

Capítulo 7

Igualdad de género y condiciones laborales en Sinaloa: Políticas públicas y análisis del quehacer gubernamental

María Carolina Cota Corrales¹

"La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos" (Kofi Annan, exsecretario de la ONU).

<https://doi.org/10.61728/AE23040076>

¹ Profesora-Investigadora de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Maestra en Políticas Públicas. Actualmente cursa el doctorado en Psicopedagogía y Desarrollo del Potencial Humano, miembro del cuerpo académico "Gobierno y Políticas Públicas". Correo electrónico: maria.cota@uas.edu.mx

Introducción

La presente investigación tiene como propósito la revisión y análisis de las condiciones laborales y la desigualdad de oportunidades para las mujeres en Sinaloa en el periodo de 2020-2023, este tema es de suma importancia ya que el papel de la mujer en la sociedad depende de que pueda contar con la posibilidad de desarrollarse en todos los ámbitos de la vida como lo son el educativo, económico y laboral.

Estudios nacionales e internacionales muestran cómo se ha desfavorecido en los últimos años las posibilidades de que las mujeres puedan contar con un mayor ingreso y mayores posibilidades de tener un trabajo digno, situación misma que se ha incrementado por la pandemia por Covid-19. A pesar de que en el gobierno actual este tema se encuentra incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2019) y en el Plan de Desarrollo Estatal (PED, 2022), no se ve un interés legítimo y activo por parte de las autoridades competentes para disminuir este problema.

Una mayor distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres implica un cambio de normas, cultura, mentalidad y actitudes. Estos cambios requieren tiempo, pero las políticas tienen una función en la sensibilización de la sociedad con respecto a los prejuicios de género y de promover el cambio real hacia la igualdad.

En el primer apartado de la investigación se hace una revisión estadística de la situación actual en el mundo y en México, planteada desde una perspectiva realista de lo que se ha logrado en los últimos años en el tema de la igualdad de género y las condiciones laborales de las mujeres. Mismas en las que la ONU reconoce y señala que falta mucho por hacer, de parte de todos los gobiernos para lograr cambios reales y tangibles, algunas fuentes consultadas fueron Informes sobre Igualdad de la ONU, los resultados de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2021, 2022 y 2023 (ENOE), Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2019 (ENUT), Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH), Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sinaloa 2022 (PED) y el Plan Nacional de Desarrollo 2019 (PND).

En la segunda parte de la investigación se centra en describir y acotar los datos referentes a las condiciones laborales de las mujeres en el estado de Sinaloa, los retos que se les presentan y lo que falta por hacer por parte del gobierno, las instituciones y la sociedad.

Igualdad de género en México y el mundo

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales. Así, por ejemplo, en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU, 2015).

Es por ello, que con el objetivo de eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, se instauró en 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, siglas en inglés).

Para la ONU, la discriminación contra las mujeres en el mundo tiene serias consecuencias y repercusiones en la sociedad, en la mujer misma y en su entorno, algunas de ellas son:

- Viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana.
- Dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país.
- Constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia.
- Entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. (ONU, 2015).

En nuestro país, la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que, en el título primero, capítulo I, artículo 4, establece: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Sin embargo, las leyes por sí mismas no bastan para garantizar la igualdad, por lo que México, como tantos otros países del mundo, ha buscado formas y espacios para impulsarla. Así, nuestro país ha tenido una participación activa en los órganos de Naciones Unidas dedicados a los temas de las mujeres y ha dado seguimiento a los convenios y tratados internacionales, no solo para que los acuerdos suscritos sean traducidos en la legislación nacional, sino sobre todo para encontrar los mecanismos que permitan llegar a la igualdad en términos concretos.

Es por ello que, desde hace ya más de 30 años se ha estado trabajando para

disminuir estas desigualdades entre mujeres y hombres, que a pesar de que vemos que es un problema a nivel mundial en México se tiene mucho por hacer, empezando por un cambio en la forma en cómo se perciben los roles de género, el papel de la mujer en la sociedad, sus capacidades y oportunidades de crecimiento personal profesional y educativo, promoviendo acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad.

