

REVISITANDO EL TEMA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y SEGREGACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO: CONTINUIDADES, RUPTURAS Y RETOS

REVISITING THE ISSUE OF SOCIAL EXCLUSION AND LABOR SEGREGATION OF WOMEN IN MEXICO: CONTINUITIES, RUPTURES AND CHALLENGES

Hedálid Tolentino Arellano
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco,
México

Rosa Estela García Chanes
Instituto Nacional de Geriátría, México

Recepción: 30 de marzo de 2026

Aceptación: 4 de julio de 2026

Resumen

El artículo analiza la persistencia y transformación de las desigualdades de género en el mercado laboral mexicano en el periodo 1970–2024. A partir de un enfoque cuantitativo y comparativo, sustentado en fuentes estadísticas oficiales, se examinan tres dimensiones: participación económica, condiciones laborales y brechas salariales entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que, aunque la participación femenina ha aumentado de manera sostenida, este proceso no ha implicado una transformación estructural de las desigualdades. Por el contrario, se identifican continuidades en la segregación ocupacional, la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo no remunerado y en jornadas parciales, así como brechas salariales persistentes. Asimismo, factores como

Tolentino-Arellano, H. y García-Chanes, R. E. (septiembre-diciembre, 2026). Revisitando el tema de la exclusión social y segregación laboral de las mujeres en México: continuidades, rupturas y retos. *Internacionales. Revista en Ciencias Sociales del Pacífico Mexicano*, 9(22), p. 39-70

el ciclo de vida, la escolaridad y la división sexual del trabajo continúan configurando trayectorias laborales diferenciadas. En conjunto, los hallazgos evidencian que la exclusión económica de las mujeres se reproduce mediante mecanismos estructurales, lo que plantea la necesidad de políticas orientadas a una mayor equidad laboral.

PALABRAS CLAVE: *GÉNERO, EXCLUSIÓN SOCIAL, SEGREGACIÓN LABORAL, PRECARIEDAD LABORAL, DESIGUALDAD SALARIAL*

Abstract

This article analyzes the persistence and transformation of gender inequalities in the Mexican labor market from 1970 to 2024. Using a quantitative and comparative approach based on official statistical sources, it examines three key dimensions: labor force participation, working conditions, and wage gaps between men and women. The findings show that, although female labor participation has steadily increased, this process has not led to a structural transformation of inequalities. On the contrary, persistent patterns are identified, including occupational segregation, the overrepresentation of women in unpaid work and part-time employment, and enduring wage gaps. Additionally, factors such as life cycle, educational attainment, and the sexual division of labor continue to shape differentiated labor trajectories. Overall, the results demonstrate that women's economic exclusion is reproduced through structural mechanisms, highlighting the need for public policies aimed at achieving greater labor market equity.

KEY WORDS: *GENDER, SOCIAL EXCLUSION, LABOR MARKET SEGREGATION, LABOR PRECARIOUSNESS, WAGE INEQUALITY*

Introducción

Hablar de la relación entre exclusión social, género y segregación laboral en México implica situarse en uno de los procesos más relevantes del mundo del trabajo durante el siglo XX: la incorporación sostenida de las mujeres al mercado laboral. Si bien este fenómeno ha sido ampliamente documentado, particularmente entre 1990 y 2010, las desigualdades de género persisten, especialmente en los sectores más desfavorecidos, lo que mantiene vigente su análisis en el contexto actual.

La evidencia reciente de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que, desde la década de 1990, la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado de manera significativa en América Latina. No obstante, este crecimiento no ha sido suficiente para cerrar las brechas de género. A nivel global, las mujeres continúan teniendo menor probabilidad de participar en la fuerza laboral, además de enfrentar mayores niveles de informalidad y condiciones laborales más precarias. En particular, la tasa de participación de las mujeres de 15 años y más en 18 países de la región se incrementó en 11 puntos porcentuales, al pasar de 41 a inicios de los noventa a aproximadamente 52 en 2018 (CEPAL/OIT, 2019).

A pesar de estos avances, en América Latina, se observa una desaceleración en el crecimiento de la participación femenina, junto con diferencias persistentes respecto a la participación masculina. De acuerdo con el informe *Tendencias Sociales y del Empleo 2026* de la OIT, las mujeres representan alrededor del 40% del empleo mundial. Aunque su participación ha aumentado desde la década de 1970, los avances hacia la igualdad de género muestran signos de estancamiento. Actualmente, las mujeres tienen un 24% menos de probabilidad que los hombres de participar en la fuerza laboral y enfrentan mayores niveles de informalidad.

Este comportamiento también se refleja en la región. La participación laboral femenina aumentó, en promedio, 3.6 puntos porcentuales entre 1990 y 2000, 3.2 puntos entre 2000 y 2010, y 2.5 puntos entre 2010 y 2018, lo que indica una desaceleración en el ritmo de incorporación. En 2018, mientras

la participación femenina en América Latina alcanzó 51.9, la masculina se situó en 77.8, lo que representa una brecha de 25.9 puntos porcentuales. Estas diferencias son aún mayores en países como Guatemala (45 puntos porcentuales), México (34), Honduras (33.3) y El Salvador (33), donde superan los 30 puntos.

Asimismo, la comparación con países desarrollados evidencia desventajas adicionales para América Latina. De acuerdo con la CEPAL y la OIT (2019), utilizando distintos indicadores internacionales de participación laboral, la brecha fue de 3.4 puntos porcentuales cuando se considera la población femenina de 15 años y más, y de 14.1 puntos porcentuales cuando la comparación se realiza sobre la población de 15 a 64 años, rango utilizado con frecuencia en las comparaciones internacionales de población en edad de trabajar. Estas diferencias se amplían al contrastar con los países nórdicos, donde la participación laboral femenina alcanza niveles considerablemente más elevados (CEPAL/OIT, 2019).

En síntesis, estos elementos evidencian que, pese a los avances registrados, las desigualdades de género en el mercado laboral no solo persisten, sino que presentan una dinámica compleja caracterizada por avances parciales y estancamientos. Este escenario plantea la necesidad de analizar no solo el incremento en la participación femenina, sino también las condiciones bajo las cuales esta ocurre y las estructuras que continúan reproduciendo la desigualdad.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la persistencia, transformación y magnitud de las desigualdades de género en la participación y condiciones laborales en México, a partir de una perspectiva de largo plazo que permita identificar continuidades y posibles cambios en la estructura del mercado de trabajo. Se parte de la hipótesis de que, a pesar del incremento sostenido en la participación laboral femenina, las desigualdades de género persisten debido a mecanismos estructurales de segmentación ocupacional, distribución desigual del trabajo de cuidados y valoración diferencial del trabajo según el género.

Para abordar esta problemática, el artículo se organiza en cuatro apartados. El primero presenta las principales claves teóricas sobre género, exclusión social, segregación y precariedad laboral; el segundo describe la estrategia

metodológica basada en fuentes estadísticas oficiales; el tercero analiza la participación económica desde una perspectiva de género considerando el ciclo de vida y la escolaridad; y el cuarto examina las condiciones laborales, la segregación ocupacional y las brechas salariales.

