



¿Quién lava los platos? El impacto del trabajo no remunerado en la participación laboral femenina en México

Galia Borja Gómez, Subgobernadora del Banco de México.
Aideé Jimena Núñez Colin, Asesora en el Banco de México.

Resumen:

La desigualdad de género en el mercado laboral mexicano no se debe únicamente a diferencias en educación o habilidades, sino también a la distribución desigual del trabajo no remunerado. En México, las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres a tareas domésticas y de cuidado, lo que limita sus oportunidades de empleo formal y desarrollo profesional.

Este ensayo analiza la relación entre el trabajo doméstico masculino y la brecha de género en la participación laboral, utilizando datos del INEGI para el periodo 2005-2023. Los datos analizados para México sugieren que cuando los hombres asumen más responsabilidades en el hogar, la brecha de participación laboral entre mujeres y hombres se reduce. Así, una distribución más equitativa del trabajo no remunerado además de beneficiar a las mujeres en términos de acceso al empleo, a su vez podría ser una estrategia clave para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

Palabras clave: trabajo no remunerado, brecha de género, participación laboral, distribución del tiempo, trabajo doméstico, trabajo de cuidados, igualdad de género, mercado laboral.

Abstract:

Gender inequality in the Mexican labor market is not only due to differences in education or skills but also to the unequal distribution of unpaid work. In Mexico, women spend nearly twice as much time as men on domestic and caregiving tasks, which limits their opportunities for formal employment and professional development.

This essay examines the relationship between men's domestic work and the gender gap in labor force participation, using INEGI data from 2005 to 2023. Data in Mexico suggests that when men

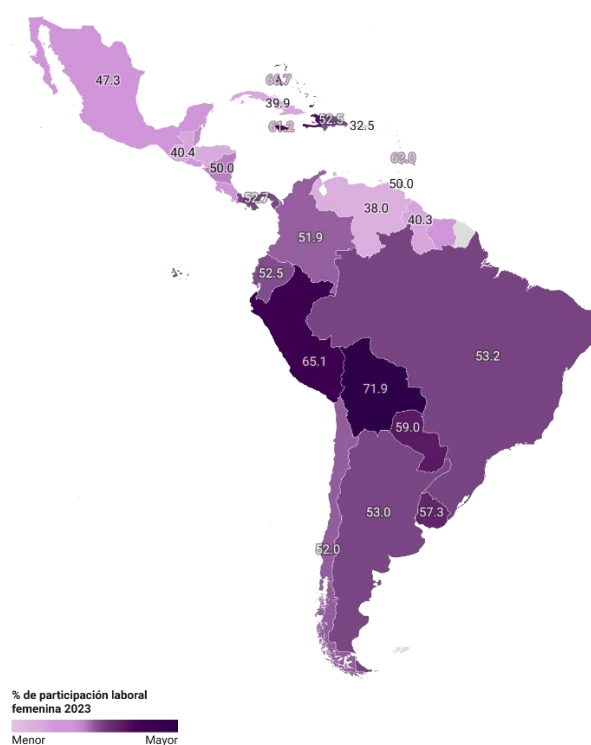
take on more household responsibilities, the labor force participation gap between women and men decreases. Thus, a more equitable distribution of unpaid work not only benefits women in terms of employment access, but could also be a key strategy for building a more inclusive and fair labor market.

Keywords: Unpaid work, gender gap, labor force participation, time distribution, domestic work, care work, gender equality, labor market.

1. Participación laboral y el dilema del tiempo

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020), la población de México asciende a 126 millones de personas, de las cuales el 48.8% son hombres y el 51.2% son mujeres. No obstante, esta composición demográfica no se traduce en una participación equitativa en el mercado laboral. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de diciembre de 2024, reporta que solo el 46.0% de las mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, mientras que la tasa de participación masculina alcanza el 74.6%, reflejando una brecha de género de alrededor de 30 puntos porcentuales. Históricamente, la participación laboral femenina en México nunca ha superado el 50% y, de acuerdo con datos del Banco Mundial (ver Figura 1), en 2023 nuestro país tuvo una de las de menores cifras para América Latina y el Caribe.

