
La discriminación de género y etnia en la CDMX

Gender and ethnic discrimination in Mexico City

Discriminação de gênero e étnica na Cidade do México

Alicia Puyana Mutis¹ <https://orcid.org/0000-0002-4613-1394>

Cinthia Márquez Moranche² <https://orcid.org/0000-0002-7683-0612>

¹ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO , Ciudad de México, México, apuyana@flacso.edu.mx

² Facultad de Economía, UNAM/ Colegio de México-Colmex, Ciudad de México, México, cmarquez@colmex.mx

Recibido: 02/07/2025

Aceptado para publicación: 30/08/2025

Resumen

Se analiza la discriminación contra las mujeres en la Ciudad de México, al interior de tres grupos poblacionales: personas autoadscritas indígenas, afrodescendientes y el resto. Se reliva la especificidad de esta discriminación y la pertinencia de estudiarla en las grandes ciudades. Utilizando el enfoque de la Desigualdad Horizontal (DH) se estima un Índice de Igualdad de Género para 2015 y 2020 y brechas de género en las dimensiones de la DH: social, económica, política y cultural. Los resultados señalan una discriminación persistente, con mayor arraigo en la participación económica y política y más profunda entre las poblaciones autoadscritas indígenas o afrodescendientes. Los avances en la igualdad de género presentan significancia estadística solo para las mujeres no autoadscritas en alguna etnia.

Palabras clave: discriminación; brechas de género; interseccionalidad; grupos étnicos; Ciudad de México.

Abstract

Discrimination against women in Mexico City is analyzed within three population groups: self-identified indigenous people, self-identified Afro-descendants, and others. The specific nature of this discrimination is highlighted, as is the relevance of studying it in large cities. Using the Horizontal Inequality (HI) approach, a Gender Equality Index is estimated for 2015 and 2020,

along with gender gaps in the social, economic, political, and cultural dimensions of HI. The results indicate persistent discrimination, which is more deeply rooted in economic and political participation and more profound among self-identified indigenous or Afro-descendant populations. Advances in gender equality are statistically significant only for women who do not identify with an ethnic group.

Keywords: discrimination, gender gaps, intersectionality, ethnic groups, Mexico City.

Resumo

A discriminação contra mulheres na Cidade do México é analisada em três grupos populacionais: indígenas autodeclarados, afrodescendentes autodeclarados e outros. A natureza específica dessa discriminação é destacada, assim como a relevância de estudá-la em grandes cidades. Utilizando a abordagem da Desigualdade Horizontal (DH), estima-se um Índice de Igualdade de Gênero para 2015 e 2020, juntamente com as disparidades de gênero nas dimensões social, econômica, política e cultural da DH. Os resultados indicam discriminação persistente, mais profundamente enraizada na participação econômica e política e mais profunda entre populações autodeclaradas indígenas ou afrodescendentes. Os avanços na igualdade de gênero são estatisticamente significativos apenas para mulheres que não se identificam com um grupo étnico.

Palavras-chave: discriminação; disparidades de gênero; interseccionalidade; grupos étnicos; Cidade do México.

Introducción

La discriminación consiste en acciones, normas culturales y políticas, basadas en criterios de género, etnia, religión, lengua, preferencia sexual, entre otros, ejercidas por grupos dominantes que ponen en desventaja y afectan negativamente a un grupo social en relación con otro. La discriminación de género excluye, pone en desventajosa inferioridad, a la mujer, por ser mujer. Al infringir daño, es un acto moralmente condenable, ejercido contra la proporción mayoritaria de la población, sostén central de la especie humana y del funcionamiento de la sociedad (UNITED NATIONS [UN], 2017). El daño se manifiesta en actos que van desde ignorar y menospreciar sus opiniones hasta el feminicidio, la violación extrema del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de un ser humano, por algo no de su elección: ser niña, joven, mujer...

Los varios mecanismos para segregar a la mujer se enlazan en prácticas y normas sociales e institucionales sustentadas en prejuicios como el mito del sexo débil, necesitado de protección, la debilidad física mujeril o la retórica sobre la naturaleza femenina, más emocional que racional, razón por la cual no se le ha de otorgar ni jurisdicción ni mando.

La teoría económica ortodoxa sustenta la desigualdad de género al entronizar al hombre económico, como maximizador de su utilidad y a la mujer económica, altruista, nacida para cuidar. El encuadre ortodoxo divide la economía en las esferas pública y privada, regidas, la primera, por el hombre económico y la segunda por la mujer, a cargo del hogar. El hombre económico, al maximizar su beneficio, determina el poder, la riqueza y la distribución del ingreso. Pese a las leyes, programas, e instituciones prohibiendo toda discriminación y las campañas de discriminación positiva que han elevado a algunas mujeres a altos cargos privados y públicos y a ejercer todo tipo de profesiones y trabajos, la mujer, condición no adoptada de la cual no puede escapar, recibe tratamiento desigual y desventajoso desde la gestación hasta la muerte. La evidencia de la persistencia de la segregación femenina lleva a considerar que poco, o nada esencial y perdurable se logra jugando con las normas vigentes y puede explicar el limitado avance del feminismo liberal y la adopción actual en muchos países, los Estados Unidos, entre éstos, de leyes que limitan sus derechos (Alptraum, 2022).

La discriminación contra la mujer es prevalente y resiliente, dado que existe en todos los países del orbe incluidos los más desarrollados y ricos. Sorprende que en todos se manifiesten similares formas de desigualdad y métodos de discriminación, ponderando el axioma sobre la especificidad contextual del género y los roles de género (Scott, 2021). Las prácticas discriminatorias están en el acceso a la educación, al trabajo, al patrimonio y a la actividad económica y política, los matrimonios forzados, las dotes, la preferencia por los hijos varones, la mutilación genital, entre otras (UN, 2021; Scott, 2021).

Es aún muy generalizado afirmar que, por naturaleza, las mujeres no pueden ser líderes eficientes, juzgar más severamente su liderazgo, desconocer sus decisiones y obstaculizar su desempeño, con críticas y descalificaciones más severas, que expresan la incompatibilidad entre lo que se atribuye a la naturaleza de la mujer y lo que se supone constituye el liderazgo (Eagly; Karau, 2002). Las mujeres en altos cargos enfrentan hostilidad machista universal e intensa, evidente en el congreso estadounidense. Durante sus comparecencias ante el congreso Janeth Yellen fue más frecuente y agresivamente apelada, interrumpida y refutada por senadores y diputados, que lo que éstos mismos lo hicieron con los predecesores en el cargo (Parramore, 2022). Esa agresividad o “machismo hostil”³, es la reacción ante la amenaza al dominio masculino en la toma de decisiones políticas y en instituciones dominadas por hombres, como los bancos centrales. Muestra las barreras que obstruyen el camino a recorrer por las mujeres, que tienen la experiencia y calificaciones para descollar en toda carrera profesional y acceder a puestos de autoridad y mando, pues amenazan el dominio masculino de la esfera pública (Goldin, 2014; Glick; Fiske, 1996).

