

La discriminación hacia la mujer en las tres etnias principales de México.

Aplicación del concepto de la desigualdad horizontal

Alicia Puyana
FLACSO
Cinthia Márquez M.
UNAM

Al igual que en toda América Latina, la desigualdad en México es intensa y difícil de abatir al constituir un cimiento de la estructura del poder y la jerarquía social. Este ensayo aborda la desigualdad social de México a partir de las escisiones de la discriminación de género y étnica y aplica el novel concepto de *desigualdad horizontal* DH para analizar la segregación de determinados conglomerados de población, por razones étnicas, de género, religión, idioma, entre otros que se expresa en la participación en cuatro áreas encadenadas simbióticamente: política, aspectos económicos, factores sociales y estatus cultural, cada una con múltiples factores de diversa importancia.

Introducción

Este trabajo analiza la discriminación ejercida contra las mujeres, es decir contra cerca del 53% de la población (INEGI 2020) y que existe en las tres etnias que componen la nación mexicana. La exploración de esta realidad, desde la óptica de la *desigualdad horizontal* – DH- permite identificar las áreas en las que prevalecen brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y de las raíces y vías formales e informales de su perpetuación en instituciones formales e informales, culturales, ideológicas, políticas o económicas, que en América Latina y México ocurrieron por el entrevero de la segregación social existente en las culturas originales con la traída por los conquistadores y fuera profundizada en la colonia y ratificada en las nuevas repúblicas cuyas cartas políticas fundacionales dieron el derecho al voto a los hombres alfabetos y propietarios, excluyendo a los no propietarios y analfabetos, a la población femenina y de facto a la población indígena y afrodescendiente. El derecho al voto se extendió a las mujeres latinoamericanas bien entrado el siglo XX, más tardíamente que a

los hombres indígenas o de origen africano.

La *desigualdad horizontal*, o entre grupos sociales que se diferencian en términos étnicos, culturales, religiosos, de género o cualquier otro factor, está en la raíz de las reivindicaciones de género, étnicas, tribales y de las minorías, como reza en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, y en Acuerdos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y sobre Derechos Civiles y Políticos (1966); Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (1979); Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (La cuarta contiene las recomendaciones); Convención sobre los Derechos del Niño (1986) y la Declaración Universal de 2007 sobre Pueblos Indígenas de Naciones Unidas.

Si bien los derechos humanos usualmente se han interpretado “*más como garantía de niveles mínimos que como igualdad, sí implican mayor igualdad que la hoy prevaleciente*” (Stewart, 2013). Pero los derechos humanos aceptan la desigualdad que supere esos mínimos y, al tiempo que consagran la equidad o igualdad en los bienes necesarios, sancionan desigualdad en los bienes distribuidos por criterios de mérito y en los no esenciales. En ese sentido, los derechos así concebidos, si bien necesarios para establecer la igualdad o la equidad individual, resultan insuficientes para eliminar *la desigualdad horizontal*.

La DH permite analizar, comprender y medir la singularidad de la discriminación por razones de pertenencia a grupos sociales particulares. Segregación que se expresa en cuatro áreas, entreveradas circular y simbióticamente: 1) participación política; 2) aspectos económicos; 3) aspectos sociales, y 4) estatus cultural. Cada área de diferenciación se compone de múltiples factores de diversa importancia que se unen simbióticamente. Así, no tener participación política real, se manifiesta en todas las esferas gubernamentales y en todos los poderes: tanto en el jurídico y legislativo como en las fuerzas armadas y las policíacas. Los elementos económicos se refieren a todas las formas de propiedad, los sociales comprenden el acceso a los servicios, educación y salud, justicia y el estatus cultural, abarca el reconocimiento social o la falta de éste, la valoración su cosmovisión y racionalidad particulares. La discriminación en estas áreas, sostenida por generaciones durante siglos, crea los círculos de pobreza y desigualdad de los cuales el escape colectivo es imposible y el

individual nunca sencillo y sin costos. Por estas razones la DH supera las limitaciones generalizadas de estudiar la desigualdad étnica o de las mujeres, sólo como un problema de inserción laboral o bajo nivel educativo y de recursos económicos la que no permite ni su comprensión cabal ni su solución ya que se finca primordialmente en medidas económicas, monetarias, desembolsos presupuestales. Importantes sí, pero insuficientes. No obstante, la propuesta analítica la DH se queda corta, al hacer abstracción de las relaciones de poder, la raíz de la discriminación.

En trabajo se aplica modificando el concepto de DH para estudiar la discriminación hacia las mujeres en las tres etnias que componen la sociedad mexicana, identificadas en el censo de población y vivienda 2020, en el cual la población censada se declaró pertenecer bien a la población indígena, la afrodescendiente o a ninguna de estas dos, como se verá enseguida.

Con ese fin, el estudio se desarrolla así: en la sección segunda se expande el concepto de DH y miden las brechas de desigualdad de las mujeres en las tres etnias mexicanas, con especial referencia a la educación y el ingreso. La tercera sección ilustra las desigualdades en el mercado laboral, concebido como un eslabón en la cadena de discriminaciones de género, que se inicia inclusive antes de nacer y presenta el índice de igualdad de género, que mide la discriminación en 13 indicadores socioeconómicos y políticos, que permite comparar la desigualdad entre hombres y mujeres al interior de cada etnia.

El análisis que se presenta en las siguientes secciones se complementa con un conjunto de indicadores que miden la igualdad/desigualdad entre hombres y mujeres, primero en diversos factores de las áreas de la desigualdad horizontal y luego proporcionando la estimación de brechas de género y un índice para cada área con el fin de obtener un índice agregado como referente global de la desigualdad de género, a partir del que es posible analizar desigualdades entre hombres y mujeres al interior de cada etnia en ámbitos que inciden en su desarrollo así como realizar una comparativa de la desigualdad de género entre grupos poblacionales.

En la cuarta sección se concluye

1. La especificidad de la discriminación de género

Es factible que la diferencia entre los avances en el reconocimiento de los derechos políticos, sociales, culturales, colectivos y territoriales de las mujeres, y en la creación de instituciones y las políticas para abatirlas, sea mayor que las sufridas por otros grupos sociales. En las últimas décadas, se han establecido y, en cierto grado cumplen, cuotas de participación política, el derecho a igual salario por idéntico trabajo y la incorporación de mujeres en las fuerzas armadas y la policía; se han abierto a las mujeres todas las universidades y sus disciplinas (Verveer, 2009) ¹. No obstante, las brechas en las esferas en las que se expresa la desigualdad de las mujeres continúan sin abatir. Inclusive, los análisis iniciales aplicando la perspectiva y metodologías de la DH, priorizan otros elementos de distinción como los étnicos, lingüísticos o religiosos sobre los de género. En ocasiones en estos trabajos se analizan las brechas que separan a las mujeres de particular etnia con las de otras, no entre las mujeres y los hombres de la misma etnia.

En economía, por ejemplo, las diferencias salariales se atribuyen a las existentes en la productividad marginal del producto, diferentes inversiones en habilidades de hombres y mujeres o diferentes preferencias (que se consideran exógenas) explican las diferencias de género en el empleo (Borrowman y Klasen, 2019). Estos factores no explican cerca del 30% de las brechas, proporción que se atribuye a la discriminación de género, factor fuera del alcance explicativo de los marcos teóricos y los métodos de la economía neoclásica y las neoliberales, que ignoran los mecanismos del poder en la toma de decisiones de la política económica (Senguino 2020). Buena parte de las brechas salariales y otras variables económicas emanan de las instituciones formales e informales que existen y norman la vida socio-económica actual, una de las cuales es la religión. Tema complejo especialmente en

¹ En 2007 se decretó el principio de igualdad en las fuerzas armadas, por lo que se dio la plena participación de la mujer en el Ejército y el 5 de abril de 2018, se aprobó la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea sancionando la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

sociedades como las latinoamericanas en donde la católica predomina, si bien con particularidades idiosincráticas. La religión contribuye a sustentar las actitudes y androcéntricas prácticas jerárquicas alrededor del planeta (Senguino, 2020 y 2011).

Gran polea de transmisión de la desigualdad de género es la teoría económica prevalente en las economías capitalistas desde al menos el siglo XIX y sustentada en los principios de A. Smith, D. Ricardo y sus sucesores, especialmente los autores neoclásicos. En efecto, el único actor que añade valor es el *hombre económico*, el metafórico R. Crusoe el hombre blanco, egoísta, separado de la sociedad y de la naturaleza, maximizador de su utilidad. Todo sujeto que se desvíe de ese prototipo, es un mero objeto complementario cuya única utilidad es servir a los fines maximizadores de las preferencias individuales de los R. Cruzoos (May 2002).

En esa concepción la *mujer económica*, es por naturaleza, un ser altruista, abnegado, sacrificado, libre de vicios, nacida con el don natural, inalterable de servir, cuidar, escuchar. Todas sus decisiones vitales surgen de esta racionalidad y, si las secuelas de éstas significan menores ingresos, reducidas capacidades laborales e inferior estatus social, son mero efecto de la aceptación libre de su racionalidad femenina, no de las reglas e instituciones de la economía capitalista, emanadas de esa concepción pro-hombre de la sociedad que permea toda actividad (May 2002; Braunstein, 2020). Un ejemplo de esa concepción es la legislación sobre el aborto que, al penalizarlo o condicionarlo gravosamente, viola la libertad de la mujer a decidir sobre su cuerpo y su vida. De hecho, la legislación sobre el aborto impone la obligatoriedad de concluir el embarazo y tomar la responsabilidad de la vida y desarrollo del hijo. El acceso legal al aborto no elimina esta violación al derecho de las mujeres a la autonomía sobre su cuerpo y su vida, como sugiere la filósofa Ingrid Robyens (2016).