Figura 1. Participación Laboral Femenina en América Latina 2023



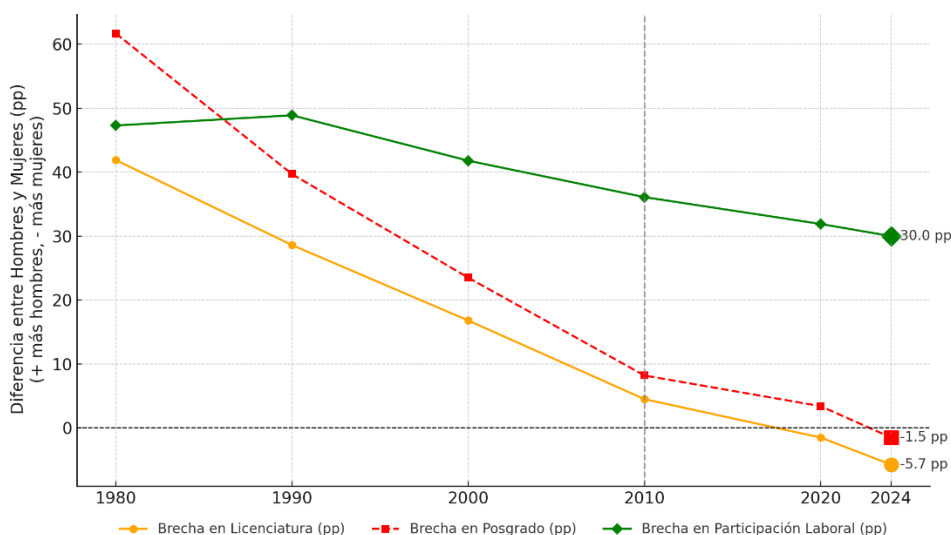
Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Development Indicators, Banco Mundial (2023).

Notas: Honduras (34.60%), Venezuela (36.79%), Cuba (38.77%), Nicaragua (39.31%), Suriname (44.6%), Costa Rica (44.1%) y Puerto Rico (32.5%) presentan niveles más bajos en este indicador,

aunque con una brecha de género inferior a la de México. Únicamente Guatemala (34.19%), se encuentra por debajo en participación y con mayor brecha.

Lo anterior no necesariamente obedece a que las mujeres tengan menor educación o habilidades. En los últimos años, se han registrado más mujeres que hombres alcanzando algún grado de educación superior (ver Gráfica 1). De esta manera, hoy tenemos más mujeres graduándose de una licenciatura o un posgrado que hombres, con una brecha de -5.7 y -1.5 puntos porcentuales, respectivamente. No obstante, los avances en educación no se han traducido en una mayor equidad en el mercado laboral, ya que la brecha de género en la participación laboral sigue siendo alta. Entonces, si no es un tema de preparación académica, ¿qué está frenando la participación femenina en el mercado laboral?

Gráfica 1. Evolución de las brechas de género en educación y participación laboral (1980-2024)



Fuente: Elaboración propia con datos del censo del INEGI y datos promedio trimestrales de la ENOE para la participación laboral en 2010, 2020 y 2024. Los datos de la brecha educativa 2024 se estimaron con información de los Anuarios Estadísticos de la ANUIES, para los ciclos escolares 2020 a 2024.

Nota: La brecha en educación es la diferencia entre la participación por género del total de personas con cada grado de estudio. Brecha negativa: más mujeres que hombres con licenciatura y posgrado.