Claves teóricas: género, exclusión social, segregación y precariedad

El concepto de exclusión social adquirió relevancia en el debate académico y político en Francia durante la década de 1970, donde se utilizó principalmente para referirse a las personas en situación de pobreza no cubiertas por el sistema de seguridad social, denominadas como “los excluidos” (Silver, 1994; Rodgers et al., 1995¹). Posteriormente, en la década de 1990, este concepto se consolidó en la política social de la Unión Europea, ampliando su alcance y desplazando parcialmente al de pobreza, para posteriormente difundirse a nivel global, incluida América Latina (Room, 1995; Taket, 2009²). A partir de entonces, su uso se difundió globalmente a través de organismos internacionales, extendiéndose a diversas regiones, incluida América Latina (OIT, 1995; Gore y Figueiredo, 1997; World Bank, 2001).

Desde una perspectiva analítica, la exclusión social se entiende como un proceso multidimensional que limita la participación de las personas en la vida económica, social, cultural y política (Levitás et al., 2007). Este carácter procesual implica que la exclusión no constituye un estado fijo, sino una dinámica acumulativa de desventajas que se refuerzan mutuamente a lo largo del tiempo (Estivill, 2003). En este sentido, permite identificar grupos sociales que enfrentan condiciones estructurales de desigualdad, entre ellos, las mujeres.

1 La expresión ‘los excluidos’ se refiere a los jefes de familia desempleados, las minorías étnicas, los jóvenes sin cabida en el mercado de trabajo, las mujeres en ocupaciones precarias y de tiempo parcial, los migrantes, los ancianos desprovistos de seguridad social son algunos de los segmentos sociales a los que este concepto engloba.

2 El concepto ha sido ampliamente trabajado en los estudios de pobreza, para una revisión del tema puede consultarse el trabajo de Leyton y Muñoz (2016) “Revisitando el concepto de exclusión social: su relevancia para las políticas contra la pobreza en América Latina” en *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, Número 65, pp. 39-68.

En el ámbito del trabajo, la exclusión económica adquiere un papel central, ya que la participación en el mercado laboral no solo garantiza ingresos, sino que también facilita el acceso a derechos sociales, otorga reconocimiento y contribuye a la construcción de identidad social (Oliveira y Ariza, 2000). Por ello, las desigualdades en el acceso, permanencia y condiciones de empleo constituyen una dimensión clave de la exclusión social.

En este marco, la desigualdad de género se configura como un mecanismo estructural de exclusión, que se expresa en la organización social del trabajo, donde se asignan roles diferenciados a hombres y mujeres.

Planteado así el análisis, la perspectiva de género en los estudios laborales permitió ampliar la noción de trabajo, incorporando no solo las actividades productivas remuneradas, sino también aquellas vinculadas a la reproducción social. En este sentido, el trabajo femenino se caracteriza por su carácter dual, al articular simultáneamente el ámbito productivo y reproductivo. Como resultado, se amplió la noción de trabajo para incluir las actividades de reproducción social, reconociéndolas como trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado). En este marco surgen conceptos clave como la división sexual del trabajo, la doble jornada, la doble presencia y la conciliación entre producción y reproducción. En particular, el trabajo no remunerado —frecuentemente invisibilizado— oculta la magnitud real de la contribución de las mujeres a la actividad económica³.

A partir de estas bases, una de las formas en que esta exclusión se reproduce es mediante la división sexual del trabajo, la cual se constituye como un eje central para comprender las desigualdades de género en el mercado laboral. Esta división delimita los espacios de inserción laboral y condiciona las trayectorias ocupacionales de las mujeres, generando desventajas estructurales en términos de acceso a empleo, estabilidad y remuneración. Desde finales de la década de 1990, estas dinámicas han sido conceptualizadas como la distinción entre producción y reproducción (Frau Linares,

3 Es importante la discusión que al respecto plantean García y Oliveira en los ya clásicos: (1) Trabajo femenino y vida familiar en México. El Colegio de México, 1994; y (2) *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. El Colegio de México, 2006. Además de las aportaciones desde España de Borderías, Carrasco y Alemany, con Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales, España ICARIA.

1998), y posteriormente como trabajo extradoméstico y trabajo doméstico (Oliveira y Ariza, 2000). Mientras el primero se refiere a la producción de bienes y servicios en el ámbito económico, el segundo alude al mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo. En la actualidad, esta diferenciación se expresa en los términos de trabajo remunerado y no remunerado, lo que permite visibilizar las bases estructurales de la desigualdad de género en el ámbito laboral.⁴

Ahora bien, esta organización diferenciada del trabajo se traduce en procesos de segregación laboral. Como señalan Oliveira y Ariza (2000), cuando el género opera como criterio de diferenciación, se configuran patrones de inserción laboral que concentran a las mujeres en determinadas ocupaciones y limitan su acceso a otras. Pacheco (2007) distingue dos formas de segregación: la horizontal, que refiere a la concentración de mujeres en ciertos sectores y ocupaciones, y la vertical, que alude a su presencia predominante en posiciones de menor estatus y remuneración.

Bajo este argumento central, la literatura sobre segregación laboral de género en América Latina muestra que, pese al incremento sostenido de la participación femenina en el mercado de trabajo y al aumento de sus niveles educativos, persisten patrones estructurales de segmentación ocupacional. Los estudios de Deutsch et al. (2002) para Costa Rica, Ecuador y Uruguay evidencian que la segregación se mantuvo prácticamente inalterada durante las décadas de 1980 y 1990 y que la discriminación continúa siendo un factor explicativo de las brechas laborales. En una línea similar, Ramos Vargas (2000) documenta que los mayores niveles de segregación en Costa Rica se concentran en el sector privado, el trabajo por cuenta propia y el servicio doméstico, mientras que Salas y Leite (2007) muestran que México presenta una segregación sectorial más marcada que Brasil, especialmente por la concentración femenina en actividades terciarias.

También para el caso mexicano, Kuri Alonso (2014) demuestra que el incremento de la participación laboral femenina entre 2000 y 2010 no redujo la segregación ocupacional, sino que las mujeres continuaron concentrándose en ocupaciones tradicionalmente feminizadas. Los estudios para Colombia llegan

4 Los trabajos de Pacheco (2007, 2014a y 2014b) son fundamentales para una revisión más exhaustiva.

a conclusiones semejantes: Bernat y Vélez Robayo (2008) y Avendaño (2011) muestran que, aunque la educación favorece el acceso de las mujeres a ocupaciones masculinizadas, no elimina las desigualdades ni las brechas salariales; por su parte, Chávez y Ríos (2014) documentan la persistencia del techo de cristal y Salamanca Girón (2016) confirma que la segregación sigue siendo un rasgo estructural del mercado laboral, es decir, estos trabajos coinciden en que el aumento de la participación femenina y de los niveles educativos ha sido insuficiente para transformar la división sexual del trabajo y las barreras que limitan la movilidad ocupacional de las mujeres.

Sin embargo, la distribución desigual de mujeres y hombres entre ocupaciones no explica por sí sola las condiciones en que participan en el mercado de trabajo; para ello es necesario incorporar el concepto de precariedad laboral, el cual constituye una dimensión indispensable para comprender las desigualdades contemporáneas en el mercado de trabajo. Mientras la exclusión social permite explicar los mecanismos generales de desigualdad, la división sexual del trabajo muestra cómo se asignan de manera diferenciada las responsabilidades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres, y la segregación laboral evidencia la concentración femenina en determinadas ocupaciones y sectores económicos, la precariedad permite analizar la calidad de esa inserción laboral, es decir, las condiciones concretas bajo las cuales las mujeres participan en el empleo.