México avanzó en garantizar cuantitativamente la participación de las mujeres en la política, al establecer la paridad en las listas para órganos de elección popular y en cargos públicos. La CDMX es la entidad pionera en la integración de la paridad de género en los tres poderes. Empero, no se puede establecer en qué grado la paridad en las listas a los cuerpos legislativos y en asumir puestos de dirección en gobiernos nacionales y sub nacionales haya debilitado la discriminación de género o solo la enmascara.

Son varios los mecanismos y argumentos de reproducción y soporte de la discriminación hacia la mujer. Muy complejos son los formales, el conjunto de leyes y regulaciones que marcan los parámetros de las personas y organizan el

³ Según Glick y Fiske (1996), el machismo puede ser benevolente y hostil. El primero adopta una posición favorable a la mujer por su natural disposición a la maternidad y las labores de cuidado mientras el segundo percibe al ascenso femenino como una amenaza a la jerarquía social basada en el dominio. Los dos expresan posiciones de jerarquía masculina y demeritan a la mujer.

funcionamiento de la sociedad. Si bien hay cambios interesantes, los avances hacia el trato no discriminatorio marchan a un ritmo menor al adelanto científico o el desarrollo económico, acumulándose rezago por ingresos, tipos de trabajo y regiones, lo que intensifica la estratificación de la sociedad (Puyana, 2018; Puyana; Márquez, 2022) e indica los diversos grados de discriminación entre etnias y regiones o grupos de ingreso. De ahí la relevancia de una comprensión más completa y específica de la discriminación de género y sus efectos como la de este trabajo que escruta, la diversidad étnica y la especificidad territorial en cuanto a las condiciones de educación y empleo, participación política, acceso a la salud y justicia, considerando los grupos étnicos en un territorio, aspectos que lo diferencian de los varios estudios de discriminación de género en México.⁴

En este trabajo la desigualdad de género se estudia a partir de señalar que la mujer es discriminada por el hecho de ser mujer independientemente de cualquier otra característica, no obstante, es de gran relevancia señalar también, que la discriminación hacia las mujeres puede agravarse por la convergencia de estereotipos o factores, por el hecho de ser mujer y ser indígena o afrodescendiente (López *et al.*, 2022).

El objetivo de este trabajo es analizar la discriminación contra la mujer en la Ciudad de México con base en la diferenciación étnica, es decir, al interior de tres grupos poblacionales, las personas autoadscritas indígenas (en adelante indígenas), las autoadscritas afrodescendientes (en adelante afrodescendientes) y quienes no se autoadscriben ni como unos u otros. El estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres, con base en la interrelación de diversas dimensiones (económica, social, política y cultural), se realiza desde el enfoque de la Desigualdad Horizontal (DH) a partir del cual se presenta un Índice de Igualdad de Género (IIG), cuya construcción parte de doce indicadores agrupados en las cuatro dimensiones de la DH. El índice

⁴ La mayoría centrados en la discriminación laboral y salarial, por ejemplo, Puyana y Horbath (2019); Horbath y Gracia (2014).

contrasta el grado de igualdad entre hombres y mujeres para cada grupo poblacional en la Ciudad de México, entre 2015 y 2020, con base en registros censales.⁵

La hipótesis que se postula es que la discriminación de género se intensifica para las mujeres indígenas y afrodescendientes respecto al resto, lo que se asocia a que los avances hacia el trato no discriminatorio de género sean heterogéneos entre grupos poblacionales y entre las diversas dimensiones de la discriminación.

Para cumplir con el objetivo enunciado, el documento se estructura en cuatro apartados. Además de esta introducción, se presenta un apartado sobre la relevancia del estudio de la discriminación de género en las grandes ciudades. Posteriormente, se desarrolla la metodología del trabajo a partir de la aplicación del enfoque de Desigualdad Horizontal y del desarrollo del IIG. En la cuarta sección se señalan los resultados de la investigación y finalmente, se presentan las conclusiones.

La CDMX y la confluencia de la discriminación de género y etnia

Las sociedades urbanas, especialmente las grandes urbes se han asumido más igualitarias, liberales, tolerantes y fuente de mejores y más oportunidades de trabajo. Sin embargo, las ciudades son espacios de diferenciación y distanciamiento jerárquico, en los que se cuajan diversas percepciones del mundo y novedosos sistemas de valores, conocimientos, gustos y prestigios, por los cuales unos grupos sociales dominan a otros (Arizaga, 2021).

De lo anterior, emerge la importancia de abordar la discriminación de género y etnia con relación a un territorio en el que transcurre la vida. Adquiere relevancia estudiar las desigualdades en el espacio de las grandes ciudades en las cuales los procesos sociales se intensifican, los grupos y las clases sociales se identifican, interactúan y se distinguen unos de otros (Arizaga, 2021).

La Ciudad de México, un espacio físico en el cual conviven e interactúan todos los grupos y las jerarquías sociales del país, es terreno propicio para estudiar las

⁵ Respecto a los años de estudio, es importante señalar que, a diferencia de los registros censales previos, a partir de la Encuesta Intercensal, 2015, se identificó a la población afrodescendiente o afromexicana.

manifestaciones y evolución de las áreas de segregación de género y etnia. En efecto, caracterizan a las ciudades globales,⁶ como la CDMX, la diversidad, la polarización y fragmentación, la heterogeneidad económica y social de su territorio, en el que conviven sectores especializados, con ingresos muy elevados y grupos sociales de ingresos bajos (Brutto, 2021).

Dos aspectos son relevantes para el tema de este trabajo. Primero, que la Ciudad de México fue gran urbe prehispánica, que, con cerca de 135 mil habitantes, en 1803, para Humboldt "... era tan elegante como Turín o Milán" (Ávila, 2020) y segundo, que desde 1997, cuando se eligió el primer jefe de gobierno de la CDMX, ésta ha estado regida por mandatarios con sentido social, lo que la distingue de varias de las otras capitales de estados del país.

La CDMX concentra el 7.3% de la población nacional, con sólo el 0.1% de la superficie del país (Instituto Nacional De Estadística Y Geografía [INEGI], s.f.), lo que sugiere, mayor densidad y la convierte en un polo de desarrollo y de atracción poblacional, asiento importante de infraestructura social y física, servicios y empleo; es sede del gobierno nacional, embajadas, oficinas de empresas extranjeras, universidades y centros culturales, todo lo cual define su carácter de gran urbe, calificada como ciudad globalizada y multicultural, integrante del Sur Global. En la CDMX coexisten, funden y cooperan diversas expresiones identitarias y culturales, no siempre en armonía con múltiples formas de discriminación y desigualdad. Según la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2021 (EDIS, 2021), una de cada cuatro personas (25.2%) de la CDMX manifestó haber sido víctima de discriminación en razón de la pobreza (16.4%) y el color de la piel (16.2%). La mayor causa de discriminación es la de género y etnia, con el 19.1% resultante al sumar la exclusión por género (6.7%), por ser indígenas (6.2%) y por ser mujer (6.2%).

La discriminación de género y etnia en México y en la CDMX

⁶ Lo que configura según Sassen (2003) a las ciudades globales es que son un tipo de ciudad que muestra características que no tienen otras urbes y por las cuales las ciudades globales tienen gran capacidad de articulación y comando sobre la economía mundial.