El análisis de la participación laboral femenina no puede separarse de los factores estructurales que históricamente han condicionado la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. En la literatura económica, Goldin *et al.* (2022) han demostrado que la brecha de género en el empleo no se explica únicamente por diferencias en educación o habilidades, sino que responde a dinámicas estructurales que impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres. En particular, identifican dos efectos que ralentizan la carrera laboral de las mujeres tras la maternidad:

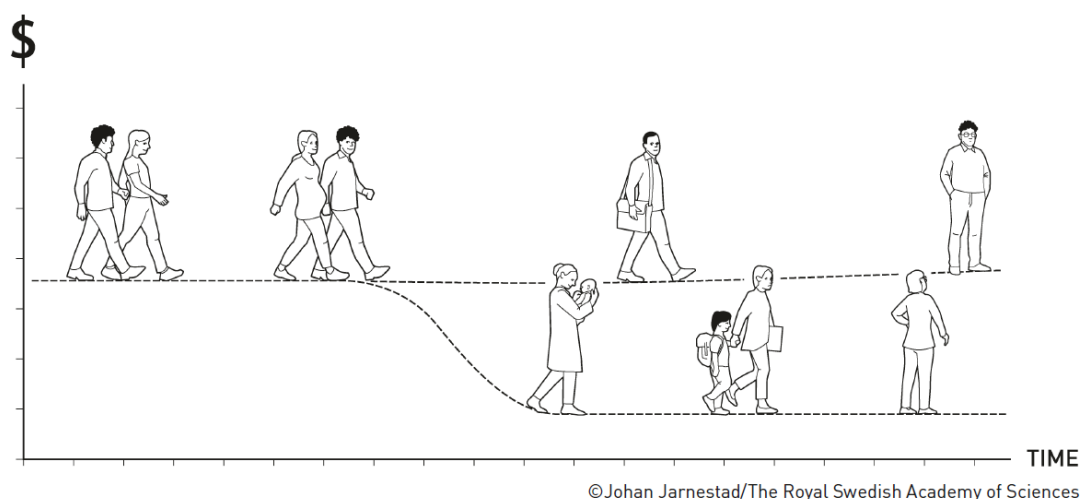
- **Motherhood penalty:** Se refiere a la penalización económica y laboral que enfrentan las mujeres cuando se convierten en madres. Esto se manifiesta en una reducción en sus ingresos y en las horas trabajadas en comparación con mujeres que no son madres. Esta brecha no solo responde a una decisión individual de trabajar menos, sino que es resultado de expectativas sociales y condiciones laborales que desincentivan la continuidad y el crecimiento profesional de las mujeres con hijos.
- **Parental gender gap:** Refleja la divergencia en las trayectorias laborales entre madres y padres. Mientras que las mujeres suelen ver reducidos sus ingresos y su participación en el mercado laboral tras la maternidad, en los hombres este efecto es prácticamente nulo o incluso positivo. En otras palabras, los padres tienden a mantener o aumentar sus ingresos y estabilidad laboral, mientras que las madres enfrentan una penalización.

Estas investigaciones muestran que, tras el nacimiento de un hijo, los ingresos y la carga laboral remunerada de las mujeres disminuyen significativamente; mientras que en los hombres este efecto es mínimo o incluso positivo. Esta diferencia se amplía debido a la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados y trabajo doméstico. Además, este fenómeno no solo impacta en el corto plazo. Aun cuando los hijos crecen y las madres pueden aumentar sus horas de trabajo remunerado, la penalización acumulada a lo largo de los años hace que la brecha persista en el tiempo (ver Figura 2).

Así, la brecha de género en participación laboral, que se amplía significativamente desde el comienzo de la maternidad, podría deberse, a su vez, a la distribución desigual que hay del trabajo no remunerado dentro de un hogar. Pensemos en la rutina de dos personas con el mismo

nivel de estudios y habilidades. Una de ellas, al despertar, se encarga de preparar el desayuno, organizar la casa y cuidar de los niños antes de salir a trabajar. La otra persona solo tiene que alistarse y salir rumbo a su empleo. Al final del día, ¿quién de ellos tendrá más energía y tiempo para crecer profesionalmente? Esta es la realidad de muchas mujeres en México: aunque tengan igual capacitación que los hombres, la carga de trabajo doméstico y de cuidados les impide desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

Figura 2. Diferencias en la trayectoria laboral de mujeres y hombres tras la paternidad



