

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

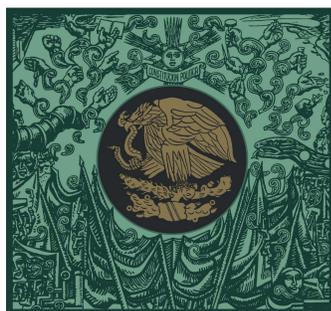
Lenguaje incluyente, paridad de género y situación laboral en México

Carpeta informativa núm. 125



Septiembre 2019

www.diputados.gob.mx/cesop



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Información que fortalece el quehacer legislativo

Lenguaje incluyente, paridad de género y situación laboral en México

Natalia Hernández¹

Introducción

La presencia de las mujeres en el campo laboral al ejercer diversas profesiones y oficios es cada vez más activa; además, desencadena una serie de temas importantes de analizar con relación al impacto en la economía, en las concepciones culturales y en la propia dinámica social.

El lenguaje incluyente y la paridad de género son conceptos que deben ser adecuados a esta nueva realidad ambos se pueden ver como elementos dentro del campo laboral de las mujeres que nos conminan a reflexionar acerca del tipo y la forma en cómo denominados o nos referimos a las mujeres que hoy en día realizan múltiples actividades muchas de ellas tradicionalmente relacionadas con los hombres.

Este documento pretende abordar una serie de tópicos relacionados directa o indirectamente con el lenguaje incluyente a nivel institucional, pero también reconocer el uso cotidiano con el que se le facilita la reproducción de tradiciones que estereotipan la participación social, económica y cultural de ambos sexos.

Las preguntas que conforman el contenido del presente trabajo son las siguientes: ¿Qué se entiende por *lenguaje incluyente* de género y cuáles son las implicaciones al usar el mismo? Se explora un apartado informativo acerca de los salarios mínimos en México, se compilará un conjunto de datos cuantitativos y geográficos de las jefas de familia mexicanas, así como algunos retos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y se concluye con algunos comentarios.

¹ Licenciada en Geografía por la UNAM y maestrante por el CentroGeo. Líneas de interés: estudios urbanos y de la megalópolis, geografía electoral, análisis espacial de políticas públicas, pobreza y desigualdad. Correo: h.natalia11@gmail.com

Los trabajadores y trabadoras en la Ley Federal del Trabajo

La concepción de este documento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970 con su última reforma publicada el pasado 2 de julio del presente año que hace referencia al Decreto por el que se reforma, adicionan y derogan diversas disposiciones de la misma Ley, así como de la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras del hogar en la que se realizó un breve ejercicio para explorar un elemento clave relacionado con el lenguaje incluyente. El ejercicio consistió en buscar la palabra “trabajador” y “trabajadora” e identificar el contexto general de cada una y los resultados fueron los siguientes:

Por un lado, la palabra “trabajador” aparece citado en la Ley Federal del Trabajo 352 veces, “trabajadores” se cita 335 veces y específicamente la frase “**los** trabajadores” se cita 595 veces, en tanto que “**las y los** trabajadores” se citan cuatro veces todos juntos dan un total de **1,286** menciones lo que representa 96.25% del total de las menciones junto con las que hacen alusión directamente a las mujeres trabajadoras.

Por otra parte, la palabra “trabajadora” aparece 17 veces, “trabajadoras” se cita 29 veces y finalmente “**las** trabajadoras” lo hacen cuatro en total se mencionan **50** veces que representa tan sólo 3.75%. Como se puede observar la diferencia es un abismo.

Cabe señalar que la mayor parte de las menciones de la palabra “trabajadora” se hace en el título quinto llamado *Trabajo de la Mujeres* que su propósito central es atender la protección de la maternidad se hace referencia también en el Capítulo XIII como *Personas trabajadoras del Hogar*. En tanto que en el siguiente Capítulo XIII Bis, de los trabajadores en Minas no se presenta en ninguna parte la palabra “trabajadora” siendo que de 2010 a 2016 la participación de la mujer en este sector

tuvo un incremento de tres puntos para llegar a 11% del total del personal ocupado en la minería según lo indica el INEGI.²

¿Qué es el lenguaje incluyente de género y cuáles son las implicaciones al usar el mismo?

En este apartado se presentan dos definiciones del lenguaje incluyente. Una de ellas proviene de la Comisión Nacional para Prevenir y erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y la otra de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) a través de la Unidad de igualdad de género.

La Comisión Nacional para Prevenir y erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM)

El Blog digital de la CONAVIN sostiene que:

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas.³

En este sentido, un lenguaje incluyente es aquel que genera la inclusión, la no discriminación hacia uno u otro género, la igualdad en su más amplio sentido entre hombres y mujeres independientemente del rol o de los estereotipos que lejos de contribuir restan y limitan el desarrollo humano en muchos sentidos.

Los roles y estereotipos de género que aún predominan en la sociedad mexicana son la fuente principal y generadora de un lenguaje poco incluyente. En la siguiente

² Cuéntame, INEGI. Disponible en: [<http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/mineria.html>] (consulta: 4 de octubre de 2019).

³ Comisión Nacional para Prevenir y erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), gobierno de México “¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses?”. Disponible en: [<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>] (consulta: 17 de septiembre, 2019).

imagen tomada del Blog oficial de la Comisión Nacional para Prevenir y erradicar la Violencia Contra las Mujeres se pueden observar cinco roles muy comunes en la sociedad moderna con un peso importante en la construcción del lenguaje ordinario:

Imagen 1.



Imagen tomada de CONAVIM ¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses?

Como se observa cuatro de los cinco roles que se presentan en la imagen se relacionan de manera directa o indirecta con el sentido de promover un *lenguaje incluyente de género en materia laboral*. De ellos destacaremos sólo dos: el primero es el del espacio que en el caso de la mujer se establece en el ámbito doméstico; en tanto, que el del hombre se encuentra en el espacio público. Esta concepción se entiende pese a los múltiples esfuerzos por consolidar el derecho al espacio público como un derecho **humano y fundamental**. El segundo ubica a las mujeres en un campo de trabajo no remunerado cuando en la actualidad existen datos que resaltan el papel fundamental de la mujer en el campo laboral (se desglosa más adelante).

Cuando se construye un paradigma y éste es reconocido por la sociedad es difícil romperlo o evolucionar hacia otro debido a las múltiples justificaciones que no sólo se construyen y producen, sino que se reproducen en el espacio social como si fuera un elemento subjetivo cultural que se transmite de generación en generación. Una de éstas reproducciones tiene que ver con las relaciones desiguales entre mujeres y hombres adjudicando a las mujeres las actividades del hogar incluidas la del cuidado y atención de las hijas e hijos, de los adultos mayores o cualquier otra

persona con discapacidad, así como el papel reproductivo del ser humano como especie y de la atención de los mismos dejando completamente de lado o ausente su participación en muchos ámbitos públicos.

En este sentido, una de las maneras más comunes en que se reproducen las relaciones desiguales es a través del lenguaje de tal manera que en la actualidad es una responsabilidad compartida entre gobierno y ciudadanía virar hacia la incorporación de un **lenguaje incluyente** como señala la CONAVIM: *en beneficio de nuestro desarrollo como sociedad basado en nuevas reglas que se adapten a una sociedad igualitaria y que fomenten una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.*

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

La CNDH a través de su unidad de igualdad de género elaboró la *Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH* en 2016.⁴ En dicho documento el ombudsman Luis Raúl González pretende poner al alcance de todo el personal de la CNDH una herramienta que promueva de manera directa el lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunidades internas del organismo para que impacten de manera positiva en los mensajes externos.⁵

La definición que la CNDH del lenguaje incluyente es el siguiente:

[...] es un medio para promover relaciones de respeto a igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y prevenir la violencia y discriminación con cualquier persona. [...] se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.⁶

⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), “Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH”, Unidad de Igualdad de Género, Ciudad de México, 2016. Disponible en: [<http://www.cdhezac.org.mx/TRANSPARENCIA/vinculos/GuiaLenguajeIncluyente.pdf>] (consulta: 18 de septiembre de 2019).