Un aporte principal de la teoría económica feminista es su rechazo fundamentado al positivismo que, arraigado en la neutralidad y la objetividad, que se manifiesta en la economía mediante la separación de economía positiva y normativa. Los investigadores son observadores neutros sin ninguna posición respecto del objeto analizado (Code, 1993). Así el positivismo moldea cómo se conciben la realidad y los hechos relevantes de estudio y cómo debe analizarlos la economía. Para este marco conceptual, los hechos no son

evidencias de una realidad, son solo pruebas de la acción de leyes naturales, verdades absolutas, obtenidas de análisis que se presentan como ejercicios rigurosos y libres de valores subjetivos. Una de esas verdades absolutas es precisamente la naturaleza y racionalidad intrínsecamente diferente de la mujer. Por ello, la economía feminista busca visualizar y hacer palpable que realidades representan los hechos observados y la necesidad de realizar análisis históricos, no pesquisas ad hoc, de hechos temporales presentados luego como realidades resultado de leyes naturales.

Por ejemplo, la economía y neoclásica y prácticamente en todas sus vertientes y ramificaciones, conciben la economía dividida en las esferas pública y privada desconectadas de los entornos social y ambiental. Presentan como hecho histórico, irrefutable, que el hombre económico siempre haya manejado lo público, hallazgo empírico que esgrimen para confirmar que esa es su función natural y exclusivamente suya. En el otro lado de la ecuación, aparece la mujer, históricamente a cargo de la esfera familiar y del cuidado del hogar, de lo privado. El *hombre económico*, en la búsqueda natural de su beneficio, marca la agenda que determina el poder y la riqueza y la distribución del ingreso, así como la función de los hogares y de la mujer y genera así, estructuras sociales desequilibradas y reprimidas (May 2002; Braunstein, 2020).

Nuevas concepciones macroeconómicas y de la teoría del crecimiento se apartan de este modelo estrecho y conciben la sociedad y la economía dividida también en esferas de actividad pero con diferentes funcionalidades. El gráfico No. 1 sintetiza la concepción contextual de la actividad económica en la cual aparecen elementos de la economía feminista. La economía se desenvuelve en los contextos ambiental y socio cultural, que no se pueden ignorar si se procura la sustentabilidad social en las tres esferas económicas las cuales se vinculan intrínseca y simbióticamente: i) la esfera nuclear, una unidad productiva, comprende familias, hogares, comunidades que suministran y demandan bienes, servicios y cuidados; ii) la esfera de negocios, el ámbito de las empresas incluso de aquellas cuyo objetivo va más allá de la maximización de utilidades y iii) la esfera pública de los gobiernos y organizaciones que procuran el bienestar, sin ánimo de lucro: ONU, Cruz Roja, etc.

Tanto en los dos contextos como en las tres esferas de la actividad se expresan ideas predominantes que responden a patrones que obstaculizan la superación de las brechas que padece la población femenina: clasificar con valor económico solo las actividades que se transan en el mercado y lo público y sin valor las actividades de la esfera social y del trabajo sin ánimo de lucro del ámbito de los negocios y del público. Los nuevos aportes teóricos que cuestionan las estructuras de poder difícilmente son aceptados, especialmente en la economía (Howard 1987). De allí la resistencia de esta disciplina a aceptar la economía feminista, pues como sugiere Howard: "... en una sociedad capitalista, la economía está profundamente unida a la estructura de poder predominante. Reconocer que la estructura de poder es patriarcal explica gran parte de la resistencia" (Howard 1987, p. 3, traducción propia).

Esquema 1. Las esferas de la actividad económica. El modelo contextual.



Fuente: Elaboración propia basado en Goodwin et al 2019.

Apartándose de los paradigmas clásicos y neoclásicos, la economía feminista plantea interrogantes más abiertos, para superar la miopía del racionalismo y el pragmatismo de la economía, expresados en esa búsqueda de conocimientos absolutos, verdades naturales para explicar casos particulares y problemas sociales, uno de los cuales es la desigualdad permanente de grupos sociales, ya las comunidades indígenas ya las afrodescendientes y por supuesto, la población femenina. De allí que la economía feminista rechace tanto el postulado

neoclásico que sólo un actor neutral puede ejercer las intervenciones en la economía necesarias para garantizar la estabilidad del mercado y amainar sus efectos concentradores, como la aplicación de herramientas de gran complejidad que impiden ver los problemas reales (May, 2002). En ciencias sociales, incluida la economía, como ciencias morales que son, tal neutralidad no existe y se ha esgrimido para descalificar posiciones o escuelas distintas o perspectivas analíticas críticas (Rolin, Sin Fecha; Robeyns, 2000; Puyana 2018).

Por ello la economía feminista incluye en el análisis otras ciencias como la antropología, sociología, historia, etc. Hay vertientes económicas nuevas, con visiones plurales sobre los temas de estudio, no obstante, el camino por recorrer es largo y debe criticar los orígenes de las verdades absolutas fundamentales de la economía, cómo devinieron en dogmas y con qué mecanismos frenan interpretaciones realistas de la vida económica.

2. ¿Qué es y cómo se mide la desigualdad de género y etnia en México?

2.1 Lo que señala el concepto: desigualdad horizontal

Las desigualdades horizontales son las fracturas que separan grupos sociales con identidades compartidas de diverso tipo. Brechas cuyas implicaciones para la justicia y la estabilidad política y social constituyen uno de los más importantes tipos de desigualdad, conducentes a conflictos de diversa intensidad, inclusive confrontaciones armadas, no pocas veces bélicas, como la insurrección zapatista, el conflicto entre Irlanda del Norte y el Reino Unido o entre el país vasco y España, amén de las guerras independentistas en África, para no mencionar si no algunos. Las causales de discriminación hacia los grupos discriminados incluyen género, etnia, religión, clase, edad, orientación sexual, idioma, entre otros (Stewart, 2016).

2.2 La estructura y segregación en la población mexicana según género y etnia en 2020.

La medición de la desigualdad horizontal que viven las mujeres en las tres etnias de la nación mexicana, implica reconocer, en primer lugar, la amplitud y profundidad de las brechas sociales existentes en el país y de la deuda social que éstas implican. En segundo lugar, que esas prácticas existen tan arraigadamente que pasan frecuentemente por comportamientos normales o idiosincráticos. Por otra parte, admitir que la discriminación o

se minimiza o negado con el argumento de que ninguna ley sanciona la discriminación étnica, menos la de género. (Puyana, 2017; Puyana y Hortbath, 2019; Stavenhagen, 1991; CEAMEG, 2017). El análisis de este texto se centra en la discriminación hacia las mujeres en las comunidades indígenas y afrodescendientes² y entre quienes no se adscriben en ninguno de estos dos grupos poblacionales. Hay que admitir que existen diversos grados de discriminación al interior de los grupos segregados ya sea por el origen social o por ingreso, aspectos importantes que superan el alcance de este ensayo.

Es innegable el avance de la identificación censal de las etnias mexicanas, realizado desde el censo de 1990, el cual rompió con la tradición de no registrar las etnias dado que en una república liberal todos los individuos son iguales. Registrar el origen étnico es el mandato de los convenios internacionales signados por México, como se detalla en Puyana y Horbarth (2019). En 1990 el criterio de registro aplicado fue *hablar alguna lengua indígena* y solo cubría a la población indígena. En 2010 se añadió la auto identificación, criterio identitario ratificado en el censo de 2020 que, al igual a la Encuesta Intercensal 2015, cubrió también a la población afrodescendiente. Clasificar como indígena a una persona solo por si habla alguna lengua indígena reduce la pertenencia a lo lingüístico y elimina todos los aspectos culturales que identifican a una población y la distinguen de otras. Sólo las comunidades indígenas, no las afrodescendientes, mantienen sus lenguas, si bien el censo registró que cerca del 8.2% de los afro descendientes manifestó hablar una lengua indígena, bastante menos que el 30.8% de la población indígena y de la población que no se adscribe a ninguna etnia, sólo el 0.4 dijo hablar alguna lengua indígena, hecho que amerita reflexión. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2006) , la población afrodescendiente ha sido ignorada no obstante que su presencia histórica y contemporánea se haya constatado fehacientemente.

