en ambos la probabilidad de estar en la PEA, 9.5% para mujeres (mayor que a nivel nacional) y 5.4% para los hombres, en el caso de contar con hijos menores de 5 años disminuye la probabilidad en 3.9% para las mujeres y la eleva en 1.7% para los hombres. Además, las horas de cuidado y de trabajo doméstico disminuyen la probabilidad de pertenecer a la PEA para ambos, 0.3% y 1.1% respectivamente para las mujeres, y en menor medida para los hombres, 0.1% y 0.3% respectivamente (en la misma magnitud que a nivel nacional).

VII. Análisis de la informalidad por sexo en el mercado laboral mexicano y bajacaliforniano

La tabla 22, contiene los efectos marginales de los modelos probit estimados cuya variable dependiente es la informalidad laboral. Las inferencias a nivel nacional señalan que el tipo de ocupación que más alta probabilidad tiene de que las personas se encuentren en la informalidad es el autoempleo, para las mujeres en México incrementa la probabilidad 26.4% y para los hombres 12.9%, ser empleadora aumenta la probabilidad en 17.3% y empleador en 10.5%, mientras que, ser asalariada (o) la disminuye en 60.3% para las mujeres y 63.4% para los hombres. Otras variables que disminuyen la probabilidad de ocuparse en la informalidad son: los años de escolaridad, 3.1% para las mujeres y 2.8% para los hombres, así como asistir a la escuela para el caso de los hombres con 1.9%.

De igual forma, reducen la probabilidad de ocupación informal el ser casada (o), 2% para las mujeres y 2.3% para los hombres, ser jefa (e) del hogar 1.1% para mujeres y 3.4% para hombres, mientras que tener hijos menores de 5 años en el hogar disminuye la probabilidad 1% para las mujeres y la aumenta 1.4% en el caso de los hombres. Vivir en una zona rural aumenta la probabilidad de la ocupación informal 6.5% para las mujeres y 11.3% para los hombres, por otro lado, vivir en una entidad fronteriza disminuye para ambos la probabilidad 11.9% en mujeres y 12.9% en hombres.

En el caso bajacaliforniano, la probabilidad de ocuparse en la informalidad aumenta con ser casada 4.8%, esto más tener hijos 7.6%. Por tipo de ocupación, ser empleadora aumenta la probabilidad en 19.4% y se empleador 54.6% ambos mayores al promedio nacional. En cambio, ser asalariada (o) reduce la probabilidad en 65.4% para las mujeres y 42% para los hombres. Por su parte, variables como ser casado o jefe de familia disminuyen la probabilidad de ocupación

informal con 5.7% y 4.4% respectivamente, así como vivir en una zona rural con 7.8 por ciento. Al igual que a nivel nacional, asistir a la escuela acortan la posibilidad, 1.9% en las mujeres y 2.4% en los hombres.

Tabla 22. Efectos marginales del Modelo Probit de informalidad laboral

Variable	México		Baja California	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Edad	-0.0142*** (0.0012)	-0.0085*** (0.0010)	-0.0183*** 0.0051	-0.0025 (0.0041)
<i>Edad</i> ²	0.0001*** (0.0000)	0.0001*** (0.0000)	0.0002*** 0.0001	-1.05E-05 (0.0000)
Años de escolaridad	-0.0306*** (0.0003)	-0.0279*** (0.0002)	-0.0196*** 0.0015	-0.0239*** (0.0011)
Casada (o)	-0.0197*** (0.0060)	-0.0234*** (0.0028)	-0.0484* 0.0253	-0.0568*** (0.0105)
Número de hijos	0.0053*** (0.0021)		-0.0134 0.0105	
<i>Número de hijos</i> ²	0.0004 (0.0003)		0.0053*** 0.0017	
Casada con hijos	0.0132** (0.0064)		0.0761*** 0.0270	
Jefa (e) del hogar	-0.0107*** (0.0030)	-0.0345*** (0.0026)	-0.0184 0.0122	-0.0444*** (0.0102)
Hijos de 0-5 años	-0.0102*** (0.0036)	0.0142*** (0.0024)	-0.0023 0.0153	-0.0028 (0.0113)
Asiste a la escuela	0.0070 (0.0075)	-0.0191** (0.0081)	-0.0002 (0.0317)	0.0327 (0.0254)
Horas de cuidado	0.0001 (0.0001)	-0.0007*** (0.0002)	0.0005 (0.0005)	-0.0001 (0.0008)
Horas de trabajo doméstico	0.0022*** (0.0001)	-0.0003 (0.0002)	0.0021*** 0.0006	-0.0015 (0.0009)
Autoempleada (o)	0.2464*** (0.0399)	0.1290*** (0.0225)		
Empleador/ra	0.1734*** (0.0394)	0.1050*** (0.0232)	0.1941** (0.0908)	0.5458*** (0.0882)
Asalariada (o)	-0.6030*** (0.0299)	-0.6237*** (0.0193)	-0.6536*** (0.0668)	-0.4201*** (0.0733)
Ingreso real del hogar	-8.18E-07*** (0.0000)	-8.74E-07*** (0.0000)	-4.79E-07 (0.0000)	-1.19E-07 (0.0000)

Horas trabajadas en la semana	-0.0032*** (0.0001)	-0.0008*** (0.0001)	-0.0051*** (0.0004)	-0.0017*** (0.0003)
Ámbito Rural	0.0646*** (0.0035)	0.1131*** (0.0027)	0.0205 (0.0247)	0.0783*** (0.0195)
Entidad fronteriza	-0.1191*** (0.0026)	-0.1290*** (0.0024)		
2023	0.0011 (0.0034)	0.0006 (0.0029)	-0.0238* (0.0142)	0.0111 (0.0124)
2024	0.0055 (0.0035)	-0.0044 (0.0030)	-0.0012 (0.0152)	-0.0011 (0.0123)
2025	0.0037 (0.0036)	-0.0004 (0.0031)	-0.0061 (0.0153)	-0.0172 (0.0127)
Pseudo R^2	0.4557	0.4293	0.2288	0.2773
Observaciones	233,374	320,394	6,639	9,585

Notas: Errores estándar entre paréntesis, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. La ENOE no captura información sobre número de hijos para el sexo masculino. Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE.

V.II. Análisis de resultados del Modelo Tobit sobre ingresos por sexo en el mercado laboral mexicano y bajacaliforniano

Se estimó un modelo tobit cuya variable dependiente es el ingreso real mensual, tanto para mujeres como para hombres a nivel México y Baja California, a diferencia de los modelos probit cuya variable dependiente es binaria (toma valores de 0 ó 1), en los modelos tobit la variable es continua, añadiendo el factor de censura donde los valores observados son mayores o iguales a cero. La tabla 23, presenta los efectos marginales: a nivel nacional tanto para mujeres como para hombres, la edad presenta efectos marginales positivos asociándose con un incremento en el ingreso por cada año promedio de edad, sin embargo, la variable $edad^2$ presenta efectos marginales negativos, lo que sugiere que se alcanza el máximo de ingreso en un punto. De acuerdo con los resultados del modelo estimado, las mujeres en México alcanzan el mayor ingreso a los 45 años y los hombres a los 41 años.

Otras variables con efectos marginales positivos son los años de escolaridad, ser casada (o) y ser jefa (e) del hogar, esto implica que un incremento de estas variables se asocia con un aumento en el ingreso real mensual esperado, al respecto destaca que ser casada para las mujeres 12.9% y para los hombres 3.3%, ser jefa del hogar 7.6% y ser jefe 9.9%. Por su lado, las variables: horas de trabajo doméstico y vivir en un área rural deriva en efectos marginales negativos, relacionándose con una disminución en el ingreso, 1.2% y 23.7% respectivamente para mujeres, 0.5% y 33.3% respectivamente para hombres.

Las variables con efectos diferenciados para mujeres y hombres son las siguientes, las horas trabajadas por semana se asocia positivamente con el ingreso con 1.4% para las mujeres y negativamente para los hombres con 1.5%. En el caso de las mujeres las horas de cuidado y ser casadas con hijos se relacionan negativamente con el ingreso, 0.2% y 9.0% respectivamente. Mientras que, las horas de cuidado afectan positivamente al ingreso en los hombres, con 0.3% así como asistir a la escuela con 3.6%, otro determinante asociado de manera negativa con el ingreso en hombres es tener hijos menores de 5 años en el hogar, 2.3%.

Con respecto al modelo tobit para Baja California siguiendo al caso nacional, la edad, aunque positiva en relación con el ingreso, tiene un punto máximo, ubicándose en los 47 años para las mujeres, es decir, dos años después que el promedio nacional. De igual manera, la edad en los hombres es mayor, por aproximadamente 9 años en comparación al nacional, alcanzando el ingreso máximo a los 50.5 años.

Los años de diferencia en la edad en la que se alcanza el máximo de ingreso se relaciona con que en general los hombres tienen una carrera profesional más continua que las mujeres, sin interrupciones como cuestiones de tipo familiares o estructurales del mercado laboral como las barreras para ingreso de las mujeres en una edad más avanzada, cuestión que lleva a los hombres a la acumulación de experiencia que le reditúa en mejores puestos con mayor paga, incrementando constantemente su ingreso en su ciclo de vida profesional y percibiendo el punto máximo de ingreso más tarde que las mujeres, situación favorable, ya que a partir del máximo empieza a disminuir (Goldin et al., 2024; Bertrand et al., 2010).