⁵ *Idem.*

⁶ *Idem.*

La definición que hace la CNDH es un elemento clave para el asunto que nos compete. El lenguaje incluyente se define como el **medio** mediante el cual se visualiza, se les otorga el mismo reconocimiento literal a las mujeres y resalta la neutralidad de ambos géneros; además, busca eliminar la discriminación y el estereotipo de género.

La CNDH acota algunas notas importantes entre ellas se destacan dos. La primera es que los impactos no son radicales ni inmediatos; no obstante, con el uso y la familiarización del lenguaje incluyente se puede —al menos— en corto plazo visualizar a grupos que por años han sido excluidos. La segunda es el reconocimiento del patriarcado como un sistema de organización social, producido y reproducido por la sociedad a lo largo de cientos —quizás miles— de años.

Es decir, está claro que hasta hace muy poco tiempo los puestos claves de poder se asignaban exclusivamente a los hombres -sin mediación alguna- y pese a los importantes avances en este sentido el reto en la paridad de oportunidades laborales continúa con varios pendientes de ahí que el primer paso dentro de los estudios de género haya sido la importancia de **reconocer el derecho a ser nombradas** sin que esto sea algo ocioso ni de corrección política, sino en el verdadero reconocimiento a la **dignidad e igualdad de las mujeres**.

La base científica que construye y sustenta al lenguaje incluyente se relaciona en principio con un conjunto de mecanismos culturales luego en la concepción que históricamente ha colocado al *hombre* en el centro de todo incluida las distintas ciencias naturales, sociales y humanas en donde de forma mayoritaria han sido campos dominados por hombres. Afortunadamente con el paso del tiempo en distintos ámbitos y cada vez en un mayor número de éstos se incluye de manera apropiada un lenguaje inclusivo.

Finalmente, una de sus implicaciones más relevantes y marcadas en la propia Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se presenta también en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, así como en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano y

los demás ordenamientos aplicables en la materia y en el campo general de la armonización legislativa con el resto de la leyes y la propia Constitución.

Salarios mínimos en México

Como sabemos el salario mínimo es el ingreso monetario que un trabajador debe percibir para cubrir sus necesidades primarias en aspectos materiales, de alimentación, sociales, culturales y de esparcimiento tanto del propio trabajador como de su familia y/o dependientes económicos. El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo con relación al artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que todos los trabajadores que presten algún tipo de servicio durante una jornada laboral establecida deberán de percibir los ingresos suficientes para cubrir la línea de bienestar o canasta básica establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

En nuestro país actualmente el salario mínimo es de \$176.72 en la zona libre de la frontera norte que comprende a los municipios de Baja California, 11 de Sonora, 8 de Chihuahua y Coahuila, uno de Nuevo León y 10 de Tamaulipas. En el resto de la nación el salario mínimo actualmente es de \$102.68 pesos y según un análisis de la Online Career Center (OCC Mundial) entre los productos que se pueden adquirir con esa cantidad son: 1 litro de aceite \$26.00, 1 kg de arroz \$14.00, 1 kg de azúcar \$30.00, 1 kg de frijol negro \$20.00 y 1 kg de plátano \$12.00, por ejemplo.⁷

Para ampliar el contexto de la relación entre los salarios mínimos y lenguaje inclusivo se apuntan las siguientes consideraciones:

Los salarios mínimos en México por sí mismos son insuficientes para que los integrantes de los hogares mexicanos gocen de total bienestar. Según el CONEVAL una familia compuesta por cuatro integrantes se encuentra en situación de pobreza si sus ingresos mensuales son inferiores a \$11,290.80. Evidentemente, esta es una cifra superior al salario mínimo actual que equivale a \$2,401.2 mensuales. Es decir,

⁷ Online Career Center (OCC Mundial), “Salario mínimo 2019: ¿para qué alcanza con 102 pesos?”. Disponible en: [<https://www.occ.com.mx/blog/salario-minimo-2019-en-mexico/>] (consulta: 20 de septiembre de 2019).

para que la misma familia no se encuentre en situación de pobreza se tendría que incrementar 4.7 veces el salario mínimo y de esta manera cumplir lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).⁸

No obstante, existen métricas menos exigentes para medir la canasta básica y la pobreza una de ellas es la del Banco Mundial quien considera que la canasta básica para que un hogar pueda ser considerado pobre en nuestro país debe de ser de \$4,322.70 al mes. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera que éste debe de ser de \$9,172.30. Como se puede observar tanto de una u otra parte el salario mínimo actual resulta completamente insuficiente.⁹

Cabe señalar que con base en estos criterios el CONEVAL señala que siete de cada 10 personas en nuestro país tienen un ingreso laboral inferior al costo de la canasta básica familiar reafirmando por una parte la imperiosa problemática del país en términos del bienestar económico de los hogares y por la otra, los altos niveles de pobreza en nuestro país.¹⁰

En otro orden de ideas no se debe excluir que los salarios entre hombres y mujeres en México son desiguales. Según la revista Forbes en nuestro país existe la peor brecha salarial de género de Latinoamérica citando a la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza quien según un estudio afirma que el salario promedio para las mujeres trabajadoras con jornada completa es de \$5,029 frente a los \$5,825 que recibe un hombre.

Según la misma organización:

[...] para las mujeres, sobre todo aquellas menores a 30 años, las condiciones laborales son adversas porque sufren de mayor desempleo, diferencia en salario y mayor carga en labores de cuidado y domésticas. [...] las mujeres perciben ingresos menores y durante el año deben trabajar hasta 35 días más para igualar el salario de un hombre. Esta diferencia salarial viola la norma de

⁸ CONEVAL, “Ingreso, pobreza y salario mínimo”. Disponible en: [<https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Documents/INGRESO-POBREZA-SALARIOS.pdf>] (consulta: 25 de septiembre de 2019).

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

trabajo igual, salario igual, del derecho al trabajo digno y es una de las principales formas de discriminación contra las mujeres que se producen en el mundo laboral.¹¹

No hay que olvidar que el papel de los roles tiene un peso específico incluido ya que además de cumplir con sus jornadas laborales el trabajo doméstico les demandan un tiempo extra y lo peor es que sin ningún tipo de remuneración adicional. Los porcentajes de desempleo en nuestro país son más altos entre las mujeres (18%) frente al de los hombres (8%).

Las mujeres son uno de los sectores más golpeados por los bajos salarios y las oportunidades de trabajo más precarias el sector informal se convierte en una de las principales fuentes de ingresos para ellas privándolas de los beneficios que les ofrece el sector formal en cuanto a seguridad social por mencionar un ejemplo. Según la ONU Mujeres¹² tan sólo en América Latina y el Caribe 54% de las mujeres tienen un empleo informal ellas trabajan a diario o en jornadas extendidas, cuentan con los salarios más bajos y muchas veces carecen de condiciones seguras ante riesgos de acoso sexual. El empleo informal de las mujeres se concentra en el comercio en el 2000 la cifra fue de 31% y en 2009 pasó a 34.3%, respecto a los servicios (diversos) de este último año se encontraron en la industria con 21.3 y 13.3%, respectivamente.¹³

Como último apunte cabe señalar que en nuestro país no tiene más de ocho años que se empezó a utilizar el lenguaje inclusivo en el desglose de los salarios mínimos. Es decir, 2011 fue el último año en el que se omitió el lenguaje incluyente

¹¹ “México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica: informe”, Revista Forbes México, Forbes Women; julio 22 de 2019. Disponible en: [<https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/>] (consulta: 23 de septiembre de 2019).

¹² ONU Mujeres, “Las mujeres en la economía informal”. Disponible en: [<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>] (consulta: 30 de septiembre de 2019).

