



INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD, A.C.

IMCO.org.mx

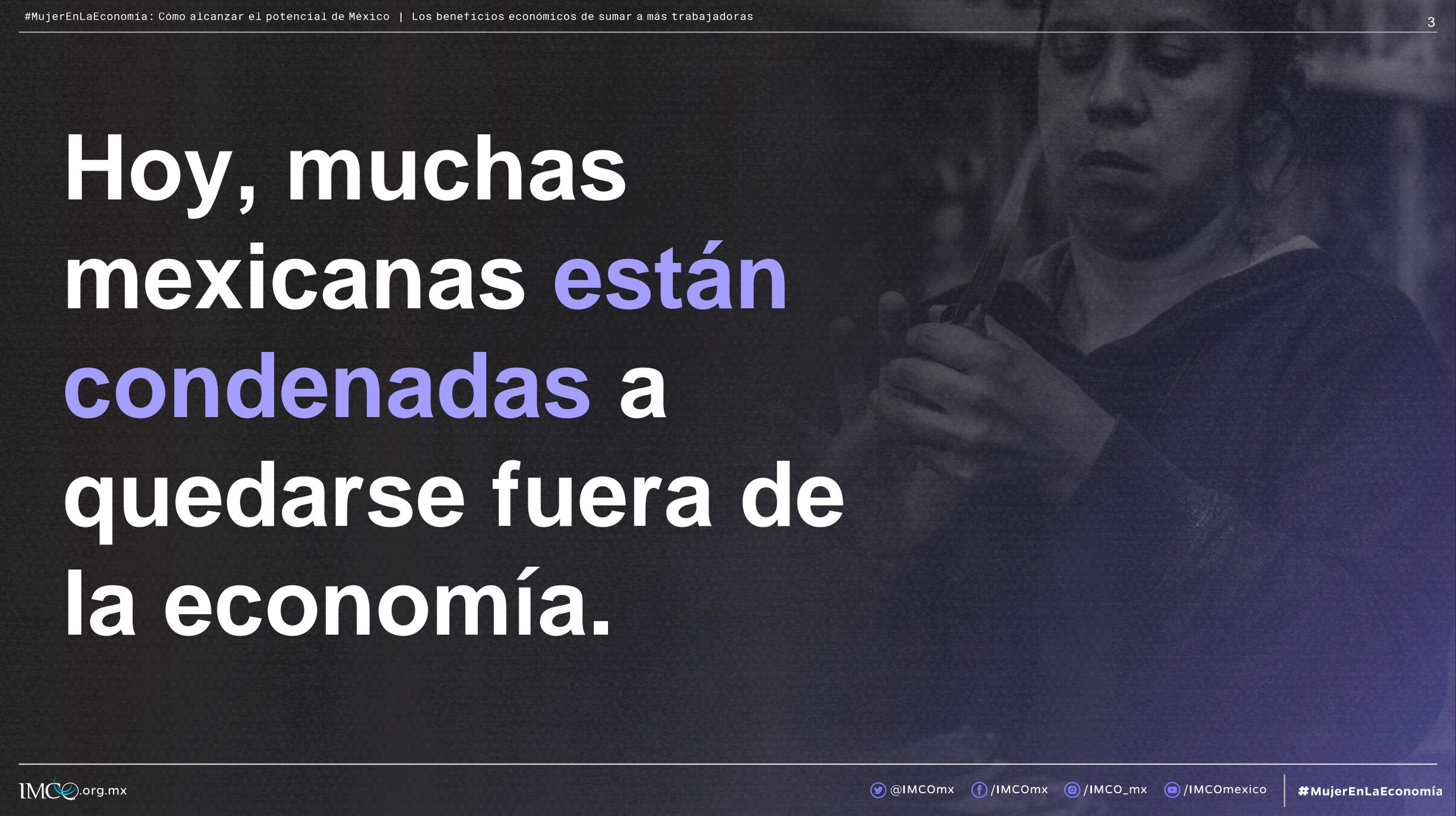
Toda crítica con propuesta, toda propuesta con fundamento.

#MujerEnLaEconomía:

Cómo alcanzar el potencial de México

Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras





Hoy, muchas
mexicanas **están**
condenadas a
quedarse fuera de
la economía.