Además, otros efectos marginales positivos tanto en mujeres como en hombres son de las variables edad, años de escolaridad, y ser jefa (e) del hogar con 5.8% para mujeres y 7.4% para hombres, el negativo para ambos es vivir en una zona rural, pero en menor medida que a nivel nacional con el 9.3% en mujeres y 6.1% en hombres. Las horas trabajadas por semana se asocian positivamente con el ingreso de las mujeres (1.5%) y negativamente con el ingreso de los hombres (1.6%), ser casado se relaciona positivamente con el ingreso de estos (7.4%) y no es significativo para las mujeres bajacalifornianas a diferencia de las mujeres a nivel nacional, tampoco es significativo el ser casada y con hijos, pero el número de hijos sí es significativo y se asocia negativamente con 2.9% y el trabajo doméstico con 0.7%.

Tabla 23. Efectos marginales del Modelo Tobit de ingreso real

Variable	México		Baja California	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Edad	0.0357*** (0.0026)	0.0245*** (0.0021)	0.0376*** (0.0089)	0.0303*** (0.0060)
<i>Edad</i> ²	-0.0004*** (0.0000)	-0.0003*** (0.0000)	-0.0004*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)
Años de escolaridad	0.0792*** (0.0008)	0.0551*** (0.0008)	0.0587*** (0.0027)	0.0456*** (0.0020)
Casada (o)	0.1290*** (0.0140)	0.0334*** (0.0056)	0.0350 0.0368	0.0744*** (0.0160)
Horas trabajadas x semana	0.0136*** (0.0002)	-0.0150*** (0.0002)	0.0146*** (0.0008)	-0.0160*** (0.0007)
Número de hijos	0.0047 (0.0037)		-0.0289* (0.0174)	
<i>Número de hijos</i> ²	-0.0004 (0.0004)		0.0011 (0.0027)	
Casada con hijos	-0.0904*** (0.0148)		-0.0093 (0.0414)	
Jefa (e) del hogar	0.0764*** (0.0067)	0.0992*** (0.0053)	0.0576*** (0.0198)	0.0737*** (0.0151)
Hijos de 0-5 años	0.0096 (0.0079)	-0.0228*** (0.0054)	-0.0387 (0.0260)	-0.0058 (0.0145)
Asiste a la escuela	0.0259 (0.0166)	0.0361** (0.0170)	0.0035 (0.0416)	0.0349 (0.0510)
Horas de cuidado	-0.0025*** (0.0003)	0.0028*** (0.0004)	0.0012 (0.0008)	0.0031*** (0.0012)
Horas de trabajo doméstico	-0.0123*** (0.0003)	-0.0046*** (0.0005)	-0.0067*** (0.0011)	-0.0012 (0.0013)
Ámbito Rural	-0.2367*** (0.0075)	-0.3328*** (0.0068)	-0.0933** (0.0448)	-0.0611* (0.0338)

Año				
2023	0.0165** (0.0074)	0.0406*** (0.0060)	0.0903*** (0.0231)	0.0222 (0.0187)
2024	0.0636*** (0.0076)	0.1013*** (0.0061)	0.1231*** (0.0263)	0.0828*** (0.0184)
2025	0.0951*** (0.0080)	0.1470*** (0.0067)	0.1652*** (0.0249)	0.1137*** (0.0195)
Pseudo R^2	0.1789	0.1387	0.2116	0.2144
Observaciones	161,397	210,219	4,822	6,376

Notas: Errores estándar entre paréntesis, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Las variables sin datos para los hombres son debido a que la ENOE no captura información sobre número de hijos para el sexo masculino.

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE.

CONCLUSIONES GENERALES

El análisis efectuado a la largo de esta tesis de investigación permitió el estudio de los diversos factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano y bajacaliforniano en lo específico, con el fin de elaborar recomendaciones de política pública basada en evidencia. Puesto que, tratar por igual a las mujeres y hombres en el mercado laboral como seres humanos en igualdad de circunstancias es erróneo. Ahora hay diferentes tipos hogares con integrantes diversos, y cada vez más mujeres se integran a la economía remunerada. No obstante, no se ha reorganizado de la misma manera el mercado de trabajo para incluirlas, entendiendo que mujeres y hombres tienen retos distintos. Otro espacio donde no ha evolucionado la dinámica es en los hogares, con una carga visible para las mujeres que buscan incorporarse y crecer en un empleo, asumiendo dos papeles, ser proveedora para el hogar y cuidar el bienestar de sus miembros.

En específico, la presente investigación a través de los resultados alcanzados, permitió identificar las principales variables socioeconómicas y demográficas que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral, y evaluar el efecto de estas variables sobre la probabilidad de la participación laboral femenina y masculina en Baja California y en México. Entre ellos, se encontró que la relación entre la edad y la participación laboral no es lineal, por cada año adicional la probabilidad de participar en el mercado de trabajo incrementa 3.9% para las mujeres en México, y 3.4% para las bajacalifornianas, sin embargo, a partir de cierta edad la probabilidad decrece.

Para el caso de Baja California, la edad en la que inicia a decrecer la probabilidad de pertenecer a la PEA para las mujeres es a los 34 años. Mientras que, en México, el promedio es a partir de los 38.6 años, Orraca et al. (2023) también encuentran esta relación cóncava, la diferencia es que en su estudio señalan que la probabilidad alcanza el máximo en los 36.8 años, no obstante, se estimó para el año 2020 y con una base de datos distinta. Con respecto al ámbito de residencia, vivir en una zona rural en Baja California no es una variable significativa en la probabilidad de participar en la economía, pero en México sí, pues vivir en esa zona disminuye la probabilidad 7.4% para las mujeres y 0.3% para los hombres. Entre los factores asociados, Pérez, et. al (2023), señalan que el uso de métodos anticonceptivos es menor en zonas rurales, situación que puede provocar más embarazos que en la zona urbana, situación que puede influir en la empleabilidad.

Acerca del estado civil, estar casada disminuye la probabilidad de las mujeres mexicanas de participar en el mercado laboral en 6.8%, por el contrario, para los hombres la aumenta con 4.8%. De igual forma, para las mujeres bajacalifornianas estar casada disminuye la probabilidad en 5.8%, y para los hombres aumenta la probabilidad 5.6%. Estos resultados coinciden con los de Torres et al. (2022) y Orraca et al. (2023) quienes señalan que para la mujer este estado civil se asocia con una reducción de la probabilidad de trabajar, en esta línea Pérez et al. (2023) explican que para las mujeres casarse o vivir en unión libre involucra una barrera para su incorporación en el mercado de trabajo.

Otra variable cuyo efecto marginal es positivo es el número de hijos, pero el número de *hijos*² es negativo, cuestión que indica lo mismo respecto a la edad, en cuando aumenta el número promedio de hijos es positiva probabilidad de participar con 1.9% para las mujeres mexicanas y 2.9% para las bajacalifornianas en particular. Además, a nivel nacional y estatal las mujeres casadas con hijos tienen el menor porcentaje de incorporación a la PEA, y quienes tienen la mayor participación son las mujeres solteras con hijos, estos resultados coinciden con lo encontrado por Orraca et al. (2023). En el caso de Baja California, las mujeres solteras sin hijos tienen el mayor porcentaje de incorporación, también se encontró que las mujeres casadas con hijos son las que más se emplean en la informalidad, seguidas de las mujeres solteras con hijos.

Adicionalmente, se revisó el factor de los hijos menores de seis años, para valorar el impacto de estos en la empleabilidad de las mujeres madres, encontrándose que en el caso de

contar con hijos menores de 5 años disminuye la probabilidad en 2.6% para las mujeres mexicanas y la incrementa en 1.4% para los hombres, disminuyendo aún más la probabilidad para las mujeres de Baja California con 3.9% y aumentándola 1.7% para los hombres. Al respecto, la OIT (2023) indica que en el mercado laboral hay una penalización vinculada a la maternidad, pues ha estimado que las mujeres madres de hijos menores a seis años, tienen una más alta tasa de desempleo que las mujeres que no son madres, pero se encuentran en el mismo rango de edad.

Es este sentido, ante la maternidad, las mujeres disminuyen el número de horas trabajadas o cambian a un trabajo donde cuenten con horarios más flexibles, la cual va disminuyendo en tanto que los hijos van creciendo. En torno a esto, Masterson et al. (2022) señalan que el acceso a los servicios de educación infantil temprana (0 a 5 años) puede influir en la flexibilidad de las mujeres para participar en actividades que les generen ingresos, pero exponen que también son necesarias las medidas para la redistribución de las tareas en el hogar entre las parejas. Siendo primordial realizar acciones encaminadas a brindar servicios de cuidado en los primeros años de vida de los hijos, sin perpetuar el discurso tradicional de apoyo a las mujeres, planteándose como si fueran las únicas responsables de esta labor, sino que se incentive la corresponsabilidad entre las familias, el mercado y el estado.