¹³ María Elena Cardero, Guadalupe Espinosa y Beatriz Straffon, “Empleo y empleo informal de hombres y mujeres”, ponencia presentada en el Seminario del Centro de Documentación del Instituto Nacional de la Mujeres, CEDOC_INMUJERES,2011. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Seminarios/XIIIEIEG/Elena_Cardero.pdf] (consulta: 30 de septiembre de 2019).

en la tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas como se ve en las siguientes imágenes:

Imagen 2.





SALARIOS MÍNIMOS

Vigentes a partir del 1 de enero de 2011

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRÁFICA			O F.	ÁREA GEOGRÁFICA A
	A	B	C		
Generales:	59.82	58.13	56.70		
Profesionales				N Ú M.	
1 Albañilería, oficial de	87.17	84.92	82.63	1	BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios del Estado
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	75.86	73.84	71.97	2	BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios del Estado
3 Bulldózer y/o traxcavo, operador de	91.83	89.21	86.89	3	Municipios del Estado de CHIHUAHUA: Guadalupe Praxedis G. Guerrero
4 Cajero(a) de máquina registradora	77.33	75.43	73.52	4	Juárez
5 Cajista de imprenta, oficial	82.31	80.25	77.95	5	DISTRITO FEDERAL
6 Cantinero preparador de bebidas	79.13	76.98	74.98	6	Municipio del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez
7 Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	85.57	83.21	80.98	7	
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	88.45	86.15	83.74	8	Municipios del Estado de MÉXICO: Atizapán de Zaragoza Ecatepec de Morelos
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	80.01	77.94	76.00	9	Coacalco de Berriozábal Naucalpan de Juárez
10 Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	85.20	83.06	80.78	10	Cuautitlán Tlalnepantla de Baz
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	80.65	78.71	76.47	11	Cuautitlán Izcalli Tultitlán
12 Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	78.28	76.34	74.34	12	
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	77.20	74.98	73.32	13	

Fuente: tomada de la Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas.¹⁴

En la Imagen 3 las profesiones que hacen referencia a las mujeres son: cajero (a), cocinero (a) y costurero (a).

¹⁴ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, “Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas, 1992-2019”. Disponible en: [<https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>] (consulta: 23 de septiembre de 2019).

Imagen 3.



SALARIOS MÍNIMOS





Vigentes a partir del 1 de enero de 2012

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRÁFICA			O F. N Ú M.	ÁREA GEOGRÁFICA A
	A	B	C		
	Pesos diarios				
Generales:	62.33	60.57	59.08		BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios del Estado
Profesionales					BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios del Estado
1 Albañilería, oficial de	90.83	88.49	86.10	1	Municipios del Estado de CHIHUAHUA:
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	79.05	76.94	74.99	2	Guadalupe Praxedis G. Guerrero
3 Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de	95.69	92.96	90.54	3	Juárez
4 Cajero(a) de máquina registradora	80.58	78.60	76.61	4	DISTRITO FEDERAL
5 Cajista de imprenta, oficial	85.77	83.62	81.22	5	
6 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	82.45	80.21	78.13	6	
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	89.16	86.70	84.38	7	Municipio del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	92.16	89.77	87.26	8	
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	83.37	81.21	79.19	9	Municipios del Estado de MÉXICO:
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	88.78	86.55	84.17	10	Atizapán de Zaragoza Ecatepec de Morelos
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	84.04	82.02	79.68	11	Coacalco de Berriozábal Naucalpan de Juárez Cuautitlán Tlalnequil de Baz

Fuente: tomada de la Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas.¹⁵

En la tabla del año siguiente (2012) se nota el lenguaje incluyente en palabras como: cantinero (a), carpintero (a) y colocador (a); además, de los que ya se incluían en el año anterior y que dicho sea de paso corresponden coincidentemente con algunos estereotipos de roles de las mujeres como cocinar y coser.

Información cuantitativa y geográfica de las jefas de familia mexicanas

En esta parte del documento se presenta un panorama general de las mujeres jefas de familia de hogar desde una perspectiva socio-demográfica. En términos generales se entiende por jefa de familia a la mujer que representa la principal fuente proveedora de recursos económicos en favor del resto de los dependientes que habiten o residen en la misma vivienda. El reconocimiento moral, la propiedad de la vivienda o la autoridad y carga de responsabilidades por cuestiones de edad son otros factores que pueden determinar si una mujer es jefa o no de familia.

La evolución de nuestra sociedad se ha caracterizado por un conjunto de transformaciones y cambios de paradigmas uno de ellos ha sido la conformación de

¹⁵ *Idem.*

los hogares y de las familias. Hoy en día es posible hablar de distintos tipos de familias como las nucleares o biparentales, las monoparentales, las adoptivas, las compuestas, las homoparentales, extensas, sin hijos o con padres separados.¹⁶

En el caso que nos ocupa generalmente cuando se habla de jefas de familia se piensa en aquellas mujeres que estuvieron casadas o que vivieron en concubinato y que ahora están solteras con la responsabilidad total y absoluta de los hijos e/o hijas engendrados durante la relación marital. Sin embargo, las estadísticas comienzan a ofrecernos evidencia de que esta situación no es exclusiva ahora las jefas de familia lo son aun cuando la pareja está presente en el hogar. Una hipótesis que caracteriza las condiciones socioeconómicas de los hogares con jefas de familia es aquella que sostiene una relación directa entre un hogar con jefa de familia y pobreza. En ésta se explica que dichos hogares tienden a vivir en condiciones de mayor pobreza que uno con jefe de familia:

Una compilación documental del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), con los trabajos más sobresalientes de la demografía familiar de esos años, respaldan la hipótesis sobre mayor pobreza relativa en esos hogares. Posteriormente, en los años noventa se comenzó a revisar el concepto de jefatura femenina, dada su importancia para la investigación y la formulación de políticas públicas (Acosta, 2001). Asimismo, algunas investigaciones de corte sociodemográfico sobre jefatura femenina para México (sin ser exhaustivas) se apoyan en la idea de mayor pobreza y vulnerabilidad de estos hogares a nivel global. Así, para González de la Rocha (1988, citado en Acosta, 2001), la ausencia de un jefe varón y los menores salarios atribuidos a las mujeres disminuyen los recursos internos de las unidades domésticas, condicionando la pobreza de los hogares.¹⁷

No obstante, a esta hipótesis que sostiene que los hogares con jefaturas de mujeres tienden a ser más pobres se presentan los estudios que se centran en los indicadores de ingreso y gasto en los que se afirma que ambas condiciones no necesariamente se correlacionan porque en ocasiones las jefas de familia pueden

¹⁶ Psicología y Mente, “Los 8 tipos de familias (y sus características)”, disponible en: [\[https://psicologiaymente.com/social/tipos-de-familias\]](https://psicologiaymente.com/social/tipos-de-familias) (consulta: 23 de septiembre de 2019).

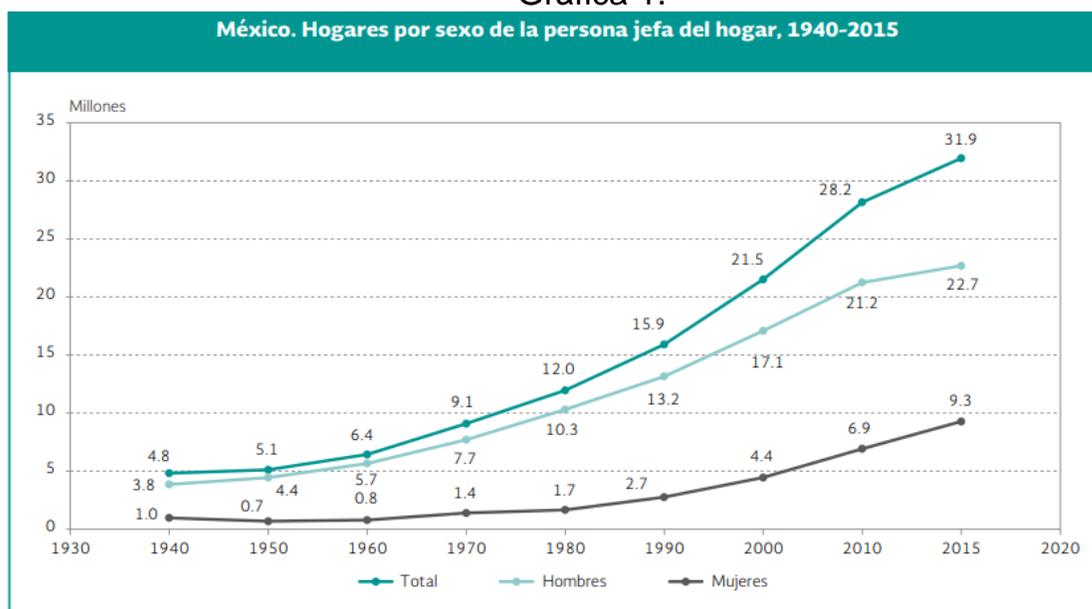
¹⁷ Lorena Aguilar, “Mujeres jefas de hogar y algunas características de los hogares que dirigen. Una visión sociodemográfica”. Disponible en: [\[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/232091/05_Aguilar.pdf\]](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/232091/05_Aguilar.pdf) (consulta: 24 de septiembre de 2019).