**En México nos
conviene a todos
incorporar a más
mujeres en la
economía.**



El IMCO estima que, para 2030, el PIB podría ser

15% mayor*

si el gobierno y el sector privado implementaran acciones para sumar a

8.2 millones

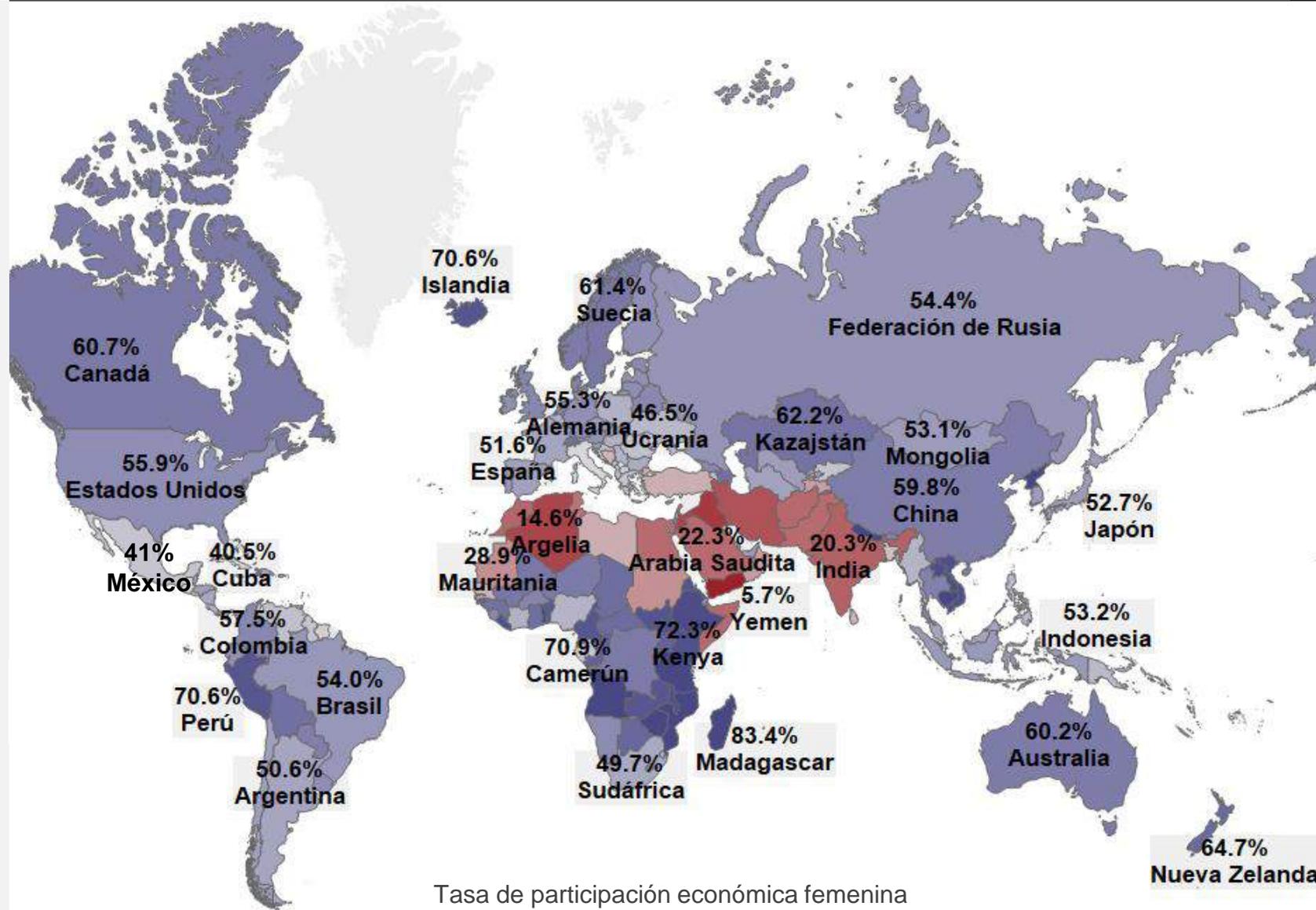
de mujeres a la economía.

* En términos reales

**Esto es un incremento
tres veces más grande
del que observaríamos si la tasa de
participación laboral femenina siguiera su
tendencia actual de crecimiento.**

México es uno de los países del mundo con menos trabajadoras

Tasa de participación económica: porcentaje de mujeres en edad productiva que trabajan o buscan un trabajo.