Un punto de partida de este trabajo es caracterizar a los tres grupos poblacionales en la CDMX a partir del número y proporción de personas autoadscritas indígenas o afrodescendientes y el porcentaje de mujeres. En la CDMX reside el 3.6% de las personas indígenas y el 7.4% de las afrodescendientes del país (cuadro 1).⁷ Si bien esta entidad no concentra las mayores proporciones de personas de estos dos grupos étnicos⁸ es relevante estudiar la discriminación étnica por la confluencia y convivencia poblacional y cultural de la CDMX.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, 2020, en la CDMX, 825 mil personas se autoadscriben como indígenas, es decir el 9.3% del total de los habitantes de la ciudad, mientras que 184 mil se identifican como afrodescendientes, lo que representa el 2.0% de la población, el resto de los habitantes no se identifica en ninguno de estos grupos étnicos. Por sexo, hay una proporción mayor de mujeres que de hombres en los tres grupos poblacionales, excepto en la población afrodescendiente (cuadro 1).

Cuadro 1. Características por grupo poblacional en la CDMX, 2015 y 2020

Indicador / año	Autoadcripción indígena		Autoadcripción afrodescendiente		Sin autoadcripción indígena o afrodescendiente	
	2015	2020 ¹	2015	2020	2015	2020
Población	784,605	825,348	160,353	184,115	8,060,031	8,203,969
Distribución porcentual	8.8%	9.3%	1.8%	2.0%	90.4%	89.6%
% de mujeres	52.1%	52.3%	50.5%	49.5%	52.6%	52.3%
% respecto a población nacional	3.1%	3.6%	11.6%	7.4%	8.5%	8.1%

Fuente: Elaboración con base en INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; e INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

1. Se refiere a la población de 3 años y más, el resto desde cero años.

⁷ Las cifras presentadas en este apartado y en el cálculo del Índice de Igualdad de Género, se basan en estimaciones con base en los microdatos de la Encuesta Intercensal 2015 y del cuestionario ampliado del Censo de Población y Vivienda, 2020.

⁸ Específicamente, de acuerdo con el Censo 2020, la Ciudad de México ocupa el lugar 10° en el caso de la población indígena y el 5° en el de la afrodescendiente, respecto a las 32 entidades de México.

El enfoque de la Desigualdad Horizontal

Estimar la desigualdad que viven las mujeres mexicanas, implica reconocer la profundidad de las brechas sociales existentes en el país y la magnitud de la deuda social. Para tal propósito, en este trabajo se aplica el concepto de Desigualdad Horizontal (DH), a partir del cual se realiza un Índice de Igualdad de Género.

El enfoque de la DH permite abordar la singularidad de la discriminación de género y etnia. La DH “se refiere a las diferencias entre grupos con identificaciones compartidas, emanadas de la religión, la pertenencia a una etnia u otros factores que crean solidaridad, como el origen regional, el género, la orientación sexual o incluso la profesión” (Puyana, 2018, p.48). Así, las desigualdades de género entre grupos se estudian a partir de la interrelación de dimensiones que señalan el carácter multifacético de la discriminación. Las dimensiones están entrelazadas simbióticamente: 1) participación política; 2) aspectos económicos; 3) aspectos sociales, y 4) estatus cultural. Cada área contiene múltiples factores de diversa importancia (Stewart, 2016): no tener participación política real, se manifiesta en todas las esferas gubernamentales y en todos los poderes: jurídico y legislativo, las fuerzas armadas y las policíacas. Los factores económicos y culturales tocan la propiedad, el acceso a educación, salud, justicia, el reconocimiento de las cosmovisiones y racionalidades particulares.

El Índice de Igualdad de Género

Para medir la desigualdad entre hombres y mujeres se utiliza un Índice de Igualdad de Género (IIG) a partir de las dimensiones de la desigualdad horizontal (DH). El IIG es un indicador sintético basado en la metodología del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (IEIG, 2017) conforme la selección de dimensiones y su descomposición en indicadores individuales.

En este trabajo, se consideraron 12 indicadores individuales agrupados en las dimensiones de la DH, con base en los microdatos de la Encuesta Intercensal, 2015 y del cuestionario ampliado del Censo de Población y Vivienda (CPyV), 2020. La selección de indicadores de la DH se realizó de acuerdo con la coincidencia de

variables entre ambos años, a lo que se agregó una variable sobre discriminación de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017 y 2022 que se asocia con los indicadores de 2015 y 2022 respectivamente, esto como parte de la dimensión de discriminación cultural que no cubre los censos nacionales (cuadro 2).

Cuadro 2. Dimensiones de la desigualdad horizontal y sus indicadores individuales

Dimensión DH	Indicador: Concepto medido	Descripción
Factores sociales	Acceso salud	Porcentaje de personas con acceso a servicios médicos (0 años y más) ¹
	Acceso educación	Porcentaje de personas que asisten a la escuela (3 a 17 años)
	Estudios universitarios	Porcentaje de personas con grado de licenciatura o superior (25 años y más)
Factores laborales y económicos	Tasa de actividad económica	Porcentaje de personas de la población económicamente activa (PEA) (15 años y más)
	Tasa de formalidad	Porcentaje de personas ocupadas en el sector formal (15 años y más)
	Trabajo con pago	Porcentaje de personas ocupadas que reciben pago por su trabajo
	Ingreso laboral superior a línea de pobreza	Porcentaje de personas ocupadas cuyo ingreso laboral cubre la canasta alimentaria y no alimentaria (15 años y más)
Participación política	Representación socio-política	Porcentaje de personas funcionarias y altas autoridades de los sectores público, privado y social (distribución por sexo, 15 años y más)
	Participación directiva	Porcentaje de personas ocupadas con cargos directivos (distribución por sexo, 15 años y más)
	Participación Armada y fuerza aérea	Porcentaje de personas ocupadas en la Armada, Ejército, Fuerza Aérea y Seguridad (distribución por sexo, 15 años y más)
Factores culturales	Tasa de alfabetismo	Porcentaje de personas que saben leer y escribir (15 años y más)
	No discriminación	Porcentaje de personas que no han sido discriminadas (18 años y más)

Fuente: Elaboración con base en INEGI *et al.* (2022), ENADIS 2022; INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; INEGI *et al.* (2017), ENADIS, 2017; INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

1. Para la población indígena en el Censo 2020, se refiere a la población de 3 años y más, el resto desde cero años.

El cálculo del IIG parte de la brecha de Género (BG) calculada a partir de la razón entre el valor para las mujeres (Xit mujer) y el valor promedio de hombres y

mujeres (X_{it}^{media}) del indicador individual. Se obtienen valores en una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total. La fórmula es la siguiente:

$$BG = 1 - \left| \frac{X_{it}^{mujer}}{X_{it}^{media}} - 1 \right| \quad (1)$$

Posteriormente se obtiene la media geométrica de los índices individuales para cada dimensión de la DH:

$$D_k = \sqrt[k]{BG_1 BG_2 \dots} \quad k=1, 2, \dots \quad (2)$$

El IIG se obtiene calculando la media geométrica ponderada de los índices de cada dimensión (D), aplicando la misma ponderación (α):

$$IIG = \sqrt{D_1^{\alpha_1} D_2^{\alpha_2} D_3^{\alpha_3} D_4^{\alpha_4}} \quad (3)$$

3) se desarrolla como:

$$IIG = \left(\prod_{i=1}^n D_i^{\alpha_i} \right)^{\frac{1}{\sum \alpha_i}} = \left(D_1^{\alpha_1} D_2^{\alpha_2} \dots D_4^{\alpha_4} \right)^{\frac{1}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4}} \quad (4)$$

Resultados: la magnitud de la desigualdad de género en la CDMX

Se presentan las BG para los 12 indicadores individuales. Cada BG pormenoriza el grado de igualdad de género al interior de cada uno de los tres grupos poblacionales en la Ciudad de México, comparando 2015 y 2020 (cuadro 3).