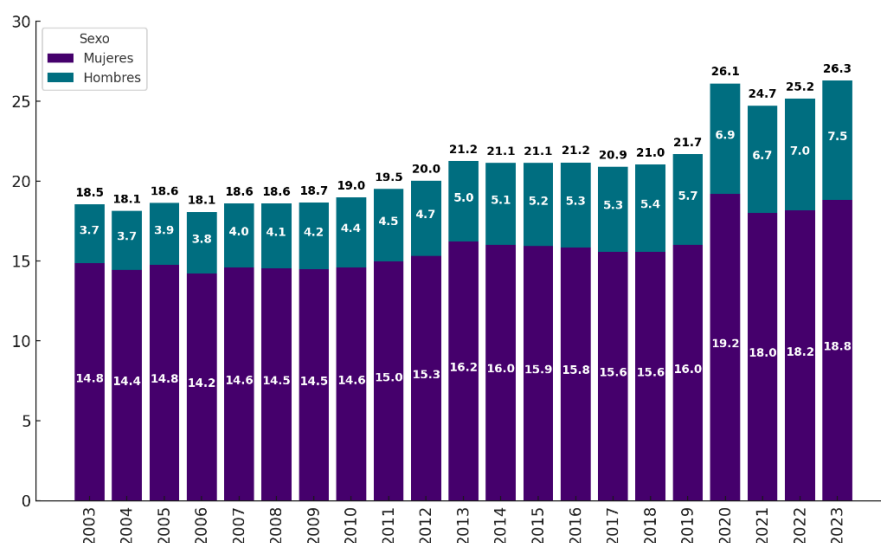
Fuente: *The Parenthood Effect* [Ilustración], por J. Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences, 2023, NobelPrize.Org (<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>).

Entonces, gran parte del problema radica en la carga desproporcionada del trabajo no remunerado. De acuerdo con la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),¹ que mide el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares y su participación equivalente en la economía nacional,

¹ La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) define al trabajo no remunerado de los hogares como el tiempo dedicado a las labores domésticas y los cuidados realizados por los miembros del hogar para producir servicios destinados al consumo del mismo, sin obtener un pago o remuneración, y que están fuera de la frontera de la producción de la contabilidad nacional.

en 2023 esta actividad representó el 26.3% del PIB. Las mujeres mexicanas contribuyeron con el 18.8% (equivalente a aproximadamente 46 horas de trabajo semanales en promedio), mientras que los hombres solo aportaron el 7.5% del PIB (con un promedio de 21 horas semanales). Aunque la participación masculina en las tareas de los hogares ha aumentado desde 2020, año en que inició la pandemia causada por el coronavirus SARS-CoV-2, sigue existiendo una brecha considerable en estas labores, lo que puede estar perpetuando la desigualdad de género en el mercado laboral (ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Valor del Trabajo no remunerado doméstico y de cuidados como porcentaje del PIB en México (2003-2023)

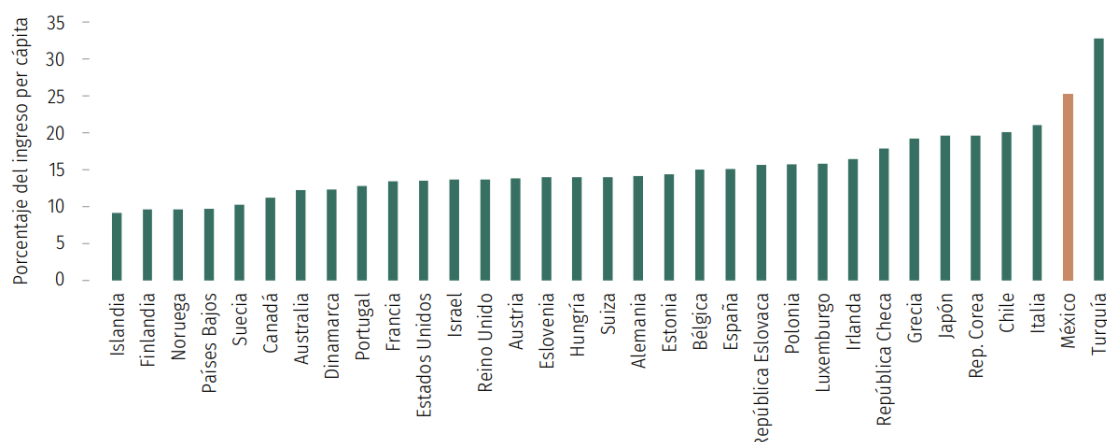


Fuente: Elaboración propia con datos de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México del INEGI.