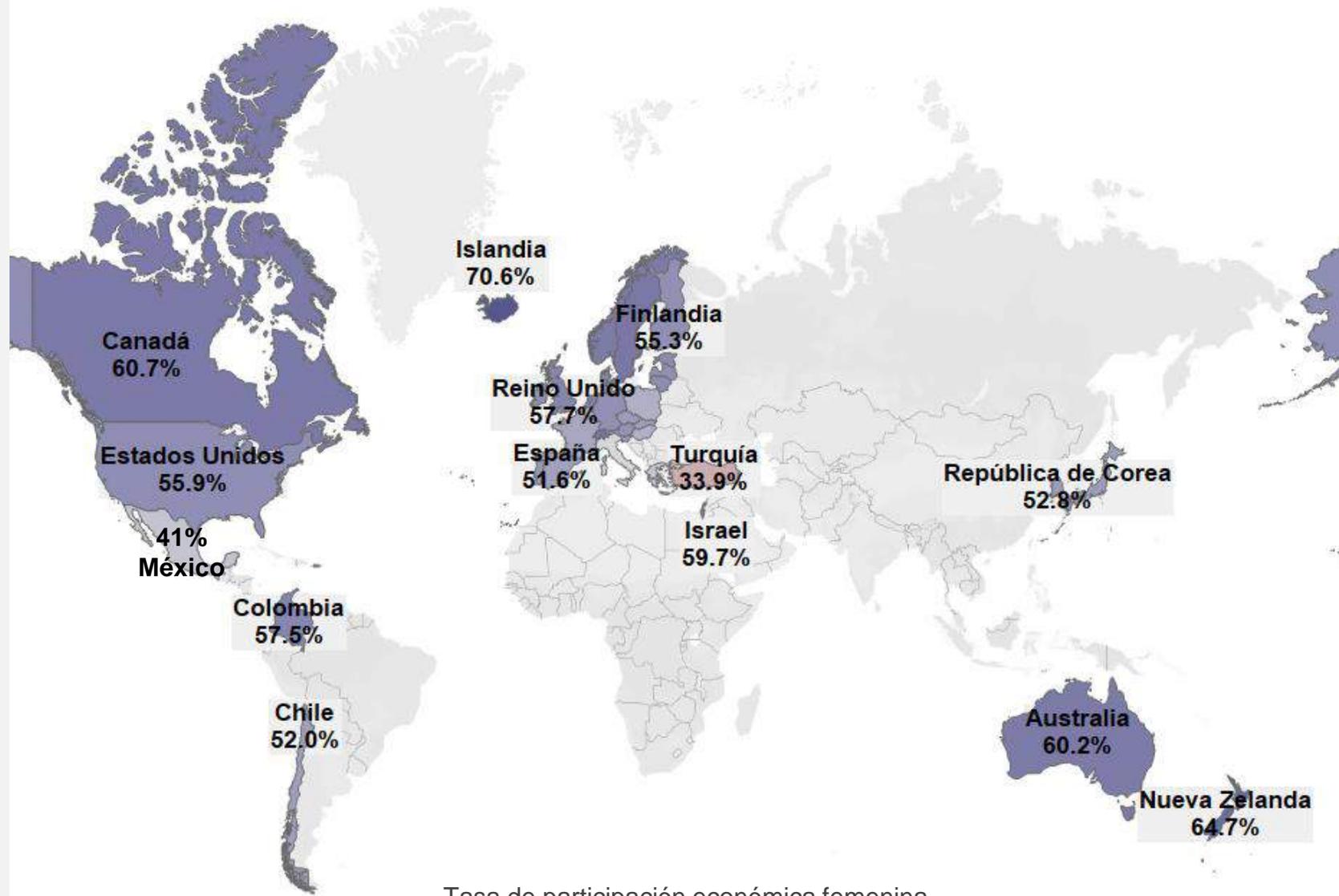
5.7

83.9

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial 2020. Para el dato de México, se utilizó el valor anual de 2020 de la ENOE, Inegi.

Aunque nos gustaría parecernos a nuestros socios de la OCDE como Chile, Estados Unidos y Colombia...

Tasa de participación económica: porcentaje de mujeres en edad productiva que trabajan o buscan un trabajo.



Tasa de participación económica femenina

5.7

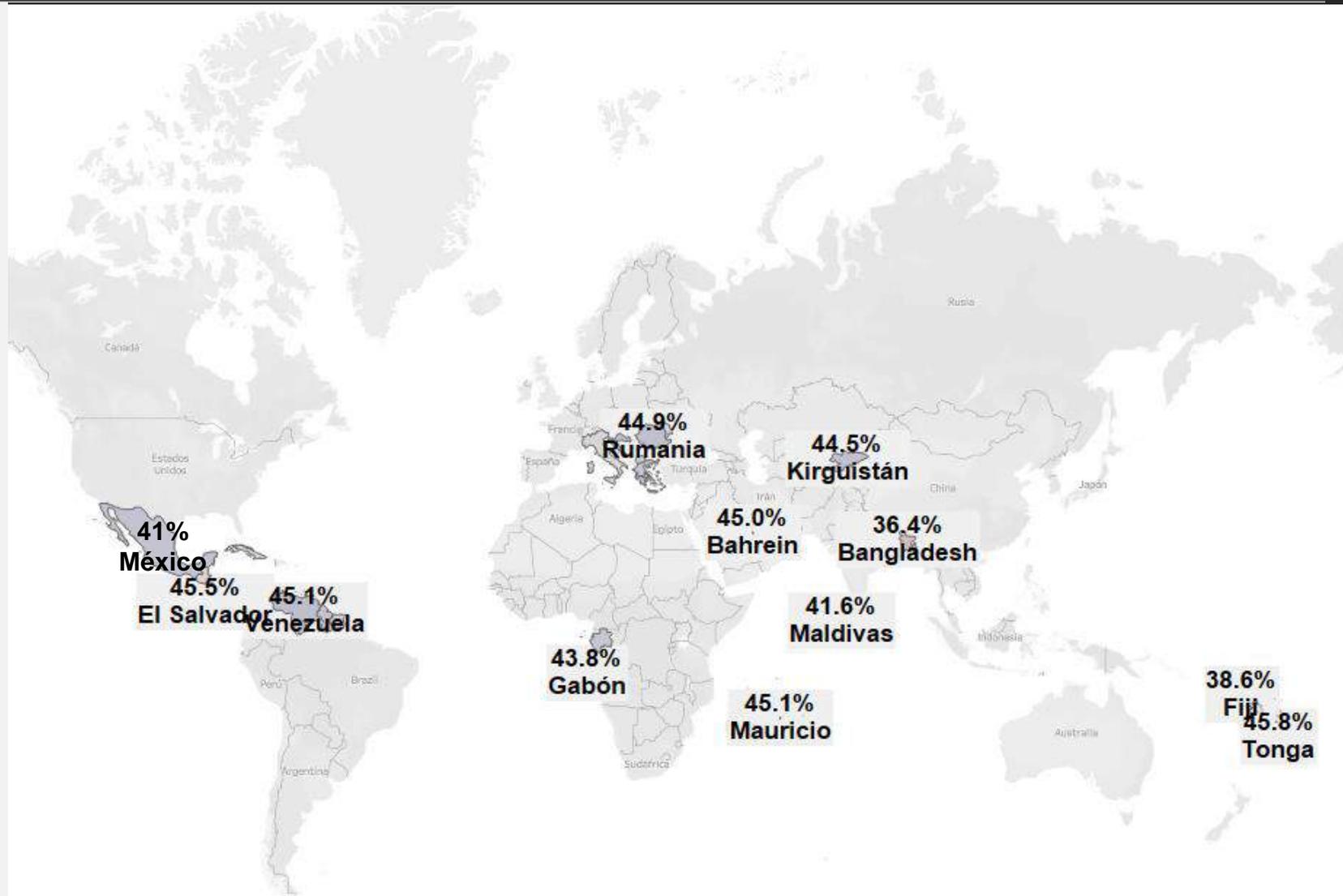


83.9

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial 2020. Para el dato de México, se utilizó el valor anual de 2020 de la ENOE, Inegi.

...la participación económica de las mexicanas es similar a la de países como Venezuela y Rumania.

Tasa de participación económica: porcentaje de mujeres en edad productiva que trabajan o buscan un trabajo.