Cuadro 3. Brechas de género por indicador individual, dimensiones de la DH, CDMX

Dimensión	Indicador: Concepto medido	2015	2020	2015	2020	2015	2020
		Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente		Autoadscripción indígena		Autoadscripción afrodescendiente	
Factores sociales	Acceso salud	0.978	0.980	0.968	0.972	0.978	0.976
	Acceso educación	0.998	0.993	0.994	0.993	0.996	0.996
	Estudios universitarios	0.887	0.924	0.884	0.874	0.892	0.929
Factores laborales y económicos	Tasa de actividad económica	0.765	0.810	0.809	0.765	0.787	0.813
	Tasa de formalidad	0.969	0.967	0.996	0.988	0.998	0.948

	Trabajo con pago	0.996	0.996	0.992	0.996	0.996	0.999
	Ingreso laboral superior a línea de pobreza	0.961	0.954	0.905	0.929	0.951	0.942
Participación política	Representación socio-política	0.818	0.949	0.593	0.700	0.555	0.970
	Participación directiva	0.980	0.979	0.960	0.899	0.997	0.771
	Participación Armada, fuerza aérea y seguridad	0.413	0.491	0.419	0.415	0.409	0.618
Factores culturales	Tasa de alfabetismo	0.994	0.986	0.986	0.983	0.995	0.998
	No discriminación	0.963	0.966	0.852	0.997	0.554	0.841

Fuente: Elaboración con base en INEGI *et al.* (2022), ENADIS 2022; INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; INEGI *et al.* (2017), ENADIS, 2017; INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

Hay una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el *acceso a la salud y la educación, y trabajo con pago*, con BG cercanas a la unidad, lo que se cumple para los tres grupos y los dos años. Las menores brechas en educación y salud se explican por el esfuerzo del Estado mexicano y la sociedad civil de asegurar el acceso a derechos universales independientemente de cualquier característica sociodemográfica. En México se garantiza la protección a la salud en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en el artículo 3°, la obligatoriedad del Estado para garantizar la educación básica y a partir de 2012, también la educación media superior.⁹

Por su parte, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, con un descenso menor que el empleo masculino ante la pandemia por COVID-19 (sobre todo en sectores del empleo formal) (Márquez, 2022) se asocia con BG menores, como *trabajo con pago*. Aunque en los tres casos el porcentaje de mujeres trabajadoras sin pago supera al de los hombres de su mismo grupo, en 2020 las diferencias se redujeron lo que redundó en BG más cercanas a la unidad. Si bien en este resultado puede incidir que en los primeros meses de la pandemia los sectores más feminizados aumentaron más su volumen de ocupación, aunque esto no implicó

⁹ El 9 de febrero de 2012 se oficializó la obligatoriedad de la educación media superior en México (Diario Oficial de la Federación [DOF], 09/02/2012).

una mayor reincorporación al trabajo remunerado de las mujeres posteriormente (CARNES; VALENCIANO, 2022)

La desigualdad entre hombres y mujeres prevalece sobre todo en indicadores de la dimensión económica y política: *Tasa de actividad económica, Participación Armada, fuerza aérea y seguridad, Representación socio-política y Estudios universitarios*. De los cuales, se destaca que los dos últimos también son los que presentan las mayores BG entre grupos, además de *Participación directiva, Ingreso laboral superior a línea de pobreza y No discriminación*. Estos resultados se explican a partir de la interrelación de las diversas dimensiones de la DH, como se expone en los siguientes apartados.

La persistencia de brechas educativas y culturales

Persiste un rezago educativo nacional, mayor entre la población indígena¹⁰, que se acentúa en la educación superior, en el desigual acceso de las mujeres a estudios universitarios. La proporción de personas entre 25 y 64 con algún grado de educación superior en México (21%) es inferior al promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) (40%). En México los hombres en ese grupo de edad tienen más probabilidad de acceder a la educación superior que las mujeres, aunque este patrón se revierte en las generaciones más jóvenes (25 a 34 años) (OCDE, 2018), lo que explica que la BG de *estudios universitarios* indique un avance en la igualdad en 2020, exceptuando la población indígena.

Por varias causas las comunidades indígenas y afrodescendientes enfrentan un rezago educativo histórico: pobreza, ausencia de escuelas indígenas, baja calidad educativa y de infraestructura de las existentes, no correspondencia lingüística entre docentes y estudiantes, entre otros. Este rezago se profundiza para el caso de las mujeres hablantes de lenguas indígenas “cuyo nivel de asistencia escolar es menor

¹⁰ La escolaridad media de la población mexicana es de 9.9 años, para la población autoadscrita indígena y afrodescendiente es de 8.2 y 10.0 años, respectivamente (cálculos propios, CPyV, 2020).

que el de los hombres, diferencia que crece a partir de los 12 años. Este fenómeno contrasta con la mayor asistencia de las mujeres que de los hombres en el resto de la población” (VARELA; PECH, 2021, p.56).¹¹

El *analfabetismo* señala la desventaja educativa que enfrentan las mujeres indígenas. El cuadro 4 muestra que la tasa de analfabetismo de la población indígena (3.4%), supera la de los otros grupos poblacionales y es mayor para las mujeres (4.7%), lo que se refleja en BG más alejadas de la unidad. La proporción de mujeres indígenas que no saben leer ni escribir, es más del doble respecto al de las mujeres de los otros grupos. El analfabetismo limita su incorporación y participación económica, social y política, incluso en su propio medio social (Narro; Moctezuma, 2012).

Cuadro 4. Porcentaje de personas que no saben leer ni escribir por grupo poblacional y sexo, 15 años y más, CDMX

Autoadscripción	Sexo	No sabe leer y escribir (15 años y más)	
		2015	2020
Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente	Hombres	0.8%	0.9%
	Mujeres	1.7%	1.5%
	Total	1.3%	1.2%
Autoadscripción indígena	Hombres	1.9%	2.0%
	Mujeres	4.8%	4.7%
	Total	3.4%	3.4%
Autoadscripción afrodescendiente	Hombres	0.7%	0.8%
	Mujeres	1.8%	1.9%
	Total	1.3%	1.3%

Fuente: Elaboración con base en INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; e INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

Los factores culturales, entre los que se considera también a la *no discriminación* presentan un relativo avance, no obstante, cabe señalar la mayor dificultad para especificar indicadores en esta dimensión. Las brechas cercanas a la unidad indican que la proporción de hombres que no fueron discriminados al menos en un motivo es similar al de las mujeres, lo que no implica ausencia de

¹¹ De la población autoadscrita indígena el 30.8% habla una lengua indígena, el porcentaje no varía por sexo (cálculos propios, CPyV, 2020).

discriminación, solo que no hay diferencia amplia por sexo, aunque esta es mayor para las mujeres afrodescendientes respecto a los hombres de su misma etnia.