Persisten aún las dificultades para identificar el objeto de análisis de este trabajo: la discriminación de género en las tres etnias. Si no hay duda sobre la población femenina, subsisten al estudiar en detalle las etnias que integran la población mexicana, tanto sobre los

² Específicamente se hace referencia a la autoadscripción como afromexicano(a) negro(a) o afrodescendiente, aunque a lo largo del documento se abrevia como afrodescendiente.

criterios empleados para registrar a las poblaciones indígena y afrodescendientes, como por los elementos políticos detrás de los métodos censales. Del tamaño de la población discriminada y la intensidad de la discriminación depende la deuda social y el costo de subsanar la desigualdad. Las dificultades son más complejas respecto a la población afrodescendiente, toda vez que no conservó sus lenguas ni otros elementos identitarios, entre otros factores (Yanes, 2004; Puyana y Horbath, 2019). Omisión que tiene importantes implicaciones para la elaboración y seguimiento de políticas públicas antidiscriminación, la promoción de sus derechos, pero sobre todo porque las demandas por su reconocimiento social, es una deuda pendiente (CEPAL, 2017; Puyana y Horbath, 2019). Por otra parte, la auto identificación no es un criterio fácil de satisfacer toda vez que implica aceptar pertenecer a un conglomerado social considerado inferior, de menor cultura, factores que inducen a negar la identidad y acercarse a aquellos núcleos de gente a los que se atribuyen cualidades positivas. La necesidad de sobre vivir, conduce muchas veces a adoptar patrones culturales de los grupos dominantes y abandonar los propios (Horbath, 2008; Hopenhayn y Bello, 2001; Yanes 2004).

De acuerdo con el cuestionario ampliado³ del Censo de Población y Vivienda 2020, en 2020, la población total mexicana ascendió a 125.5 millones de personas de las cuales 23.3 millones, o el 19.4 de dijo ser indígena y 2.5 millones afrodescendientes, negro(a) o afroamericano(a), que representan el 2% del total (INEGI, 2021), no obstante, la influencia cultural de las poblaciones indígenas y afrodescendientes es superior a lo que arrojan las cifras censales y obliga a reflexiones más complejas y amplias fuera del alcance de este trabajo. La población que no se considera ni indígena ni afrodescendiente fue de 101 millones personas, el 80.4% del total. La población femenina en los tres grupos poblacionales supera la masculina en cerca de 2.5 puntos porcentuales..

³ Para el detalle sobre El Cuestionario Ampliado ver INEGI, 2021.

Cuadro 1. México. Amplitud de la discriminación de género y de etnia en 2020

Concepto	Millones de Personas				Participación porcentual		
	Total	Hombres	Mujeres	Total Pob. Discriminada	Mujeres/ Población Total	Pob. Discrimin/ Población total	Población Discriminada
Autoadscripción indígena	22.2	10.8	11.4	22.2	9.1%	17.7%	29.0%
Autoadscripción afrodescendiente	1.4	0.7	0.7	1.4	0.6%	1.1%	1.9%
Autoadscripción indígena y afrodescendiente	1.1	0.5	0.5	1.1	0.4%	0.8%	1.4%
Total población indígena y afrodescendiente	24.6	12.0	12.7	24.6	10.1%	19.6%	32.3%
Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente	100.9	49.2	51.7	51.7	41.2%	41.2%	67.7%
Total	125.5	61.1	64.4	76.4	51.3%	60.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020.

*Autoadscripción indígena se especifica para la población de tres años y más, el resto desde cero años y el total de la afrodescendiente.

2.3 El Índice de Igualdad de Género

Para medir la desigualdad entre hombres y mujeres y al interior de cada una de las tres etnias que componen la sociedad mexicana, se construyó un Índice de Igualdad de Género (IIG).⁴ El índice mide las disparidades entre hombres y mujeres conforme la selección de dimensiones, sub dimensiones y su descomposición en indicadores individuales acuerdo al contexto y prioridades políticas de la UE, que para este trabajo se definieron partiendo de la interrelación de las cuatro dimensiones de la desigualdad horizontal. Las fuentes utilizadas fueron el Censo de Población 2021 y la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2017.

⁴ Para construir el IIG este trabajo aplicó la metodología del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (IEIG) que elabora un indicador compuesto para medir la igualdad de género en la Unión Europea (UE) y en cada uno de sus Estados miembros.

Esquema 2. Las dimensiones de la desigualdad horizontal



Fuente: Elaboración propia.

El IIG es un indicador sintético que se obtiene recopilando indicadores individuales e integrándolos en una medida multidimensional (IEIG, 2017). Utiliza una escala adimensional, en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total, por lo que mide las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal. Para la selección de los indicadores individuales, se revisaron los utilizados por el IEIG así como otros incluidos en el Índice Global de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Global y en los trabajos de García, et al. (2015) y Alfama et al (2014). El primero mide la discriminación de género en salud y el segundo, lo hace con indicadores clave en varios sectores.

A partir de las cuatro dimensiones de la desigualdad horizontal se consideraron 13 indicadores individuales, detallados en el cuadro No. 8, todos los cuales, excepto los dos últimos, se calcularon con el Censo 2020.⁵

Cuadro 2. Dimensiones de la desigualdad horizontal y sus indicadores

Dimensión DH	Indicador: Concepto medido	Descripción
Factores sociales	Acceso salud	Personas con afiliación o acceso a servicios médicos (porcentaje de personas de 0 años y más)
	Acceso educación	Personas que asisten a la escuela (porcentaje de personas de 6 a 18 años)

⁵ Para el caso de los indicadores de la participación política el detalle de las categorías de ocupación empleadas se enlista en el anexo B.

	Estudios universitarios	Personas con grado de licenciatura o superior (porcentaje de personas de 25 años y más)
Factores laborales y económicos	Tasa de actividad económica	Personas que pertenecen a la población económicamente activa (porcentaje de personas que tenían o buscaron trabajo de 15 años y más)
	Tasa de formalidad	Personas ocupadas en el sector formal (porcentaje de personas ocupadas de 15 años y más)
	Duración jornada laboral	Horas trabajadas a la semana (horas)
	Ingreso laboral superior a línea de pobreza	Personas ocupadas cuyo ingreso laboral cubre la canasta alimentaria y no alimentaria (porcentaje de personas ocupadas de 15 años y más)
Participación política	Representación socio-política	Personas con un grado de participación socio-político alta (distribución por género, 15 años y más)
	Participación directiva	Personas ocupadas con cargos directivos (distribución por género, 15 años y más)
	Participación Armada y fuerza aérea	Personas ocupadas en la Armada, Ejército y Fuerza Aérea (distribución por género, 15 años y más)
Factores culturales	Tasa de alfabetismo	Personas que saben leer y escribir (porcentaje de personas de 15 años y más)
	No discriminación	Personas que no han sido discriminadas (porcentaje de la población de 18 y más)
	Trabajo no remunerado y cuidado hogar	Personas que no se incorporan al mercado laboral por motivos diferentes al trabajo no remunerado y cuidado del hogar (porcentaje de personas de 15 a 59 años)

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020 y resultados principales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017.

Para el cálculo del IIG primero se estima la brecha de Género (BG) la cual se calcula a partir de la ratio entre el valor del indicador para las mujeres (X_{it}^{mujer}) y el valor promedio de hombres y mujeres (X_{it}^{media}) del indicador individual considerado. Se obtienen valores en una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total, la fórmula es la siguiente:

$$2) \quad BG = 1 - \left| \frac{X_{it}^{mujer}}{X_{it}^{media}} - 1 \right|$$

Posteriormente se obtiene la media geométrica de los índices individuales para cada una de las cuatro dimensiones de la desigualdad horizontal:

$$3) \quad D_k = \sqrt[k]{BG_1 BG_2 \dots} \quad k=1, 2, \dots$$

El IIG se obtiene a partir del cálculo de la media geométrica ponderada de los índices de cada dimensión (D), la ponderación (α) es la misma para cada dimensión:

$$4) \quad IIG = \sqrt{D_1^{\alpha 1} D_2^{\alpha 2} D_3^{\alpha 3} D_4^{\alpha 4}}$$

4) se desarrolla como:

$$5) IIG = \left(\prod_{i=1}^n D_i^{\alpha_i} \right)^{\frac{1}{\sum \alpha_i}} = \left(D_1^{\alpha_1} D_2^{\alpha_2} \dots D_4^{\alpha_4} \right)^{\frac{1}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4}}$$

2.4 Resultados del Índice de Igualdad de Género

Los resultados del cálculo de las brechas de género para cada uno de los indicadores considerados se muestran en el cuadro no. 9. El índice permite comparar el nivel de igualdad de género entre las tres etnias, toda vez que el grado de igualdad entre hombres y mujeres para cada dimensión se mide al interior de cada grupo poblacional.

Los valores obtenidos del índice señalan mayor desigualdad entre hombres y mujeres en factores económicos y políticos, mientras sugiere menor discriminación en los factores sociales y los factores culturales, exceptuando el último indicador: trabajo doméstico no remunerado. Cuando la brecha es cercana a la unidad indica solamente menor disparidad en un marco de precariedad.

Existe una relación estrecha entre los indicadores que señalan la mayor discriminación de género: tasa de actividad económica, participación política y laborar en el cuidado del hogar y la familia. Los valores del IIG develan una estructura social basada en la división del trabajo por género en función de un arreglo de “especializaciones óptimas”, el hombre especializado en el trabajo y la mujer en los quehaceres doméstico (Becker 1991). Esta división del trabajo naturaliza la posición subalterna de la mujer en la sociedad, en la familia, en el empleo (Robeyns, 2002) y en los procesos de toma de decisiones. La situación se agudiza para las mujeres indígenas respecto a los hombres de su misma etnia. Aunque algunos indicadores muestren mayor igualdad entre hombres y mujeres, diferencias educativas económicas y culturales subsisten, deben de señalarse ciertas particularidades de los resultados para cada dimensión y entre los tres grupos poblacionales.