Según el Banco Mundial (Avila *et. al.*, 2021), si las mujeres participaran en el mercado laboral en la misma proporción que los hombres, el ingreso per cápita de México podría aumentar en un 22%. Esta cifra se basa en los hallazgos de Cuberes y Teignier (2016, 2018), quienes analizaron —a través de un modelo de equilibrio general con elección ocupacional— cómo las desigualdades de género en la participación laboral y el emprendimiento afectan la economía. En este modelo, los autores simularon el impacto de las restricciones estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y concluyeron que México es uno de los países

de la OCDE con mayores pérdidas económicas debido a la desigualdad de género en el empleo, solo superado por Turquía (ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Pérdida total de ingresos en el largo plazo debido a las brechas de género en la participación en el mercado laboral, países seleccionados de la OCDE, 2010.



Fuente: *La participación laboral de la mujer en México*, Avila et. al., 2021, Banco Mundial.

Estos resultados implican que además de un problema de equidad de género, se trata de una barrera significativa para la productividad y el crecimiento económico del país. Tener un empleo no es solo una cuestión de ingresos, contar con un trabajo remunerado permite a las mujeres ser económicamente independientes, tomar decisiones dentro de su hogar y ampliar sus redes de apoyo. También tiene un impacto en otros ámbitos, como el acceso a salud, educación y seguridad social. La CEPAL (2019) ha señalado que la inserción laboral femenina no solo mejora la seguridad económica de las mujeres, sino que también facilita su acceso a la protección social y a oportunidades de desarrollo.

2. ¿Qué pasa cuando los hombres participan más en las tareas del hogar?

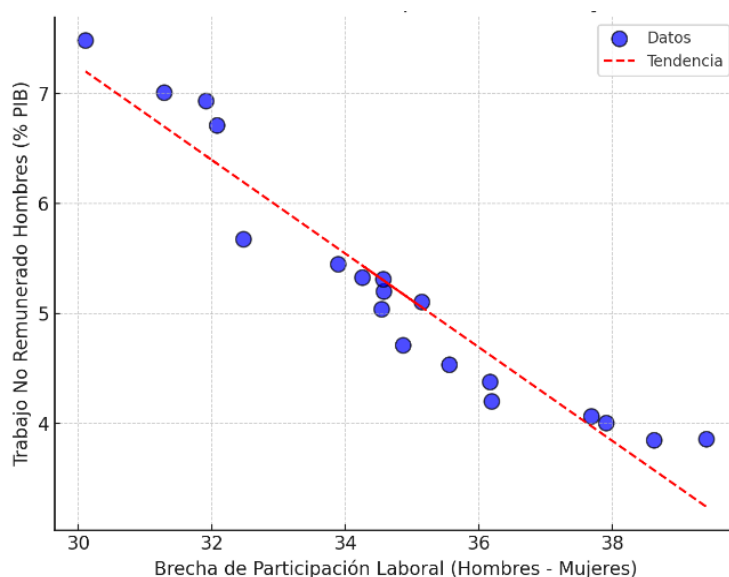
Para entender cómo el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado influye en la participación laboral de las mujeres puede utilizarse los datos de la ENOE y la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado del INEGI, en un periodo que abarca desde 2005 hasta 2023.

En lugar de analizar la participación laboral en términos absolutos, es posible analizar directamente la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres. Esto es de utilidad, ya que una baja participación laboral podría deberse a problemas económicos generales que

afectan a toda la población; pero si observamos específicamente la brecha por género, podemos identificar qué tanto las mujeres están quedando fuera del mercado laboral en comparación con los hombres. Por ejemplo, de acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, México ocupa el segundo lugar con la mayor brecha de participación laboral en América Latina, solo por detrás de Guatemala (Ballet *et. al.*, 2024).