En cuanto a la influencia de la jefatura del hogar, se encontró que ser jefa (e) del hogar aumenta la probabilidad de las mujeres de participar en la economía, 8.9% a nivel nacional y 9.5% para las mujeres de Baja California. Para el sexo masculino también aumenta la probabilidad, pero en menor medida, 4.4% a escala nacional y 5.4% para los bajacalifornianos, coincidiendo con estudios como los de Orraca et al. (2023) quien alude a que este factor es menor para la incorporación de los hombres al mercado de trabajo ya que independientemente de su condición de jefe del hogar, suelen incorporarse independientemente de esta posición.

Por su parte, se encontró que, en el ámbito nacional y estatal para mujeres y hombres, el capital humano a través de los años de escolaridad se asocia positivamente con la probabilidad de pertenecer a la PEA. En cambio, si asisten a la escuela se relaciona con una caída en la probabilidad de participar en el mercado laboral. Mientras que, los ingresos de otros miembros del hogar se asocian de manera positiva con la probabilidad de participar en mercado de trabajo,

tanto para mujeres como para hombres a nivel nacional y en Baja California, estos resultados coinciden con el estudio de Orraca, et. al (2023).

En lo referente al trabajo no remunerado, los resultados arrojaron que las horas de cuidado (cuidar o atender sin pago a niños, personas adultas mayores, enfermos o personas con discapacidad) y de trabajo doméstico disminuyen la probabilidad de pertenecer a la PEA en México, 0.4% y 1.1% respectivamente para las mujeres, y en menor medida para los hombres, 0.1% y 0.3% respectivamente. En el caso bajacaliforniano las horas de cuidado disminuyen la probabilidad en 0.3% y las horas de trabajo doméstico en 1.1% para las mujeres, mientras que la probabilidad para los hombres se asocia en la misma magnitud que a nivel nacional.

Esto se explica en gran medida por el número de horas a la semana dedicadas a los cuidados y las horas destinadas al trabajo doméstico, en ambos casos las mujeres dedican más horas que los hombres. De acuerdo con los resultados, en México, las mujeres ocupadas dedican 16.8 horas al trabajo doméstico y 5.2 a los cuidados, las desocupadas 20.7 y 8.3 horas respectivamente. En cambio, los hombres empleados dedican 3.9 horas al trabajo doméstico y 1.8 a los cuidados, los desempleados 7.3 y 2.7 horas respectivamente. En promedio, las mujeres realizan 17.6 horas más que los hombres.

En Baja California, las mujeres ocupadas dedican 14.8 horas al trabajo doméstico y 4.0 a los cuidados, las desocupadas 16.8 y 2.9 horas respectivamente. En cambio, los hombres empleados dedican 4.4 horas al trabajo doméstico y 1.2 a los cuidados, los desempleados 6.7 y 1.6 horas respectivamente. En la entidad, las mujeres dedican 6.2 horas menos a los cuidados al trabajo doméstico que las mujeres del promedio nacional, al igual que los hombres con 0.9 horas menos. El único caso donde los bajacalifornianos tienen más horas son los ocupados, quienes dedican 0.5 horas más de trabajo doméstico que los hombres a nivel nacional. Finalmente, revisando el trabajo no remunerado de las y los bajacalifornianos, las mujeres dedican 12.3 horas más que los hombres a esas labores.

La evidencia encontrada sobre la asociación de los hijos e hijas menores de seis años, como el tiempo dedicado a labores domésticas y de cuidados son acordes con los expuestos por Torres, et. al. (2022), pues señalaron que el número de hijos y la dedicación exclusiva a las tareas domésticas inciden negativamente en la probabilidad de participar en la economía. En este sentido, la OIT (2018) mujeres y hombres apuntan a que el obstáculo más grande para que la

mujer se posicione en un trabajo remunerado es empatarlo con las responsabilidades de orden familiar. De manera que, la falta de servicios de cuidado de los miembros de la familia que lo requieren es un obstáculo para la mujer que busca emplearse o que ya se encuentra laborando. Ubicándolo como un elemento que reduce las posibilidades de participación de las mujeres en países en desarrollo.

Así pues, la redistribución de las labores entre las familias, el sector público, el sector privado, así como hacia las redes de apoyo en las comunidades, entre otros mecanismos son fundamentales y complementarios. A través de esto se puede apoyar para acortar la carga que se les ha asignado a las mujeres, y que con su incorporación al mercado laboral se vuelve una doble jornada, ya que con los cambios que se han dado en la vida familiar, donde cada vez más mujeres se involucran en el campo laboral, si bien contribuyen al gasto del hogar, no se ha conseguido una justa repartición de actividades familiares y domésticas con los hombres (Hernández e Ibarra, 2019). Situación que perpetúa la asignación a las mujeres de la responsabilidad de la casa y los cuidados.

De ahí que, para las mujeres mexicanas el motivo más frecuente para dejar un empleo sea el matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, con el 57.0% de las veces, es decir 57 de cada 100 deja un trabajo por estas razones, de los hombres esta razón representó solo el 3.6%. En Baja California, este también es el principal motivo con 51.8%, para los hombres representó el 4.1%. En cambio, el principal motivo para los hombres mexicanos y bajacalifornianos es que querían ganar más con 39.6% y 47.9% respectivamente. Otro motivo que muestra claramente la influencia de factores diferenciados entre hombres y mujeres es que el motivo “un familiar le impidió seguir trabajando” es el menos frecuente en los hombres en ambos niveles de estudio, con 0.5% de las veces a nivel nacional y solo el 0.2% a nivel estado. Mientras que, para las mujeres esta razón es el número cuatro en ambos casos, equivalente al 2.9% de las veces a nivel nacional, y el 3.5% de las veces en Baja California.

En este trabajo, también se determinaron variables que influyen en el ingreso, en contexto los hombres en México tienen un salario promedio mensual de \$12,270.0 pesos, y las mujeres \$9,154.7 pesos en 2025, es decir, una brecha salarial de \$3,115.3 pesos, la desigualdad de ingresos ha ido aumentando de 2022 a 2025. En tanto que, en Baja California el salario promedio mensual de los hombres es de \$15,959.6 pesos, y el de las mujeres es \$12,331.8, con una brecha

salarial de \$3,627.8 pesos, es decir, una diferencia más acentuada que en caso nacional, cuestión que muestra de la necesidad de pugnar por mejores empleos, más flexibles y mejor pagados para las mujeres.

Conjuntamente, de las personas ocupadas tanto a escala nacional como estatal las mujeres con hijas e hijos entre los 0 y 5 años son las que cuentan con menor número de horas trabajadas (remuneradas) por semana, situación inversa para los hombres, pues quienes tienen hijos de 0-5 años poseen mayor número de horas trabajadas remuneradas, en comparación a los hombres sin hijos en este rango de edad. Puesto que, como argumentan Arceo y Campos (2014) y Zabludovsky (2015), prevalecen pisos pegajosos y techos de cristal para ellas, es decir, les es más difícil acceder a mejores empleos, quedando atrapadas en empleos precarios con baja remuneración, donde influyen factores como el cumplir con su doble rol, asignado históricamente como los cuidados y trabajo doméstico no remunerado, que las llevan a emplearse en trabajos con esa condición.

Además, prevalecen barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar a lo más alto de los niveles jerárquicos, demostrando que son esenciales las políticas públicas que brinden a las mujeres las herramientas necesarias para romper el techo de cristal, y alcanzar su desarrollo profesional en igualdad de circunstancias. Otras variables con efectos marginales positivos para las mujeres tanto para el caso mexicano como bajacaliforniano son: los años de escolaridad, ser jefa del hogar y las horas trabajadas por semana (remuneradas), los que se asocian de manera negativa en ambos casos son las horas de trabajo doméstico y vivir en una zona rural. En la escala nacional para las mujeres, las horas de cuidado y ser casadas con hijos se relacionan negativamente con el ingreso. Al respecto Goldin et. al (2022) argumentan que las brechas salariales entre hombres y mujeres se profundizan con la maternidad.

De acuerdo con los resultados del modelo estimado, las mujeres en México alcanzan el mayor ingreso a los 45 años y los hombres a los 41 años. Similar caso para Baja California, la diferencia es que la edad máxima de ingreso se ubica en los 47 años para las mujeres. De igual manera, la edad en los hombres es mayor, por aproximadamente 9 años en comparación al nacional, alcanzando el ingreso máximo a los 50.5 años. Los años de diferencia en la edad en la que se alcanza el máximo de ingreso se relaciona con que en general los hombres tienen una carrera profesional más continua que las mujeres, sin interrupciones como cuestiones de tipo familiares o estructurales del mercado laboral como las barreras para ingreso de las mujeres en

una edad más avanzada, cuestión que lleva a los hombres a la acumulación de experiencia que le reditúa en mejores puestos con mayor paga, incrementando constantemente su ingreso en su ciclo de vida profesional y percibiendo el punto máximo de ingreso más tarde que las mujeres, situación favorable, ya que a partir del máximo empieza a disminuir (Goldin et al., 2024; Bertrand, et al., 2010).