Las mujeres y las niñas afrodescendientes siguen enfrentando múltiples formas de discriminación por su género, identidad, tono de piel, origen étnico, circunstancias agravadas por su situación económica. Por ejemplo, se ubican en esferas laborales menos pagadas y no valoradas como el trabajo doméstico, trabajo informal o de cuidados (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2022).

La discriminación de género y la estructura laboral en México

Las brechas de género en la educación se asocian con desigualdades en el ámbito laboral y en la participación política. Persiste la desigualdad de género en *la tasa de actividad económica*, es decir, una mayor proporción de hombres que de mujeres se emplea o busca emplearse en algún trabajo remunerado. La mayor BG se presenta en la población indígena, incluso a diferencia de los otros grupos, esta desigualdad se refuerza de 2015 a 2020.

En este estudio se considera el trabajo como un punto en la cadena de discriminación que empieza en el embarazo, al nacimiento, continua en la alimentación y al acceder a los servicios de educación, salud y otros; en los procesos de toma de decisiones de política y justicia; se reproduce por la ubicación geográfica de las comunidades y en las actividades económicas a las que se incorporan las mujeres y la población indígena y afrodescendiente. La desigualdad laboral se manifiesta en la etapa de búsqueda y en el ejercicio de trabajo, cuando se evidencian las desventajas que algunas personas enfrentan al decidir en dónde y en qué trabajar y al procurar un empleo, resultantes de las dos formas de discriminación laboral: la directa o formal, institucionalizada en leyes y reglamentos y la indirecta, emanada de prácticas que, a pesar de ser catalogadas como equitativas reproducen todo tipo de discriminación, no solo la étnica o la de género (OIT, 2003).

Ciertamente en México no existe la discriminación laboral directa, formal, establecida en leyes discriminatorias que expresan la ideología imperante en un país,

por ejemplo, el apartheid en Sudáfrica (Leibbrandt *et al.*, 2010), o la exclusión de las mujeres de ciertas profesiones o cargos. Subsisten, no obstante, normas de discriminación laboral indirecta, emanada de la aplicación “de disposiciones y de prácticas de carácter aparentemente imparcial que redundan en perjuicio de un gran número de integrantes de un colectivo determinado” (OIT, 2003, p. 21). Las normas generales crean barreras de acceso que eliminan la equidad de oportunidades al no atender debidamente las condiciones desfavorables de determinados grupos sociales, o a categorías de ocupaciones o a las regiones en donde habitan, en las cuales se evidencian malas o inferiores condiciones y calidades de servicios sociales y de transporte, que suele caracterizar las regiones más pobres (Puyana; Horbarth, 2019; Ecosoc, 2009; Oit, 2003).

Los procesos de selección entre aspirantes a determinado trabajo son complejos y siempre quedan dudas sobre la competencia de los individuos a contratar, dudas que se procura minimizar apelando a prácticas segregacionistas que crean la “discriminación estadística o a gusto de los empleadores” (OIT, 2003, 2007 y 2011; OECD, 2008). Dado que la persona empleadora no puede estimar con precisión el desempeño de un aspirante a un puesto laboral, tiende a tasar a los candidatos según “características fácilmente observables, como la raza, el sexo, edad, tomando por sentado que los miembros de los colectivos que presentan esas características tienen un rendimiento inferior a la media” (OIT, 2003, p.68). Lo mismo ocurre cuando se prefiere a personas egresadas de determinadas escuelas o que manifiestan determinados credos políticos, religiosos, pertenecen a un género o tienen cierta estatura (Cohen, 2009).

Los anteriores fenómenos, afectan la actividad laboral de las mujeres, aunque su participación en la PEA se incrementa en mayor medida de 2015 a 2020 respecto a los hombres, sigue siendo considerablemente inferior, consecuencia de su dedicación

a los quehaceres del hogar¹², práctica más intensa entre las mujeres indígenas (cuadro 5).

Cuadro 5. Porcentaje por condición de actividad laboral por grupo poblacional y sexo, 15 años y más

Autoadscripción	Sexo	2015			2020		
		Trabaja o busca trabajo	Se dedica a los quehaceres del hogar	Persona pensionada o jubilada	Trabaja o busca trabajo	Se dedica a los quehaceres del hogar	Persona pensionada o jubilada
Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente	Hombres	73.5%	0.8%	7.3%	72.9%	1.5%	7.4%
	Mujeres	45.5%	33.9%	5.2%	49.6%	28.6%	6.1%
	Total	58.5%	18.5%	6.2%	60.6%	15.9%	6.7%
Autoadscripción indígena	Hombres	77.3%	1.0%	8.1%	76.7%	1.7%	8.5%
	Mujeres	47.9%	36.7%	4.3%	52.1%	31.9%	5.8%
	Total	61.9%	19.8%	6.1%	63.7%	17.7%	7.1%
Autoadscripción afrodescendiente	Hombres	78.7%	0.7%	6.1%	77.2%	1.5%	7.8%
	Mujeres	51.0%	31.3%	5.2%	52.9%	28.2%	5.7%
	Total	64.7%	16.2%	5.7%	65.1%	14.8%	6.8%

Fuente: Elaboración con base en INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; e INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

Estos resultados ratifican que la estructura social de México responde a una sesgada división del trabajo basada en “especializaciones óptimas”: el hombre especializado en el trabajo y la mujer en las actividades de cuidado (Becker, 1991), ajuste que naturaliza la posición subalterna de la mujer en la sociedad, la familia, el trabajo y la toma de decisiones (Robeyns, 2005). Se forjan así las desventajas económicas y sociales que se agudizan al llegar la mujer a la vejez (Murillo; Venegas, 2011). En todos los casos es menor la proporción de mujeres jubiladas o pensionadas.

La maternidad afecta las opciones vitales de la mujer, particularmente las laborales y es tópico central de las reivindicaciones feministas. La maternidad limita poderosamente la inserción y permanencia laboral de la mujer. En México un mayor porcentaje de las mujeres que tienen hijos e hijas se dedican a los quehaceres del

¹² Denominar *quehaceres* al trabajo realizado en casa, como lo hace el INEGI, refleja la concepción de la economía neoclásica que considera trabajo productivo solo el que se hace con contrato laboral, formal o informal. Crea la paradoja, que si ese trabajo lo hace la ama de casa es quehacer, si lo hace una empleada, es trabajo y aporta al Producto Interno Bruto. Mantenemos la denominación no por aceptarla si no para no crear equívocos.

hogar (88.2%), la proporción de las mujeres que son madres se reduce para quienes trabajan o buscan trabajo (71.3%).¹³

El trabajo del hogar, relegado en la teoría económica al área doméstica, no productiva (May, 2002; Brunet; Santamaría, 2016), constituye un poderoso núcleo de las desigualdades de género. Es una asignación social, fuente de restricciones del desarrollo femenino:

esas restricciones responden a reglas formales e informales que determinan, en gran medida, las pautas de conducta, las expectativas y las aspiraciones laborales de los hombres y las mujeres, y que estructuran el funcionamiento de los mercados de trabajo (Espino; De Los Santos, 2019, p. 5).