Tasa de participación económica femenina

5.70



83.9

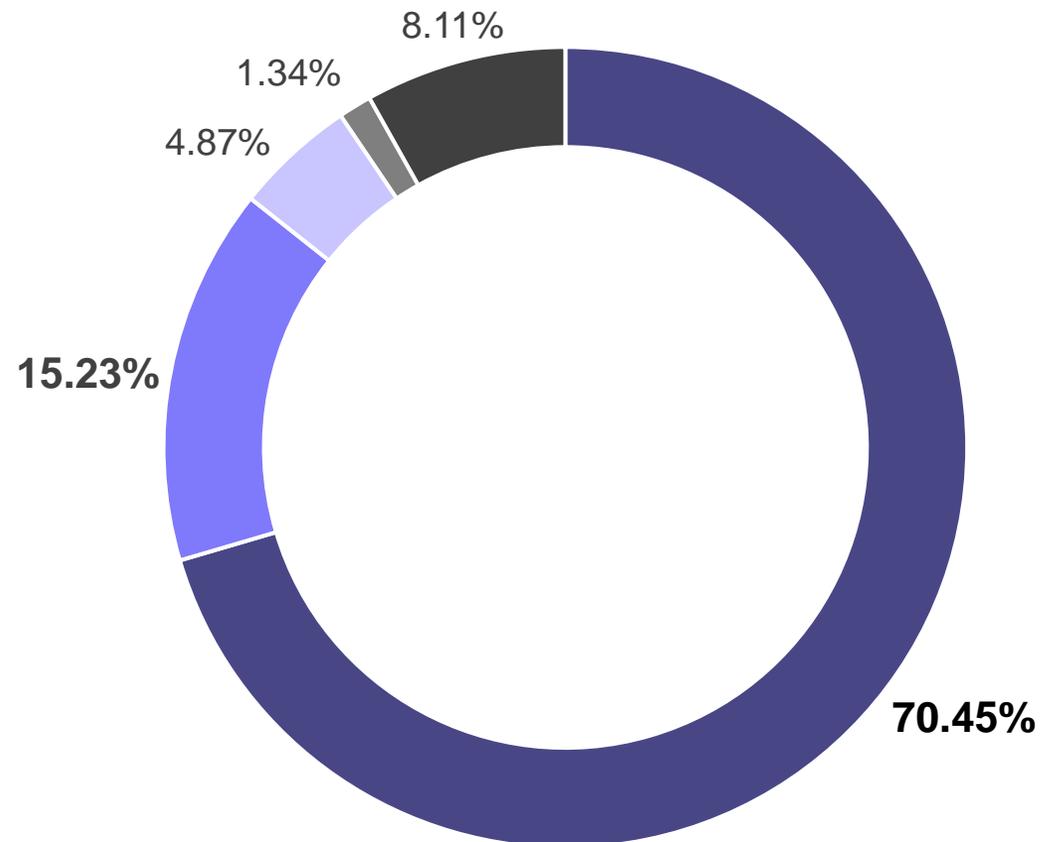
Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial 2020. Para el dato de México, se utilizó el valor anual de 2020 de la ENOE, Inegi.

¿Por qué somos tan pocas mujeres en la economía?



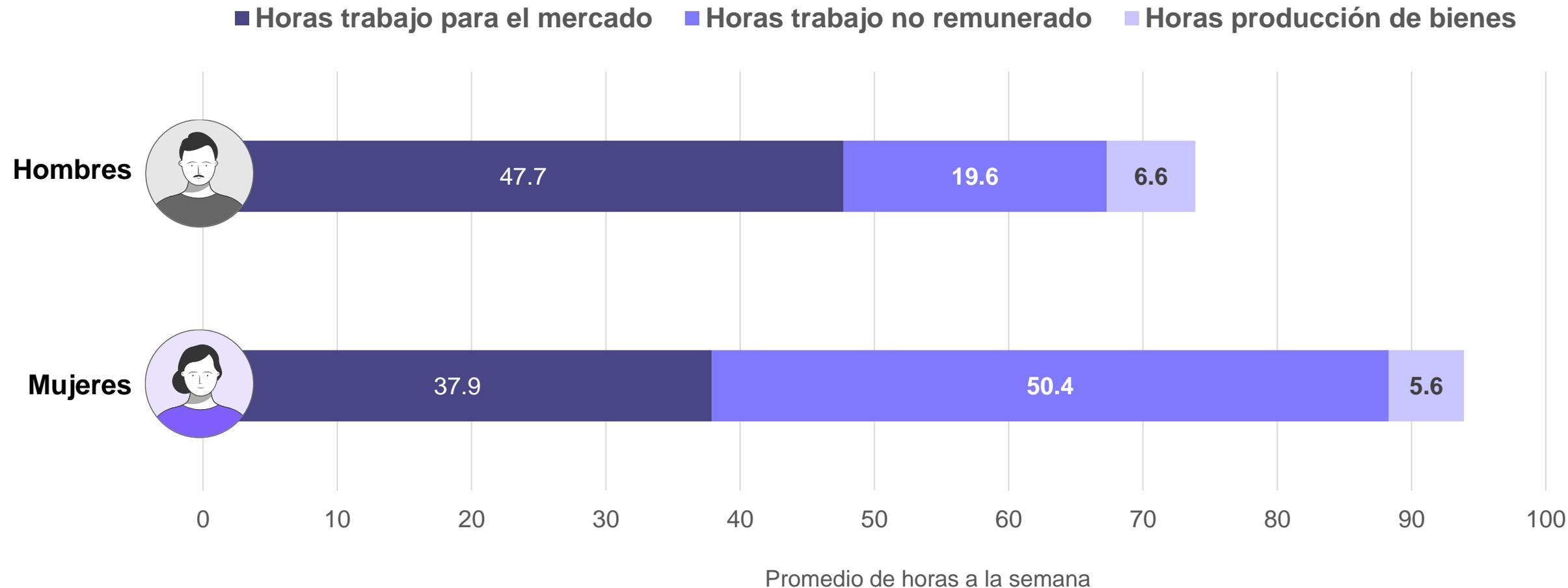
El 42% de las mujeres en edad productiva ejecutan labores clave dentro del hogar, pero no tienen un trabajo remunerado