Los datos muestran una correlación negativa entre la brecha de participación laboral por género y el trabajo no remunerado de hombres, lo que podría sugerir que cuando los hombres asumen más tareas del hogar, la brecha de participación laboral podría reducirse. Para visualizar esta relación, presentamos una gráfica de dispersión que muestra cómo la brecha de género en el empleo disminuye a medida que los hombres incrementan su participación en el trabajo doméstico (Gráfica 4).

Gráfica 4. Relación entre el TNR de los hombres y la brecha de participación laboral.



Fuente: elaboración propia.

3. Evidencia adicional para el caso de México.

Diversos estudios atribuyen las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres a las llamadas “fricciones del mercado laboral”, que ocurren tanto por el lado de la oferta como

por el lado de la demanda (Mascarúa, 2023).² Dichas fricciones, por lo general, se corresponden con diferencias de género en materia de financiamiento; información; cultura o preferencias laborales, así como asimetrías en responsabilidades dentro del hogar (véase Fernández, 2013; Erosa *et al.*, 2017; y Cole y Mehran, 2018).

En el caso de México, de acuerdo con el Banco Mundial (Avila *et. al.*, 2021), esta última fricción es la más severa de todas para explicar la baja participación laboral de las mujeres. Antes del matrimonio, hay una participación femenina en puestos de trabajo de tiempo completo de entre el 63 y 64% según su nivel de educación³. En contraste, después del matrimonio, la participación laboral de las mujeres llega a ser solo del 57% para el caso de las “altamente calificadas” y del 44% para las “poco calificadas”.

Estas cifras son aún menores cuando comienza la maternidad. Para las madres con niños menores a un año, la participación llega a ser solo del 49% en mujeres altamente calificadas y del 35% para las poco calificadas, situación que solo se revierte transitoriamente cuando los niños asisten a preescolar (50 y 42% respectivamente en cada caso), pero que después vuelve a decrecer cuando los niños asisten a la escuela primaria (43 y 39% de participación laboral de mujeres alta y poco calificadas respectivamente).

4. Conclusiones

La hipótesis de este trabajo es que cuando los hombres participan más en el trabajo doméstico y de cuidados, la brecha de género en la participación laboral se reduce. Este hallazgo se deriva de lo planteado por Claudia Goldin (2023), quien ha señalado que el principal obstáculo para la inserción y crecimiento profesional de las mujeres no es la educación, sino la distribución desigual del trabajo no remunerado. Aunque hoy en día las mujeres en México tienen niveles educativos similares o incluso superiores a los hombres, siguen enfrentando barreras para

² De acuerdo con el Banco Mundial (Avila *et. al.*, 2021), las barreras más relevantes que afectan la demanda de mujeres trabajadoras son tanto la actividad económica de una localidad particular como los reglamentos laborales. Mientras que del lado de la oferta se encuentran tanto habilidades como características individuales de las mujeres (educación, edad, nivel de ingreso, etnia, etc.), así como el acceso a insumos productivos (financiamiento) y responsabilidades en el hogar.

³ El Banco Mundial considera como mujeres “poco calificadas” a aquellas que completaron a lo sumo la escuela secundaria (nueve años de escolaridad en México), y como mujeres “altamente calificadas” a aquellas que tienen más de nueve años de escolaridad.

acceder, permanecer y ascender a empleos mejor remunerados, debido en parte a la mayor carga de tareas de cuidados en el hogar.

Al final, la pregunta sobre quién lava los platos no es solo un asunto doméstico, sino una cuestión de oportunidades y equidad. La forma en que se reparten las tareas del hogar influye directamente en quién puede acceder a un empleo, crecer profesionalmente y alcanzar independencia económica. Si el trabajo doméstico sigue recayendo mayormente en las mujeres, la brecha en el mercado laboral difícilmente se cerrará.