tener otros ingresos incluidos los de sus propios hijos o aquellos provenientes de programas sociales. Sin embargo, hay que resaltar que esta relación (jefas de familia y pobreza) no está completamente estudiada puesto que son muchos los factores que pueden influir en la condición de pobreza de un hogar y que no son analizados dentro de este documento.

Apuntes socio-demográficos y distribución geográfica de los hogares con jefas de familia

A partir de 1990 en nuestro país se registró un incremento importante de los hogares con jefas de familia “tan sólo de 2010 a 2015 estas unidades familiares aumentaron de 24.6 a 29% lo que representa 2.3 millones más de estos hogares en el periodo considerado”¹⁸ (véase Gráfica 1).

Gráfica 1.



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en el INEGI, censos de población 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010; conteos de población y vivienda 1995 y 2005; y Encuesta Intercensal 2015.

Fuente: tomada de Lorena Aguilar, *op. cit.*

Según la Encuesta Intercensal del INEGI de 2015 señaló que en nuestro país existieron 119.5 millones de personas que vivieron en alguno de los 31,9 millones

¹⁸ *Ibid*, p. 111.

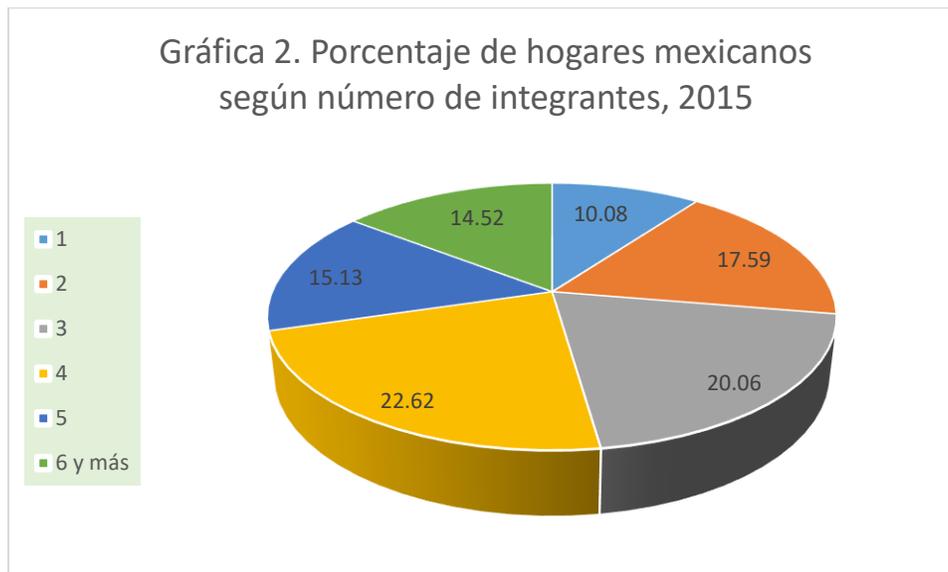
de hogares, de los cuales 22.6 millones tuvo un jefe de familia y el resto con 9.2 millones detentó a una mujer como jefa de familia.

Cuadro 1. Población en hogares mexicanos

Entidad federativa	Sexo del jefe o la jefa	Hogares/Población en hogares	Hogares y su población
Estados Unidos Mexicanos	Total	Hogares	31,949,709
Estados Unidos Mexicanos	Total	Población en hogares	119,530,753
Estados Unidos Mexicanos	Hombres	Hogares	22,683,498
Estados Unidos Mexicanos	Hombres	Población en hogares	88,439,797
Estados Unidos Mexicanos	Mujeres	Hogares	9,266,211
Estados Unidos Mexicanos	Mujeres	Población en hogares	31,090,956

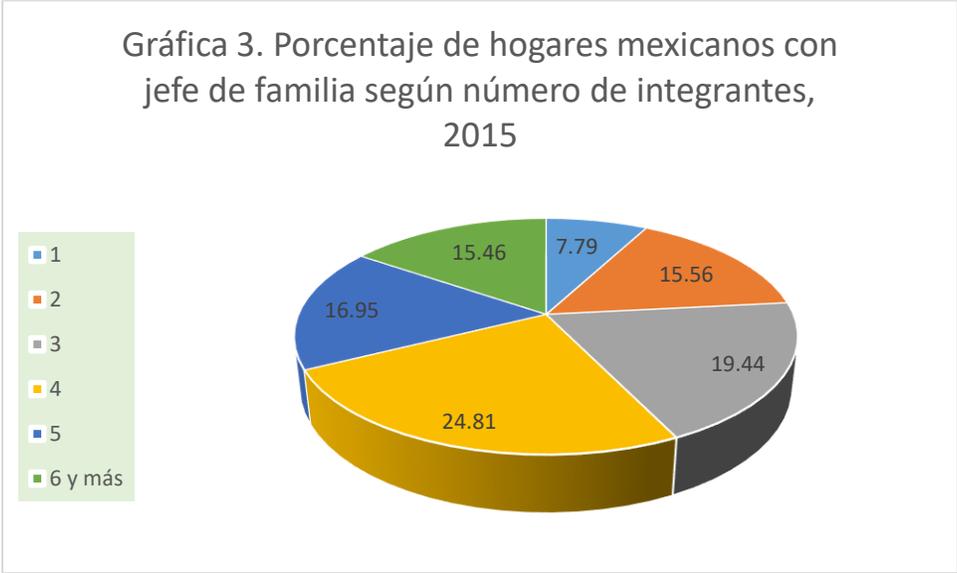
Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

En cuanto al número de integrantes que componen a los hogares mexicanos el 22.62% contó con cuatro integrantes, el 20.06% lo hizo con tres, el 17.59% con dos y el resto se representó en el siguiente gráfico.

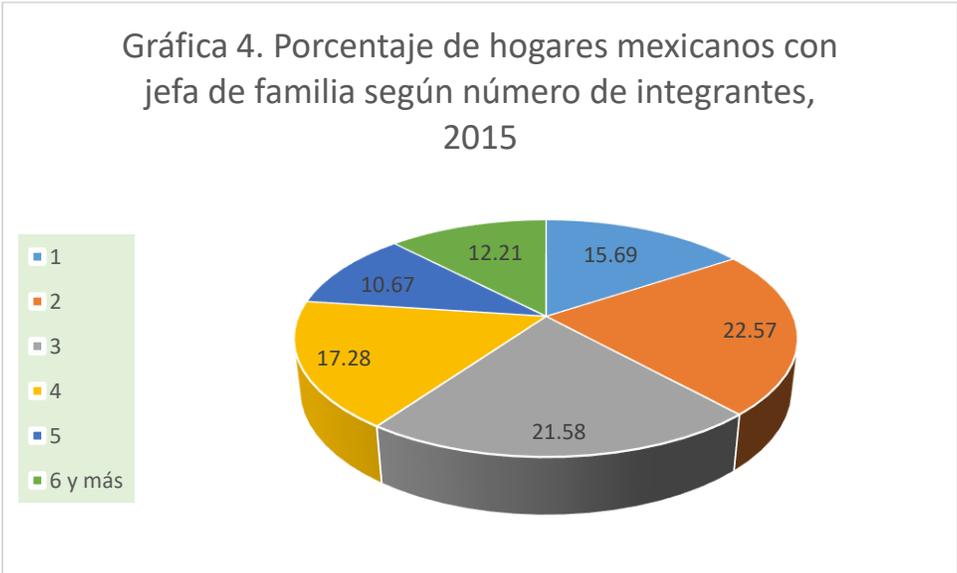


Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

En cuanto al número de integrantes en los hogares mexicanos según sea jefe o jefa de familia podemos observar en las Gráficas 3 y 4 que los hogares con jefe de familia se integraron en su mayoría por cuatro personas (esto representó 24.8% de los hogares con jefe de familia) en tanto que los hogares con jefa de familia lo hicieron con dos (22.57% de los hogares con jefa de familia).