- Quehaceres domésticos
- Estudiantes
- Pensionados y jubilados
- Con impedimentos físicos para trabajar
- Otros no activos



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la ENOE 3T 2020. Toma en cuenta las actividades de las mujeres dentro de la Población No Económicamente Activa.

Las mexicanas dedican más del doble de tiempo que los hombres a tareas del hogar y de cuidado

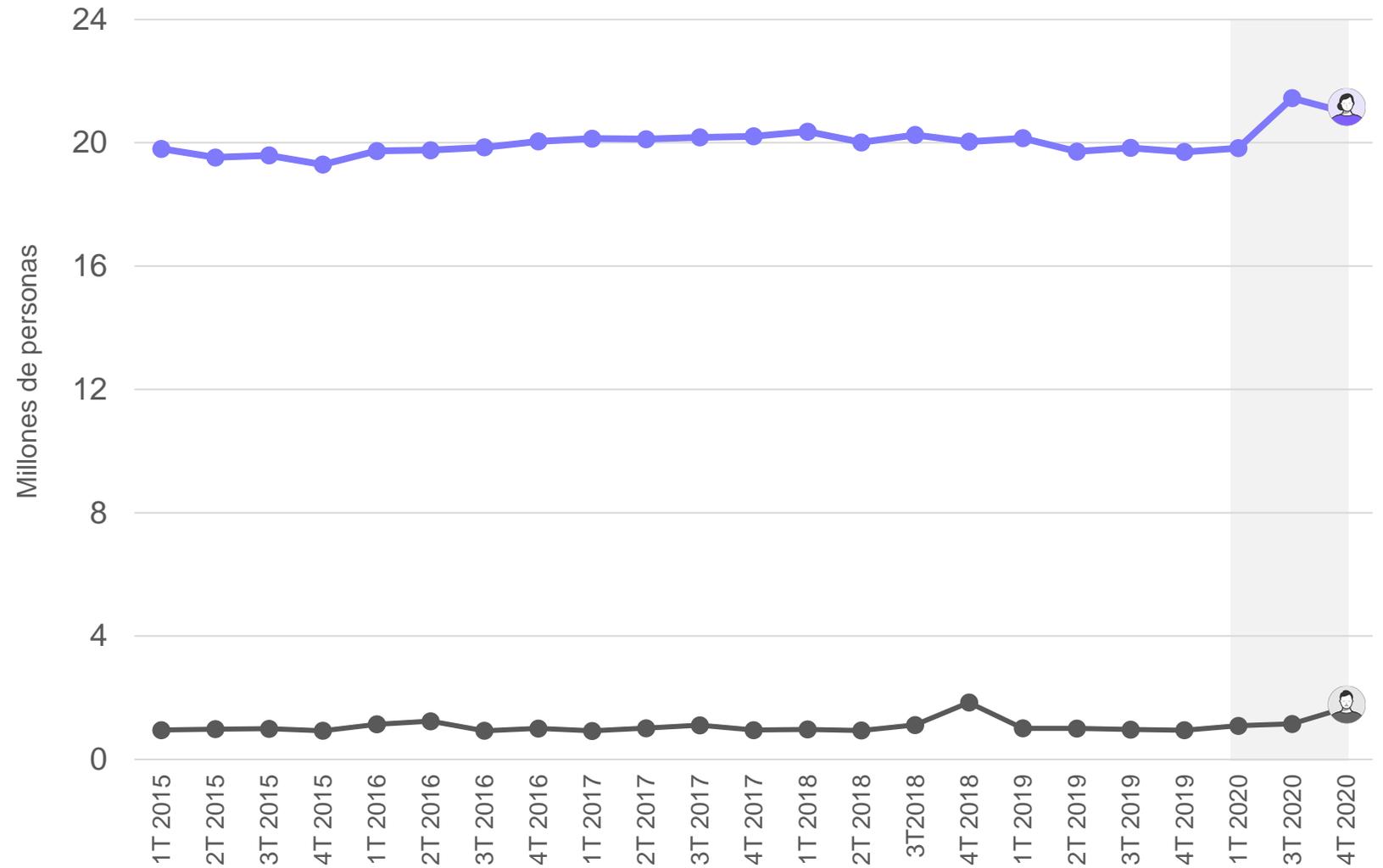


Fuente: elaborado por el IMCO con datos de Inegir, ENUT 2019. Nota: El trabajo no remunerado incluye aquel para el propio hogar, de cuidados a integrantes del hogar, apoyo de otro hogar y para la comunidad o voluntario.

Por cada hombre que no tiene un trabajo remunerado por labores domésticas, hay 12 mujeres.