La división sexual del trabajo en el hogar conduce a patrones del uso del tiempo diferenciados. El tiempo de las mujeres que laboran generalmente se distribuye entre el trabajo remunerado y los cuidados del hogar, llevándolas a empleos, como los informales, que demandan menos horas a la semana en comparación con los hombres. De acuerdo con el Censo 2020, en los tres grupos de estudio, los hombres destinaron entre 6.1 a 8.6 horas a la semana más que las mujeres en trabajo remunerado¹⁴, la mayor diferencia se registra para la población indígena. Estas diferencias en el uso del tiempo inciden en menores ingresos laborales para las mujeres, lo que puede agravarse ante un contexto de crisis económica, como fue la pandemia por COVID-19.

De 2018 a 2020, en la CDMX se registró un incremento mayor que a nivel nacional de la pobreza multidimensional, lo que afectó en mayor medida a las mujeres trabajadoras de la CDMX (Monroy, 2021)¹⁵, este efecto se acentuó para las mujeres indígenas y afrodescendientes, en términos de su ingreso. De acuerdo con el indicador *Ingreso laboral superior a línea de pobreza*, una menor proporción de mujeres indígenas (69.2%) tiene un ingreso laboral que cubre sus necesidades básicas en

¹³ Cálculos propios, CPyV, 2020. Se toma en cuenta la variable hijos e hijas sobrevivientes.

¹⁴ Cálculos propios, CPyV, 2020.

¹⁵ De 2018 a 2020, en la CDMX el porcentaje de personas pobres se incrementó en 8.8%, a nivel nacional aumentó en 4.8%.

comparación con los hombres de su misma etnia (83.8%) (cifras para 2020). En el caso de la población afrodescendiente, la diferencia entre hombres y mujeres también es amplia y además crece de 2015 a 2020, pasando de 8.5 a 13.8%, por lo que la BG disminuye, lo que indica una mayor desigualdad.

La *representación sociopolítica* y la *participación directiva* son dimensiones en las que se proyecta la reproducción de la segregación laboral y los obstáculos que enfrentan las mujeres para incrementar su participación en puestos de alta jerarquía. No obstante, para estos dos indicadores los resultados son contrapuestos, por una parte, hay un notable avance en los tres grupos en la disminución de la desigualdad de género en la participación sociopolítica de 2015 a 2020, en contraste, en el mismo periodo, se registra retroceso en la participación directiva, siendo más profundo para las mujeres indígenas y afrodescendientes.

En la CDMX, ha habido un progresivo aumento de la participación política de las mujeres en los puestos del Gobierno de la ciudad, en los poderes ejecutivo y legislativo, entre los que resalta el reconocimiento de la paridad de género en la Constitución Política de la Ciudad de México, aprobada en 2017 y aplicada en el proceso electoral de 2018 (Fernández, 2020). Este proceso se ha fortalecido con la aprobación de una reforma constitucional en 2019, que establece la obligatoriedad del principio de paridad en la integración de los Poderes de la Unión, “con la reforma se establece la paridad a juzgadoras, secretarías de Estado, regidoras, síndicas u otros cargos” (Ferreyra, 2020, p. 163). A partir del Proceso Electoral 2023-2024, las dos cámaras del Congreso de la Unión cuentan con una conformación paritaria en materia de género, a la vez que el Instituto Nacional Electoral (INE) aseguró el cumplimiento de los derechos político-electorales de grupos históricamente discriminados, incluyendo a personas indígenas y afrodescendientes en la Cámara de Diputados y el Senado de la República (INE, 6 de septiembre de 2024).¹⁶

¹⁶ Por primera vez en la historia de México, el 14 de octubre de 2020 una mujer afromexicana tomó protesta como Senadora de la República, se trata de María Celeste Sánchez Sugía, quien era senadora

En este sentido, la regulación política en materia de paridad de género ha resultado favorable. Sin embargo, a pesar de la implementación de mecanismos por parte del gobierno para incidir en la igualdad de género en el ámbito laboral, como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, al ser voluntarias no hay un esfuerzo generalizado para la inclusión. La discriminación laboral hacia la mujer se minimiza o niega con el argumento de que ninguna ley la sanciona (Puyana, 2018; Puyana; Hortbath, 2019). Como resultado, los avances de la participación de las mujeres en puestos directivos, cuando acontecen son lentos, con retrocesos¹⁷, a la vez que las prácticas discriminatorias prevalecen con mayor arraigo para las mujeres indígenas y afrodescendientes, como lo evidencian los resultados de las BG de 2015 y 2020. Asimismo, persisten amplias BG en la participación de las mujeres *en la armada, fuerza aérea y seguridad*, que proyectan una segregación horizontal, no obstante, los avances en términos de legislación y planes para eliminar toda discriminación en estas áreas.¹⁸

Las dimensiones de la desigualdad horizontal y el Índice de Igualdad de Género

El cuadro 6 resume los Índices de Igualdad de Género, para cada dimensión de la DH, para cada grupo poblacional en 2015 y 2020. El avance es heterogéneo, a excepción de la dimensión social de la DH, con un índice más cercano a la unidad en 2020, en el resto de las dimensiones los resultados son mixtos, lo que señala la persistencia de la discriminación multidimensional hacia la mujer, más profunda para las mujeres indígenas o afrodescendientes y con mayor arraigo en la participación económica y política a su vez interrelacionada con brechas de género sociales y culturales.

suplente de Mayoría Relativa en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión de México (Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2023).

¹⁷ De acuerdo con el estudio “Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad”, de Grant Thornton (2024), la presencia de mujeres en puestos de alta dirección pasó de 38 a 36% de 2023 a 2024.

¹⁸ En 2007 se decretó el principio de igualdad en las fuerzas armadas dando plena participación a la mujer en el Ejército en 17 de los 39 planteles de educación militar (ingeniería y aviación militar). El 5 de abril de 2018, diputados avalaron una Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea sobre igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Con el propósito de probar la hipótesis del trabajo y señalar el avance de la igualdad de género para cada grupo, se desarrolla una prueba de hipótesis para dos muestras emparejadas, usando el estadístico t , con base en las brechas de género de las cuatro dimensiones de la DH y la especificación de las siguientes hipótesis:

H_0 : IIG 2020 \leq IIG 2015. La igualdad de género en 2020 en la CDMX para el grupo i es similar o ha retrocedido respecto a 2015.

H_a : IIG 2020 $>$ IIG 2015. Existe una mayor igualdad de género en 2020 en la CDMX para el grupo i , respecto a 2015.

Con un nivel de significancia de 5% se rechaza la hipótesis nula, únicamente para la población que no se autoadscribe como indígena o afrodescendiente, por lo que hay avances significativos en la igualdad de género, de acuerdo con los 12 indicadores individuales de las cuatro dimensiones de la Desigualdad Horizontal (cuadro 3), lo que se refleja en el incremento del IIG de 2015 a 2020 (cuadro 6). Si bien, existen avances para la población afrodescendiente que se reflejan en un IIG superior en 2020 respecto a 2015, teniendo en cuenta el avance conjunto de los indicadores, la diferencia no es significativa. En el caso de la igualdad de género para la población indígena la prueba de hipótesis señala un retroceso, prevalece la exclusión de las mujeres en diversos ámbitos de la DH (cuadro 6).