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

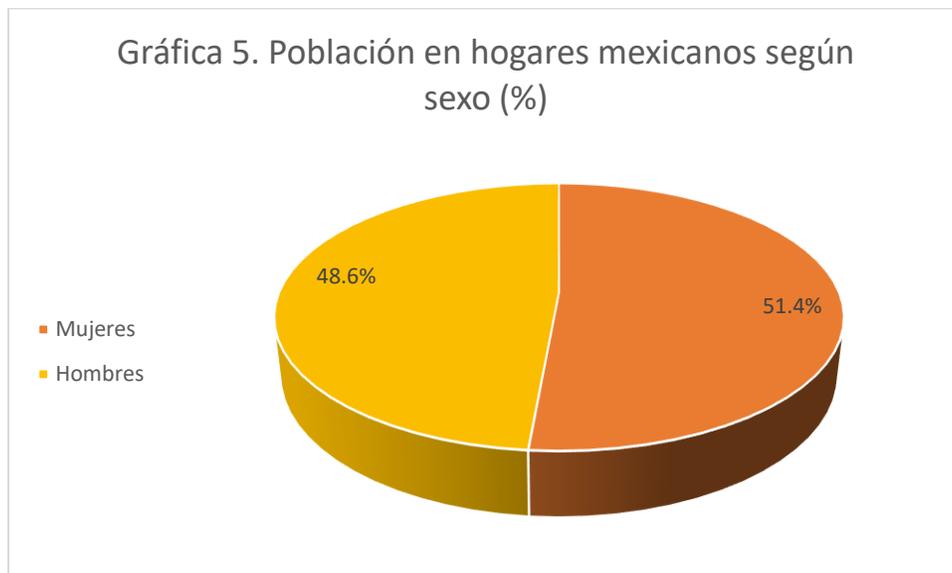
El rango de edad de los jefes de familia que mayor número de hogares concentró fue de 40 a 44 años; es decir, en 2.9 millones de hogares de los 22.6 millones

encabezados por hombres estuvieron en dicho rango de edad y representó 12.9% de los mismos.

No obstante, el rango de edad de las jefas de familia en donde se agrupó el mayor número de hogares fue de 50 a 54 años con un total de 1.02 millones de viviendas que de los 9.2 millones encabezados por mujeres y que representaron 11% como jefas de familia en dicho rango de edad.

Lo anterior significó que la mayoría de las jefas de familia mexicanas se hicieron cargo del hogar a una edad mayor que la de los hombres. Esto no representó que en ese rango de edad no hubiera jefes de familia, sino que la concentración era mayor en tal rango de edad para ellas.

En total 61.4 millones de mujeres y 58 millones de hombres vivían en algún tipo de hogar mexicano. En el primer caso representó **51.4% de la población total y el segundo 48.6% de la población total en 2015.**



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

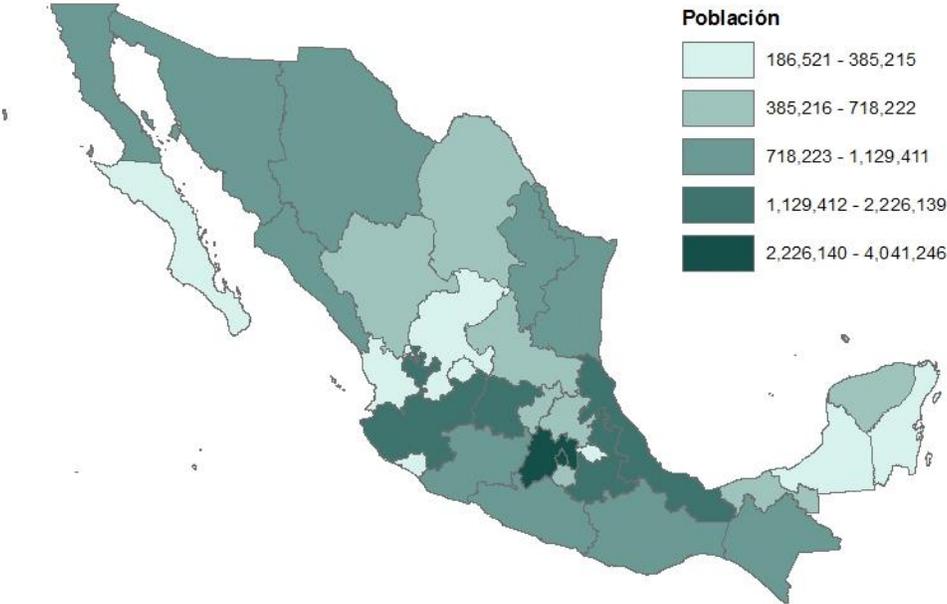
En los 9.2 millones de hogares con jefas de familia vivía un total de 31 millones de personas.

Respecto a la distribución por entidades federativas en 2015 el Mapa 1 muestra que el Estado y Ciudad de México tuvieron las cifras más altas de personas que vivieron en un hogar encabezado por una jefa de familia con 4 y 2.9 millones, respectivamente. Le siguieron Veracruz con 2.2 millones de personas, Jalisco con 1.9 millones y Puebla con 1.5 millones.

En el Mapa 2 se observa el porcentaje de la población que vive en un hogar mexicano donde la jefa de familia es una mujer.

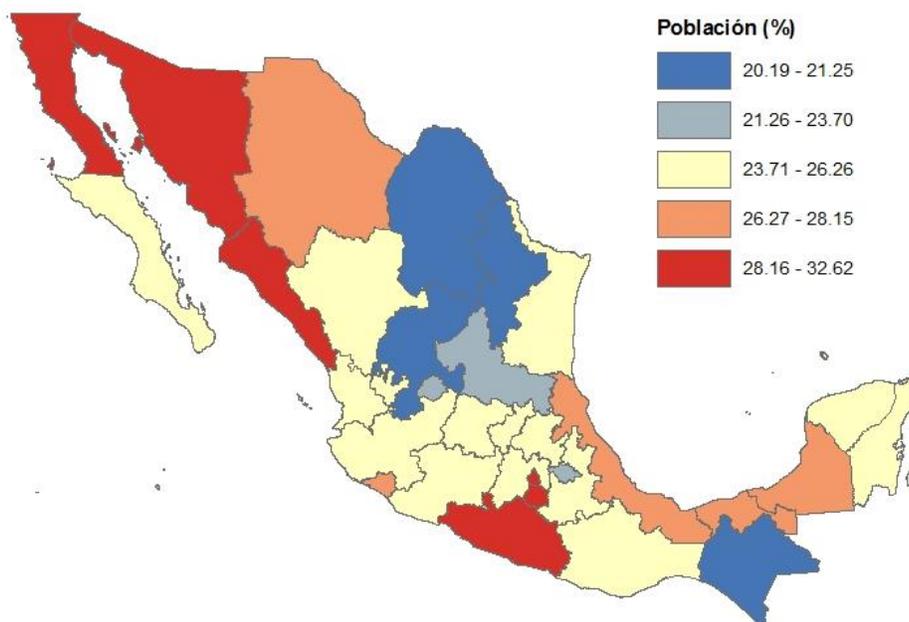
Dicho Mapa señala que la Ciudad de México (32.6%), Baja California (29.8%), Sonora (29.6%), Sinaloa (29.5%) y Guerrero (29.3%) son las entidades que en relación con el número total de su población concentran al mayor número de habitantes en hogares con jefa de familia.