¿Igualdad o equidad de género?

Primero que nada, debemos de entender la diferencia entre igualdad y equidad de género, por una parte, el concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.

En segundo término, la igualdad se define como un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Además, tal como está expresado en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad solo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

En síntesis, el derecho a la igualdad implica el derecho a la no discriminación, y que se dé un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que ha habido entre unas y otros. Asimismo, para garantizar el derecho a la igualdad, los Estados están obligados a instrumentar acciones específicas para eliminar la discriminación de género. Además, referirse a la igualdad de género consiste no solo en suscribir un enfoque de derechos, sino en mantener consistencia conceptual con efectos prácticos en términos de políticas públicas ya que, como señala el Comité CEDAW, la igualdad es el término que se utiliza en la Convención y el principio que subyace al establecimiento de todas las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a lograr la igualdad de facto entre mujeres y hombres (ONU, 2015).

Condiciones laborales de las Mujeres en México y el Mundo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Solo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre

la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.

En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos, como el hecho de que cada día más mujeres cuentan con un título universitario, no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y —cuando lo hacen— suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación (OIT, 2016).

El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo.

Puede observarse que la participación mayoritaria de la mujer se da en las áreas de administración, educación, salud y bienestar social, que son campos relacionados con su género. En los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) las mujeres ganan en promedio un 16 % menos que los hombres, y las que tienen mayores ingresos reciben un sueldo 21 % menor que el de sus pares masculinos.

En México, según la OCDE las mujeres que trabajan en el empleo informal representan 29 %, y en el sector doméstico 11 %. Lo anterior origina falta de seguridad social, sueldos bajos y jornadas laborales largas. En contraste, las mujeres que han podido ejercer una actividad profesional se enfrentan al llamado “techo de cristal”, que fue descrito en 1986 por el *Wall Street Journal*, y se refiere a que existe una barrera invisible que representa un obstáculo para que las mujeres altamente capacitadas ocupen puestos directivos, independientemente de sus capacidades y méritos. En países como el nuestro es una realidad, especialmente en puestos de toma de decisiones y cargos de alta dirección. El informe refiere que existe una mujer por cada 10 hombres en cargos de este tipo. Las conductas identificadas con estas prácticas se han vinculado con el sexismo, pues se tienen expectativas relacionadas con el género (OCDE, 2012).

La tasa de participación laboral de la mujer mexicana es una de las más bajas de los países que integran la OCDE (48 %), en comparación con el promedio de este organismo (62 %) en 2011; lo anterior se debe a que las mujeres continúan enfrentándose a grandes obstáculos, entre los que se encuentran: la realización de trabajo no remunerado en el hogar, que significa un promedio de cuatro horas diarias más que para los hombres; otra de las problemáticas es la falta de servicios de cuidado infantil y prácticas laborales flexibles que permitan a mujeres y hombres en etapa de crianza de los hijos, el cuidado de los mismos.

Otro aspecto muy importante es la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, para que la mujer pueda ejercer puestos de mayor responsabilidad sin detrimento de la misma. En países europeos existe la experiencia de que estos puestos pueden ser desempeñados por dos profesionales en días pre-establecidos que les permitan un desempeño responsable de sus funciones. De esta manera, la mujer no se ve limitada a ejercer este tipo de actividad y también el Estado se ve beneficiado al tener al frente a mujeres capaces en quienes ha invertido en educación (Velasco, 2013).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en enero de 2023 y con cifras originales, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 60.2 millones de personas, lo que implicó una Tasa de Participación de 60.3 por ciento. Dicha población fue superior en 2.5 millones de personas a la de enero de 2022. La Población No Económicamente Activa (PNEA) fue de 39.6 millones de personas, 1.6 millones menos que en el primer mes de 2022.