Cuadro 6. Índice de Igualdad de Género por dimensión de la desigualdad horizontal

Dimensión	2015	2020	2015	2020	2015	2020
	Sin autoadcripción indígena ni afrodescendiente		Autoadcripción indígena		Autoadcripción afrodescendiente	
Factores sociales	0.953	0.965	0.945	0.947	0.954	0.966
Factores laborales y económicos	0.918	0.929	0.914	0.922	0.929	0.923
Participación política	0.692	0.770	0.639	0.620	0.609	0.773
Factores culturales	0.979	0.976	0.990	0.917	0.742	0.916
Índice de igualdad de género	0.877	0.906	0.860	0.840	0.796	0.892
Prueba de hipótesis: Ha: IIG 2020 > IIG2015	t= 1.8174 p-value= 0.0482		t= -0.7642 p-value= 0.2304		t= 1.1882 p-value= 0.1299	

Fuente: Elaboración con base en INEGI *et al.* (2022), ENADIS 2022; INEGI (2020), Censo de Población y Vivienda, 2020; INEGI *et al.* (2017), ENADIS, 2017; INEGI (2015), Encuesta Intercensal, 2015.

Consideraciones finales

[Geopauta](#), Vitória da Conquista, V. 9, 2025, e17101



Este artículo es de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons [CC BY](#)

En este estudio se analizó la discriminación contra las mujeres desde el enfoque de la Discriminación Horizontal al interior de tres grupos poblacionales (personas indígenas, afrodescendientes y el resto) en la Ciudad de México. La discriminación de género constituye una forma de expresión particular de las acciones, normas culturales o políticas que, ponen en desventaja y situación de inferioridad, a la mujer, solo por el hecho de ser mujer. Esta discriminación es compleja y heterogénea, se intensifica de acuerdo con factores como la etnia y es prevalente aun en las grandes ciudades.

Aunque existen mejoras significativas en la igualdad de género, el avance no se puede generalizar en todas las dimensiones y para todos los grupos de la población, lo que resalta la complejidad de la discriminación de género y la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva multidimensional. Las brechas que prevalecen en la participación económica y política y su interrelación con factores sociales y culturales, evidencian la necesidad de políticas más focalizadas que consideren la interseccionalidad de género y etnia.

La Desigualdad Horizontal revela la correspondencia entre múltiples factores que reproducen la discriminación de género. Las brechas de género en los factores económicos, de mayor magnitud para las personas indígenas o afrodescendientes respecto al resto, manifiestan una desigualdad laboral en la etapa previa de búsqueda de trabajo como una vez iniciado este. El acceso, permanencia y la calidad de la educación son elementos que recrean la discriminación de género y de etnia, toda vez que afectan el tipo de trabajo, la posición en éste, la remuneración percibida, el acceso a prestaciones laborales. Así lo laboral también se interrelaciona con los procesos de toma de decisiones de política y justicia, se reproduce por la ubicación geográfica de las comunidades y en las actividades económicas a las que se incorporan.

Alegatos sobre la naturaleza más emocional que racional de las mujeres y su menor capacidad intelectual y cognitiva impiden su desarrollo, su participación política y el ascenso a cargos de poder y mando, además de someterla a un

tratamiento más agresivo para menguar su poder de decisión, como lo manifiesta el retroceso de la igualdad de género en los puestos directivos, sobre todo en el caso de las mujeres indígenas y afrodescendientes. El *machismo hostil* que experimentan quienes han arribado a cargos y profesiones antes de exclusivo dominio masculino expresa el rechazo de los hombres a las mujeres (y las normas) que amenacen el poder, independientemente de su capacidad.

La maternidad entronizada como la función más elevada y realización última de la mujer constituye el más poderoso elemento que, a partir del poder de reproducir la humanidad, ha devenido en instrumento de control y negación de su libertad y su derecho a forjar su identidad. La maternidad, las actividades de cuidado y el trabajo no remunerado en el hogar representan una restricción en la inserción y permanencia laboral de las mujeres. Las brechas de género señalan que aún en las grandes ciudades como la CDMX, las mujeres se insertan en actividades laborales con menor duración de la jornada en comparación con los hombres, brecha que es más pronunciada en la población indígena y afrodescendiente. Lo anterior se asocia a menores ingresos, pero no a menor trabajo. Las mujeres en actividades remuneradas enfrentan una doble jornada al tener que asumir las actividades no remuneradas en el hogar en mayor proporción que los hombres.

La magnitud de las brechas de género que se presentan incluso podrían ser mayores si existiera información para las personas indígenas y afrodescendientes respecto a la violencia de género, derechos de propiedad y otros factores de discriminación, considerando una representatividad estadística por entidad federativa. Diversas encuestas omiten la autoadscripción étnica o bien solo incorporan la indígena, lo que limita y oculta la dimensión real de la discriminación de género y etnia en México y en sus entidades.

Referencias

ALPTRAUM, L. Women, the Game Is Rigged. It's Time We Stop Playing by the Rules. **The New York Times**, July 29 2022. Disponible en:

<https://www.nytimes.com/2022/07/29/opinion/feminism-empowerment-disempowerment.html> Acceso: 30/05/2025.

ARIZAGA, C. La ciudad en la sociología de Pierre Bourdieu. Habitus, estilos de vida urbanos y distinción social. En **Sociología y vida urbana. De los clásicos a los problemas actuales**. Paiva, V. (Comp.). Universidad de Buenos Aires, UBA, 2021.

ÁVILA, D. Alejandro Von Humboldt. Un viaje por el México de 1803. **Travesías**, 18 de febrero, 2020. Disponible en: <https://www.travesiasdigital.com/destinos/alejandro-de-humboldt-en-mexico/> Acceso: 15/01/2025.

BECKER, G. **A Treatise on the Family**. United States of America: Harvard University Press, 1991.

BRUNET, I.; SANTAMARÍA, C. La economía feminista y la división sexual del trabajo. **Culturales**, v. 4, n.1, p. 61-86, 2016.

BRUTTO, N. La ciudad global de Saskia Sassen. En **Sociología y vida urbana. De los clásicos a los problemas actuales**. Paiva, V. (Comp.), Universidad de Buenos Aires, UBA, 2021.

CARNES L.; VALENCIANO, M.E. Participación laboral durante la crisis económica por el COVID-19 en México: demandas de cuidado y recuperación diferencial entre hombres y mujeres. **Población y Salud en Mesoamérica**, v. 20, n. 1, 2022.
<https://dx.doi.org/10.15517/psm.v20i1.48031>

COHEN, Arianne. **The Tall Book: A Celebration of Life from on High**. USA, Bloomsbury Publishing, 2009.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS, CDMX. Indispensable la protección de los derechos de las niñas y mujeres afrodescendientes desde una mirada interseccional, Boletín 93/2022, 25 julio, 2022. Disponible en: <https://cdhcm.org.mx/2022/07/indispensable-la-proteccion-de-los-derechos-de-las-ninas-y-mujeres-afrodescendientes-desde-una-mirada-interseccional/> Acceso: 28/04/2025.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DOF 09/02/2012. DECRETO por el que se declara reformado el párrafo primero; el inciso c) de la fracción II y la fracción V del artículo 3o., y la fracción I del artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5233070&fecha=09/02/2012#gsc.tab=0
Acceso: 03/03/2025.