En ese sentido, las primeras aproximaciones sobre la precariedad la asociaban principalmente con la inestabilidad del empleo, la pérdida de derechos laborales y el debilitamiento de los mecanismos de protección social (Paugam, 2000; Castel, 2010; ESOPE, 2005; Bayón, 2006). No obstante, investigaciones más recientes coinciden en que se trata de un fenómeno complejo, heterogéneo y multidimensional, cuya intensidad varía de acuerdo con los contextos históricos, los mercados laborales y las características de los grupos sociales (De Vito, 2017).

Desde esta perspectiva, Guadarrama, Hualde y López (2014) proponen entender la precariedad laboral desde la heterogeneidad del trabajo, incorporando tanto dimensiones objetivas—como la estabilidad del empleo, el tipo de contratación, los ingresos, las prestaciones laborales y la protección social—

como dimensiones subjetivas relacionadas con la incertidumbre, la vulnerabilidad y los significados que las personas construyen sobre su experiencia laboral. Esta propuesta permite superar una visión restringida de la precariedad centrada exclusivamente en el empleo asalariado y reconocer que las condiciones laborales se configuran de manera diferenciada según las trayectorias laborales, el tipo de ocupación y las posiciones que ocupan los sujetos dentro del mercado de trabajo.

Es entonces que, la precariedad no constituye una condición homogénea, sino un proceso social que combina distintas formas de inestabilidad laboral, insuficiencia de ingresos, informalidad, ausencia de protección social e incertidumbre respecto al futuro del empleo. Asimismo, estas dimensiones no afectan por igual a toda la población ocupada, sino que se intensifican en determinados grupos sociales y ocupacionales, particularmente entre las mujeres, quienes enfrentan mayores niveles de informalidad, jornadas parciales, interrupciones en sus trayectorias laborales, menores ingresos y una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados.

En consecuencia, la precariedad laboral no debe entenderse únicamente como una característica del empleo, sino como uno de los principales mecanismos mediante los cuales se reproducen las desigualdades de género en el mercado de trabajo. La concentración de las mujeres en ocupaciones segregadas y socialmente menos valoradas no solo limita sus oportunidades de movilidad laboral, sino que también incrementa su exposición a condiciones de empleo inestables, insuficientemente protegidas y con menores posibilidades de desarrollo profesional. En este sentido, la precariedad representa la expresión concreta de las desigualdades estructurales que atraviesan la inserción laboral femenina y constituye un elemento central para comprender la persistencia de las brechas de género.

Es así como este diálogo teórico permite analizar la participación laboral de las mujeres no solo como un proceso de incorporación al mercado de trabajo, sino como una forma de inserción marcada por desigualdades estructurales. En este sentido, los conceptos de exclusión social, segregación ocupacional y precariedad laboral constituyen herramientas analíticas clave para interpretar las diferencias observadas en la participación, las condiciones de empleo y las brechas salariales⁵.

Estrategia metodológica

Este artículo se desarrolla a partir de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y comparativo, cuyo objetivo es analizar las desigualdades de género en la participación y condiciones laborales en México, tomando como referencia comparativa a hombres y mujeres.

La información utilizada proviene de fuentes estadísticas oficiales: el Censo de Población 1970, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1991 y 2000, y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para 2005, 2019, 2021 y 2024 (tercer trimestre). Estas fuentes permiten construir una perspectiva transversal de largo plazo sobre las tendencias y cambios en la participación económica y las condiciones laborales de mujeres y hombres en México. El análisis se estructuró en tres etapas. En una primera etapa, se estimaron tasas de participación económica por sexo y grupos de edad (12 años y más) para el periodo 1970–2024, con el fin de examinar la evolución de la participación económica y las brechas de género en el tiempo. En la segunda, se calcularon tasas de participación diferenciadas por nivel de escolaridad, lo que permitió identificar patrones asociados a la inserción laboral de las mujeres.

En una tercera etapa, se realizó un análisis descriptivo de la población ocupada para el año 2024, considerando la posición en el empleo (empleadores, trabajadores subordinados, por cuenta propia y sin pago), el sector de actividad económica, la condición de informalidad y la duración de la jornada laboral. Este análisis permitió caracterizar las condiciones de inserción

5 Un ejemplo importante es el libro coordinado por Guadarrama y Torres (2007) *Los significados del trabajo femenino en el mundo global, estereotipos, transacciones y rupturas*. Barcelona: Anthropos y México: UAM.I.

laboral por sexo, así como identificar patrones diferenciados asociados a la precariedad laboral.

Finalmente, se estimaron indicadores de ingreso y brechas salariales, incluyendo el ingreso promedio mensual por sexo, el ingreso por nivel de escolaridad y por sector de actividad. La brecha salarial se estimó como una medida relativa respecto al ingreso masculino, lo que permite interpretar la desigualdad en términos de desventaja porcentual de las mujeres en el mercado laboral. En términos operativos, se calculó como: $\text{Brecha (\%)} = ((\text{Ingreso mujeres} - \text{Ingreso hombres}) / \text{Ingreso hombres}) \times 100$. Esta medida permite interpretar la magnitud de la desigualdad salarial en términos porcentuales, es decir, cuánto ganan menos (o más) las mujeres en comparación con los hombres.

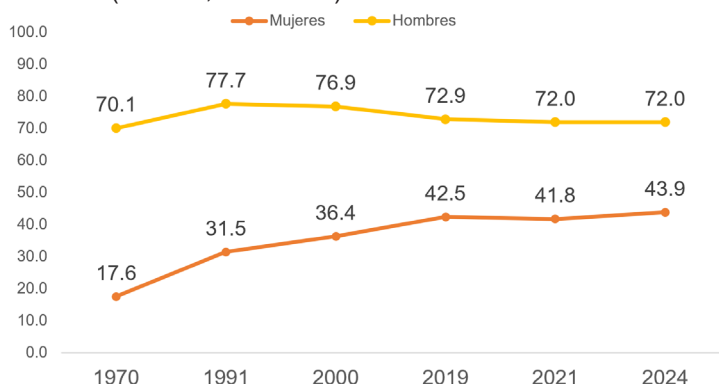
El análisis se sustenta en técnicas de estadística descriptiva, mediante la comparación de medias, proporciones y diferencias absolutas y relativas entre hombres y mujeres. Esto permite identificar patrones de desigualdad de género en tres dimensiones centrales: la participación económica, las condiciones laborales y los ingresos. En conjunto, este enfoque permite no solo describir las diferencias entre hombres y mujeres, sino también identificar la magnitud y persistencia de las desigualdades de género en el tiempo, así como su relación con procesos estructurales de segmentación laboral.

La exclusión económica de las mujeres como una de las formas más persistentes de desventaja social

La división sexual del trabajo constituye uno de los elementos centrales de la organización socioeconómica, al estructurar de manera jerárquica e inequitativa las tareas domésticas y reproductivas entre hombres y mujeres. Este arreglo histórico ha dado lugar a desigualdades persistentes en el acceso y las condiciones de participación en el mercado laboral.

Un reflejo de ello es la tendencia sostenida a que las tasas de participación económica de las mujeres se sitúen por debajo de las de los hombres. No obstante, también se observa uno de los fenómenos más relevantes del mundo laboral contemporáneo: el incremento sostenido de la participación femenina, lo que ha contribuido a reducir —aunque no eliminar— las brechas de género (Véase Gráfica 1).