Mapa 1.
Población en hogares con jefa de familia
por entidad federativa, 2015



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

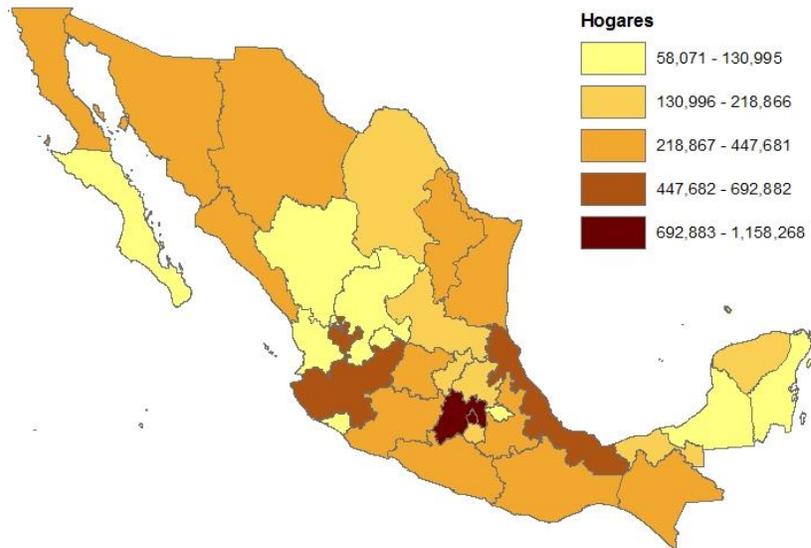
Mapa 2.
 Población con jefa de familia
 por entidad federativa, 2015 (%)



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

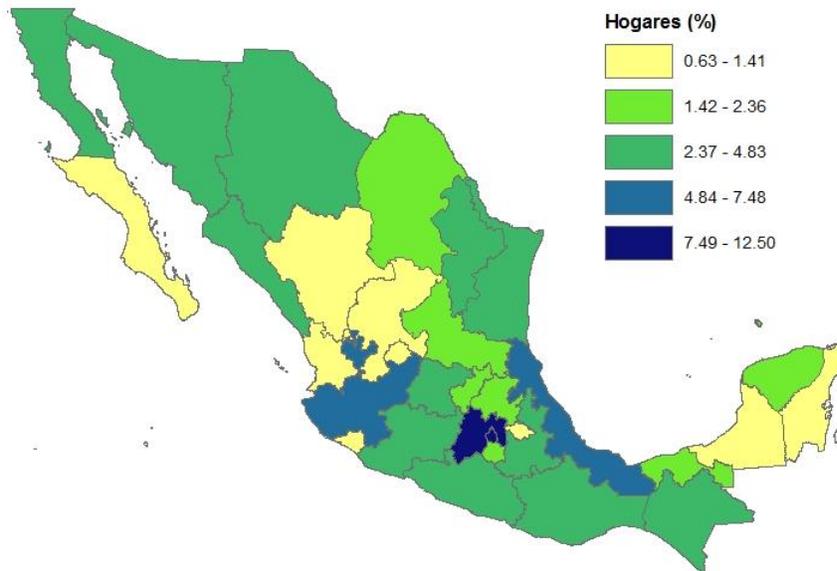
El Mapa 3 presenta la distribución geográfica del número de hogares con jefas de familia que hay en cada entidad federativa; por su parte, el Mapa 4 da a conocer la distribución porcentual a nivel nacional de los hogares con jefa de familia.

Mapa 3.
 Número de hogares con jefa de familia
 por entidad federativa, 2015



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

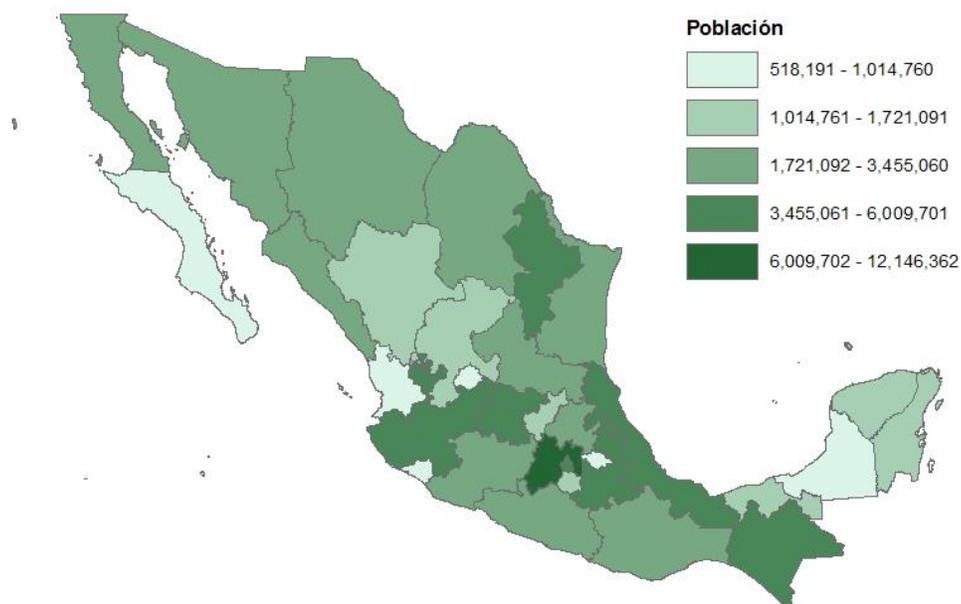
Mapa 4
 Hogares mexicanos con jefa de familia
 por entidad federativa, 2015 (%)



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

Las entidades con el mayor número de pobladores a cargo de un jefe de familia fueron: el Estado de México con 12.1 millones, le siguieron la Ciudad de México con 6.0, Veracruz con 5.8, Jalisco con 5.6, Puebla con 4.6, Guanajuato con 4.3, Chiapas con 4.1 y Nuevo León con 4.0 (véase Mapa 5).

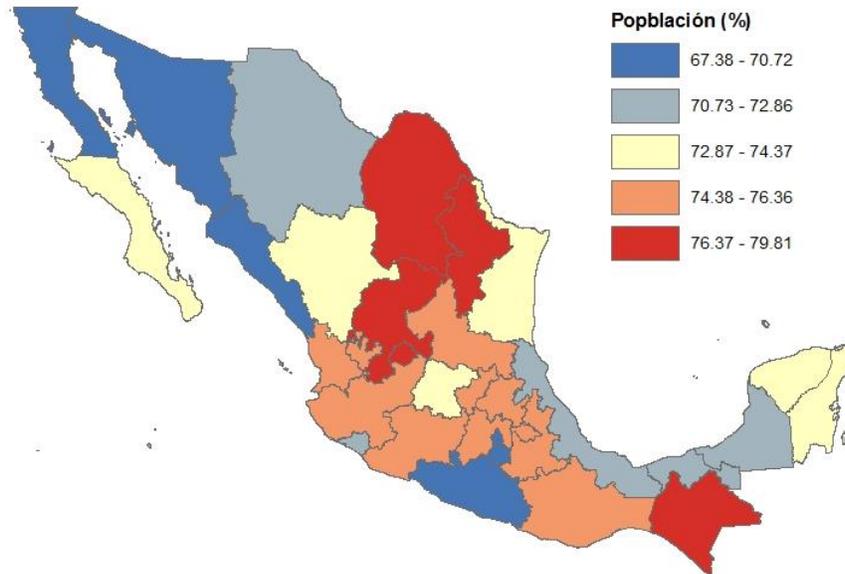
Mapa 5.
Población en hogares con jefe de familia
por entidad federativa, 2015