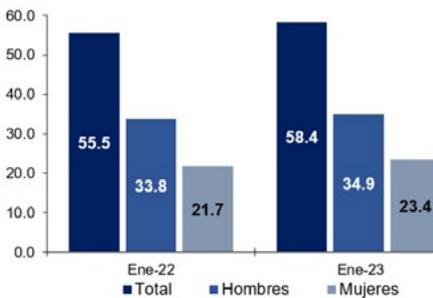
La Población Económicamente Activa (PEA) fue de 60.2 millones de personas de 15 años y más, lo que representó una Tasa de Participación de 60.3 por ciento. Dicha cantidad significó un aumento de 2.5 millones de personas con relación a enero de 2022 (57.7 millones). Al distinguir por sexo, la Tasa de Participación de los hombres fue de 76.4 % y la de mujeres, de 45.9 por ciento. Respecto al año anterior, la tasa de hombres creció 0.9 puntos porcentuales y la de mujeres 2.8.

Tabla 1. Población de 15 años y más en México, según sexo y condición de actividad económica (enero 2023)

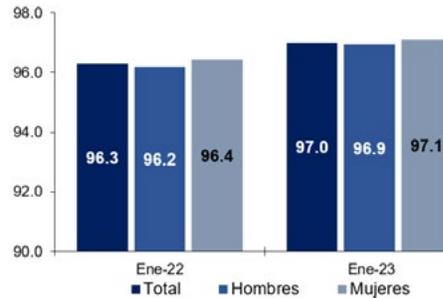
Condición de actividad económica, ocupación y disponibilidad para trabajar	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	Absolutos			Relativos		
Población económicamente activa (PEA) a/	26 268 288	15 075 672	11 192 616	60.7	73.6	49.1
Ocupada b/	25 284 267	14 500 515	10 783 752	96.3	96.2	96.3
Desocupada b/	984 021	575 157	408 864	3.7	3.8	3.7
Población no económicamente activa (PNEA) a/	17 021 519	5 401 968	11 619 551	39.3	26.4	50.9
Disponible c/	2 055 864	807 129	1 248 735	12.1	14.9	10.7
No disponible c/	14 965 655	4 594 839	10 370 816	87.9	85.1	89.3

Fuente: INEGI, 2023.

Población ocupada (millones de personas). Tasa de ocupación (porcentaje respecto a la PEA).



Fuente: INEGI, 2023.



Fuente: INEGI, 2023.

Por consiguiente, y considerando el panorama nacional, es importante reconocer y señalar el caso particular del Estado de Sinaloa, mismo que se muestra como uno de los Estados con mayor violencia de género según encuestas nacionales.

Situación laboral actual de las mujeres sinaloenses

Las mujeres sinaloenses son esenciales para el desarrollo de la entidad. En términos económicos, representan el 38.2 % de la población ocupada y cada vez son más las mujeres que se incorporan al mercado laboral, realizando funciones productivas diversas, ya sea como empresarias, ejecutivas o trabajadoras. Socialmente son una reserva moral sólida para fortalecer la transformación de Sinaloa, impulsando el desarrollo social y económico y cambiando los valores en el seno familiar. La participación plena de las mujeres en la sociedad, favorece una mayor inclusión e igualdad de género y mejores niveles de convivencia pacífica y solidaridad (PED, 2022).

En 2020, la población en Sinaloa fue de 3,026,943 habitantes (49.4 % hombres y 50.6 % mujeres). En el cuarto trimestre de 2022, la población económicamente activa de Sinaloa fue de 1.47 millones de personas. La fuerza laboral ocupada alcanzó las 1.43M personas (40.3 % mujeres y 59.7 % hombres) con un salario promedio mensual de \$7.2 mil MX. Las ocupaciones que concentran mayor número de trabajadores fueron Empleados de Ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios (88.1mil), Comerciantes en Establecimientos (59mil) y Trabajadores de Apoyo en Actividades Agrícolas (53.8mil). Se registraron 40.9k desempleados (tasa de desempleo de 2.79 %) (PED, 2022).

La autonomía de las mujeres está condicionada por factores económicos, culturales y políticos que la restringen e incluso imposibilitan el despliegue de sus potencialidades. Respecto a la dimensión económica, la participación y oportunidades de las mujeres en el mercado laboral en el país y en nuestro estado, presenta las siguientes características de la población ocupada a escala nacional: 22.8 millones (39.1 %) son mujeres y 35.5 millones (60.9 %) son hombres. (PED, 2022).