Por otra parte, una distribución más equitativa del trabajo no remunerado no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa el crecimiento económico y fortalece la autonomía de las familias. Así que la próxima vez que alguien pregunte: “¿quién lava los platos?”, la respuesta debería ser: “todos”, porque la corresponsabilidad en el hogar es clave para construir un mercado laboral más justo y equitativo.

Para lograr este cambio, las políticas públicas juegan un papel fundamental. Fomentar una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados va más allá de una cuestión individual; es un reto estructural que requiere medidas concretas. Políticas como permisos parentales equitativos para los hombres, horarios laborales más flexibles y una mayor inversión en servicios de cuidado infantil pueden ayudar a equilibrar la carga del trabajo no remunerado y permitir que más mujeres participen activamente en el mercado laboral. Solo a través de estos cambios será posible avanzar hacia una economía más justa e incluyente, en la que el empleo y el desarrollo profesional no estén condicionados por las responsabilidades en el hogar.

Referencias

- Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E. y De la Cruz Toledo, E. (2019). *Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure* (SSRN Scholarly Paper No. 3497089). Social Science Research Network <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3497089>
- Avila Parra, C., Cadena Kotsubo, K. E., Gonzalez, D. D., Gutierrez de Diaz, Y., Inchauste Comboni, M. G., Isik-Dikmelik, A., Islas Orduno, D. O., Jaen Torres, M. P., Londono Aguirre, D. I., Minoso, M. del C., Rodriguez Chamussy, L., Sarabayrouse, M. y Steta Gandara, M. C.

- (2021). *La Participación Laboral de la Mujer en Mexico*. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/753451607401938953>
- Baller, S., Kali Pal, K., Piaget, K. & Zahidi, S. (2024). *Global gender gap report 2024*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf
- Calderón, G. (2014). *The Effects of Child Care Provision in Mexico* (Workin Paper No. 2014-07). Banco de México. <https://doi.org/10.36095/banxico/di.2014.07>
- Cole, R. A., Mehran, H. y Giombini, G. (19 de Febrero, 2018). *Gender and the availability of credit to privately held firms: evidence from surveys of small business finance* (FRB of New York Staff Report No. 383). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1799649>
- Cuberes, D., y Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1-32. <https://doi.org/10.1086/683847>
- Cuberes, D., y Teignier, M. (2018). *Macroeconomic costs of gender gaps in a model with entrepreneurship and household production: The case of Mexico*. World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/754451556803462951/pdf/Macroeconomic-Costs-of-Gender-Gaps-in-a-Model-With-Entrepreneurship-and-Household-Production-the-Case-of-Mexico.pdf>
- Erosa, A., Fuster L., Kambourov, G., y Rogerson, R. (2017). *Hours, occupations, and gender differences in labor market outcomes* (Working Paper No. 23636). National Bureau of Economic Research. DOI: 10.3386/w23636
- Fernández, R. (2013). Cultural changes as learning: The evolution of female labor force participation over a century. *American Economic Review*, 103(1), 472-500. DOI: 10.1257/aer.103.1.472
- Goldin, C., Kerr, S. P. y Olivetti, C. (2022). *The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle*. IFS Deaton Review of Inequalities. Institute for Fiscal Studies. <https://ifs.org.uk/inequality/womens-employment-and-earnings-over-the-family-cycle/>
- Goldin, C. (2023). *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024 a). *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado*. <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024 b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Jarnestad, J. y The Royal Swedish Academy of Sciences. (2023). The Parenthood Effect [Ilustración]. NobelPrize.Org (<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>)
- Mascarúa, M. (2023). Differences in the labor market by gender and aggregate income. *Sobre México Temas de Economía*, 1(7), 84-114. <https://doi.org/10.48102/rsm.v1i7.125>
- Royal Swedish Academy of Sciences. (2023). *Understanding women's labour market outcomes: Insights from Claudia Goldin's research* (Popular Science Background). The Nobel Prize. <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>
- Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo* (Asuntos de Género No. 154). Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. <https://hdl.handle.net/11362/44408>