Otra cuestión relevante en el mercado laboral es la ocupación en la formalidad o en la informalidad, pues determinan condiciones laborales muy relevantes como ingresos fijos, acceso a la seguridad social, entre otros. Los factores que inciden en mayor medida en la informalidad laboral de las mujeres mexicanas es ser autoempleada, la residencia en una zona rural y ser casada con hijos, mientras lo que más inhibe esta probabilidad es ser asalariada, los años de escolaridad, estar casada, ser jefa del hogar, tener hijas o hijos de 0 a 5 años y vivir en una entidad fronteriza. En el caso bajacaliforniano, para las mujeres la probabilidad de ocuparse en la informalidad disminuye con estar casada, ser asalariada y los años de escolaridad.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra que hay variables que pueden influir en la participación laboral femenina que no fueron incluidas debido a que la base de datos seleccionada no cuenta con ellas, a pesar de que es la mejor referencia para caracterizar al mercado laboral mexicano, variables como las relacionadas a violencia o acoso en el ámbito laboral, entre otras. Asimismo, no se cuenta con una variable que determine la efectividad de alguna política pública implementada para la participación laboral femenina. Sin embargo, el trabajo realizado provee resultados valiosos para la toma de decisiones en materia de política pública basada en evidencia para la participación de las mujeres en el mercado laboral, con alcances a nivel estatal y nacional. El análisis aquí contenido se pone a la disposición del Ejecutivo y el Legislativo del Estado de Baja California, para que a través de la Administración Pública Estatal o del Congreso del Estado, se propongan y aprueben modificaciones a la legislación de la entidad, o se emprendan acciones que contribuyan a abatir las barreras que impiden a las mujeres emplearse en igualdad de circunstancias.

Diversas acciones requieren del ámbito federal con reformas a la Ley Federal del Trabajo que brinden inclusión para las mujeres y en particular a las madres, y la promoción de una sociedad de cuidados, para la corresponsabilidad del mercado, el estado, y las familias en el tema, así como iniciar el cambio cultural, la deconstrucción de la concepción del papel de las

mujeres y los hombres en el hogar y en la economía. Además, a partir de esta tesis se pueden abrir diversas líneas de investigación, como un estudio enfocado en mujeres madres y su participación laboral. Otra línea sobresaliente es el estudio de las edades en la que tanto mujeres como hombres alcanzan su máximo ingreso y los factores que lo determinan, para entender las brechas salariales explorando en diversas regiones del país, con el propósito de encontrar disparidades que lleven a conclusiones concretas.

En la palestra de la política pública, gracias a voz de las mujeres que pugnan por sus derechos es que cada vez más se incorporara la perspectiva de género en las políticas públicas, aunque la verdadera inclusión se está dando paso a paso, se va por el camino y no hay punto de retorno, estamos justo en el momento para tomar el tema con fuerza. A la par, en el campo de la economía, cada vez se abre más el debate sobre la visualización del trabajo no remunerado y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres para poder desarrollarse en el mercado laboral. En el estudio económico se debe transitar a observar el aporte de ellas y ellos, y las condiciones necesarias para un crecimiento y desarrollo armónico del país, de las regiones, de los estados, de las comunidades, de los hogares, y de cada persona en lo individual.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

En esta sección final se plasman las recomendaciones de política pública derivadas del análisis de la literatura consultada, y de la evidencia empírica que arrojaron los resultados de los modelos estimados. El propósito de estas recomendaciones es contribuir a la toma de decisiones en el ámbito público basada en evidencia para incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral en el mercado laboral de Baja California, con alcances a nivel nacional.

Los resultados señalan por el lado familiar y del hogar que ser casada, tener hijos menores de seis años, la carga de horas de cuidado y de trabajo doméstico desincentiva a las mujeres a participar en el mercado laboral, así como residir en una zona rural, en tanto que los años de escolaridad y la jefatura del hogar influyen positivamente. Al respecto hay un conjunto de recomendaciones que emanan de ello, y que se pueden organizar en cuatro ejes temáticos de política pública: (1) conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, (2) articulación entre educación y empleabilidad femenina, (3) equidad salarial e igualdad de oportunidades de

crecimiento profesional de las mujeres, y (4) cambio cultural que desafíe las normas sociales que impiden avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Estos ejes de política pública buscan impactar en los factores económicos, educativos, y culturales que son una barrera para la participación de las mujeres en la economía remunerada desde su incorporación, permanencia y posibilidades de crecimiento profesional. Si bien hay avance en cada uno de estos temas, es indispensable promover las políticas transformadoras de fondo de manera transversal en todos ellos. Las recomendaciones que se presentan se desglosan en cuatro ejes temáticos de política pública, e influyen objetivos, estrategias y líneas de acción para abordar desde cada ámbito las políticas para la participación laboral femenina.

En cada estrategia propuesta se especifica la atención de la misma a la Agenda 2030, a través de los ODS y en su caso a las metas a la que hace alusión, a estrategias del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 y a líneas de política del Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (PEDBC) 2022-2027. Asimismo, se presenta en general las instituciones que pudiesen estar involucrados por sus funciones propias y que podrían retomar las propuestas; a nivel federal son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Bienestar, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), y la Secretaría de Economía, así como a sus contrapartes a nivel estatal. Además, esta información puede ser retomada por otros actores como las y los diputados locales y federales para proponer iniciativas de ley o propuestas de reforma, para incidir en los diversos temas planteados. En particular para el Gobierno del Estado, estas recomendaciones pueden ser analizadas para su consideración en el próximo Plan Estatal de Desarrollo y programas derivados con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género, en los diversos sectores del desarrollo.

Eje de Política Pública 1. Conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo

Objetivo 1: Gestionar condiciones óptimas para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral a la par de vida familiar y desarrollo personal, a través de mecanismos legislativos y de corresponsabilidad.

Estrategia 1.1. Fortalecer el marco legal para brindar mejores condiciones laborales que flexibilicen los horarios laborales y que permitan conciliar la vida familiar a la par del trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Atención al ODS 5, ODS 8, PND 2025-2027: Estrategia 3.2.6, Estrategia TI.1.2, Estrategia TI.2.6 y Estrategia TI.1.1, PEDBC 2022-2027: L.P.T.8.2.1, L.P.T.8.2.2

Línea de acción 1.1.1. Impulsar la ratificación del convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Línea de acción 1.1.2. Impulsar una reforma a la Ley Federal del Trabajo para aumentar los días por licencia de paternidad.

Línea de acción 1.1.3. Proporcionar incentivos para las empresas que promuevan el trabajo a distancia, horarios flexibles, espacios de lactancia y de cuidados para las y los hijos de las madres trabajadoras.

Actores involucrados: Diputadas y diputados federales y locales, Secretaría de las Mujeres federal y estatal, STPS federal y estatal.

Eje de Política Pública 2. Articulación entre educación y empleabilidad femenina

Objetivo 2: Incentivar la formación académica de las mujeres y su inclusión en trabajos que generan alto valor agregado, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos complementarios.

Estrategia 2.1. Impulsar la incorporación de las mujeres a carreras demandadas para empleos con alto valor agregado.

Atención al ODS 4, Meta 4.5, ODS 5, ODS 8, PND 2025-20230: Estrategia 2.3.4, Estrategia TI.1.6, PEDBC 2022-2027: L.P.5.2.3 y L.P. 7.2.4

Línea de acción 2.1.1. Ampliar la oferta de espacios específicos para mujeres en áreas relacionadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Línea de acción 2.1.2. Gestionar programas de vinculación para las mujeres preparadas en carreras donde son minoría para su empleabilidad en igualdad de oportunidades que los hombres.

Actores involucrados: SEP, Secretaría de Educación del Estado, SE y Secretaría de Economía e Innovación del Estado.

Estrategia 2.2. Implementar programas de capacitación para el trabajo, conocimientos y habilidades técnicas y socioemocionales para las mujeres.

Atención al ODS 5, ODS 8, PND 2025-2030: Estrategia 2.4.2, PEDBC 2022-2027: L.P.1.3., L.P.5.3.3 y L.P. 7.2.4

Línea de acción 2.2.1. Capacitar a las mujeres en el uso de herramientas computacionales como Excel y tecnologías de la información.

Línea de acción 2.2.2. Contribuir al desarrollo de habilidades socioemocionales e interpersonales, a través de talleres de empoderamiento y liderazgo femenino.

Actores involucrados: SE y Secretaría de Economía e Innovación del Estado, Secretaría de las Mujeres federal y estatal, STPS y Secretaría de Bienestar federal y estatal.

Estrategia 2.3. Promover la conclusión de estudios a nivel medio superior y superior de las mujeres, con énfasis en quienes se convierte en madres, para combatir la decepción escolar a causa de la maternidad.

Atención al ODS 4, Meta 4.2 y 4.3, ODS 5, Meta 5.4, PND 2025-2030: Estrategia 2.4.3, PEDBC 2022-2027: L.P.5.3.1 y L.P.5.3.3

Línea de acción 2.3.1. Facilitar la continuidad de los estudios de las estudiantes embarazadas o madres, a través de mecanismos administrativos y de apoyo académico, que flexibilicen la conciliación entre la maternidad y el estudio.

Línea de acción 2.3.2. Impulsar estancias de cuidado infantil al interior de los centros educativos o bien cercados a estas unidades.

Actores involucrados: SEP, Secretaría de Educación del Estado, Sistema DIF nacional y estatal, Secretaría de las Mujeres federal y estatal, unidades de educación superior, liderando en el estado la Universidad Autónoma de Baja California.