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

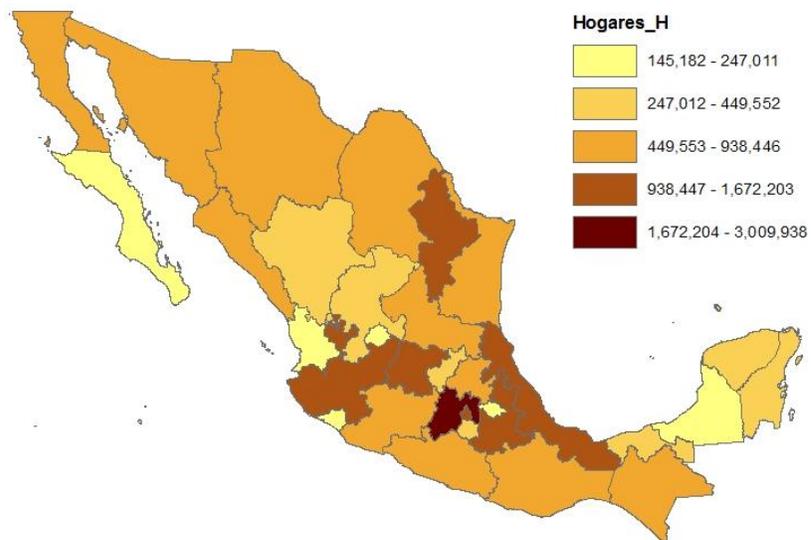
El Mapa 6 presenta la población que vivió en un hogar con jefe de familia con relación al número total de habitantes que hay en cada entidad. Los resultados fueron que Zacatecas (79.8%), Chiapas (79.4%), Nuevo León (78.8%), Coahuila (78.7%) y Aguascalientes (77.3%) eran las entidades que en términos porcentuales concentraron a la mayor cantidad de su población al respecto. Por su parte, el Mapa 7 explica la distribución geográfica del número total de hogares que contaron con jefe de familia; por último, el Mapa 8 señala la misma distribución en términos porcentuales a nivel nacional.

Mapa 6.
Población con jefe de familia
por entidad federativa, 2015 (%)



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

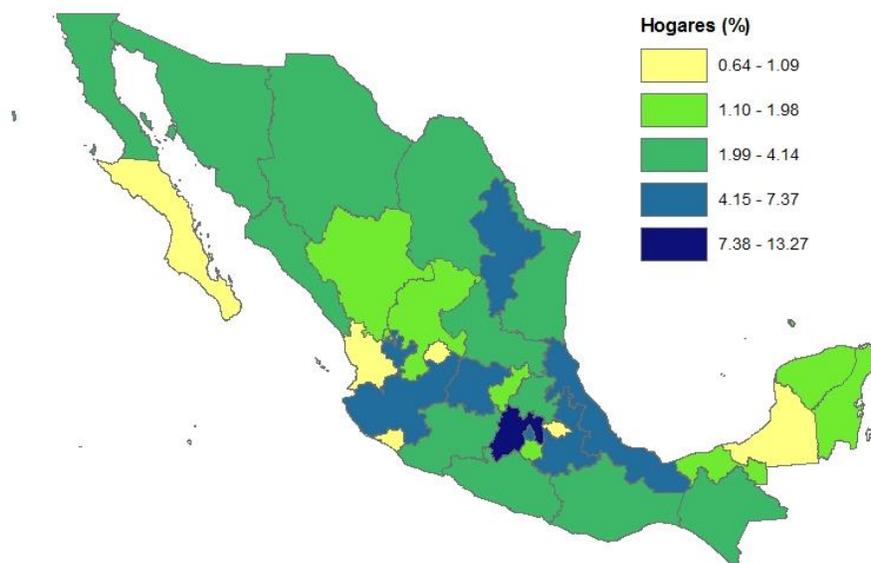
Mapa 7.
Número de hogares con jefe de familia
por entidad federativa, 2015



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

Mapa 8.

Hogares mexicanos con jefe de familia por entidad federativa, 2015 (%)



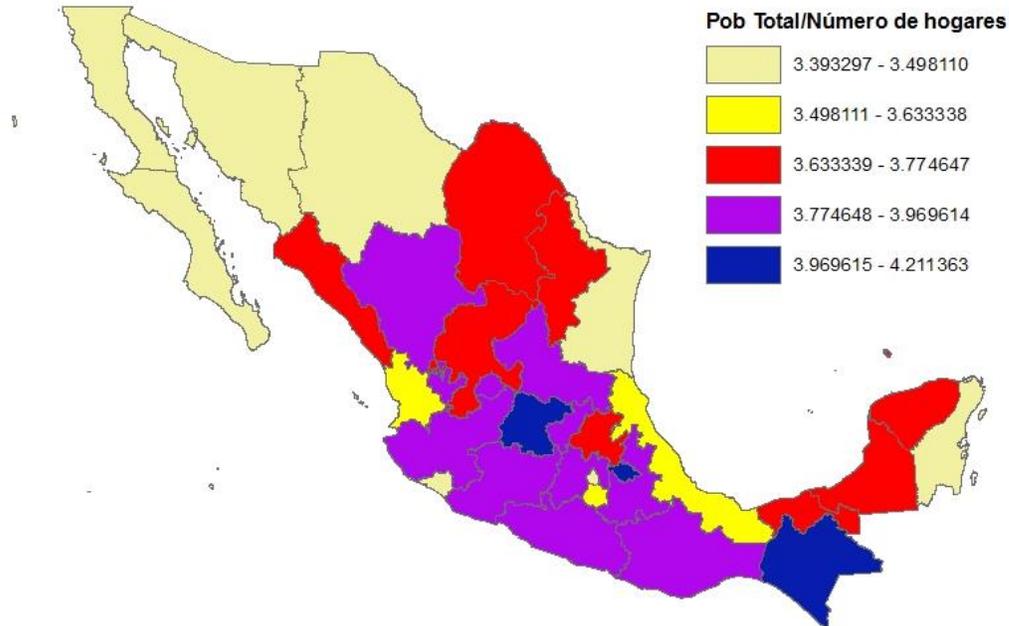
Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

Como se observa la distribución del número de hogares a nivel nacional mantiene cierta relación con el número total de la población en cada entidad. De esta manera, en todos los casos el Estado y la Ciudad de México fueron las entidades que concentraron al mayor número de hogares y de personas que vivieron bajo la jefatura de una mujer en el hogar.

Finalmente, el Mapa 9 destaca a las entidades federativas que en promedio contaron con un mayor número de integrantes en sus hogares. El dato se obtuvo a partir de una división simple entre el número total de personas que habitaron en algún hogar mexicano y el número total de hogares en cada entidad. De esta manera se puede observar que Chiapas (4.21%), Tlaxcala (4.09%), Guanajuato (4.05%), Puebla (3.96%) y Guerrero (3.94%) fueron las entidades con el mayor número de integrantes.

Mapa 9

Integrantes en hogares mexicanos por entidad federativa, 2015



Fuente: INEGI, Tabulados de la Encuesta Intercensal, 2015.

Cabe señalar que de los 9.2 millones de hogares encabezados por mujeres en promedio a nivel nacional 57.7% de éstos correspondieron a familias nucleares; es decir, aquella que se conformó por miembros de un sólo núcleo integrado por padres e hijos. Chihuahua fue la entidad con el porcentaje más alto (62.88%) mientras Puebla (54.13%) tuvo el porcentaje más bajo con esta condición.

En cuanto a la situación conyugal en el caso de las jefas de familia en 2010, el 16% estaba casada o unida con su pareja viviendo en la misma vivienda. Para 2015 esta cifra aumentó a 24.3%. Es decir, en la actualidad son más las mujeres que salen de sus hogares para obtener el sustento del hogar en el que los esposos o las parejas forman parte de sus dependientes.