● **Mujeres** no activas por labor doméstica

○ **Hombres** no activos por labor doméstica



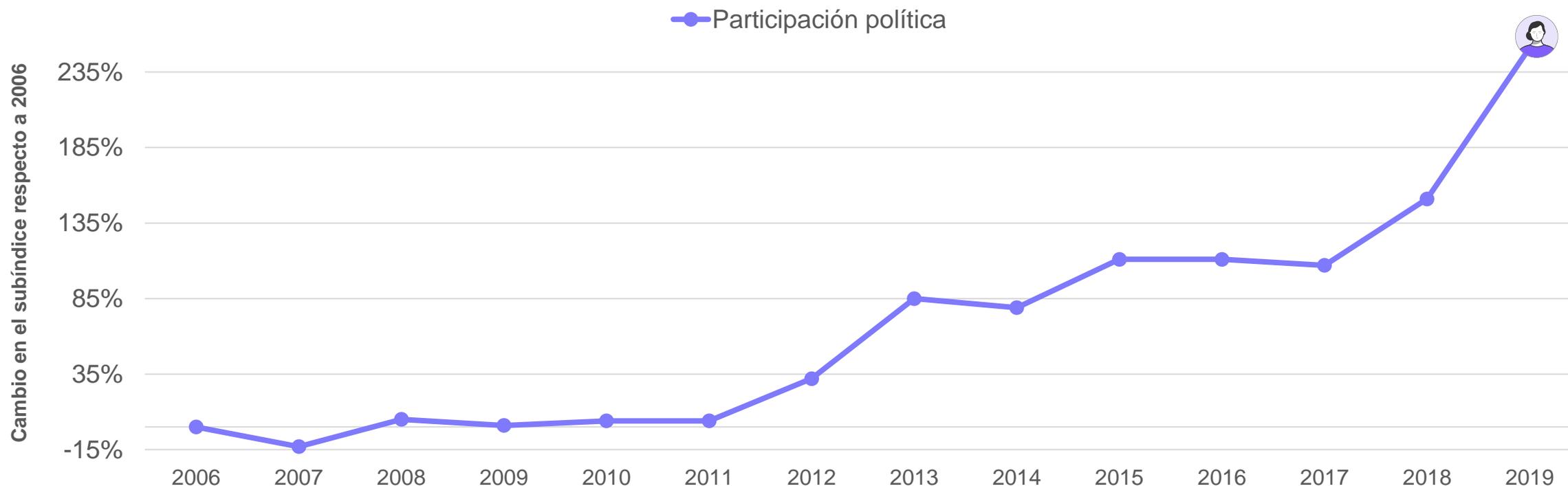
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la ENOE 2015-2020. El dato se refiere al 4T de 2020.

**Con la pandemia,
aumentó la posibilidad
de que más mujeres
pierdan su autonomía
económica.**

Esfuerzos como las cuotas de género se han concentrado en alcanzar mayor igualdad en la vida política

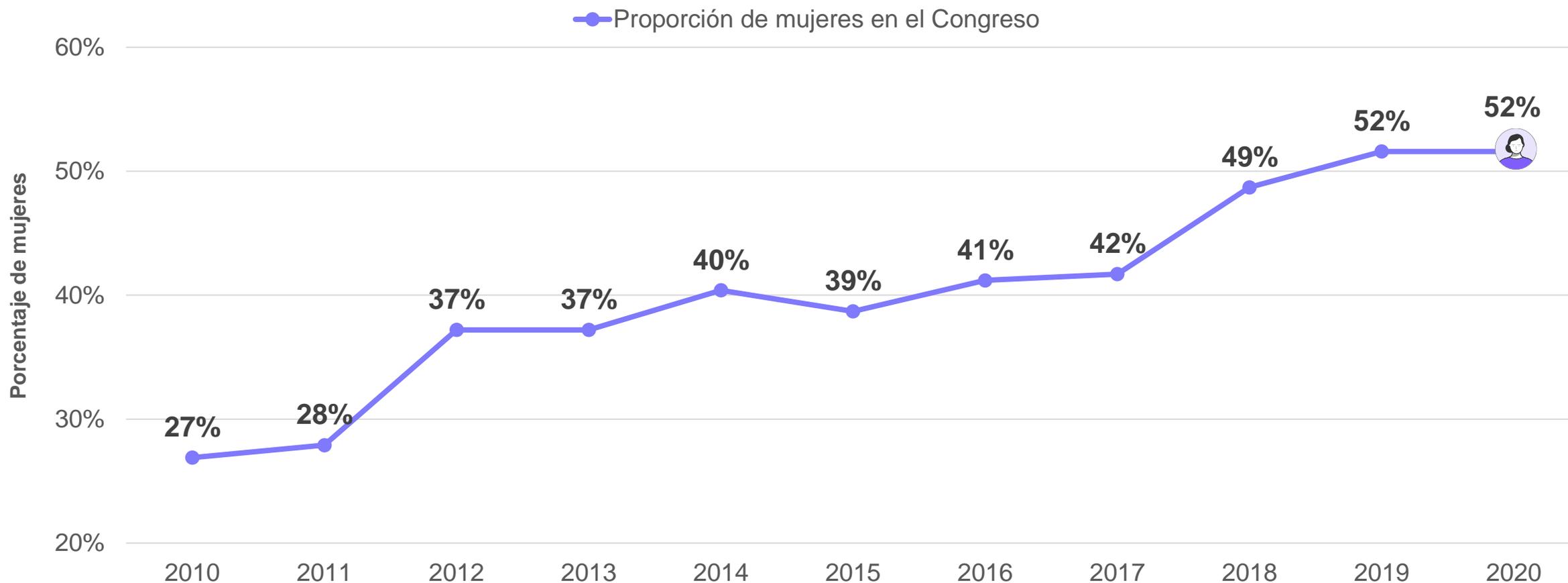
México en el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, 2006-2019

Cambio en el subíndice respecto a 2006



Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Foro Económico Mundial, Índice de Brecha de Género 2006-2020. El subíndice de participación política incluye el porcentaje de mujeres en el Congreso, en las Secretarías de Estado y el número de años con mujeres como Jefas de Estado.