GRÁFICA 1 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR SEXO (MÉXICO, 1970-2024)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Censo General de Población 1970; Encuesta Nacional de Empleo 1991, 2000; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre de 2019, 2021 y 2024.

La evolución de la tasa de participación económica por sexo en México entre 1970 y 2024 evidencia dos tendencias principales: por un lado, el crecimiento sostenido de la participación femenina y, por otro, la persistencia de una amplia brecha de género. Mientras que en 1970 únicamente 17.6% de las mujeres participaba en el mercado laboral, para 2024 esta proporción alcanza 43.9%, lo que implica que la participación femenina se ha más que duplicado en poco más de cinco décadas. En contraste, la participación masculina se ha mantenido alta y relativamente estable, lo que ha permitido reducir la brecha de más de 50 puntos porcentuales en 1970 a alrededor de 30 puntos en 2024, aunque sin eliminarla.

Este patrón sugiere que el incremento en la participación femenina no ha implicado una transformación estructural del mercado laboral, sino una incorporación en condiciones diferenciadas que continúan reproduciendo desigualdades de género.

Es necesario hacer algunas precisiones sobre estos datos, el incremento más alto lo podemos ver de 1970 a 1991 que es de 13.9%, dato fuertemente documentado en su tiempo, lo asocian en un inicio a las necesidades económicas familiares producto de la crisis de los setenta en México, después por la

reestructuración productiva y la flexibilidad del trabajo⁶ (García y Oliveira, 1994; Oliveira y Ariza, 2000; De la O y Guadarrama, 2006). Estas investigaciones también identifican un patrón de feminización de la fuerza laboral, por ejemplo, en los años ochenta en el sector maquilador donde claramente hay una transformación en la conformación por sexo de algunas ramas de la economía y sus efectos en la precarización del trabajo (De la O y Quintero, 2002). Otro dato importante es que de 1991 al 2000 también hay un incremento considerable de la participación femenina de 5% y más de 6% entre el 2000 y 2019, es decir, ante periodos de crisis y estancamiento económico, las mujeres siguen incrementando su participación en el mercado de trabajo posiblemente como una estrategia de los hogares para enfrentar la escasez de recursos.

Estos datos muestran que, si bien ha habido una incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo, los hombres continúan participando en mayor proporción. La persistencia de esta brecha sugiere la influencia de factores estructurales de desigualdad de género, como la distribución desigual del trabajo de cuidados, las barreras de acceso al empleo y las condiciones diferenciadas de inserción laboral. En consecuencia, el cierre de esta brecha sigue siendo uno de los principales desafíos del mercado laboral mexicano.

Ahora bien, el análisis por grupos de edad permite observar que la participación económica está profundamente estructurada por el ciclo de vida. En el caso de los hombres, las tasas alcanzan niveles cercanos a la universalidad en las edades centrales (25–54 años), superando el 85% y manteniéndose en niveles muy elevados hasta edades avanzadas (Véase Gráfica 2).

En contraste, la participación económica de las mujeres presenta niveles considerablemente menores y trayectorias 6 Recordemos que entre 1980 y 2000 en América Latina hay un cambio del modelo económico, de un estado benefactor a uno neoliberal y en el ámbito del trabajo ese cambio ha sido resumido con el concepto de flexibilidad laboral y se refiere principalmente a las reglas del juego, es decir las reglas y normas que determinan la relación laboral; Se trataba de facilitar el empleo y el despido (flexibilidad numérica), la movilidad interna de los trabajadores entre puestos, categorías, departamentos (flexibilidad funcional), poner el salario en función de la productividad (la calidad, la puntualidad y asistencia, el tener menos desperdicios) y la flexibilidad a través del outsourcing. Para una explicación mayor revisar De la Garza, Enrique (2000) “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, FCE, pp. 148 – 178.

diferenciadas según el grupo de edad. En 1970, las tasas femeninas eran muy bajas en casi todas las edades, particularmente entre 25 y 44 años, donde apenas alcanzaban niveles cercanos al 15–18%. Este patrón refleja las fuertes restricciones que históricamente enfrentaban las mujeres para participar en el mercado laboral durante las etapas asociadas con la formación y cuidado de la familia.

Con el paso del tiempo se observa un incremento significativo de la participación femenina, especialmente en las edades centrales del ciclo laboral. Para 2019, 2021 y 2024, las tasas más altas se registran entre 25 y 44 años, donde superan el 60% en algunos grupos, lo que evidencia una creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en las etapas de mayor actividad productiva. Asimismo, se observa un aumento importante entre las mujeres jóvenes (20-24 años) y entre aquellas de 45 a 54 años, lo que sugiere cambios tanto en los patrones educativos como en la continuidad de las trayectorias laborales.

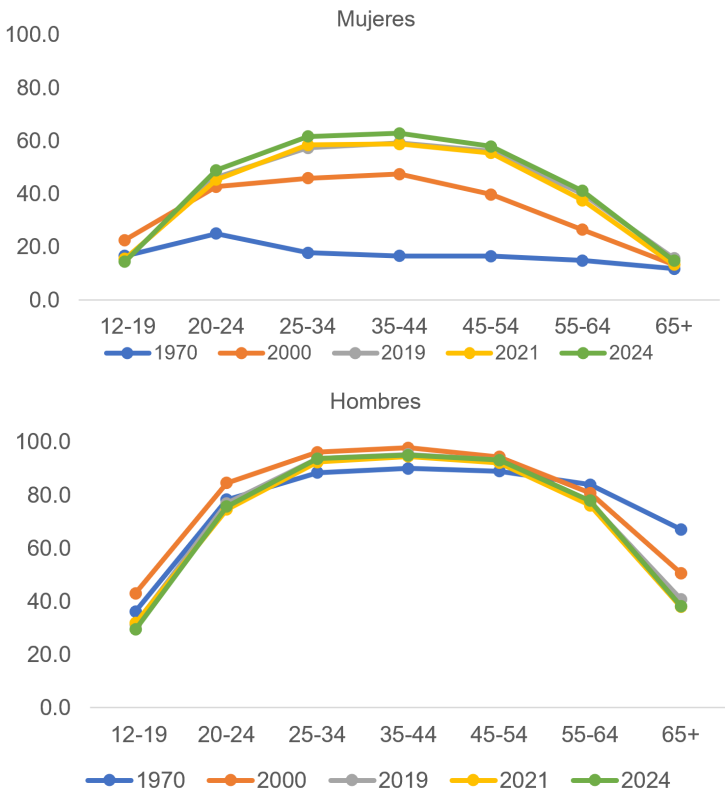
Un elemento adicional que permite profundizar en este análisis es la comparación entre generaciones. Las gráficas muestran que las brechas de género se mantienen en todos los grupos de edad. Los datos muestran que los cambios observados no solo responden a variaciones a lo largo del ciclo de vida, sino también a transformaciones generacionales. Las cohortes más antiguas, representadas en 1970, presentan niveles de participación muy reducidos en todas las edades, lo que refleja un modelo tradicional de organización social del trabajo. En contraste, las generaciones más recientes muestran una inserción laboral más amplia y sostenida, particularmente en las edades centrales, lo que indica un cambio importante en las trayectorias laborales femeninas.