Cuadro 3. Brechas de género por indicador individual de las dimensiones de la desigualdad horizontal

Dimensión	Indicador: Concepto medido	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente	Autoadscripción indígena	Autoadscripción afrodescendiente
Factores sociales	Acceso salud	0.984	0.979	0.983
	Acceso educación	0.983	0.995	0.982
	Estudios universitarios	0.945	0.933	0.939
Factores laborales y económicos	Tasa de actividad económica	0.720	0.656	0.741
	Tasa de formalidad	0.954	0.944	0.986
	Duración jornada laboral	0.924	0.913	0.924
	Ingreso laboral superior a línea de pobreza	0.966	0.924	0.942
Participación política	Representación socio-política	0.740	0.609	0.882
	Participación directiva	0.798	0.783	0.746
	Participación Armada y fuerza aérea	0.156	0.115	0.143
Factores culturales	Tasa de alfabetismo	0.996	0.973	0.989
	No discriminación	0.988	0.995	0.793
	Trabajo no remunerado y cuidado hogar	0.777	0.750	0.814

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020 y resultados principales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017.

Las menores brechas en educación y salud, servicios se explican por el esfuerzo de las familias y del estado por ampliar la oferta gratuita pública que en México supera la existente en otros países latinoamericanos. En efecto, la perspectiva de género se ha incorporado como un eje transversal de las políticas públicas. La brecha de género se incrementa en el caso de la educación superior y en el acceso a servicios especializados de salud, en mayor grado en la población indígena, en la cual solo el 10.8% de las mujeres indígenas de 25 años y más cursaron licenciatura o superior, en comparación el 12.4% de los hombres de su mismo grupo y en contraste con el 21.4% de las mujeres no indígenas o afrodescendientes y con el 20.6% de las mujeres afrodescendientes con el mismo nivel educativo.

La brecha de género señala una situación generalizada de bajas remuneraciones laborales. Cerca del 50% de la población ocupada percibe ingresos laborales que cubren el

costo de la canasta alimentaria y no alimentaria (Coneval)⁶, proporción que disminuye a un poco más de un tercio, para todas las mujeres y aún más entre la población indígena y afrodescendiente (Cuadro 9). El menor nivel de ingresos laborales de las mujeres se explica por la discriminación social de las mujeres⁷, que redunda entre otros factores en segregación ocupacional y sectorial, menor número de horas en trabajo asalariado y en reducido poder de negociación (Borrowman y Klasen 2019; Espino y de los Santos, 2019; CEAMEG 2017) y en menos tiempo dedicado a la recreación y la educación.⁸

Cuadro 4. Indicadores laborales: ingreso y jornada laboral por género y etnia

Concepto	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente			Autoadscripción indígena			Autoadscripción afrodescendiente		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Horas promedio laboradas a la semana	45.5	48.1	41.3	43.3	45.8	38.5	44.0	46.5	39.9
% Personas que labora una jornada laboral completa	48.2%	49.2%	46.7%	37.7%	39.6%	34.2%	39.4%	40.6%	37.5%
% Personas ocupadas cuyo ingreso laboral cubre la canasta alimentaria y no alimentaria	45.1%	46.2%	43.2%	32.4%	34.2%	29.3%	36.5%	38.1%	34.0%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020.

La participación política es otra dimensión con la que se configuran políticas que reproducen la segregación laboral y los obstáculos que enfrentan las mujeres para incrementar su participación en puestos de alta jerarquía y toma de decisiones. La mayor brecha se especifica en los puestos de la armada, ejército y fuerza área, sectores en lo que sigue predominando la presencia de hombres. Es importante señalar las modificaciones para incorporar a la mujer a la educación militar y fuerza área, por lo que se requiere seguir avanzando en un esfuerzo institucional para que la mujer tenga una representación mayor en

⁶ El cálculo se realizó a nivel individual para una comparativa del poder adquisitivo del ingreso laboral entre hombres y mujeres, aunque regularmente se emplea el ingreso familiar.

⁷ Nos referimos a la segregación laboral por género en el mercado laboral, a partir de la diferente distribución por género entre las ramas económicas y las ocupaciones (segregación horizontal) y a una participación dispar de hombres y mujeres en ocupaciones de alto nivel jerárquico (segregación vertical).

⁸ De acuerdo con la ENUT (2014) mientras que en promedio las mujeres dedicaron a la semana un promedio de 11.8 horas para actividades culturales, deportivas, juego y aficiones, el promedio para los hombres fue de 18.5 horas, una diferencia de 56.8%.

este ámbito. En cuanto a los puestos de participación sociopolítica y puestos directivos, la distribución por género señala la prevalencia de diferencias de poder entre hombres y mujeres.

El siguiente cuadro resume los índices para cada dimensión y para cada grupo poblacional obtenidos a partir de la media geométrica como se señaló con la ecuación 3), así como con el Índice de Igualdad de Género (ecuaciones 4 y 5). El resultado global con índices que no son cercanos a la unidad refleja la discriminación multidimensional hacia la mujer, la magnitud de la discriminación incluso podría ser mayor a la que se expresa con estas mediciones si existiera información correspondiente a factores como la violencia de género o discriminación laboral.⁹

De acuerdo con el índice para cada dimensión de la desigualdad horizontal, la dimensión con la mayor desigualdad por género es la participación política, en contraparte, se encuentran los factores sociales. Las diferencias en la participación política y en los factores económicos son más acentuadas entre los hombres y mujeres indígenas en comparación con los otros dos grupos- Resalta la desigualdad para los tres grupos en el caso de la participación política, aunque relativamente menor para las personas afrodescendientes. Es urgente darle voz y voto a las mujeres, su participación económica y política aún está limitada.

Cuadro 5. Índice de Igualdad de Género por dimensión de la desigualdad horizontal

Dimensión	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente	Autoadscripción indígena	Autoadscripción afrodescendiente
Factores sociales	0.971	0.969	0.968
Factores laborales y económicos	0.885	0.850	0.893
Participación política	0.452	0.380	0.454
Factores culturales	0.914	0.899	0.861
Índice de igualdad de género	0.772	0.729	0.763

⁹ Los resultados obtenidos para México coinciden con los estimados por el Foro Económico Global para el cálculo del Índice Global de la Brecha de Género 2020. Este índice evalúa cuatro áreas para medir las diferencias entre hombres y mujeres en términos de salud, educación, economía y política.

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020 y resultados principales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017.

3. Dos principales áreas de la desigualdad horizontal: educación y empleo

3.1 La educación y la ubicación territorial, factores que reproducen la discriminación de género y etnia.

Múltiples factores reproducen la discriminación y la desigualdad horizontal y mantienen la discriminación de género y de etnia, creando las denominadas trampas de la pobreza. Varios estudios identifican como causas de la pobreza y la concentración del ingreso la educación y la ubicación territorial a razón de los pocos avances en las políticas para controlarlas. Los trabajos sobre vulnerabilidad, la posibilidad de caer en la pobreza, por efecto de las crisis económicas, medioambientales o de salud, las señalan también como factores relevantes, junto con el entorno familiar, la región de residencia y el sector productivo. Estos elementos conforman “las trampas de la pobreza”, eufemismo que refuerza erróneas concepciones sobre la pobreza, al describirla como falta de ingresos resultante de situaciones o decisiones individuales, efecto de falta de educación, trabajar en actividades poco productivas o vivir en regiones aisladas, en resumen: *no ser empleable*. Este argumento es tautológico, toma como causas de la pobreza sus efectos y centra en éstos las soluciones dejando sin tocar la raíz: la concentración de la riqueza. En efecto, la concentración del capital va aparejada de poder político y capacidad de incidir en la toma de decisiones de política económica que la reproducen (Ramcharan 2010).

3.1.1 La educación

El acceso y la calidad de la educación es uno de los elementos que recrea la discriminación de género y de etnias, toda vez que afecta el tipo de trabajo, la posición en éste, la remuneración percibida, amén de los efectos de carácter social y político. Hay actividades no bien valoradas y sin prestigio social, no obstante, su importancia para la vida cotidiana como la recolección de basuras, los servicios de enfermería como lo ha revelado la pandemia del COVID-19 . Si bien se pondera la importancia de la educación preescolar, la básica y las escuelas normales, son las menos prestigiosas de todo el sector educativo y las menos remuneradas.

La educación es bien público e importante factor igualitario, de allí la insistencia en que la educación se erija como derecho, sea gratuita, de libre acceso a todo ciudadano y financiada por recursos fiscales. Se ha legitimado el principio de que solamente el gasto público en educación primaria y quizás en secundaria es distributivo. Relegar la gratuidad solo a la educación básica, excluida la preescolar, equivale a considerar que todas las familias de clases medias pueden sufragar los gastos universitarios o que ese privilegio sólo pueden tenerlo los segmentos más afluentes, supuesto no corroborado por la información censal, como se verá adelante y como señala en el cuadro 3. Otorgar becas para los estudiantes más brillantes de familias de menores ingresos ratifica esa postura y la idea de que la pobreza y su superación son cuestiones de la capacidad individual de superar las desventajas iniciales. Para Sen, economista liberal de la escuela clásica, la educación debe resolver las desventajas y ampliar la libertad de elegir entre diferentes opciones de vida. En la práctica se excluye a la población indígena y afrodescendiente, como se verá adelante. Al ser bien público y constituir un derecho, es obligación del estado garantizar la educación. Para ello debe proveer educación pública en tal calidad y magnitud que obligue a las escuelas y universidades privadas a poner tarifas bajas accesibles a toda la población. Ese carácter público de la educación no significa que el estado sea el proveedor exclusivo. El recortar la financiación pública de la educación, alegando austeridad en el gasto y bajos impuestos para estimular las inversiones privadas, señala el carácter clasista de una sociedad que rechaza políticas redistributivas e igualitarias.