Tras 10 años de incremento en la participación política de las mujeres, desde 2019 México tiene un Congreso paritario



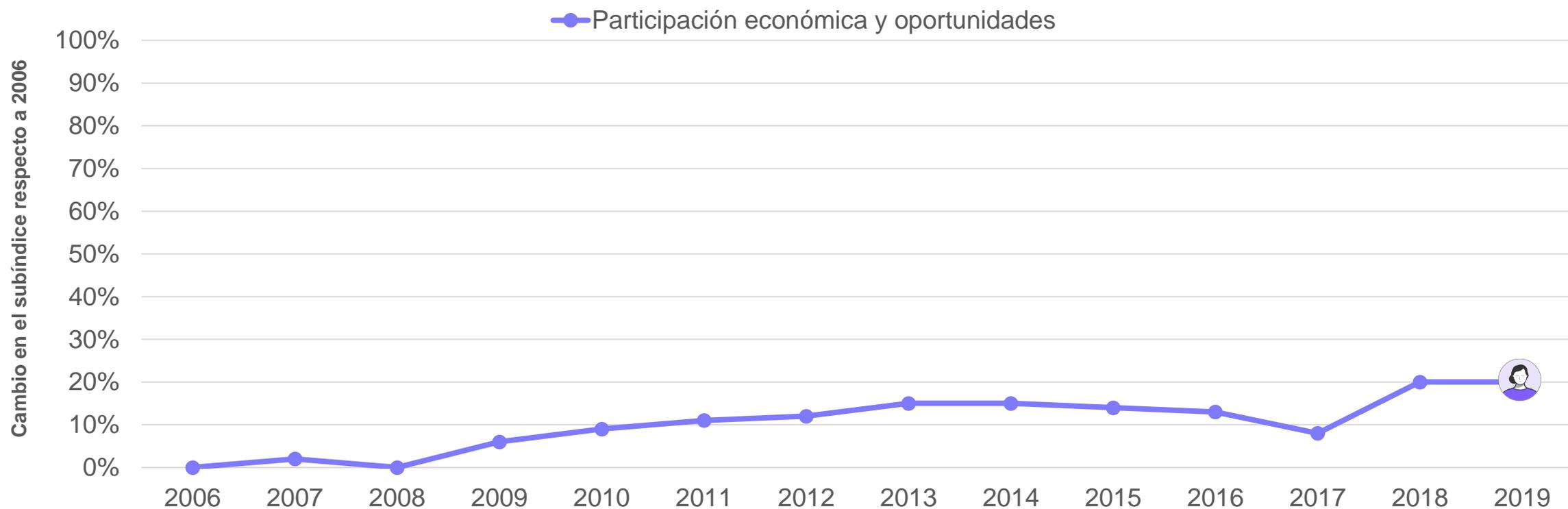
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de Inmujeres. SIS Proigualdad. Indicadores por Objetivos del Proigualdad.

Las cuotas no han evolucionado hacia acciones para integrar a las mujeres en el mercado laboral.

En México, el progreso de las oportunidades económicas para las mujeres ha sido imperceptible

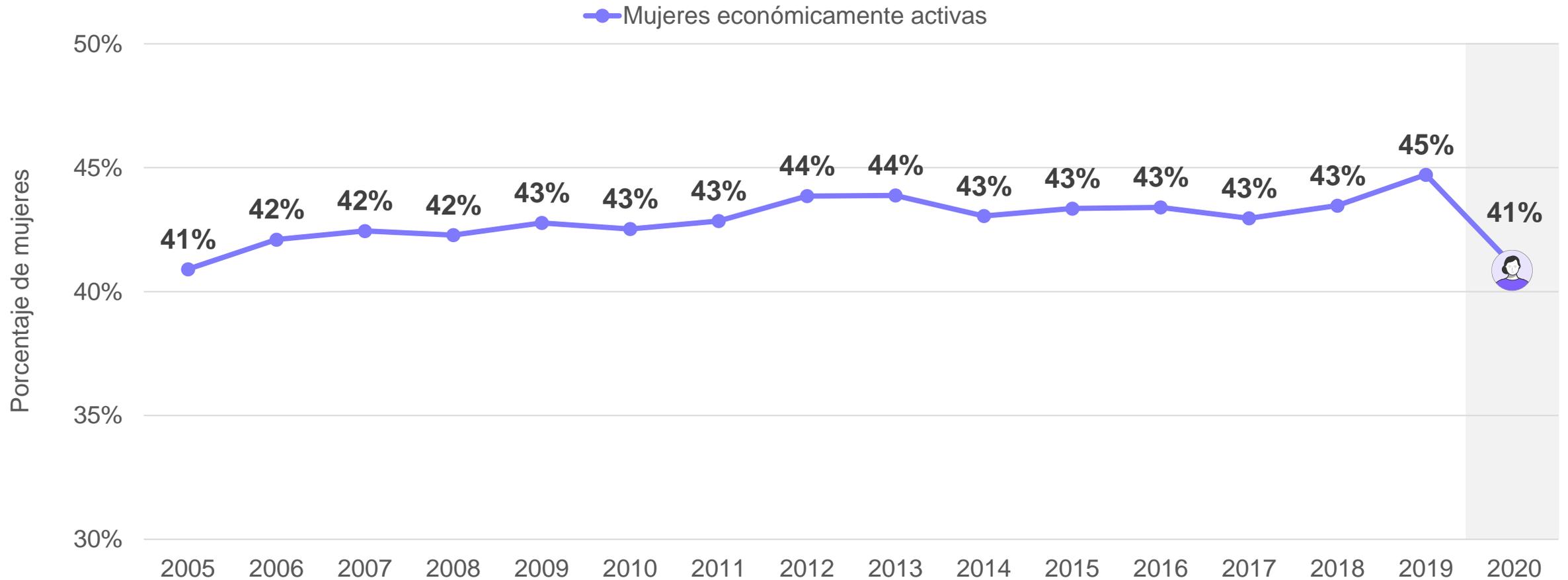
México en el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, 2006-2019

Cambio en el subíndice respecto a 2006



Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Foro Económico Mundial, Índice de Brecha de Género 2006-2020. El subíndice de oportunidades económicas incluye el porcentaje de participación económica, la brecha salarial, el porcentaje de mujeres con puestos de alta y media dirección y el porcentaje de mujeres en trabajos técnicos.