Eje de Política Pública 3. Equidad salarial e igualdad de oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres

Objetivo 3: Asegurar condiciones laborales justas para las mujeres, incluyendo salarios equitativos, oportunidades de crecimiento profesional y acceso a empleos de toma de decisiones.

Estrategia 3.1. Promover la implementación de políticas públicas que garanticen el acceso a las mujeres al mercado laboral en igualdad de oportunidades, identificando las brechas salariales y de crecimiento entre mujeres y hombres en cada sector de ocupación.

Atención al ODS 5, Meta 5.c, ODS 8, Meta 8.5, ODS 10, Meta 10.2 y 10.3, PND 2025-2030: Estrategia 3.1.2, Estrategia 3.2.2, Estrategia T1.1.5 y Estrategia T2.2.3, PED BC 2022-2027: L.P. 7.2.3

Línea de acción 3.1.1. Ratificar el Convenio 100 y 111 de la OIT, y a partir de ello sumar acciones en favor de la igualdad salarial y la no discriminación en el empleo.

Línea de acción 3.1.2. Fortalecer las auditorías laborales para la garantía del cumplimiento de la igualdad salarial sin distinción de sexo, establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Línea de acción 3.1.3. Captar y publicar estadística sobre brechas salariales y posición de la ocupación por sexo en cada sector de actividad, para la priorización de la intervención mediante políticas públicas basadas en evidencia.

Línea de acción 3.1.4. Brindar acceso a empleos de calidad para las mujeres, por medio de programas laborales establecidos en coordinación con las cámaras empresariales y el sector público.

Actores involucrados: Diputadas y diputados federales, Secretaría de las Mujeres federal y estatal, SE y Secretaría de Economía e Innovación del Estado, STPS federal y estatal, INEGI.

Estrategia 3.2. Fomentar la corresponsabilidad de las empresas para derribar brechas de desigualdad salarial y de acceso al crecimiento profesional para las mujeres.

Atención al ODS 5, ODS 8, ODS 10, Meta 10.2. PND 2025-2030: Estrategia T1.2.5

Línea de acción 3.2.1. Brindar beneficios a empresas que se certifiquen con la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, que reconoce la adopción de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Línea de acción 3.2.2. Sensibilizar a las empresas para la adopción de políticas de equidad salarial y acceso a crecimiento profesional de las mujeres, como una práctica socialmente responsable.

Actores involucrados: SE y Secretaría de Economía e Innovación del Estado, STPS federal y estatal, Secretaría de las Mujeres federal y estatal y las cámaras empresariales.

Estrategia 3.3. Fortalecer la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones públicas, con plena igualdad de oportunidades, buscando la paridad de género en todos los niveles gubernamentales.

Atención al ODS 5, Meta 5.5 y 5.c, ODS 10, Meta 10.2 y 10.3, PND 2025-2030: Estrategia T1.3.1 y Estrategia T1.3.2, PEDBC 2022-2027: L.P.T.8.2.1

Línea de acción 3.3.1. Establecer mecanismos institucionales que aseguren la paridad de género en la titularidad de las áreas estratégicas a nivel municipal, estatal y federal.

Línea de acción 3.3.2. Impulsar reformas para la representación paritaria de mujeres y hombres en los congresos locales, favoreciendo la participación efectiva de las mujeres en la legislación y toma de decisiones.

Actores involucrados: Gobierno de México, Gobierno del Estado de Baja California, Congreso del Estado de Baja California.

Eje de Política Pública 4. Cambio cultural que desafíe las normas sociales que impiden avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Objetivo 4: Promover la deconstrucción cultural, para abatir las desigualdades asociadas a roles de género impuestos, buscando la participación igualitaria de mujeres y hombres en la educación, en el mercado laboral, en el hogar y en la toma de decisiones.

Estrategia 4.1. Visibilizar el trabajo doméstico no remunerado y los cuidados, promoviendo la corresponsabilidad igualitaria de mujeres y hombres, así como la deconstrucción cultural en cuanto a roles de género.

Atención al ODS 5, Meta 5.4, PND 2025-2030: Estrategia T1.2.1, Estrategia T1.2.2 y Estrategia T1.2.4, PEDBC 2022-2027: L.P.T.8.2.2

Línea de acción 4.1.1. Lograr el establecimiento de una sociedad del cuidado, reconociendo el derecho humano al mismo y asumiendo la corresponsabilidad entre las familias, el mercado y el estado.

Línea de acción 4.1.2. Concientizar sobre la corresponsabilidad de las labores domésticas en los hogares, a través de campañas masivas de sensibilización.

Línea de acción 4.1.3. Implementar talleres para la crianza responsable y realizar campañas para la participación conjunta de los padres para el desarrollo integral de las y los niños.

Actores involucrados: Sistema DIF nacional y estatal, IMSS, Secretaría de las Mujeres federal y estatal.

Estrategia 4.2. Implementar políticas de información y sensibilización sobre los derechos, igualdad de género, y prevención de la violencia, para reducir las desigualdades de acceso a la información en favor de la igualdad sustantiva.

Atención al ODS 3, Meta 3.7, ODS 5, Meta 5.2 y 5.6, PND 2025-2030: Estrategia 2.7.4, Estrategia T1.4.1 y Estrategia T1.4.3, PEDBC 2022-2027: L.P.1.6.3, L.P.T.8.3.1 y L.P.T.8.4.2

Línea de acción 4.2.1. Incrementar las campañas de información sobre derechos sexuales y reproductivos, así como la prevención del embarazo adolescente con enfoque en la corresponsabilidad sin distinción de género, priorizando en las zonas con mayores índices de adolescentes gestantes.

Línea de acción 4.2.2. Difundir información sobre los distintos tipos de violencia en los ámbitos laboral, escolar, familiar, de pareja y comunitario, incluyendo los medios de denuncia y acompañamiento para las mujeres.

Línea de acción 4.2.3. Promover programas de formación sobre nuevas masculinidades dirigidas a hombres adolescentes, jóvenes y adultos, para erradicar prácticas machistas y perpetuación de roles de género, fomentando la corresponsabilidad en el hogar y en la familia.

Actores involucrados: Secretaría de las Mujeres, Secretaría de Salud, SEP, Sistema DIF, y sus contrapartes a nivel estatal.

Para monitorear y evaluar los resultados de las recomendaciones de política pública presentadas se proponen una serie de indicadores de fuentes de información confiables, destaca el INEGI, con un conjunto de productos entre encuestas de ocupación, de ingreso y gasto, de uso del tiempo, de las personas cuidadoras, de la dinámica de los hogares, y registros como nacimientos, características educativas, información de censos de gobierno, entre otros, como, información directa de la Ley Federal del Trabajo (ver tabla 24).

A pesar de que hay una variedad considerable de indicadores para medir los resultados de las políticas públicas recomendadas, es un hecho los vacíos de información estadística en diversos temas o bien se encuentran disponibles, pero no son de fácil acceso o se encuentran dispersos, por lo que se sugiere al INEGI captar la siguiente información o bien ponerla al alcance de la población para su consulta: porcentaje de empresas con esquemas de trabajo flexible, porcentaje de mujeres en puestos directivos y brecha salarial de género por sector de actividad.

Tabla 24. Indicadores para medir los resultados de las recomendaciones de política pública

Indicador	Fuente / Periodicidad
1. Tasa de participación económica de las mujeres	
2. Porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad	INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
3. Porcentaje de mujeres ocupadas que son empleadoras	
	/ Trimestral

4. Porcentaje de mujeres que se han separado de un trabajo por el matrimonio, embarazo y /o responsabilidades familiares, o porque un familiar le impidió seguir trabajando	
5. Brechas salariales entre mujeres y hombres (\$)	INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) / Trimestral
6. Porcentaje de la matrícula total que corresponde a mujeres	INEGI, Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (ENIGH) / BIANUAL
7. Tasa de eficiencia terminar de educación superior de las mujeres	SEP-INEGI/ Anual
8. Porcentaje de nacimientos registrados de madres adolescentes (menores de 20 años)	SEP-INEGI/ Anual
9. Prevalencia de violencia de las mujeres en todos los ámbitos (%)	INEGI, Estadística de Nacimientos Registrados (ENR) / Anual
10. Prevalencia de violencia de las mujeres en el ámbito laboral (%)	INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) / Quinquenal
11. Brecha de horas promedio dedicadas al trabajo doméstico no remunerado en el hogar entre mujeres y hombres	INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) / Quinquenal
12. Brecha de horas promedio dedicadas a las labores de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres	INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) / Trimestral
13. Porcentaje de mujeres que ocupan la titularidad de las instrucciones públicas de los tres niveles de gobierno	INEGI, Censo Nacional de Gobierno Federal, Censo

	Nacional de Gobiernos Estatales y Censo Nacional de Gobiernos Municipales / Anual
14. Porcentaje de mujeres en el congreso local	Congreso del Estado de Baja California / Trienal
15. Porcentaje de mujeres que han perdido alguna promoción o se han visto afectadas su vida profesional por brindar apoyo o cuidados	
16. Porcentaje de mujeres que han tenido que dejar de trabajar por brindar apoyo o cuidados	
17. Porcentaje de mujeres que han tenido que reducir su jornada de trabajo o tiene problemas para cumplir sus horarios laborales por brindar apoyo o cuidados	INEGI, Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) / No determinada
18. Porcentaje de mujeres que están imposibilitadas para trabajar fuera de casa por brindar apoyo o cuidados	
19. Porcentaje de mujeres ocupadas con prestación de guardería	
20. Porcentaje de mujeres en situación de pobreza	INEGI, Pobreza Multidimensional / Bianaual
21. Número de días de licencia de maternidad y paternidad	Ley Federal del Trabajo / No determinada

Fuente: Elaboración propia.