A pesar de que en México se establece el acceso a la educación como un derecho humano fundamental, persisten rezagos educativos que impiden o dificultan el pleno ejercicio de muchos si no todos los derechos ciudadanos, como se colige del cuadro 2, en el cual se ve que aún hay remanentes de analfabetismo, brecha lacerante que afecta más a las mujeres y en mayor grado a las mujeres indígenas. El analfabetismo margina y demerita a todo ser, incluso en su propio medio social (Martínez y Fernández, 2010; Narro y Moctezuma, 2012).

De acuerdo con el censo 2020 la tasa nacional de analfabetismo fue de 4.7% una reducción notable respecto del 6.9% que arrojara el censo del 2010. No obstante, el avance es menor entre la población discriminada: las mujeres, los indígenas y los afrodescendientes

y mucho más acentuado entre las mujeres indígenas respecto a todas las demás agrupaciones que se presentan en el cuadro 2. El nivel de escolaridad cercano a los 9 años de educación acumulada, es bajo y repite lo constatado en el analfabetismo: la mayor segregación de la población indígena, especialmente la femenina en la cual la escolaridad apenas es la correspondiente a la primaria terminada.

Cuadro 6. Tasa de analfabetismo y promedio de escolaridad acumulada por género y etnia

Concepto	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente			Autoadscripción indígena			Autoadscripción afrodescendiente		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de analfabetismo 15 años y más	3.4%	3.0%	3.8%	10.4%	7.9%	12.7%	5.4%	4.4%	6.5%
Promedio años escolaridad acumulada	8.9	8.9	8.9	7.1	7.2	7	8.8	8.9	8.7

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020.

El analfabetismo y la escolaridad promedio afectan el avance hacia niveles educativos superiores, presentado en el cuadro 3 del cual se desprende nuevamente que las mujeres enfrentan las mayores brechas educativas, superiores tasas de analfabetismo, menor promedio de escolaridad acumulada y un porcentaje más elevado de población sin ningún grado escolar. Se ratifica la mayor desventaja de las mujeres, particularmente las indígenas de las cuales el 11.6% no tiene estudios y el 63.6% solo terminó secundaria. Más de la mitad de las mujeres afrodescendientes estudió hasta la secundaria y aunque el porcentaje de hombres con estudios de licenciatura o posgrado supera al de las mujeres, las brechas son más evidentes entre etnias. Las personas indígenas con licenciatura es la mitad de las afrodescendientes. Las brechas son más amplias en los posgrados. Conforme se avanza en el grado escolar la participación de la población indígena es inferior, consecuencia de las múltiples dificultades que enfrentan, en gran parte por la debida falta de atención de las autoridades competentes e inadecuación de las prácticas, modelos y textos empleados (Puyana y Horbath, 2019 y en INEE (2018).

Cuadro 7. Características educativas por grupo étnico y género: Nivel de instrucción aprobado. Porcentaje por nivel de instrucción

Concepto	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente			Autoadscripción indígena			Autoadscripción afrodescendiente		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	5.7%	5.6%	5.9%	10.1%	8.6%	11.6%	6.6%	6.0%	7.2%
Preescolar	5.1%	5.4%	4.9%	5.2%	5.4%	5.0%	4.3%	4.4%	4.3%
Primaria	26.2%	26.2%	26.2%	34.6%	35.0%	34.3%	26.6%	26.1%	27.0%
Secundaria	24.5%	24.6%	24.5%	24.8%	25.3%	24.3%	23.9%	24.4%	23.3%
Bachillerato	18.7%	19.4%	18.1%	14.7%	15.4%	14.0%	18.8%	19.5%	18.1%
Estudios técnicos	2.5%	1.6%	3.4%	1.5%	1.1%	2.0%	2.3%	1.5%	3.1%
Licenciatura o Normal	15.0%	15.1%	14.9%	8.2%	8.3%	8.0%	15.2%	15.6%	14.8%
Posgrado	1.8%	1.9%	1.7%	0.7%	0.8%	0.7%	2.1%	2.3%	1.9%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020

Afectan negativamente la educación impartida en las regiones pobres y deprimidas, particularmente a los pueblos indígenas, la inapropiada formación de docentes y, como ocurre en Colombia y América Latina la inadecuación y deficiencias de los sistemas educativos que colocan a las minorías étnicas en desventaja laboral y social (Reales, s. f.; Hopenhayn y Bello, 2000; CEPAL, 2002 y 2015). La visión modernizadora de la educación, uniforme y de universalización del español, menoscabó la cultura y las lenguas indígenas y extinguió las africanas, por lo que la educación no es ni bilingüe (español-lengua indígena) ni incluyente y sí aleja a los estudiantes de la cosmogonía de los pueblos, en clara contradicción con las normas legales vigentes. La uniformidad educativa viola el principio de adaptabilidad, obstaculiza el aprendizaje y desaprovecha la riqueza de la diversidad.

3.1.2 La espacialidad de la pobreza de género y étnica en México.

El espacio, la territorialidad revela también la discriminación de género y etnia, según el peso de las poblaciones discriminadas y la dinámica demográfica de cada una. Es un poderoso instrumento para medir y ubicar las desigualdades étnicas en áreas y territorios específicos caracterizados por menor desarrollo, desventajas políticas, económicas y sociales, educativas y culturales.

Buena parte de la población indígena y afrodescendiente vive en comunidades rurales relativamente deprimidas, labora en agricultura, servicios, en trabajo independientemente o asalariado, siempre en actividades y relaciones laborales de baja productividad y menores ingresos. Ciertas políticas macroeconómicas —como las comerciales— han deprimido el sector agropecuario y la tasa de crecimiento de los estados con mayor incidencia de población rural e indígena (Puyana y Murillo, 2012). El gasto social se programa con criterios de eficiencia fiscal y costo beneficio, por lo que tiende a ser mayor en las regiones y los estados más desarrollados e industrializados y mejor dotados de infraestructura económica, social e institucional (Puyana, Horbarth y Romero, 2005). Entre el 55 y 65% de la población indígena y afrodescendiente, se concentra en los municipios y en estados menos prósperos en los cuales ha sido difícil superar el rezago (CDI, 2009; Puyana y Horbarth 2019). De ahí la necesidad de reconocer y garantizar los derechos a los pueblos indígenas y sus territorios (artículo 2 de la CPEUM). Trabajos anteriores Puyana (2015), Puyana y Murillo (2012) y Puyana y Horbarth (2019), evidencian la relación positiva y fuerte entre el grado de indigenidad de los municipios y el Índice de Rezago Social, de Coneval (2007) y muestran que, a mayor proporción de la población indígena en el total, superior es el rezago social municipal y prueban que etnia y rezago social no son independientes.

De acuerdo con las últimas mediciones de pobreza municipal basadas en la Encuesta Intercensal 2015 el porcentaje de personas en pobreza y pobreza extrema en municipios con mayor población indígena y afrodescendiente supera el nacional y aquellos municipios sin población indígena. La brecha es aún mayor en pobreza extrema, el nivel nacional triplica al de los municipios con población afrodescendiente y es más de cuatro veces el correspondiente a los municipios con población indígena. Para tener un referente de la desagregación de pobreza y género, se especifica el grado de pobreza de acuerdo con el Módulo de Condiciones Socioeconómicas MCS, 2018 para la población total y la población indígena. Las diferencias entre ambas fuentes son metodológicas, pero las dos señalan que la pobreza es persistente: a nivel nacional cuatro de cada diez personas, tanto hombres como mujeres, no tienen ingresos para satisfacer las necesidades básicas y, en proporción aún mayor la población indígena.

Cuadro 8. Pobreza municipal, municipios con población indígena y afrodescendiente 2015 y pobreza por género 2018

Descripción	Número de municipios	Porcentaje de población en pobreza			Porcentaje de población en pobreza extrema		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Pobreza municipal Encuesta Intercensal 2015	2,457	44.0			8.0		
Municipios población indígena	623	78.1			34.9		
Municipios población no indígena	1,834	41.4			5.9		
Municipios población afrodescendiente	100	69.4			24.4		
Pobreza población ENIGH MCS 2018		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población total		41.9	41.4	42.4	7.4	7.5	7.4
Autoadscripción indígena		54.4	53.7	55.1	14.2	14.4	14.0

Fuente: Elaboración propia con base en Informe de Pobreza en Municipios de México, 2015, Coneval y ENIGH, Módulo de Condiciones Socioeconómicas, 2018.

3.2 La Desigualdad Laboral. Síntesis de la Discriminación de Género y Etnia.

3.2.1 La igualdad laboral formal y la realidad de la discriminación laboral

Este estudio considera el trabajo como un punto en la cadena de discriminación que empieza al nacimiento, continua en la alimentación y al acceder a los servicios de educación, salud y demás servicios sociales, así como en los procesos de toma de decisiones de política y justicia, se reproduce por la ubicación geográfica de las comunidades y en las actividades económicas a las que se incorporan todas las mujeres y la población indígena y afrodescendiente. Esta esta sección presenta las brechas en educación, las que se reproducen en el sistema de salud, seguridad social y otros servicios. La desigualdad laboral se manifiesta tanto en la etapa previa de búsqueda de trabajo como una vez iniciado el trabajo. En este estudio, se considera que la segunda etapa refleja las desventajas que toda persona enfrenta al decidir en dónde y en qué trabajar y al procurar un empleo. Parece haber acuerdo en que hay dos formas de discriminación laboral: la directa o formal, institucionalizada en leyes y reglamentos y la indirecta, emanada de prácticas que aun siendo consideradas equitativas reproducen todo tipo de discriminación, no solo la étnica o la de género (OIT, 2003).