No obstante, estos cambios generacionales no han eliminado las brechas de género. Incluso con el incremento en la participación femenina, las diferencias respecto a los hombres persisten en todos los grupos de edad. Estas brechas son especialmente amplias entre los 25 y 44 años, donde las tasas masculinas se mantienen cercanas a la universalidad (alrededor de 90% o más), mientras que las mujeres se sitúan varios puntos porcentuales por debajo. Asimismo, en los grupos de mayor edad, la salida del mercado laboral ocurre de manera más temprana entre las mujeres, reflejando trayectorias

laborales más interrumpidas o discontinuas.

En este sentido, el ciclo de vida y los cambios generacionales se configuran como ejes centrales en la reproducción —y transformación parcial— de las desigualdades de género, particularmente en las edades asociadas con la mayor carga de trabajo de cuidados.

GRÁFICA 2 EVOLUCIÓN DE TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD (MÉXICO, 1970-2024)

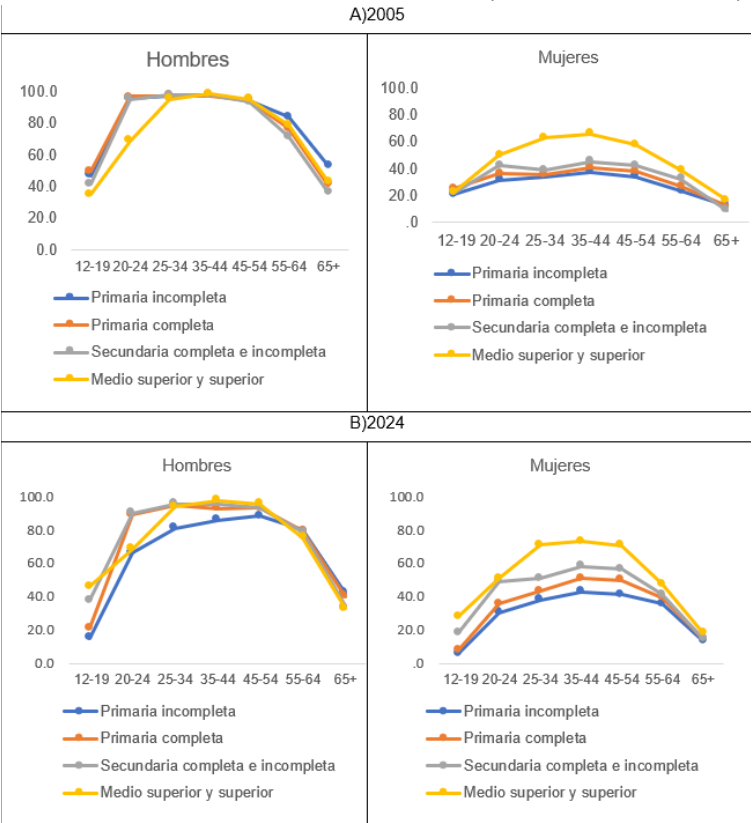


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Censo General de Población 1970; Encuesta Nacional de Empleo 2000; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre de 2019, 2021 y 2024.

Los datos muestran que, aunque la participación económica de las mujeres ha aumentado de forma importante en las últimas décadas y en prácticamente todos los grupos de edad, las diferencias por sexo continúan estructurando el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo en México. Las brechas son especialmente visibles durante las edades asociadas con la mayor actividad productiva y reproductiva, lo que sugiere que factores como la división sexual del trabajo y la responsabilidad desigual en las tareas de cuidado siguen influyendo de manera significativa en la participación económica femenina.

Aunado a lo anterior, interesa mostrar qué ocurre cuando incluimos en el análisis el nivel educativo. Para 2024, se observa un incremento generalizado en la participación femenina en todos los niveles educativos, particularmente entre las mujeres con mayor escolaridad. En las edades centrales del ciclo laboral, las mujeres con educación media superior y superior alcanzan tasas cercanas o superiores al 70%, lo que refleja una mayor incorporación al mercado de trabajo en comparación con el año 2005. No obstante, también se observa que las brechas de género persisten en todos los niveles de escolaridad. Incluso entre las mujeres más escolarizadas, las tasas de participación continúan siendo inferiores a las de los hombres con niveles educativos similares. (Véase gráficas 3a y 3b).

GRÁFICA 3 TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR SEXO SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD Y GRUPOS DE EDAD (MÉXICO, 2005 Y 2024)



Fuente: Elaboración propia con base en Tercer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005 y 2024.

En conjunto, los resultados muestran que la participación económica en México está marcada por brechas de género persistentes, así como por diferencias asociadas al ciclo de vida y al nivel educativo. Aunque la participación femenina ha aumentado de manera sostenida desde 1970 —pasando de alrededor del 18% a cerca del 44% en 2024—, la participación masculina se mantiene alta y estable, por lo que la brecha, aunque menor, sigue siendo considerable.

Las diferencias se manifiestan claramente a lo largo del ciclo de vida: mientras los hombres presentan niveles cercanos a la

universalidad en las edades centrales, la participación femenina es menor y más sensible a factores como las responsabilidades de cuidado. Asimismo, la educación incrementa la participación económica de las mujeres, pero no elimina las desigualdades, ya que incluso entre las más escolarizadas persisten diferencias respecto a los hombres.

En síntesis, el mercado laboral mexicano ha experimentado una creciente incorporación de las mujeres; sin embargo, las brechas de género persisten en el tiempo, entre grupos de edad y niveles educativos, lo que evidencia el carácter estructural de las desigualdades y su vinculación con la división sexual del trabajo y la distribución desigual de los cuidados.

Mapeando el mercado de trabajo: segregación laboral y desigualdad salarial incesante

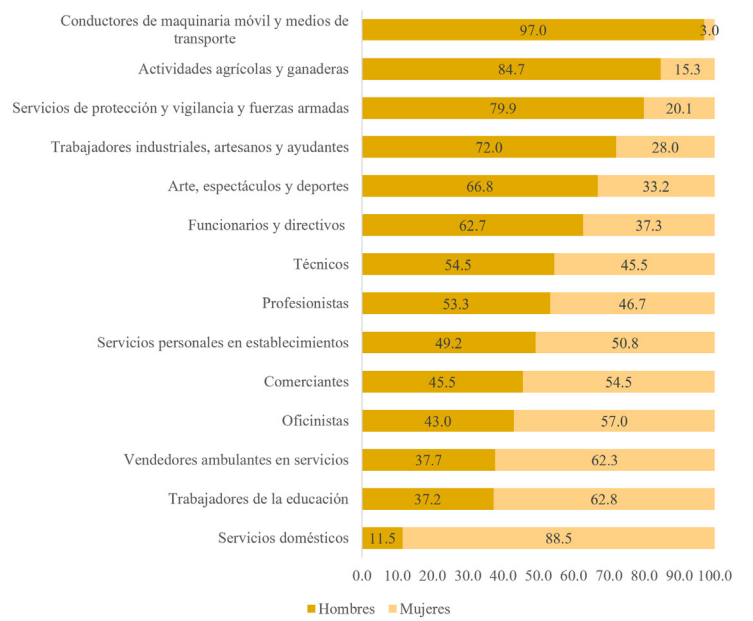
Como se planteó en el acápite teórico, una de las formas en que la literatura producida entre 1990 y 2010 ha caracterizado la exclusión social de las mujeres en los mercados de trabajo es a través del análisis de la segregación laboral y la desigualdad salarial. En este sentido, el objetivo de este apartado es retomar estos enfoques a la luz de la evidencia más reciente, utilizando la información correspondiente a 2024.