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva edición, ENOE, 2021), en Sinaloa la población ocupada por sexo se comporta de manera similar que, a escala nacional, con una pequeña diferencia de menos de un punto porcentual. Los hombres constituyen la población con los porcentajes más altos de ocupación (61.8 %) respecto a las mujeres (38.2 %), lo que refleja una brecha de género del 23.6 % (ENOE, 2021).

Respecto a los ingresos existe una brecha salarial del 34 % entre el salario mensual que perciben las mujeres y el que perciben los hombres. Las principales ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres, guardan estrecha relación con sus roles de género: prestación de servicios, trabajo doméstico remunerado y elaboración de alimentos.

En la dimensión del uso del tiempo de mujeres y hombres, también se presen-

tan importantes asimetrías que colocan en situación de desventaja a las mujeres y obstruyen su autonomía, debido a que disponen de menos tiempo para su desarrollo personal, estudio, descanso, deporte y recreación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2019) a escala nacional, el tiempo total de trabajo a la semana de las mujeres de 12 años y más fue de 59.5 horas, mientras que el de los hombres fue de 53.3 horas, es decir, en promedio, las mujeres trabajan a la semana 6.2 horas más que los hombres. En Sinaloa esa diferencia es aún mayor debido a que el tiempo total de trabajo de las mujeres de 12 años y más en nuestra entidad, es de 62.0 horas, 8.7 horas a la semana más que los hombres.

El Estado de Sinaloa se coloca como parte de las cinco entidades con las mayores brechas en desventaja hacia las mujeres en el uso del tiempo. La cantidad de tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo no remunerado en el hogar, no está determinada por la participación que unas y otros desarrollan en la actividad económica. Las mujeres de 12 años y más que participan en la actividad económica del país, con un horario de trabajo mayor o igual a las 40 horas semanales, reportan que además realizan 25.7 horas semanales de trabajo doméstico; en cambio, los hombres en esa misma condición, efectúan 11 horas a la semana de trabajo doméstico, es decir, 14.7 horas menos que la mujer (ENUT, 2019).

Otro tema importante que contribuye a la desigualdad hacia las mujeres es el tema de la violencia, misma que es clasificada en seis tipos psicológica o emocional, física, patrimonial, económica, sexual, contra los derechos reproductivos y feminicida. Las modalidades o ámbitos en los que se lleva a cabo la violencia son la familiar, laboral, docente o escolar, comunitaria, institucional y política.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) 2016, a escala nacional el 43.9 % de las mujeres casadas o unidas de 15 años y más de edad, declararon haber sufrido algún tipo de violencia por su pareja a lo largo de su relación. En el caso de Sinaloa, el 39.3 % de las mujeres casadas o unidas de 15 años y más de edad, declararon haber sufrido algún tipo de violencia por su pareja a lo largo de su relación, 4.6 % menos que la media nacional.

Entre los tipos de violencia que vivieron las mujeres en México, a lo largo de su relación en 2016, la violencia emocional es la que ocupa la mayor prevalencia, al declarar el 40.1 % de las mujeres violentadas haberla experimentado; le siguen en importancia la violencia patrimonial o económica (20.9 %), la física (17.9 %) y la sexual (6.5 %). La violencia experimentada por las mujeres en los últimos 12 meses por su actual o última pareja, en general es igual a la vivida a lo largo de la relación. (PED, 2022).

Lo que concierne a las estadísticas en Sinaloa, el problema de la desigualdad

laboral va de la mano con la prevalencia de violencia de género ejercida hacia las mujeres, según los datos las mujeres desde 15 años y más son violentadas por su actual o última pareja a lo largo de la relación, ejerciendo diferentes tipos de violencia como a continuación se indica: 39.3% de las mujeres manifestó haber vivido violencia emocional, 15.7% indicó haber vivido violencia económica, 13.6% vivió violencia física, 4.3% debajo de la media nacional y 5.7% señaló haber vivido violencia sexual.