Ciertamente en México no existe la *discriminación laboral directa, formal*, establecida en leyes discriminatorias que expresan la ideología imperante en un país, por ejemplo, el apartheid en Sudáfrica (Leibbrandt, Woolard, Finn y Argent, 2010), o la exclusión de las mujeres del ejército, las fuerzas policiales y los cuerpos de bomberos. Subsisten, no obstante, normas de *discriminación laboral indirecta*, emanada de la aplicación “de disposiciones y de prácticas de carácter aparentemente imparcial que redundan en perjuicio de un gran número de integrantes de un colectivo determinado” (OIT, 2003, p. 22; Ecosoc, 2009; Puyana y Horbarth 2019). Las normas generales discriminan, crean barreras de acceso que eliminan la equidad de oportunidades si no atienden a las condiciones desfavorables de determinados grupos sociales o a categorías de trabajadoras y trabajadores o a las regiones en donde habitan que se evidencian en condiciones malas o menores capacidades y calidades de los servicios de salud, educación, seguridad social, sistema de comunicaciones y de transporte y red vial, que suele caracterizar las regiones o barrios más pobres (OIT, 2003), como se verá a continuación.

El cúmulo de políticas y acciones institucionalizadas para eliminar la discriminación laboral hace difícil su análisis y la identificación y oscurecen los causales de su persistencia, no obstante, las políticas y las pautas para actuar sobre los factores económicos sociales y políticos que afectan negativamente la participación laboral de las mujeres y las poblaciones indígenas y afrodescendientes. Esas dificultades se explican generalmente por la complejidad de distinguir entre, por una parte, las desigualdades reveladas en las estadísticas y, por la otra, las aplicadas en las medidas legítimas para seleccionar las personas más idóneas para determinados empleos. Estas prácticas ocurren cuando en los requisitos para un empleo se especifican cualidades no necesarias, de las cuales, se asumen, carece la mayoría de las personas que se desea rechazar.

Los procesos de selección entre aspirantes a un empleo o determinado trabajo, son complejos y siempre quedan dudas sobre la competencia de los individuos a contratar, dudas que se procura minimizar apelando a prácticas segregacionistas que crean la “discriminación estadística o a gusto de los empleadores” (OIT, 2003, 2007 y 2011; OECD, 2008). Dado que la persona empleadora no puede estimar con precisión el desempeño de un aspirante a un puesto

laboral, tiende a tasar, a calificar los candidatos según “características fácilmente observables, como la raza, el sexo, edad, tomando por sentado que los miembros de los colectivos que presentan esas características tienen un rendimiento inferior a la media” (OIT, 2003, p.68). Lo mismo ocurre cuando se prefiere a personas egresadas de determinadas escuelas o que manifiestan determinados credos políticos, religiosos o pertenecen a un género o tienen cierta estatura, ya que se tiende a considerar a las personas altas como más inteligentes (Cohen 2009).

3.2.1.1 Las formas de discriminación laboral

La discriminación laboral es estructural, permea todo el orden social y se verifica en que todas las mujeres trabajadoras, sin distinción de etnia, son sujeto de desigualdad laboral por efecto de los factores económicos sociales y políticos que afectan negativamente su participación social, política y laboral. Los elementos de carácter económico se refieren a la desigualdad en la propiedad de activos: tierra, recursos financieros, educación, salud, alimentación y lugar de residencia, los cuales conforman el capital humano y, por su relación con la productividad, los ingresos y el gasto público y privado. Los laborales constituyen el ingreso más importante para casi el 80% de todos los hogares, conforman la demanda de hogares e individuos y la demanda agregada y el crecimiento económico. Así, mientras subsiste la discriminación laboral de género y étnica, se crea y reproduce un círculo vicioso desde la discriminación laboral, al escaso crecimiento de baja productividad laboral, ingresos laborales reducidos, demanda interna estrecha, poco crecimiento económico y productividad estancada. En efecto se ha comprobado que a mayor la población discriminada laboralmente, más difícil dinamizar la economía y abatir la desigualdad (Stewart, 2014 y Puyana y Horbath, 2019).

En forma indirecta, el ámbito laboral público y privado discrimina de diversas formas, algunas sistémicas que ilustran el frecuente trato diferencial para impedir o dificultar el acceso laboral a determinadas personas (Ecosoc, 2009). Emanan de normas sociales que constituyen el “techo de cristal” de la discriminación laboral y social y crean la discriminación múltiple o interseccional. Son cánones que, por lo general, categorizan a las personas a partir del tono de la piel o el cabello, la forma del cuerpo y el género y limitan tanto la aceptación social como las posibilidades laborales de aquellos individuos que no

satisfacen estos criterios. La discriminación laboral a partir de estos juicios está prohibida por ley, pero las prácticas suelen subsistir y no son detectables en Los censos de población ni en encuestas de ingresos y gastos de los hogares. Es difícil una persona empleadora declare que no contrataría a una persona por ser indígena, mujer o por no vestirse de acuerdo con los cánones sociales. Por estas razones la discriminación laboral se presenta en todos los países aún en los más desarrollados y persiste muchos años después de eliminada la discriminación directa, tal es el caso de: Estados Unidos (Calesi et al 2019), Europa (Odrizola et al 2016, Sur África (Canelesi et al 2019), en América Latina (CEPAL 2017; Colon (2011).

La discriminación laboral indirecta es nítida en la industria del cine y la publicidad, que implícitamente aplican normas de selección de personal no utilizables en otros ámbitos, pues violarían las leyes contra la discriminación. Si bien el cine y la publicidad pueden ser universos no representativos del mundo del trabajo, sí evidencian discriminación laboral y prejuicios sociales latentes y actúan como canales de denuncia, divulgación y reproducción complejos sociales y prácticas laborales, amén del acoso y violencia sexual patentado en el movimiento #MeToo y las denuncias contra Weinstein, entre otros (Milner, 2020) al acosar sexualmente a las mujeres bajo la penalidad implícita de socavar su carrera. Por estas razones, el cine y la publicidad se estudian como radiografía de la sociedad y por ser campo de discriminación étnica y de género. Una situación similar ocurre en los deportes nacionales, que sistemáticamente ha impedido el acceso de las mujeres a ciertos deportes y en aquellos en los que hay avances (Football, lucha libre, boxeo, tenis, etc), los ingresos son menores y con escasa la publicidad. Puyana y Horbath (2019) detallan estas prácticas indirectas de discriminación étnica laboral y aporta actual bibliografía.

En sociedades jerarquizadas como las latinoamericanas, los patrones culturales juegan papel determinante en la reproducción de la discriminación laboral. Uno de estos patrones culturales es la *racialización de la belleza*, que permite un tránsito sutil de los atributos físicos a los de carácter y a los morales para ubicar a toda una comunidad, la indígena o la afrodescendiente, o a las mujeres, en un escaño inferior en la escala social, de difícil ascenso, para el cual no basta tener dinero, es indispensable aprender a vestirse, a hablar, comportarse, hay *que adquirir clase* (Moreno Figueroa, 2015). Se establecen así relaciones de sumisión y complementariedad que expresan falta de respeto a la cosmovisión

femenina y de los pueblos indígenas (May, 2002). Estas prácticas son evidentes, por ejemplo, en las declaraciones de un diputada y presidenta de una Comisión de Derechos Humanos quien, al rechazar la solicitud de algunas mujeres indígenas por un trabajo más remunerativo las relegó al trabajo doméstico, la elaboración de artesanías y a cultivar nopales (Espinosa, 2016).¹⁰ El desconocimiento y falta de sensibilidad social de los valores y normas de la cosmovisión de las poblaciones segregadas es un mecanismo de discriminación que evidencia prejuicios como los evidentes al proponer un límite al número máximo de hijos como condición para ser elegible a un programa social, ya sea la Cruzada Contra el Hambre, ya los apoyos por hijo, pues estos apoyos estimulan tener más hijos (Chávez, 2014). De igual tenor son las recomendaciones de un gobernador a las mujeres indígenas: “Ya les dije que duerman con ropa porque producen muchos chamacos” (Montoya, 2016).

3.2.2 La discriminación laboral en el trabajo

Las diferencias por género entre las personas que estaban trabajando o buscaron empleo al momento de la realización del censo son sobresalientes, ver cuadro 6. Los hombres de todas las etnias trabajan en mayor proporción que las mujeres. En el caso de la población indígena el porcentaje de los hombres ocupados más que duplica el de las mujeres, prevalencia masculina que se repite en el porcentaje de hombres que buscó empleo. Nuevamente las desigualdades por etnia son tan sorprendentes como las de género. No obstante, la mayor diferencia laboral entre hombres y mujeres es el elevado porcentaje de mujeres dedicado a los quehaceres del hogar, a las que se dedica el 36.2% de las mujeres no indígenas ni afrodescendientes y el 45% las indígenas.