EAGLY, A.; KARAU, S. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. **Psychological Review**, v. 109, n. 3, p. 573–598, 2002. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS ECOSOC. Observación general N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo

2, párrafo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Ginebra: Consejo Económico y Social de la ONU, 2009.

EDIS 2021, Ciudad de México. Percepción de los Derechos Humanos. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), 2021. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS-2021-26Nov21.pdf> Acceso: 22/03/2025.

ESPINO, A.; DE LOS SANTOS, D. **La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género**, OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang-es/index.htm Acceso: 15/04/2025

FERREYRA, M. C. Desigualdades y brechas de género en tiempos de pandemia, las Ciencias Sociales y el Coronavirus, **Publicaciones Consejo Mexicano de Ciencias Sociales**, 2020. Disponible en: <https://www.comecso.com/las-ciencias-sociales-y-el-coronavirus/desigualdades-brechas-genero-pandemia> Acceso: 18/03/2025

FERNÁNDEZ, A. M. Ciudad de México. Mujeres, política, participación y opinión pública. **Revista mexicana de opinión pública**, n. 29, p. 17-39, 2020. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2020.29.69779>

GOLDIN, C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. **American Economic Review**, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.4.1091>

GLICK, P.; FISKE, S. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. **Journal of personality and social psychology**, v. 70, n. 3, p. 491-512, 1996. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

GRANT, Thornton. Informe “Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad”, 2024. Disponible en: <https://www.grantthornton.mx/novedades/articulos-y-publicaciones/mujeres-directivas-2024/> Acceso: 18/03/2025

HORBATH, J.; GRACIA, A. Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. **Economía, sociedad y territorio**, v.14, n. 45, p. 465-495, 2014.

INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO IEIG. Gender Equality Index, Methodological Report Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

INEGI; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). ENADIS 2022. Microdatos. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/#microdatos> Acceso: 18/02/2025

INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2020. Microdatos. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#microdatos> Acceso: 20/03/2024

INEGI; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). ENADIS 2017. Microdatos. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/#microdatos>

Acceso: 18/02/2025

INEGI. Encuesta Intercensal, 2015. Microdatos. Disponible en:

<https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/#microdatos> Acceso: 20/01/2025

INEGI. Cuéntame. Información por entidad, Ciudad de México, Territorio. Disponible en:

<https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/territorio/default.aspx?tema=me&e=09> Acceso: 15/01/2025.

LEIBBRANDT, M.; WOOLARD, I., FINN, A.; ARGENT, J. Trends in South African income distribution and poverty since the fall of Apartheid. **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No. 101, OECD Publishing, Paris, 2010.

<https://doi.org/10.1787/5kmms0t7p1ms-en>.

LÓPEZ, C., VILASECA, C.; SERRANO, J. Interseccionalidad la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. **Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social**, n.14, ISSN-e 2173-0822, ISSN 2386-6039, p. 71-81, 2022.

MÁRQUEZ, C. Estado del empleo formal de las mujeres en México. Análisis posterior a la pandemia por COVID-19. **Economía Actual, Revista de Análisis de Coyuntura Económica**, n. 1, UAEMex, p. 10-14, 2022.

MAY, A. M. The Feminist Challenge to Economics. **Challenge**, v. 45, n. 6, p. 45-69, 2002.

<https://www.jstor.org/stable/40722173>

MONROY, L. **Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México**. COPRED, 2021. Disponible en:

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf> Acceso:

01/01/2025.

MURILLO, S.; VENEGAS, F. Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México. **Papeles de población**, v. 17, n. 67, p. 209-250, 2011.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11219005007>

NARRO, J.; MOCTEZUMA, D. Analfabetismo en México: una deuda social. **Realidad, Datos y Espacio, Revista Internacional de Estadística y Geografía**, v. 3, n. 3, p. 5-16, 2012.

Disponible en: https://rde.inegi.org.mx/RDE_07/Doctos/RDE_07_Art1.pdf Acceso: 02/02/2025

OECD. **Education at a Glance 2018**. OECD Indicators, **OECD Publishing**, Paris, 2018.

<https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>

OECD. **Education at glance 2023**. OECD Indicators, **OECD Publishing**, Paris, 2023.

<https://doi.org/10.1787/19991487>

OCDE. The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. En **The 2008 OECD Employment Outlook**, p. 139-197, 2008.

OIT. La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª. Reunión, 2011.

OIT. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. Reunión. Ginebra, 2007.

OIT. La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. Reunión. Ginebra, 2003.

PARRAMORE, L. New Research Shows “Hostile Sexism” in Congress Thwarts Female Leaders. Just Ask JANET YELLEN, **Institute for New Economic Thinking**, November 2, 2022. Disponible en: <https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/new-research-shows-hostile-sexism-in-congress-thwarts-female-leaders-just-ask-janet-yellen> Acceso: 22/02/2025.

PUYANA, A.; HORBATH, J. **Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos**. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019.

PUYANA, A.; MÁRQUEZ, C. Discrimination against Women in Mexico’s Three Main Population Groups Integrating Mexican Society. *In Effective Elimination of Structural Racism*. Guerrero, E. (ed.). Londres: IntechOpen, 2022.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.101169>

PUYANA, A. Desigualdad horizontal y discriminación étnica en cuatro países latinoamericanos. **Revista de la CEPAL**, n. 125, 2018. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43991-desigualdad-horizontal-discriminacion-etnica-cuatro-paises-latinoamericanos> Acceso: 27/04/2025.

ROBEYNS, I. The Capability Approach: A Theoretical Survey. **Journal of Human Development and Capabilities**, v. 6, n. 1, p. 93-117, 2005.

SASSEN, S. **Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos**. Traficantes de Sueños, Madrid, 2003.

SCOTT, L. Why Is Gender Inequality So Widespread?, entrevista en **Chicago Booth Review**, January 29, 2021. Disponible en: <https://www.chicagobooth.edu/review/why-gender-inequality-so-widespread> Acceso: 24/02/2025.

STEWART, F. Horizontal inequalities, World Social Science Report 2016, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2016. Disponible en: https://en.unesco.org/inclusivepolicylab/sites/default/files/analytics/document/2018/9/wssr_2016_chap_07.pdf Acceso: 22/05/2025.

TRIBUNAL Electoral del Poder Judicial de la Federación. Derechos político-electorales de las mujeres afrodescendientes en México, 2023. Disponible en: https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/080420241559543190.pdf Acceso: 25/05/2025.

VARELA I.; PECH, B. Racismos, educación y poblaciones indígenas y afrodescendientes en México. **Universidades**, v. 72, n. 87, p. 53-71, 2021.
<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.87.523>

UNITED NATIONS. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, 26 de julio, 2017.

UNITED NATIONS. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 65º período de sesiones, 15-26 de marzo, 2021.

Contribuciones de los autores:

Autor 1. Análisis teórico, discusión de resultados y revisión del texto

Autor 2: Análisis estadístico, análisis final de resultados y revisión del texto