Para ello, se consideran cuatro ejes de análisis: el tipo de ocupación (femenina/masculina), la distribución entre trabajo asalariado y por cuenta propia; la duración de la jornada laboral (tiempo completo o parcial) las brechas salariales de género. Estos ejes, centrales en los estudios sobre mercado de trabajo a finales del siglo XX y principios del XXI, permiten evaluar tanto los cambios recientes como la persistencia de patrones estructurales de desigualdad.

TRABAJO DE HOMBRES Y TRABAJO DE MUJERES

Siguiendo la propuesta de Pacheco (2014a), quien analiza la distribución de las ocupaciones feminizadas y masculinizadas para 2009, los datos de 2024 muestran una notable continuidad en la estructura ocupacional después de 15 años. La información presentada en la Gráfica 4 evidencia la persistencia de una marcada segregación ocupacional.

GRÁFICA 4 DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN OCUPACIÓN (MÉXICO, 2024)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer semestre de 2024. Datos ponderados.

En términos generales, los hombres se concentran en ocupaciones asociadas a actividades manuales, técnicas y de fuerza física, mientras que las mujeres predominan en sectores vinculados a los servicios, el cuidado y el trabajo doméstico. En el extremo de la masculinización, destacan ocupaciones como conductores y operadores de maquinaria móvil, donde los hombres representan el 97% de la fuerza laboral, así como las actividades agrícolas (84.7%) y los servicios de protección y fuerzas armadas (79.9%). De manera similar, en el ámbito industrial y artesanal, los hombres concentran el 72% de la ocupación. Estos datos reflejan no solo una alta concentración masculina, sino también la persistencia de barreras de acceso para las mujeres en sectores tradicionalmente considerados “masculinos”.

Si bien existen ocupaciones con mayor equilibrio relativo—como técnicos (54.5% hombres y 45.5% mujeres) y profesionistas (53.3% y 46.7%, respectivamente)—, estas no

alcanzan una paridad plena, lo que sugiere la presencia de mecanismos de segmentación más sutiles que será necesario indagar en futuras investigaciones de corte cualitativo.

En contraste, las ocupaciones feminizadas muestran niveles aún más pronunciados de concentración. El trabajo doméstico constituye el caso más extremo, con una participación femenina del 88.5%, seguido por el sector educación (62.8%) y actividades comerciales y servicios (62.3%). Asimismo, las mujeres predominan en ocupaciones de oficina (57%) y en ventas (54.5%). Estos sectores, además de concentrar fuerza de trabajo femenina, suelen asociarse con menores niveles salariales, mayor informalidad y condiciones laborales más precarias.

Estos resultados evidencian la persistencia de una segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, en la que las mujeres se concentran en actividades específicas y, al mismo tiempo, enfrentan mayores limitaciones para acceder a posiciones de mayor estatus y remuneración. De este modo, la estructura del empleo no solo distribuye de manera desigual a hombres y mujeres entre ocupaciones, sino constituye un mecanismo central de exclusión económica que limita sus oportunidades en el mercado laboral y perpetúa brechas de género estructurales, que ilustramos en los siguientes apartados.

EL AUTOEMPLEO Y EL TRABAJO NO REMUNERADO CONTINÚAN TENIENDO ROSTRO FEMENINO

Diversos estudios han señalado que el autoempleo y el trabajo no remunerado constituyen formas de inserción laboral con fuerte presencia femenina, particularmente en contextos de reestructuración económica, ya que se observó un incremento del empleo por cuenta propia y sin pago de 31.6% en 1970 a 38.5% en 1995 (Oliveira y Ariza, 2000; Pacheco, 2007, 2014a, 2014b). En este sentido, estas modalidades han sido interpretadas como expresiones de exclusión económica y precariedad laboral.

A partir de la evidencia reciente, es posible evaluar en qué medida estos patrones persisten o se han transformado. Los datos de 2024 muestran que, a diferencia de lo documentado en décadas anteriores, el trabajo por cuenta propia presenta una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres. La proporción femenina (22.7%) es ligeramente superior a la

masculina (21.5%), lo que sugiere que el autoempleo continúa siendo una vía relevante de inserción laboral para las mujeres, aunque sin las marcadas diferencias observadas en el pasado (Véase Cuadro 1). En contraste, el trabajo no remunerado mantiene un claro sesgo de género. El 5.9 % de las mujeres ocupadas se encuentra en esta condición, frente al 2.9% de los hombres, es decir, prácticamente el doble. Este resultado confirma la persistencia de mecanismos estructurales que vinculan a las mujeres con formas de trabajo no reconocidas ni remuneradas, estrechamente asociadas a las actividades de cuidado y reproducción social.

Asimismo, la inserción femenina en el mercado laboral continúa caracterizándose por una mayor presencia en condiciones de informalidad. En 2024, el 55.7% de las mujeres ocupadas se encuentra en el empleo informal, ligeramente por encima del 54.6% de los hombres. Esta diferencia, aunque moderada, adquiere mayor relevancia al considerar la distribución por sectores institucionales. Las mujeres presentan una alta concentración en micronegocios y establecimientos (23.8%) y, especialmente, en el sector informal (31.0%), en contraste con los hombres (16.3%). Si bien también tienen una participación importante en el sector público (20.3%), su menor presencia como empleadoras (2.9% frente a 6.9% en hombres) evidencia limitaciones en el acceso a posiciones de mayor control y autonomía económica (Véase Cuadro 1).

Con lo anterior, se pone en evidencia una reconfiguración parcial de las formas de inserción laboral. Mientras que el autoempleo ha tendido hacia una mayor convergencia entre hombres y mujeres, el trabajo no remunerado continúa siendo un rasgo distintivo de la participación femenina. Al mismo tiempo, la sobrerrepresentación de las mujeres en segmentos de alta informalidad y baja protección laboral confirma que la exclusión económica no ha desaparecido, sino que se reproduce a través de mecanismos estructurales que afectan la calidad del empleo.

CUADRO 1 SITUACIÓN DEL EMPLEO POR SEXO (MÉXICO, 2024)

Variable de situación de empleo	Total	Hombres	Mujeres
Empleo informal	55.0	54.6	55.7
Subocupación	8.0	8.3	7.7
Posición en el empleo			
Subordinados	68.7	68.8	68.6
Empleadores	5.3	6.9	2.9
Cuenta propia	22.0	21.5	22.7
Sin pago	4.1	2.9	5.9
Sectores institucionales			
Corporaciones y sociedades no financieras	58.7	69.4	25.0
Micronegocios y establecimientos	10.1	5.7	23.8
Sector público	11.4	8.6	20.3
Sector informal	19.9	16.3	31.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer semestre de 2024. Datos ponderados

LA PERSISTENCIA DEL TRABAJO PARCIAL

La duración de la jornada laboral constituye una dimensión central para analizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. La literatura ha señalado que el trabajo a tiempo parcial presenta significados diferenciados según el sexo: mientras que en los hombres suele concentrarse en etapas transicionales del ciclo de vida —como la juventud o la vejez—, en las mujeres se asocia con los años de mayor intensidad reproductiva, particularmente por la carga de trabajo doméstico y de cuidados⁷.