Los ingresos o recursos por el trabajo entre hombres y mujeres están muy lejos de ser equitativos. “Los ingresos medios de las jefas de hogar son menores que los

ingresos de los hombres jefes de hogar [...] la gran mayoría [de las jefas de familia] se concentran en un ingreso de menos de dos salarios mínimos”.¹⁹

Respecto a la población ocupada femenina la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2015 permite que se cuente con información a nivel nacional acerca de las habilidades gerenciales, de emprendimiento y de apoyos gubernamentales que recibieron las micro, pequeñas y medianas empresas en México; además, posibilita conocer la participación de las mujeres; sin embargo, no es posible saber si éstas son jefas de familia o no; no obstante, permite contextualizar el papel de la mujer en el sector empresarial.

A partir de la ENAPROCE se sabe r que en 2014 había poco más de 4.04 millones de empresas en nuestro país de las cuales 97.6% eran micro empresas y concentraron 75.4% del total de las personas ocupadas.

Por otro lado, del total de las empresas únicamente 12.6% capacitó a su personal. De las empresas medianas 73.7% proporcionaron capacitación, le siguieron las pequeñas y micros con 55.8 y 11.5%, respectivamente. En las micro empresas se concentraron las **mujeres ocupadas** con 53.3%, mientras los hombres ocupados representaron tan sólo 46.7%. En cambio, en las empresas pequeñas y medianas se invirtieron las proporciones: en las primeras las mujeres que recibieron alguna instrucción fue de 35.1%, frente al 64.9% de los hombres; en las segundas 33.4% lo integraron mujeres y 66.6% por hombres.

La distribución del personal ocupado que recibió capacitación por sexo y por sector de actividad económica en 2014 se presentó de la siguiente: las empresas de los sectores comercio (45.4%) y servicios (46.6%) concentraron al mayor número de mujeres, en tanto que el sector manufacturero contó con 34.3 por ciento.

¹⁹ Lorena Aguilar, *op. cit.*, p. 118.

El **comercio** fue el sector que tuvo el mayor porcentaje en distribución del número de empresas con 56.5% y del personal ocupado con un total de 48.2%, le siguieron las áreas de servicio y manufacturero con 32.4 y 11.1%, respectivamente.²⁰

Retos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral

El primer reto en materia de política pública tiene que ver con la atención y los apoyos que se les debe de brindar a los hogares con jefatura femenina que desde 1990 han registrado un claro incremento; por lo tanto, se deben tomar en cuenta factores demográficos, socioeconómicos y socioculturales.²¹ Entre ellos se encuentra la tasa de desocupación que para 2015 cerró en 4.4% según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que levanta el INEGI en todo el país,²² situación que sin duda obliga a que cada vez sean más las mujeres que se insertan al mercado laboral con el objetivo de sostener económicamente sus hogares.

El segundo se relaciona con los bajos ingresos que las mujeres perciben con respecto a los salarios de un hombre hasta el día de hoy bajo las mismas circunstancias y condiciones.

Un tercer reto tiene que ver precisamente con el papel de la inclusión del lenguaje en materia de políticas públicas puesto que ha sido un elemento clave a través del tiempo y ha conformado una parte importante de la sociedad y quien se percibe cada vez más consiente y proactiva a partir de un elemento tan subjetivo como lo es el lenguaje.

Como ya se mencionó con anterioridad el lenguaje es una herramienta poderosa que permea en el consciente y sub-consciente de las personas de ahí que su incorporación en aspectos tan importantes como lo es *en materia de salarios*

²⁰ BANCOMEXT, Se difunden estadísticas detalladas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas del país, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Boletín de prensa, núm. 285, 13 de julio de 2016. Disponible en: [<https://www.bancomext.com/comunicados/14237>].

²¹ Aguilar, *op. cit.*, p. 110.

²² "México cierra 2015 con más desempleo y menos informalidad" *Expansión*, disponible en: [<https://expansion.mx/economia/2016/01/25/la-tasa-de-desempleo-sube-a-44-en-diciembre>] (consulta: 25 de septiembre de 2019).

mínimos resulte indispensable subrayarlo literal y textualmente para que no exista ningún tipo de lagunas en nuestras leyes.

Cabe señalar, que muchas formas de lenguaje, actitudes, chistes, comentarios y otros tipos de expresiones que forman parte de nuestro vocabulario cotidiano forman parte de un elemento central que construye, crea y refuerzan diversos estereotipos de género. Lamentablemente en su mayoría conducen no sólo a una marcada desigualdad de género en aspectos que tienen que ver con las labores del hogar, las oportunidades de trabajo, la asignación de tareas específicas, sino con distintos niveles de violencia contra las mujeres.

Recordemos que la violencia física, verbal o psicológica son las diferentes modalidades que conllevan a la desvalorización de las mujeres. Afortunadamente desde hace años se han implementado -en desiguales escalas- varios y diversos instrumentos políticos que buscan erradicar este tipo de violencia.

Además, de todos estos instrumentos hay que subrayar que sin duda el papel de un lenguaje incluyente es importante y se debe usar desde lo cotidiano hasta en las propias leyes pasando por ámbitos laborales y educativos.

Finalmente, en el documento “Violencia hacia las mujeres y herramientas de prevención, Parte I” elaborado por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP)²³ se destacan algunos elementos clave para complementar la construcción y dimensión de uno de los problemas con mayor relevancia en nuestro país: la violencia y la discriminación contra las mujeres y los datos son alarmantes:

La gran mayoría de los encuestados mencionaron que son muy o algo graves el acoso sexual (96%), el acoso escolar o *bullying* (93%), el *ciber-acoso* (86%) y el acoso laboral o *mobbing* (86%).

²³ CESOP, “Violencia hacia las mujeres y herramientas de prevención”, Parte I, En contexto, mayo 2018. Disponible en: [<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novedades/Opinion-publica-en-contexto.-Violencia-hacia-las-mujeres-y-herramientas-de-prevencion>] (consulta: 25 de septiembre de 2019)

De los entrevistados, 79% dijo que las mujeres son más acosadas que los hombres. Del total de hombres encuestados, 83% señaló que las mujeres son más acosadas; mientras el 75% de las mujeres mencionó que ellas son más acosadas.

Respecto a quiénes son más acosadores, 88% de los hombres y 80% de las mujeres opinaron que los hombres son más acosadores. El 93% de la población cree que el acoso es una problemática real: 45% mencionó haber sido acosado en la calle; 38% en lugares públicos; 37% en el transporte público; 27% en el trabajo; 26% en la escuela; 24% en sus redes sociales y 6% en su casa.

Por sexo, 93% señaló haber sido acosado; 30% de hombres y 59% de mujeres dijeron haber sido acosados en la calle; 28% de hombres y 48% de mujeres en lugares públicos; 22% de hombres y 52% de mujeres en el transporte público; 23% de hombres y 31% de mujeres opinaron haber sido acosados en el trabajo; 29% de hombres y 24% de mujeres en la escuela; 16% de hombres y 31% de mujeres en sus redes sociales, y 5% de hombres y 7% de mujeres mencionaron haber sido acosados en su casa.

Sin duda la violencia contra la mujer es un tema importante que permea hasta la atención del sector de salud pública cabe resaltar que buena parte de esta violencia dirigida hacia las mujeres tiene que ver directamente con las desigualdades de género las cuales hacen como ya se expuso no sólo que subsistan los estados de **subordinación jurídica, social o económica** en que se encuentran las mujeres en la sociedad, sino que se reproduzcan a través de varias generaciones.

Comentario final

Con base en todos los elementos objetivos, subjetivos, cuantitativos y cualitativos presentados en este documento se considera pertinente y un hecho indispensable el lenguaje incluyente de género en materia laboral y de salarios mínimos para satisfacer las necesidades de una jefa de familia y de una mujer profesional, con lo cual podrá ser tratada y considerada como tal para todos los beneficios a los que un jefe de familia tiene también derecho.