La adopción de las recomendaciones expuestas permitirá la valoración de distintos mecanismos a través de los cuales desde cada ámbito se puede contribuir a la participación de las mujeres en el mercado laboral de Baja California y México en lo general, la validez de las mismas radica en la evidencia empírica generada en esta tesis de investigación, pero deberá ser sometida a la práctica y medida a través de los indicadores para probar su efectividad.

Finalmente, se espera contribuir con el análisis realizado al diseño de políticas públicas basadas en evidencia, para una eficiente toma de decisiones en la esfera pública, que contribuya a abatir las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres para el acceso a un empleo en igualdad de oportunidades que los hombres. De manera que, se busca una mayor conciencia social, adaptación del mercado laboral, y compromiso por parte de las instancias gubernamentales para la inclusión, la igualdad sustantiva y el bienestar colectivo.

REFERENCIAS

ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2024. (29 de diciembre de 2023). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5713349&fecha=29/12/2023

ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2018. (30 de mayo de 2017).

Diario Oficial de la Federación.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5509819&fecha=30/12/2017#gsc.tab=0

Arceo, E. O., y Campos, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 81(323), 619-653.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2014000300619&lng=es&tlng=es.

Arranz, E. (5 de mayo, 2022). *¿Qué es Mercado laboral?* Fundación Adecco.
<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>

Banco Mundial. (2024). *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2682c448-558b-44a2-974c-239eea51218e/content>

Becerril, A. y Saldierna, G. (20 de marzo de 2024). Ratificar el convenio 156 de la OIT sobre cuidados. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2024/03/20/politica/008n1pol>

Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1). <https://doi.org/10.1086/298075>

Bertrand, M., Goldin, C. y Katz, L. F. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (3), 228–255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>

Bliss, C. I. (1934). The Method of Probits. *Science*, 79 (2037).
<https://www.science.org/doi/10.1126/science.79.2037.38>

Bratti, M., Frattini, T. y Scervini, F. (2017). Grandparental availability for child care and maternal labor force participation: pension reform evidence from Italy. *Journal of Population Economics*, 31(), pp. 1239–1277. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0683-7>

Brito, A. (2009). La agudización del conflicto distributivo en la base: el nuevo tratamiento de la política social focalizada. En *Retos para la integración social de los pobres en América Latina*. CLACSO IISBN 978-987-1183-80-7

Brunet, I. y Santamaría, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales. Época II, IV* (1). 61-86.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf>

Cámara de Diputados. (s.f.). El marco teórico - conceptual de la evaluación de las políticas públicas.

<https://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/dps22/4dps22.htm>

Cerezo, J. M. (2020). Un estudio exploratorio sobre el ODS N° 5. Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer. Tesis para obtener el grado de Maestría Universitaria en cooperación. Universitat Jaume.

Cobo, R. (2005). *Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres*. En Celia Amorós y Ana de Miguel (Eds.) Teoría feminista. De la ilustración a la globalización. Minerva Ediciones. España.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content>

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2024). *Igualdad de género*.
<https://www.cepal.org/es/temas/igualdad-genero#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20implica,catalizador%20para%20el%20desarrollo%20sostenible>.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (24 de marzo de 2016). ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>

- Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2024). Mapa interactivo de indicadores de población en México con base en la Conciliación demográfica de México 1950-2019 y Proyecciones de la Población de México y las Entidades Federativas 2020-2070.
- Cruzvillegas, M. E. (2019). *Hacia la Igualdad Sustantiva en México: Agenda prioritaria*. CNDH.
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-09/Igualdad-Sustantiva-Mexico.pdf>
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista*. Penguin Random House Grupo Editorial.
<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Mercedes%20D%20Alessandro%20-%20Economia%20Feminista.pdf>
- De la Garza, D. J., Barredo D. e, Yllán E. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31-48. ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767003>
- De la Paz, J. G. (2017). *Introducción a la Administración Pública Mexicana*. México: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).
https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/18094/4/images/m_iapm.pdf
- Díaz, M. y Costa, E. (s.f.). Metodología de la investigación econométrica.
<https://core.ac.uk/download/pdf/153485053.pdf>
- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *ARCHIVOS*, (16), 17-36.
<https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/242/237>
- Flores, N. (2020). *El T-Mec y La Equidad de Género*.
<https://www.revistageomimet.mx/2020/08/el-t-mec-y-la-equidad-de-genero/>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (s.f.). *Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*.
<https://www.unfpa.org/es/conferencia-internacional-sobre-la-poblacion-y-el-desarrollo>
- Galinelli, B. y Migliore, A. (2015). Administración y gestión pública ¿De qué hablamos cuando hablamos de gestión?. En M. L. Pagani, M. A. Payo, y B. Galinelli, *Estudios sobre*

- Gestión Pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. Subsecretaría para la Modernización del Estado; Gobierno de la provincia de Buenos Aires.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/125307/Documento_completo.pdfPDFA.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, R. (2013). Del institucionalismo histórico al neoinstitucionalismo en la docencia e investigación del constitucionalismo mexicano. *Biblioteca jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3455/3.pdf>
- Gobierno de México. (2015). *Conoce los ocho temas prioritarios del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo*.
<https://www.gob.mx/segob/articulos/conoce-los-ocho-temas-prioritarios-del-consenso-de-montevideo-sobre-poblacion-y-desarrollo-poblacionalc>
- Gobierno de México. (2024). Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Gobierno de México. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*. Diario Oficial de la Federación.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2002). *Plan Estatal de Desarrollo 2002-2007*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/ped/Plan_Estatal_de_Desarrollo_2002-2007.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2007). *Sexto Informe de Gobierno*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/2002-2007/Sexto_Informe_de_Gobierno_2007.pdf

- Gobierno del Estado de Baja California. (2008). *Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/ped/Plan_Estatal_de_Desarrollo_2008-2013.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2013). *Sexto Informe de Gobierno*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/2008-2013/Sexto_Informe_de_Gobierno_2013.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2014). *Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/ped/Plan_Estatal_de_Desarrollo_2014-2019.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2019). *Sexto Informe de Gobierno*.
http://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/2014-2019/Sexto_Informe_de_Gobierno_2019.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2020). *Plan Estatal de Desarrollo 2020-2021*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/Plan_Estatal_Desarrollo-2020-2021.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2021). *Segundo Informe de Gobierno*.
http://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/historico/2020-2021/Segundo_Informe_de_Gobierno_2021.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2022a). *Refuerzan capacitación con perspectiva de género claves para mayor participación de las mujeres en mercado laboral*.
<http://www.bajacalifornia.gob.mx/Prensa/Noticia/3457>
- Gobierno del Estado de Baja California. (2022b). *Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027*.
<http://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/PED%20BC%20Completo%20110522.pdf>
- Gobierno del Estado de Baja California. (2022c). *Primer Informe de Gobierno*.
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/primer_informe/1.%20Bienestar%20para%20Todas%20y%20Todos.pdf

- Gobierno del Estado de Baja California. (2023). *Segundo Informe de Gobierno*. https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/segundo_informe/1.%20Bienestar%20para%20Todas%20y%20Todos.pdf
- Gobierno del Estado de Baja California. (2024). *Tercer Informe de Gobierno*. <https://www.bajacalifornia.gob.mx/tercerinforme>
- Goldin, C., Pekkala, S, y Olivetti, C. (2024). The parental pay gap over the life cycle: Children, jobs, and labor supply. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 169(). <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2024.104963>
- Goldin, C., Pekkala, S. y Olivetti, C. (2022). When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. National Bureau of Economic Research. DOI 10.3386/w30323
- Gontero, S., y Vezza, E. (2023). Participación laboral de las mujeres en América Latina Contribución al crecimiento económico y factores determinantes. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/88)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023. https://sib.org.bz/wp-content/uploads/S2300565_es.pdf
- Hernández, C, y Ramírez, E. (2011). *Guía Metodológica para Institucionalizar la Perspectiva de Género en los Municipios de Hidalgo*. Instituto Hidalguense de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Hidalgo/hgo_meta5_2011.pdf
- Hernández, M.P. e Ibarra, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86), 159-184. <https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0 https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, S. (2016). La relación entre neoinstitucionalismo económico y sociológico. *Revista de Economía Institucional*, 18(35), pp. 123-149. <http://dx.doi.org/10.18601/01245996.v18n35.07>

- Hor bath, J. E., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.
- Hurtado, M. F. (2023). Enfoque género y licencia por paternidad como sustento de participación de las madres en el mercado laboral. Tesis para obtener el grado de Abogada. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/143376>
- INMUJERES (s.f.). *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal>
- INMUJERES. (2024). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Avances y Resultados, Enero 2023 – Junio 2024*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/941102/20240829_Avance_y_Resultados_PROIGUALDAD_2023-2024.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (02 de marzo de 2021). *¿Cuáles son los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras?* <https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2022a). *Reporte Estados con lupa de género 2022*. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Estados-Con-lupa-de-ge%CC%81nero-2022_Reporte_20220301.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2022b). *Faltan condiciones para incrementar la participación femenina en el mercado laboral*. <https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2023). *Reporte Estados con lupa de género 2023*. <https://imco.org.mx/estados-conlupadegenero-2023/#:~:text=Baja%20California%20Sur%2C%20Ciudad%20de,un%20nivel%20de%20desempe%C3%B1o%20alto>.

- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2024). *Reporte Estados con lupa de género 2024*. <https://imco.org.mx/estados-conlupadegenero-2024/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (28 de febrero, 2025). Más mujeres, mayor crecimiento. <https://imco.org.mx/mas-mujeres-mayor-crecimiento/#:~:text=Sin%20medidas%20para%20acelerar%20la,salud%2C%20cuidado%20infantil%20y%20educaci%C3%B3n>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México*. Trabajo no remunerado en los hogares de México. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/#Trabajo_no_remunerado_y_educacion
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2023*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2023). *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/#tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2024*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025a). *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares 2024*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2024/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2025*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025c). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2024/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025d). *Pobreza Multidimensional*.
<https://inegi.org.mx/desarrollosocial/pm/#documentacion>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2020). Informe de Resultados del Diplomado en Empoderamiento para las Mujeres Indígenas en el Estado de México.
[https://semujeres.edomex.gob.mx/sites/semujeres.edomex.gob.mx/files/files/2657_MI\(1\).pdf](https://semujeres.edomex.gob.mx/sites/semujeres.edomex.gob.mx/files/files/2657_MI(1).pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s.f). *Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales*.
https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politicas/Guia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf
- Jevons, W. (1871). The Theory of Political Economy. Macmillan.
<https://oll.libertyfund.org/titles/jevons-the-theory-of-political-economy>
- Kuri, I. (2020). Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017). En R.E. Rodríguez y D. Castro (Coords), *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades*, pp. 167-190. Universidad Autónoma de Coahuila.
<https://repositorio.cetys.mx/handle/60000/891>
- Lara, M. (2020). Crecimiento económico: un contraste entre México y Corea del Sur. Tesis de Posgrado. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
<https://posgrado.colef.mx/wp-content/uploads/2020/10/TESIS-Lara-Maldonado-Marisol-MEA.pdf>
- Lerma (2011). Diagnóstico de Comunicación Educativa Padres de Familia-Docentes de la Escuela Primaria Profesor. Humberto Villela Lugo. Tesis de Licenciatura. Universidad de Sonora. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21544/Capitulo3.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2025, 21 de febrero). *Diario Oficial de la Federación*.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2024, 01 de abril). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley General de Desarrollo Social. (2022, 11 de mayo). *Diario Oficial de la Federación*.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2023, 29 de diciembre). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Baja California (2025, 7 de febrero). *Periódico Oficial del Estado de Baja California*.
<https://transparencia.pjbc.gob.mx/documentos/pdfs/leyes/LeyIgualdadTratoOportunidadsMHBC.pdf>
- López, S. (2020). Hacia la (re)privatización del cuidado infantil en México. Las modificaciones al Programa de Estancias Infantiles Sedesol. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.480>
- Machado, L., Morales, T., y Chávez, L. S. (2018). La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 7-13.
<http://rus.ucf.edu.cu/index>
- Malaver, L. F., Serrano, L. F., y Castro, H. F. (2021). La pandemia COVID-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de literatura. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 153-163. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4458>
- Martínez, A. (2021). El marco de las coaliciones promotoras como un enfoque emergente de política pública: Entrevista con Christopher Weible de la Universidad de Colorado. *Perfiles latinoamericanos*, 29(57), 431-443. <https://doi.org/10.18504/pl2957-019-2021>
- Martínez, J. (2008). Capítulo I. Bienestar y regímenes de bienestar, ¿qué son y por qué abordarlos?. *En Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/clacso-crop/20100620024359/03Cap1.pdf>
- Martínez, M. P. (20 de enero de 2025). Hay al menos siete convenios de la OIT que México tiene pendientes de ratificación. *El Economista*.
<https://www.economista.com.mx/empresas/hay-siete-convenios-oit-mexico-pendientes-ratificacion-20250120-742817.html>
- Martinón, R. (2007). La incorporación de las ideas al análisis de políticas públicas en el marco de las coaliciones promotoras. *Gestión y Política Pública*, 16(2), pp. 281-318.

http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.XVI_No.II_2dosem/Ruth_Martinon_Quintero.pdf

- Masterson, T., Antonopoulos, R., Pires, L. N., Rios-Avila, F. y Zacharias, A. (2022). Assessing the impact of childcare expansion in Mexico: Time use, employment and poverty. Working Paper. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) and Levy Economics Institute of Bard College. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/273856/1/181597947X.pdf>
- Maya, G. (2020). *El impacto de la vida en pareja sobre el salario en México: la desigualdad del ingreso dentro del hogar* [Tesis de Maestría, El Colegio de la Frontera Norte, A.C]. <https://posgrado.colef.mx/tesis/20181411/>
- Navarro, M. A. (2006). Modelos y regímenes de bienestar social en una perspectiva comparativa: Europa, Estados Unidos y América Latina. *Esquinas*, (21), 109-134.
- Núñez, M. A. (2008). Desafíos de las políticas públicas para mujeres rurales. *Economía y Sociedad*, XIV(21), 77-97. ISSN: 1870-414X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51002105>
- Observatorio Igualdad y Empleo (s.f.). La economía feminista a lo largo del tiempo. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-economia-feminista-a-lo-largo-del-tiempo/#:~:text=Las%20primeras%20mujeres%20de%20la,los%20trabajos%20con%20mejor%20remuneraci%C3%B3n.>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2023). Igualdad de género. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres. (2011). Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres. (2022). El desaprovechado potencial económico de las mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/06/el-desaprovechado-potencial-economico-de-las-mujeres>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Metas del Objetivo 8*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995#:~:text=sobre%20la%20Mujer-,La%20Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20China,y%20consolid%C3%B3%20cinco%20decenios%20de>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). Cumbre del Milenio. <https://www.un.org/es/conferences/environment/newyork2000>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (10 de septiembre de 2012). *¿Qué es género?* <https://www.oitinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-g%C3%A9nero>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Promoviendo la igualdad de género*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. *19 Reunión Regional Americana*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Alcanzar la igualdad de género en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023, 5 de mayo). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa*.

- <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing---5-may-2023>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (23 de agosto de 2018). *Género y salud*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Organization of American States. (2020). Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). *Foreign Trade Information System*.
<http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>
- Orraca, P., Aguilar, J. G., y Corona, F. (2023). Evolución y factores asociados con la participación laboral en México, 1960-2020. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 54(214), 49-75.
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2023.214.69983>
- Pérez, D. C., Caamal, C. G., y Mastretta, J. L. (2023). Participación laboral de las mujeres en México: preferencias y limitaciones. *The Anahuac journal*, 23(2), 146-179.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.06>
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (20 de mayo de 2013). *Diario Oficial de la Federación (DOF)*.
<https://conamer.gob.mx/documentos/marcojuridico/rev2016/PND%202013-2018.pdf>
- PNUD, OIT e INMUJERES. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. <https://www.oitcinterfor.org/node/5679>
- Presidencia de la República. (2024, 03 de octubre). *Presidenta Claudia Sheinbaum presenta reformas constitucionales para proteger y ampliar los derechos de las mujeres*. Prensa.
<https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidenta-claudia-sheinbaum-presenta-reformas-constitucionales-para-proteger-y-ampliar-los-derechos-de-las-mujeres>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Informe de Desarrollo Humano Municipal 2010 – 2020. Una década de transformaciones locales en México.
<https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/informe-de-desarrollo-humano-municipal-2010-2020-una-decada-de-transformaciones-locales-en-mexico-0>

- Ramírez, M. J. (2020). *Institucionalización de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de la Ciudad de México, 2006-2018*. Tesis de Maestría en Gobierno y Asuntos públicos. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales: Ciudad de México. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/289/1/Ramirez_MJ.pdf
- Real Academia Española (RAE). (2022). Permanencia. Diccionario de la lengua española <https://dle.rae.es/permanencia>
- Real Academia Española (RAE). (2023). Género. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>
reproductiva
- Ríos, H. y Cerón, I. (2021). Política Pública y Bienestar Social: Un enfoque de derechos sociales. En Sánchez, A., Nava, I. y Cruz, J. N. *Bienestar y políticas públicas*, pp.109-138. Universidad Nacional Autónoma de México. ISBN: 978-607-30-4689-3
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* 256. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Rodríguez, I. (2020). Más allá del PIB. *Grupo de Estudio de las Transformaciones de la Economía Mundial*. UAM.
- Rodríguez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 27(54), 19-38. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.2>
- Rodríguez, R. E. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000300004&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, R. E. y German-Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: teoría y práctica*, (54), 61-88. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/542021/rodriguez>