En México, este tipo de jornada ha mostrado un crecimiento importante desde la segunda mitad del siglo XX. Entre 1970 y 1995, la proporción de ocupaciones de tiempo parcial pasó de 15.3% a 26.3%, con una marcada sobrerrepresentación femenina. En esos años, las mujeres concentraban cerca de la mitad de estos empleos (50.1% y 48.6%, respectivamente), superando ampliamente su peso relativo en la fuerza laboral total (Oliveira y Ariza, 2000; Pacheco, 2007, 2014a, 2014b).

A partir de la evidencia reciente, es posible evaluar la persistencia de estos patrones. Los datos de 2024 muestran que las jornadas menores a 35 horas semanales representan el 24.7% del total del empleo; sin embargo, la distribución por

7 En México, se considera trabajo a tiempo parcial aquel cuya jornada es menor de 35 horas semanales.

sexo evidencia diferencias significativas: mientras que el 18.4% de los hombres se ubica en este tipo de jornadas, la proporción asciende a 34.1% en el caso de las mujeres (Véase Cuadro 2).

Estos resultados confirman que las mujeres continúan sobrerrepresentadas en esquemas de trabajo de tiempo parcial. Esta situación puede interpretarse como resultado de la persistencia de responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, que limitan su disponibilidad para insertarse en empleos de tiempo completo. En este sentido, el tiempo parcial sigue operando como un mecanismo de articulación entre la esfera productiva y reproductiva, pero también como un factor asociado a condiciones laborales más precarias, tales como menores ingresos, menor acceso a prestaciones y menor estabilidad.

No obstante, a diferencia de lo documentado en décadas anteriores, la participación masculina en jornadas reducidas no es marginal. Esto sugiere cierta diversificación en los patrones de inserción laboral; sin embargo, la brecha de género persiste y constituye un mecanismo central de exclusión económica, en la medida en que limita las oportunidades de acceso de las mujeres a empleos de mayor calidad y refuerza su concentración en segmentos más vulnerables del mercado laboral.

CUADRO 2 CONDICIONES LABORALES POR SEXO (MÉXICO,2024)

Características	Total	Hombres	Mujeres
Jornada laboral (Hrs.)			
Menos de 35 hrs.	24.7	18.4	34.1
35 a 48 hrs.	48.9	49.7	47.7
Más de 48 hrs.	26.4	31.9	18.3
Hrs promedio por semana Mensual	42.1	45.0	37.8
Ingreso promedio Mensual	9,717	10,679	8,329
Mediana del ingreso	8,000	8,600	7,000
Sin prestación de servicios de salud	60.5	61.0	59.7
Población subordinada			
Tipo de contrato			
Temporal	8.3	8.1	8.5
De base, planta o tiempo indefinido	49.4	48.1	51.3
Contrato no definido	0.5	0.5	0.5

Sin contrato escrito	41.9	43.3	39.7
Prestaciones			
Sin prestación de salud	42.4	43.3	41.1
Sin Aguinaldo	36.5	38.8	33.3
Sin Vacaciones	43.0	45.0	40.0
Sin Utilidades	76.7	75.8	78.1

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer semestre de 2024. Datos ponderados.

SE MANTIENEN LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO

La desigualdad salarial constituye una de las expresiones más persistentes de la exclusión económica de las mujeres en el mercado laboral. La literatura ha señalado que esta se manifiesta incluso en condiciones similares de escolaridad y tipo de ocupación, lo que cuestiona los enfoques que explican las diferencias salariales únicamente a partir del capital humano (Oliveira y Ariza, 2000; Pacheco, 2007, 2014a, 2014b). Desde esta perspectiva, diversos estudios han documentado que, aun con niveles de formación equivalentes o superiores, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres. Esto sugiere que la escolaridad, si bien mejora las condiciones de inserción laboral, no tiene el mismo rendimiento económico para ambos sexos (Tolentino, 2014). La evidencia para México a mediados de los años noventa mostraba altos niveles de discriminación salarial, particularmente en el trabajo asalariado de un tiempo completo, donde las mujeres percibían hasta 37% menos que los hombres. A partir de los datos más recientes, es posible evaluar la persistencia de estas desigualdades.

De acuerdo con la ENOE 2024, el ingreso promedio masculino mensual asciende a 10,679, mientras que el femenino se sitúa en 8,329, lo que equivale a una brecha relativa de -22.0% respecto al ingreso masculino (Véase Cuadro 3). Si bien esta diferencia es menor a la documentada en décadas anteriores, su magnitud evidencia la persistencia de una desventaja estructural en la remuneración del trabajo femenino. El análisis por nivel educativo muestra un patrón consistente: la brecha salarial tiende a reducirse conforme aumenta la escolaridad, pero no desaparece. Mientras que entre las personas con primaria incompleta la brecha alcanza -33.4%, entre quienes cuentan con educación media superior y superior se reduce a -21.0%. Esto indica que la educación actúa como un factor de

mejora, pero no como un mecanismo suficiente para garantizar la equidad salarial.

Por sector de actividad, las diferencias evidencian una heterogeneidad significativa. En algunos sectores altamente masculinizados, como la construcción, se observan brechas positivas a favor de las mujeres (38.9%); sin embargo, esto no necesariamente refleja igualdad, sino más bien una baja participación femenina y procesos de segmentación ocupacional. En contraste, los sectores de servicios —donde se concentra la fuerza laboral femenina— presentan las mayores brechas negativas, como en servicios diversos (-41.4%), comercio (-31.7%) y alojamiento y alimentos (-32.7%), lo que sugiere una penalización sistemática del trabajo femenino en actividades feminizadas.

CUADRO 3 BRECHA DE GÉNERO DE INGRESO POR NIVEL DE ESCOLARIDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD (MÉXICO, 2024)

Variables	Sexo		Brecha	
	Hombres	Mujeres	Diferencia	%
Total	10,679	8,329	- 2,350	-22.0
Nivel de escolaridad				
Primaria incompleta	6,642	4,424	- 2,218	-33.4
Primaria completa	8,111	5,597	-2,514	-31.0
Secundaria completa e incompleta	9,545	6,851	- 2,694	-28.2
Medio superior y superior	13,957	11,025	- 2,932	-21.0
Sector de actividad				
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	5,785	5,596	- 189	-3.3
Secundario				
Industria extractiva	16,485	16,345	- 140	-0.8
Construcción	10,910	15,150	+ 4,240	38.9
Industrias manufactureras	11,218	7,863	- 3,355	-29.9
Terciario				
Comercio	10,126	6,915	- 3,211	-31.7
Servicios				
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	10,332	6,954	-3,378	-32.7
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	13,145	12,572	-573	-4.4

Servicios profesionales, financieros y corporativos	14,443	12,170	- 2,273	-15.7
Servicios sociales	15,436	13,083	-2,353	-15.2
Servicios diversos	10,004	5,858	-4,146	-41.4
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	13,798	13,147	- 651	-4.7

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer semestre de 2024. Datos ponderados. Nota: Las estimaciones resaltadas en rojo presentan baja precisión estadística (CV > 30 %).

Los resultados muestran que, a pesar de los avances en la participación económica femenina y en los niveles educativos, la estructura del mercado de trabajo continúa reproduciendo desigualdades en la remuneración. La persistencia de las brechas salariales indica que no se trata únicamente de diferencias en capital humano o inserción ocupacional, sino de mecanismos estructurales asociados a la valoración diferencial del trabajo según el género.