En Sinaloa se encuentra la ciudad con el segundo lugar a nivel nacional en incidencia de feminicidios, que es la capital del estado Culiacán, Sinaloa. Según datos proporcionados por la Fiscalía General del Estado de Sinaloa, del 2012 al 31 de enero de 2022 en Sinaloa, se han cometido 634 feminicidios y homicidios dolosos contra mujeres, 45 % de los cuales acontecieron en Culiacán. (PED, 2022)

Entre las acciones realizadas en el gobierno estatal actual para contribuir al problema de la violencia contra las mujeres, se creó la Secretaría de las Mujeres (SEMujeres), en sustitución del Instituto Sinaloense de las Mujeres.

Se cuenta también con el Centro de Justicia para las Mujeres (CJM) y el Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar (CEPAVIF) en operación. En el mismo sentido, con el fin de incidir en la disminución de este conjunto de brechas de género señaladas, se cuenta en Sinaloa con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como con el Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instrumentos en los que se regulan, entre otros aspectos, la igualdad de derechos para el acceso al trabajo y procesos productivos, así como la participación de las mujeres en puestos directivos, y la participación equitativa en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas. (PED, 2022)

Políticas públicas laborales e igualdad de género

El informe de la OCDE *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba* (2017) explora cómo persisten las desigualdades de género en la vida social y económica en todo el mundo. Las mujeres jóvenes de los países de la OCDE tienen más años de educación que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad, ya que la maternidad suele tener efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional. Las mujeres también son menos propensas a ser empresarias y están subrepresentadas en puestos de liderazgo privado y público. Frente a estos desafíos, este informe

evalúa si (y cómo) los países están cerrando las brechas de género en educación, empleo, emprendimiento y vida pública. El informe presenta nueva evidencia sobre las diferencias de género, examina las políticas públicas dirigidas a la desigualdad de género, y ofrece recomendaciones de políticas públicas para reducir estas desigualdades. (OCDE, 2012).

En los últimos años, México ha llevado a cabo políticas importantes para empoderar a las mujeres. Sin embargo, a México le falta un largo camino por recorrer para llegar a la igualdad de género. Aunque entre los jóvenes mexicanos el nivel de educación de las mujeres es ahora similar al de los hombres, México sigue teniendo una de las mayores brechas de empleo por género en la OCDE, con consecuencias negativas para el crecimiento económico. Entre las mujeres que trabajan, muchas tienen trabajos informales con poca protección social, alta inseguridad y bajos salarios. Muchos factores generan estas desigualdades. Los estereotipos aún limitan las opciones de mujeres y niñas, y las mexicanas se ocupan, sin remuneración alguna, de más de tres cuartas partes de todos los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños. Estas horas dedicadas al trabajo no remunerado restringen el tiempo que podrían destinar al trabajo remunerado. La cultura de largas jornadas laborales dificulta que madres y padres concilien el trabajo remunerado con la vida familiar. Las mujeres siguen sufriendo elevadas tasas de violencia en el hogar y en el espacio público, y el acceso a la justicia continúa siendo desigual. (OCDE, 2012).

Solo el 44,9 % de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas. Es la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE, después de Turquía (28,7 %) y Grecia (41,7 %), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60,1 %). Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5 % están empleados), lo que da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo en la OCDE. Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

Uno de los problemas principales a los que las mujeres se enfrentan en esta lucha por la igualdad son las brechas salariales, mismas que se deben en gran medida a las horas que las mujeres se dedican a labores no remuneradas dentro del hogar, ya sea realizando tareas domésticas o al cuidado de los menores.

En promedio, en el último trimestre de 2021, por cada \$100 pesos M/N que reciben los hombres como ingreso laboral, las mujeres reciben \$84 pesos M/N. Llevando a cabo el mismo trabajo. De acuerdo con la evaluación realizada por

“México Como Vamos” 2021 con información del INEGI.

Por otra parte, una parte de la fuerza de trabajo femenina se emplean en trabajos informales, para así poder cumplir con la crianza de los hijos o poder cumplir con su rol familiar, esto las coloca en una posición de mayor riesgo y vulnerabilidad, ante los despidos injustificados y la falta de empatía y conciencia de las empresas, que no ven las condiciones reales en las que la mujer se encuentra. Sin mencionar que la mayoría de estos empleos no cuentan con acceso a la seguridad social en caso de enfermarse, no cuentan con acceso a servicio gratuito de guarderías, o permiso por maternidad, así como que cuentan con menores ingresos en promedio. Otro factor a considerar, es que a lo largo de la vida laboral es menos probable que la mujer pueda acceder a posiciones de alto nivel o de mando.