- Rodríguez, R. E., Castro, D. e Ibarra, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. *Revista de economía*, 39(99), 110-133. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>
- Sáenz, H. M., y Guzmán, Á. M. (2021). Determinantes del gasto de los hogares en salud en México. *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 52(205). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69644>
- Sánchez, A. (2021). El bienestar en la filosofía política, los derechos y la justicia socioespacial. En Sánchez, A, Nava, I. y Cruz, J. N. (coords.), *Bienestar y políticas públicas* (pp.33-67). Universidad Nacional Autónoma de México. ISBN: 978-607-30-4689-3
- Sánchez, A. y Nava, I. (2021). Introducción al estudio del bienestar y las políticas públicas. En Sánchez, A, Nava, I. y Cruz, J. N. (coords.), *Bienestar y políticas públicas* (pp.11-28). Universidad Nacional Autónoma de México. ISBN: 978-607-30-4689-3
- Secretaría de Bienestar. (2021). Evaluación de Diseño 2019-2020. Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/566112/Informe_Final_Dise_o_Bienestar_ni_os_y_ni_as__3_.pdf
- Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California. (2019). *Evaluación de Impacto del Programa Estatal de Guarderías y Estancias Infantiles Ejercicio 2018*. Monitor BC. <https://www.bajacalifornia.gob.mx/monitorBC/BCTransforma/InformeEvaluacionesExt19>
- Serrato, A. N. y Romero, C. A. (2023). Tratados Internacionales, normativas nacionales y locales. La perspectiva de género como herramienta para la promoción de la igualdad sustantiva. En Morales, S.A. y Terán, R. S. (Coords.). *Políticas Públicas con perspectiva de género*. UABC: México.
- Sheinbaum, C. (2024). 100 pasos para la transformación. Morena. <https://claudiasheinbaumpardo.mx/wp-content/uploads/2024/03/CSP100.pdf>
- Sosa, M. V., y Román, R. P. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*, (29), 63-89.

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572015000200004&lng=en&tlng=es.
- Sour, L. (2010). El enfoque económico de las políticas públicas. En Marino, M., Cejudo, G. M., Gault, D.A., Bracho, T., Casar, M. A., Gil-García, J. R., Maldonado, C., Mariscal, J., Santibáñez, L. y Sour, L (coords.), *Problemas, decisiones y soluciones. Enfoque de política pública* (pp.127-150). Fondo de Cultura Económica.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*.
<https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>
- Torres, A. J., Ochoa, G. L., y Pedroza, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista de economía*, 39(98), 69-93. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>
- Train, K. E. (2014). *Métodos de elección discreta con simulación (2da ed., C. Ochoa, Trad.)*. Cambridge University Press. <https://eml.berkeley.edu/books/choice2nd/Combined.pdf>
- Tufiño, B. (2024). La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón. *Brazilian Journal of Labor, Law and Justice*, 2(), pp. 1-12. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62>
- Ubasart, G. y Minteguiaga, A. (2016). Esping-Andersen en América Latina. El estudio de los regímenes de bienestar. *Política y gobierno*, XXIV (1), 213-236.
- Urquijo, M. J. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. EDETANIA 46, 63-80, ISSN: 0214-8560.
- Valencia, P. F., y Leyton, C. E. (2014). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes Empresariales*, 13(2), 20-27.
<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2392/2094>
- Varea, S. (2020). Género y Objetivos de Desarrollo Sostenible ¿Hacia un futuro feminista? *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo*, 3(12), 118-127.
<https://doi.org/10.15304/ricd.3.12.7020>

- Vicente, J. A., González, J., Parra, F. J. y Beltrán, M. (2019). *Métodos de Data Science aplicados a la Economía y a la Administración y Dirección de Empresas*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid: España.
- Wences, R. (2019). Cambios institucionales de la política pública de igualdad y no discriminación en México. métodos, *Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHCM*, (16), pp. 86-110.
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-metodhos/article/viewFile/36601/33523>
- World Economic Forum. (2023). Informe Global sobre la Brecha de Género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más.
<https://es.weforum.org/agenda/2023/09/informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023-mas-mujeres-lideran-en-america-latina-pero-aun-hay-que-avanzar/>
- Wozniak, R. H. (1999). Introduction to Elemente der Psychophysik Gustav Theodor Fechner (1860). *Classics in Psychology, 1855-1914: Historical Essays*. York University.
<https://psychclassics.yorku.ca/Fechner/wozniak.htm>
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 61-94.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182015000100003&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1. Estados con lupa de género 2023

					 Permanencia de mujeres en el mercado laboral Posición: 5°				
Indicador		Cifra	Posición 2023	Mejor entidad*	Indicador		Cifra	Posición 2023	Mejor entidad*
					Brecha de ingresos por género (Valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres)				
						10.5%	4		Chiapas (0.8%)
Mujeres preparadas (Porcentaje de mujeres de 18 años o más que tienen al menos educación media superior)							19.0%	19	Jalisco (11.1%)
		46.4%	10	CDMX (59.9%)	Informalidad (Porcentaje de mujeres ocupadas no agropecuarias en la informalidad)				
Embarazo adolescente (Porcentaje de nacimientos registrados de madres menores de 20 años)		16.0%	22	CDMX (10.6%)			42.4%	7	Chihuahua (31.7%)
Desigualdad en trabajo no remunerado (TNR) (Porcentaje adicional de horas de TNR que realiza en promedio una mujer en comparación con el tiempo que dedica un hombre)							40.6%	18	Baja California Sur (17.3%)
		75.4%	25	Baja California (65.0%)	Cobertura de educación en la primera infancia (Porcentaje de niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar)		42.1%	6	Guerrero (46.7%)
Percepción de inseguridad en transporte público (Porcentaje de mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito)					Oferta de cuidados de adultos mayores (Unidades de cuidado de adultos mayores por cada 100 mil habitantes de 65 años o más)				
		29.8%	24	Yucatán (11.5%)			18.0	6	Colima (30.8)
Homicidios dolosos de mujeres y feminicidios (Mujeres víctimas de feminicidios y homicidios dolosos por cada 100 mil mujeres)							0.56%	5	CDMX (9.24%)
		3.5	7	Yucatán (1.2)	Permisos de paternidad (Días de permiso de paternidad remunerados para trabajadores del gobierno estatal)				
Mujeres que quieren trabajar y no pueden (Porcentaje de trabajadoras potenciales desocupadas, subocupadas o disponibles pero no activos en la economía)							10	15	Nuevo León y Quintana Roo (60)
		17.6%	10	Jalisco (11.8%)	Delitos sexuales (Carpetas de investigación de delitos de acoso y hostigamiento sexual por cada 100 mil habitantes)		9.2	20	Tlaxcala (0.5)

Fuente: IMCO (2023).

Anexo 2. Estados con lupa de género 2024

	Entrada de las mujeres al mercado laboral	Posición: 6°	
Indicador	Cifra	Posición	Mejor entidad
Mujeres preparadas (Mujeres de 18 años y más con al menos educación media superior)	56.0%	4	CDMX (64.1%)
Embarazo adolescente (Nacimientos de madres menores de 20 años)	13.1%	5	CDMX (10.5%)
Desigualdad en trabajo no remunerado (Tiempo adicional que dedica una mujer al trabajo no remunerado en comparación con un hombre)	52.0%	3	CDMX (49.1%)
Inseguridad en transporte público (Mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito)	28.2%	21	Yucatán (13.5%)
Homicidios dolosos de mujeres (Mujeres víctimas de homicidios dolosos y feminicidios por cada 100 mil mujeres)	13.7	30	Coahuila (0.8)
Mujeres que quieren trabajar y no pueden (Trabajadoras potenciales desocupadas, subocupadas o disponibles pero no activas)	15.3%	11	Jalisco (10.6%)

	Permanencia de las mujeres en el mercado laboral	Posición: 28°	
Indicador	Cifra	Posición	Mejor entidad
Brecha de ingresos por género (Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres)	15.9%	15	CDMX (6.1%)
Informalidad (Mujeres ocupadas en la informalidad)	35.5%	3	Chihuahua (31.3%)
Cuidados en la primera infancia (Niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar)	32.3%	31	Yucatán (48.6%)
Cuidados de adultos mayores (Unidades de cuidado por cada 100 mil habitantes de 65 años o más)	12.9	11	Colima (30.2)
Permisos de paternidad (Días de permiso de paternidad remunerados para los trabajadores del Estado)	15	10	Nuevo León y Quintana Roo (60)
Delitos sexuales (Carpetas de investigación de delitos sexuales por cada 100 mil habitantes)	38.1	32	Tlaxcala (0.1)

Autonomía económica de las mujeres			Posición: 3°
Indicador	Cifra	Posición	Mejor entidad
Pobreza laboral (Mujeres con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria)	21.6%	2	Baja California Sur (19.1%)
Inclusión financiera (Diferencia del crédito empresarial o de vivienda otorgado entre hombres y mujeres)	44.5%	27	Tabasco (8.9%)
Dependencia de ingresos (Mujeres que no percibe ingresos monetarios directos)	19.1%	2	Nevo León (18.1%)
Emprendedoras formales (Emprendedoras en la formalidad)	31.1%	2	Querétaro (32.2%)
Propiedad de la vivienda (Mujeres con propiedad o copropiedad legal de vivienda)	17.7%	12	Campeche (22.2%)

Fuente: IMCO (2024).