El trabajo del hogar o reproductivo de la fuerza laboral, relegado en la teoría económica clásica y neoclásica al área doméstica, no productiva (May 2002; Brunet y Santamaría, 2016), constituye el núcleo de las desigualdades de género es una asignación social y resultante de la construcción política de lo masculino y lo femenino, fuente de múltiples restricciones que frenan el desarrollo de las mujeres, “esas restricciones responden a reglas formales e informales que determinan en gran medida las pautas de conducta, las

¹⁰ Sobre la ubicación de la población indígena en un puesto subordinado ahondan Hopenhayn y Bello (2000), Yanes (2004) y Moreno Figueroa (2015) y Moreno Figueroa y Saldívar (2015).

expectativas y las aspiraciones laborales y profesionales de los hombres y las mujeres, y que estructuran también el funcionamiento de los mercados de trabajo” Espino y de los Santos (2019, p. 5.).

Cuadro 9. Condición laboral por grupo étnico y género, 12 años y más

Porcentaje por condición de actividad

Concepto	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente			Autoadscripción indígena			Autoadscripción afrodescendiente		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tenía trabajo	52.3%	67.1%	38.6%	51.2%	69.0%	34.7%	57.0%	71.6%	42.8%
Buscó trabajo	1.9%	2.9%	0.9%	1.7%	2.8%	0.6%	1.7%	2.5%	0.9%
Pensionada(o) o jubilada(o)	4.0%	5.0%	3.1%	2.5%	3.4%	1.7%	3.5%	4.4%	2.6%
Estudiante	15.1%	15.3%	14.8%	12.5%	12.7%	12.3%	12.0%	11.6%	12.3%
Se dedica a <i>quehaceres</i> del hogar	20.0%	1.5%	37.1%	24.5%	2.0%	45.4%	19.3%	1.8%	36.2%
Está incapacitado para trabajar	1.4%	1.6%	1.2%	2.1%	2.5%	1.7%	1.4%	1.6%	1.2%
No trabaja	5.0%	6.1%	3.9%	5.3%	7.3%	3.5%	5.0%	6.1%	4.0%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020.

Al considerar como trabajo productivo las actividades desarrolladas en la esfera nuclear (Esquema No. 1), de acuerdo a la nueva macro economía, se tendría que la tasa de participación laboral femenina es superior al 95%, que se obtiene al sumar la cuarta columna del cuadro 6, y que supera con creces la de la población masculina y la que se generalmente se considera como de pleno empleo. El trabajo no remunerado desempeñado por el 37 % de las mujeres, añade valor a la economía y mantiene la reproducción de la fuerza laboral en el más amplio sentido. Los cálculos propuestos por algunos autores sugieren que el aporte al PIB podría ser similar al de la industria manufacturera. Los métodos propuestos para valorar y tasar los ingresos de estas mujeres varían y van desde el salario mínimo, el medio o el salario promedio de las diferentes actividades: cocer los alimentos, lavar, enseñar, cuidados de salud y recreación, ponderado por el tiempo que dedica a cada una de estas tareas. Al considerar simplemente el salario mínimo, se tendría para 2019, un monto cercano a 68 y 26 mil pesos anuales por mujer y hombre respectivamente, lo que representa cerca del 23% del PIB mexicano agregaría al PIB2. De transferir esa suma a los hogares, se obtendría un

aumento efectivo de la demanda final interesante, que daría impulso a la economía (INEGI 2020).

Establecer que la mujer es la responsable exclusiva del trabajo doméstico, especialmente del cuidado de los hijos, limita su autonomía, hecho que se agudiza al entrar en la vejez sin contar con algún tipo de seguridad social y depender del soporte de los familiares (Camacho, 2020). Esta situación se traduce en que en todos los casos la proporción de hombres jubilados o pensionados supera a la de las mujeres, existe una mayor proporción de hombres que no se autoadscriben ni como indígenas ni como afrodescendientes pensionados o jubilados, lo que señala diferencias en la estructura poblacional entre los tres grupos, pero también de las condiciones de trabajo. Las tasas de formalidad son menores en el caso de la población indígena y afrodescendiente que las del resto. Del total de la población ocupada de quienes no se autoadscriben ni como indígenas ni como afrodescendientes, el 42.5% tenía acceso a seguro médico vinculado al empleo, en la misma condición se encontraba el 25.8% de las personas indígenas y el 38.7% de las personas afrodescendientes. Nuevamente sobresale la mayor desventaja que afecta a la población indígena. Cabe resaltar el mayor porcentaje de trabajadores(as) sin pago en el caso de las personas indígenas y afrodescendientes, a comparación del resto, la proporción de personas afrodescendientes sin pago es el doble que el de las personas sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente y en el caso de la población indígena la diferencia se triplica.

Cuadro 10. Posición en el trabajo por grupo étnico y género. Personas ocupadas

Porcentaje por posición en el trabajo

Concepto	Sin autoadscripción indígena ni afrodescendiente			Autoadscripción indígena			Autoadscripción afrodescendiente		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
empleada(o) u obrera(o)	65.6%	63.7%	68.7%	48.6%	46.1%	53.4%	60.2%	59.3%	61.6%
jornalera(o) o peón(a)	4.1%	6.0%	1.0%	8.5%	11.9%	2.4%	4.7%	6.9%	1.2%
ayudante con pago	4.2%	4.4%	3.8%	6.9%	7.1%	6.3%	5.0%	5.2%	4.7%
patrón(a) o empleador(a)	3.3%	3.7%	2.7%	2.2%	2.3%	2.1%	3.9%	4.1%	3.4%

trabajador(a) por cuenta propia	20.4%	19.9%	21.1%	25.5%	23.7%	28.7%	22.2%	20.5%	25.0%
trabajador(a) sin pago	2.3%	2.2%	2.6%	8.2%	8.9%	7.0%	4.0%	4.0%	4.0%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos del Cuestionario ampliado, Censo de Población y Vivienda, 2020.

Conclusiones

Este trabajo relevó la existencia de la discriminación de género y etnia en México, según el censo de población de 2020 y relievó la importancia del análisis detallado de las raíces y mecanismos de transmisión y recreación, por su extensión al cubrir, con diferencias de grado y de forma a más de la mitad de la población y porque viola de los derechos humanos y humana. Al reconocer la discriminación en México, se alude a una práctica que se ejerce en todo el planeta. Evidencia esta realidad y sugiere la magnitud imponderable de la deuda de la sociedad mexicana respecto a no menos del 70% de sus miembros: las mujeres, las comunidades indígenas y la población afrodescendiente. Esta deuda no es exclusiva de los países latinoamericano o de los en desarrollo, es latente en los más desarrollados también Como toda discriminación, pero en grado mayor, la de género afecta los cimientos sociales e impide un desarrollo colectivo e integral. Las mujeres enfrentan hoy, como hace siglos, desventajas estructurales enraizadas en concepciones teóricas que se limitan a estudiar y resaltar lo económico y fallan en reconocer la seminal participación y los aportes de la mujer en todas las esferas de la actividad social. Por todo ello, sin promover la igualdad sustantiva y eliminar todas las áreas de discriminación hacia la mujer, la sociedad mantendrá el carácter represivo tradicional.

A partir del concepto de desigualdad horizontal se estudió la discriminación de género en las tres etnias de México. La exploración cualitativa y cuantitativa evidencia la existencia de brechas por género que persisten y se retroalimentan al interior de cada etnia (población indígena, comunidad afrodescendiente y el resto) y en cada una de las dimensiones de la desigualdad horizontal como acceso desigual a la participación política, los factores económicos, servicios sociales y en estatus cultural. También develó la discriminación étnica comprobando su prevalencia, no obstante las instituciones y políticas para controlarla y

erradicarla. En México, como en Estados Unidos o África del Sur, el reconocimiento formal de la plena ciudadanía, no ha implicado eliminar las desigualdades ni el cese de la discriminación de facto.

La discriminación de las mujeres mexicanas tiene hondas raíces históricas y es más intensa la ejercida hacia las de origen indígena y africano, como lo evidencia este trabado en el menor avance y reconocimiento de su participación social y económica, respecto a los hombres de su misma etnia y a las mujeres que no se consideran pertenecen a estas. El estudio sugiere que la compleja discriminación de las mujeres, intensifica la motivada por razones étnicas.

La identificación de las comunidades indígenas y afrodescendientes se basó en el censo de población 2020 y en la muestra Intercensal 2015 y aplicó el criterio identificación por auto adscripción. Con este acervo factual se construyó un Índice de Igualdad de Género para dimensionar los ámbitos de la desigualdad horizontal. Se estimaron índices individuales para cada una de las cuatro dimensiones de la desigualdad horizontal de género, con los cuales se aprecia que la mayor desigualdad se presenta en las esferas de la economía y de representación política. En estas dos se obtuvieron grados de DH que superan la desigualdad en las áreas cultural y social. La persistencia de mayores desigualdades en todas las esferas señala los canales de una estructura social jerárquica que excluye a la mujer del desarrollo social y económico y que, por lo tanto, recrean la desigualdad horizontal.

La disponibilidad de información del Censo 2020 y de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017, nuestra fuente complementaria para explorar las diferencias de discriminación entre hombres y mujeres en cada etnia, limitaron la construcción del Índice de Igualdad de Género. Por ello puede ser interesante ampliar el universo de indicadores individuales para cada dimensión de la desigualdad horizontal, utilizando fuentes complementarias y tener referentes temporales más amplios, anteriores a las presentadas aquí. La mayor limitación estadística es la poca información disponible sobre la comunidad afrodescendiente.