Las políticas laborales deben de ir encaminadas a vigilar y garantizar el trato igualitario hacia las mujeres, el cumplimiento de la normatividad existente y la adecuación de las leyes que no contemplen las nuevas condiciones laborales con perspectiva de género.

Conclusiones

Ningún país puede lograr su desarrollo pleno si más de la mitad de su población se encuentra en situación desfavorable, el resolver el grave problema de la discriminación hacia las mujeres, violencia de género y la falta de oportunidades, debe ser una prioridad para todos los gobiernos desde el ámbito federal, estatal y municipal.

Las mujeres a lo largo de la historia han luchado por la garantía de sus derechos humanos, como lo son la igualdad y seguridad, mismos que no son reconocidos y ejercidos de manera igualitaria por distintas cuestiones, pero principalmente por una condición cultural, que ve a la mujer como alguien vulnerable y en desventaja con respecto a los hombres. Esta situación se ve reflejada en la estadística presentada y analizada en la presente investigación, los datos no mienten y nos reflejan que aún no se ha logrado disminuir el problema de desigualdad.

Con el fin de lograr una verdadera igualdad de género en el trabajo, es esencial que las sociedades reconozcan que tanto las mujeres como los hombres tienen el derecho y la responsabilidad de trabajar y de prestar cuidados. Por este motivo, los gobiernos deberían presentar un conjunto de medidas de política integradas, que se apoyen en las normas internacionales del trabajo, con miras a reconocer las labores de cuidado no remuneradas, y a reducirlas y redistribuirlas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y las sociedades. Las labores de cuidado no remuneradas también deberían valorarse y remunerarse en función del papel

primordial que desempeñan para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades. La consecución de la igualdad de género, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es una condición indispensable para lograr un desarrollo sostenible en el que nadie quede a la zaga, y que asegure que el futuro del trabajo es el trabajo decente.

La integración de una perspectiva de género en todos los niveles de políticas es solo un aspecto de una mejora eficaz de la igualdad. Para combatir la discriminación y promover la igualdad de género, se necesitan organismos públicos de género visibles con mandatos suficientemente fuertes, adecuadas herramientas analíticas, pruebas fiables y recursos. Las políticas de igualdad de género tienen más probabilidades de ser eficaces si los hombres y las mujeres son percibidos promoviendo activamente dichas iniciativas; los modelos de comportamiento masculino y femenino son útiles para romper los estereotipos de género.

El garantizar el derecho a la igualdad hacia las mujeres, así como todos los demás derechos humanos, traerá consigo un resultado en el bienestar social y personal de cada individuo, y aportará a la solución de otros problemas sociales como lo son la violencia.

En el Estado de Sinaloa, prevalece la discriminación e inequidad en contra de las mujeres, por lo que se considera indispensables, que se cumpla con la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, aplicación y evaluación de todas las leyes, políticas, programas y métodos de trabajo en todos los niveles de los ámbitos públicos y privados para lograr la igualdad de género.

Bibliografía

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2021). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) (2019). Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2012). Cerrando las brechas de género: es hora de actuar. Obtenido de http://www.foroconsultivo.org.mx/eventos_realizados/mirada_ciencia_tecnologia_e_innovacion/bibliografia_genero_web/cerrando_las_brechas_de_genero.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Las Mujeres en el Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, M) (2015). La Igualdad de

- Género. Obtenido de <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sinaloa (PED) (2022). Obtenido de <https://ped.sinaloa.gob.mx/wp-content/uploads/2022/04/PED27-compressed.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) (2019). Obtenido de <https://framework-gb.cdn.gob.mx/landing/documentos/PND.pdf>
- Velasco, M. T. (2013). *La equidad de género: ¿Utopía o realidad?* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/473/47326333001.pdf>