En este sentido, la desigualdad salarial se consolida como uno de los principales mecanismos de desventaja económica para las mujeres, evidenciando la continuidad de relaciones de género desiguales en el ámbito laboral.

Reflexiones finales

El análisis presentado permite constatar que la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo en México no ha implicado una transformación sustantiva de las estructuras que reproducen la desigualdad de género. Si bien se observan avances importantes en los niveles de participación y escolaridad, estos no se traducen en condiciones equitativas de inserción laboral.

El análisis muestra que las desigualdades de género no desaparecen, sino que se reconfiguran. La persistencia de la segregación ocupacional, la sobrerrepresentación femenina en el trabajo no remunerado y en jornadas parciales, así como las brechas salariales, dan cuenta de la continuidad de mecanismos estructurales que limitan las oportunidades económicas de las mujeres.

Asimismo, los resultados evidencian que factores como el ciclo de vida, la escolaridad y la estructura productiva interactúan con la división sexual del trabajo, configurando trayectorias

laborales diferenciadas. En este sentido, la desigualdad no puede explicarse únicamente por características individuales, sino por un entramado institucional y sociocultural que asigna un valor diferencial al trabajo según el género.

Estos hallazgos permiten identificar los límites de los procesos de incorporación femenina al mercado laboral cuando no se acompañan de transformaciones en la organización social del trabajo y en la distribución del cuidado. En consecuencia, avanzar hacia una mayor equidad de género requiere no solo incrementar la participación económica femenina, sino también modificar las condiciones estructurales que configuran el acceso, la permanencia y la calidad del empleo.

En términos más amplios, los resultados sugieren que las transformaciones en la participación femenina han sido insuficientes para alterar las bases estructurales de la desigualdad de género en el trabajo. Esto plantea la necesidad de avanzar hacia enfoques de política pública que integren de manera explícita la redistribución del trabajo de cuidados, la regulación de las condiciones laborales y la reducción de la segmentación ocupacional, como elementos centrales para una agenda de equidad sustantiva.

Bibliografía

- Avendaño, L. (2011). Segregación laboral y brechas salariales por género en Colombia. Colombia.
- Bayón, C. (2006). Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la Cepal*, 88, 133-152.
- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273–319.
- Bernat, L. F. y Vélez Robayo, A. (2008). Segregación ocupacional por género: evolución y efectos sobre las diferencias salariales en Colombia. *Documentos de Economía*, Pontificia Universidad Javeriana.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria.
- Carrasco, C. (1991). *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Instituto de la mujer.
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género 'efecto techo de cristal'. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12 (2), 29-45.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina* (Núm. 21, LC/TS.2019/66). CEPAL/OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2026). Tendencias sociales y del Empleo 2026, Serie El Mundo del Trabajo, Ginebra: OIT. <https://doi.org/10.54394/CZDS3776>.
- De Barbieri, T. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría género. en Guzmán, Laura y Pacheco, Gilda (Eds.) *Estudios básicos de derechos humanos IV*, Instituto Interamericano de derechos humanos/Comisión de la Unión Europea.

De la Garza, E. (2000). "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 148 – 178

De la O, M. E. y Guadarrama, R. (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina". En De la Garza E. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, España, Anthropos, 289-308.

De la O, M. E. y Quintero, C. (coords.) (2002). *Globalización, Trabajo y Maquilas*. Plaza y Valdés / CIESAS / Fundación Friedrich Ebert / AFL / CIO.

De Vito, C. (2017). Labour flexibility and labour precariousness as conceptual tools for the historical study of the interactions between labour relations. En Karl-Heinz Roth (ed). *On the Road to Global Labour History*. A Festschrift for Marcel van der Linden, Brill, 2017, 219-241.

Deutsch, R., Morrison, A., Piras, C. y Ñopo, H. (2002). Working Within Confines: Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries. Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

European Study on Precarious Employment (Esope). (2005). Precarious Employment in Europe. *A comparative Study of Labor Market Related Risks In flexible Economies*. Executive summary. European Commission.

Estivill, J. (2003). *Concepts and Strategies for Combating Social Exclusion*, Geneva, OIT.

De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 11–33.

Frau Linares, Ma. J. (1998). *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*. Universidad de Alicante Publicaciones.

García, B. y De Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. El Colegio de México.

García, B. y De Oliveira, O. (2006). *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. El Colegio de México.

Gore, C. y Figueiredo, J. (eds.). (1997). *Social Exclusion and Anti-Poverty Policy*, Geneva, International Institute of Labour Studies.

Guadarrama R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (Coordinadores). 2014. *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. El Colef, Universidad Autónoma Metropolitana. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1014/590>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (1970). *Censo General de Población 1970*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (1991). *Encuesta Nacional de Empleo 1991*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2000). *Encuesta Nacional de Empleo 2000*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2005). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, tercer trimestre de 2005. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, tercer trimestre de 2019. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, tercer trimestre de 2021. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, tercer trimestre de 2024. INEGI.

Kuri Alonso, I. (2014). La segregación ocupacional por sexo en México. México.

Levitas, R. (2007). The Concept and Measurement of Social Exclusion. En Pantazis, C., Gordon, D. y Levitas R. (eds.). *Poverty and Social Exclusion in Britain*, Bristol, The Policy Press.

Leyton y Muñoz. (2016). Revisitando el concepto de exclusión social: su relevancia para las políticas contra la pobreza en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 65, 39-68.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1995). *Social Exclusion in Latin America*, Lima: OIT.

De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, FCE, 2000, México.

Pacheco, E. (2007). El mercado de Trabajo en México. Cambios y continuidades. Guadarrama y Torres (coord.) *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, Anthopos y México: UAM.

Pacheco, E. (2014a). Mujeres y heterogeneidad laboral en los mercados de trabajo hoy. En De la O (coord.). *Mujeres y diversidad laboral en México*, Universidad de Guadalajara.

Pacheco, E. (2014b). El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual. En Guadarrama, Hualde y López (coord.) *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, El Colegio de la Frontera Norte y UAM.

Paugam, S. (2000). *Le salaríé de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France.

Ramos Vargas, M. (2000). La segregación ocupacional por sexo en Costa Rica. Costa Rica.

Rodgers G., Gore, C. y José B. F. (1995). Social Exclusion: Rhetoric, Reality and Responses, International Institute for Labour Studies

Room, G. (1995). *Beyond the Threshold: the Measurement and Analysis of Social Exclusion*, Bristol, Polity Press.

Salamanca Girón, J. (2016). Segregación laboral por sexo en Colombia y sus 13 áreas metropolitanas, 2000-2015. Colombia.

Salas, C. y Leite, M. (2007). Segregación sectorial por sexo en Brasil y México. Brasil/México.

Scott, Joan W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. en LAMAS, MARTA (Ed.) *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

Silver, H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms, en *International Labour Review*, 133 (5-6), 531-578.

Taket, A. (2009). *Theorising Social Exclusion*, London, Routledge.

Tolentino. (2014). Curso de vida e identidades profesionales femeninas: las ejecutivas en alta dirección empresarial en la Ciudad de México. En De La O, María Eugenia (coordinadora) *Mujeres y diversidad laboral en México*, México: Centro de Estudios de Género, Universidad de Guadalajara, 199-230

World Bank. (2001). Social Protection Sector Strategy: *from Safety Net to Springboard*. Sector Strategy Paper. Washington DC: World Bank

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)