Bibliografía

Alfama, Eva; Cruells, Marta y de la Fuente, María (2014). “Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave”, *Athenea Digital*, Volumen 14. Núm. 4, pp. 209-235. Recuperado de <<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>>.

Ann Mari May (2002) The Feminist Challenge to Economics, *Challenge*, Vol. 45 iss. 6, 45-69, Recuperado de < <http://dx.doi.org/10.1080/05775132.2002.11034177>>.

Borrowman, Mary y Klasen, Stephan (2019). “Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries”, *Feminist Economics*. Recuperado en: <<https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1649708>>.

Braunstein, E., R. Bouhia, and S. Seguino (2020). “Social Reproduction, Gender Equality and Economic Growth”_ *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 44, Núm. 1, pp. 129-156.

Brunet, Ignasi y Santamaría, Carlos (2016). “La economía feminista y la división sexual del trabajo”, *Culturales*, Época II, Vol. IV - Núm. 1, enero-junio de 2016, pp. 61-86. Recuperado <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187011912016000100061>

Canelasi, C. & M. Gisselquist, R. (2019) Horizontal Inequality and Data Challenges. *Soc Indic Res* 143:157–172. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1932-1>

Camacho, Karla (2020) “Bienestar Subjetivo de las Personas Adultas Mayores” Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, FLACSO

CEPAL (2017). Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos [Caps. III y IV]. Naciones Unidas: Santiago.

Code, Lorraine. 1993. "Taking Subjectivity into Account." In *Feminist Epistemologies*, ed. Linda Alcoff and Elizabeth Potter, pp. 15-48. London: Routledge.

Chávez, Víctor (2014). Panistas denuncian a Rosario Robles por discriminación. *El Financiero*, 6 de mayo. Recuperado de <<http://www.elfinanciero.com.mx/politica/panistas-denuncian-a-rosario-robles-por-discriminacion.html>>.

CEAMEG Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2017). Discriminación y desigualdad salarial en los ámbitos indígena, rural y urbano. CEAMEG: México.

Cohen, Arianne (2009) "The Tall Book", Bloomsbury USA.

Colon W., Alice (2011). Género, estructuras familiares y segregación de la fuerza laboral puertorriqueña y dominicana en Puerto Rico. *Caribbean Studies*, Vol. 39, No. 1/2 (Jan. - Dec. 2011), pp. 105- 138

Duncan, Otis D. y Beverly Duncan (1955). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", en *American Sociological Review*, Vol. 20, Núm. 2.

Ecosoc (2009). *Observación general N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Ginebra: Consejo Económico y Social de la ONU. Recuperado de <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>.

Espino, Alma y de los Santos, Daniela (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe y OIT, <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang--es/index.htm>.

Espinosa, Mónica (2016). Relevan de la comisión a diputada que aconsejó a indígenas "no dejar de vender sus nopalitos". *Proceso*, 14 de abril. Recuperado de <<http://www.proceso.com.mx/437136/relevan-comision-a-diputada-dijo-a-indigenas-dejen-vender-sus-nopalitos>>.

European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index, Methodological Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-methodological-report#:~:text=The%20Gender%20Equality%20Index%20is,range%20of%20relevant%20policy%20areas>>.

García, María del Mar; del Río, María y Marcos, Jorge (2015). *Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes*, Escuela Andaluza de Salud Pública, Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Recuperado de <<https://www.easp.es/project/guia-de-indicadores-para-medir-las-desigualdades-de-genero-en-salud-y-sus-determinantes/>>.

Hopenhayn, Martín, y Bello, Álvaro (2000). *Tendencias generales, prioridades y obstáculos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Documento de trabajo HR/SANT/SEM.5/2000/BP.2/2).

Howard, Judith A. (1987) Dilemmas in feminist theorizing: Politics and the Academy. In *Current Perspectives in Social Theory*, No. 8 página 303.

INEGI (2029), Cuenta Satélite del trabajo no remunerado de los hogares 2019, rescatado en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNal/CSTNRH2019.pdf>

INEGI (2017). *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*, Encuesta Intercensal 2015. Recuperado de <<https://www.cndh.org.mx/documento/perfil-sociodemografico-de-la-poblacion-afrodescendiente-en-mexico>>.

INEE (2018). *Panorama Educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional. Educación básica y media superior*. México: autor. Recuperado el 30 de julio de 2019, de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1B116.pdf>

Leibbrandt, Murray; Woolard, Ingrid; Finn, Arden. y Argent, Jonathan (2010). *Trends in South African income distribution and poverty since the fall of Apartheid*. París:

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 101.

May, Ann Mary (2002) The Feminist Challenge to Economics” *Challenge*, Vol. 45, No. 6, pp. 45-69, rescatable en: <https://www.jstor.org/stable/40722173>

Milner, Jean-Claude (2020) “Reflexiones sobre el movimiento Me Too y su filosofía”, *Ética & Cine* | Vol. 10 | No. 1 | Marzo 2020 - Junio 2020 | pp. 103-114

Martínez, Rodrigo y Fernández, Andrés (2010). Impacto social y económico del analfabetismo: modelo de análisis y estudio piloto, *Documentos de Proyectos CEPAL*, UNESCO, Santiago. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3747/S2009862_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Montoya, Juan Ricardo (2016). Fayad pide a mujeres indígenas que duerman vestidas para no tener hijos. *La Jornada* [en línea], 16 de diciembre. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2016/12/17/estados/024n2est>.

Moreno Figueroa, Mónica (2015). *Racismo y belleza* (video). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=A9zAsou7Id0>.

Moreno Figueroa, Mónica, y Saldívar, Emiko (2015). “We Are Not Racists, We Are Mexicans” Privilege, Nationalism and Post-Race Ideology in Mexico. *Critical Sociology*, 42 (4–5), pp. 515–533.

Narro, José y Moctezuma, David (2012). “Analfabetismo en México: una deuda social”, *Realidad, Datos y Espacio*, Revista Internacional de Estadística y Geografía, Vol. 3 Núm. 3 septiembre-diciembre, pp. 5-16. Recuperado de <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2012/09/15/analfabetismo-en-mexico-una-deuda-social/>.

OCDE (2019). *Panorama de la educación*. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

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

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

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

OCDE (2008). The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. En *The 2008 oecd Employment Outlook* [en línea], capítulo 3. Recuperado de <<http://www.oecd.org/employment/emp/40844081.pdf>>.

Odrizola, Aldaz; Peña, Eguía Begoña (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1, 2016, pp. 133-153. Asociación Internacional de Economía Aplicada Valladolid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731007>

Puyana, Alicia. (2018) Crisis económica y de la teoría económica. Notas para el debate. En *Perfiles Latinoamericanos*, Vol. 26 Núm. 51, rescatable en: <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/649>

Puyana, Alicia y Horbath, Jorge (2019). *Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Ramcharan, Rodney (2010) *Inequality Is Untenable*, FMI, FINANCE & DEVELOPMENT, September 2010, Vol. 47, No. 3

Robeyns, Ingrid (2016) *Capabilitarianism*, Journal of Human Development and Capabilities, 17:3, 397-414, DOI: 10.1080/19452829.2016.1145631

Robeyns, Ingrid (2000), "Is There a Feminist Economic Methodology?", accessible en: www.ingridrobeyns.info

Rolin, Kristine. (Sin Fecha), "Feminist philosophy of economics", rescatado en: https://www.academia.edu/26483045/Feminist_Philosophy_of_Economics

Seguino, Stephanie (2011) "Help or Hindrance? Religion's Impact on Gender Inequality in Attitudes and Outcomes", *World development*, 2011-08, Vol.39, Núm. 8, pp.1308-1321.

Seguino, Stephanie (2020). "Engendering Macroeconomic Policy" *Feminist Economics*, Vol. 26, Núm. 2, pp. 27-61.

Stavenhagen, Rodolfo (1991). "Los conflictos étnicos y sus repercusiones en la sociedad internacional". *Revista internacional de ciencias sociales*, Vol. XLIII, Núm. 1, Catalunya, UNESCO. pp. 117-131. Recuperado de https://antropowiki.alterum.info/index.php/Los_conflictos_%C3%A9tnicos_y_sus_repercusiones_en_la_sociedad_internacional.

Stewart, Frances (2013). *Justice, Horizontal Inequality and Policy in Multiethnic Societies*. Conferencia dictada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México, 17 de septiembre.

Stewart, Frances (2014). Horizontal Inequalities and Intersectionality. *Maitreyee. E-Bulletin of the Human Development & Capability Association*, 24, 10–13. Recuperado de <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9173.pdf>.

Stewart, Frances (2016). Horizontal inequalities, World Social Science Report 2016, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Verveer, M. (2009). *“Political and Economic Empowerment of Women”*, Conferencia en *Development Institute*; Recuperado de <http://www.developmentinstitute.org/2015/05/political-and-economic-empowerment-of-women/>.

Yanes, Pablo (2004). Urbanización en los pueblos indígenas y etnización de las ciudades. Hacia una agenda de derechos y políticas públicas. En Pablo Yanes, Virginia Molina y Óscar González (Coords.), *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad* (pp. 225–248). México: Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.