La tasa de participación económica aumentó muy poco entre 2005 y 2019



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Inegi 2005-2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres.

**La pandemia borró el
escaso avance de los
últimos 15 años, lo que
representa toda una
generación perdida.**



¿En dónde están los **mayores desafíos** de México para **sumar a más mujeres en la economía?**



Un vistazo a la capacidad de los países de la OCDE para atraer a más mujeres a la economía

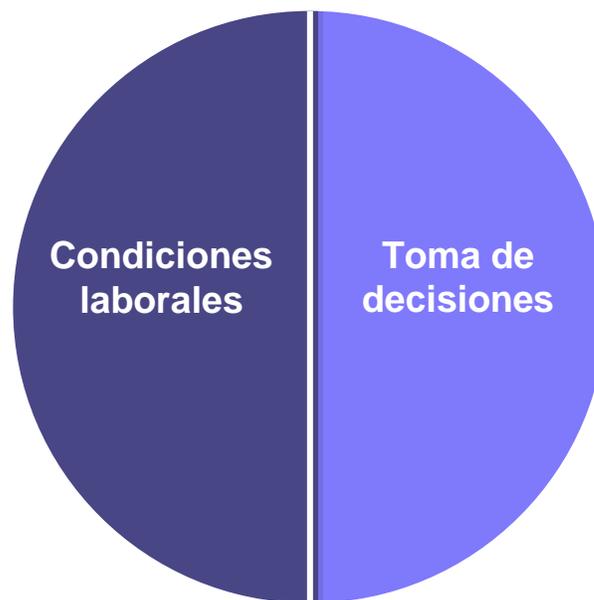
Mujeres con educación superior*

Mujeres graduadas de carreras STEM**

Distribución del tiempo diario en tareas de cuidados y del hogar

Brecha salarial

Mujeres sin oportunidad de trabajar***



Mujeres en consejos de administración

Mujeres en Secretarías de Estado

Mujeres en parlamentos nacionales

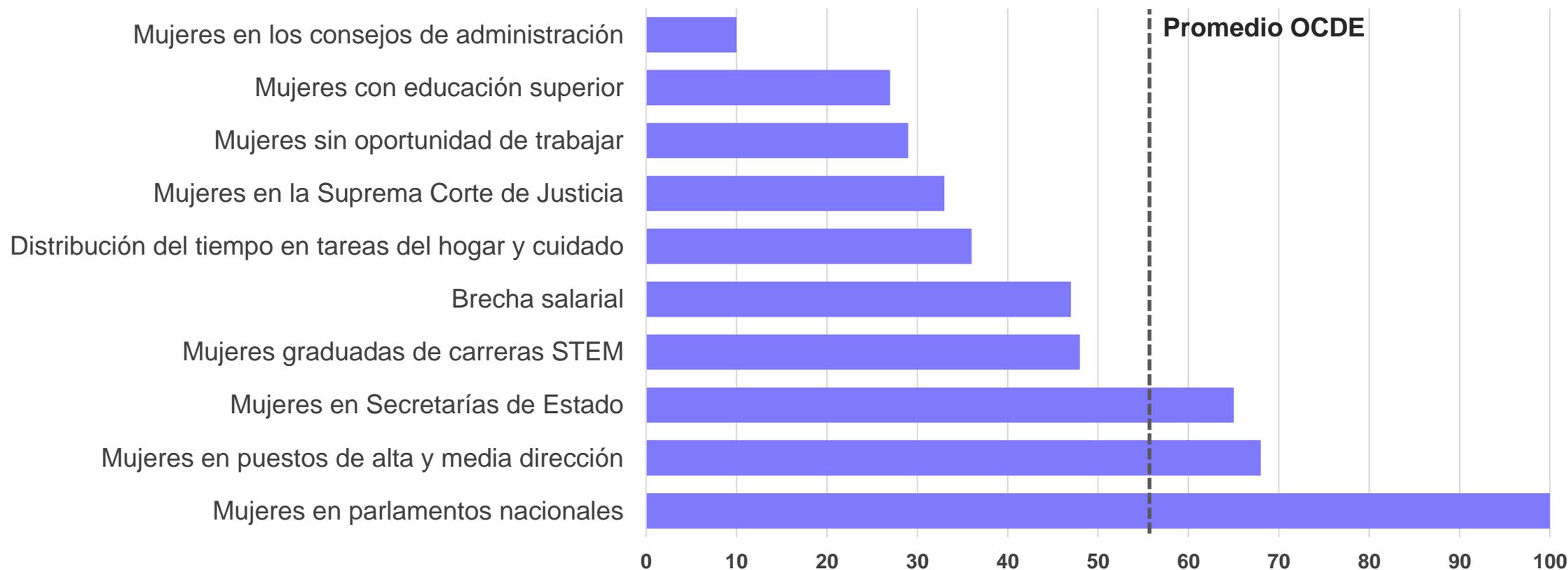
Mujeres en Suprema Corte de Justicia

Mujeres en puestos de alta y media dirección

Nota: Los 37 países miembros de la OCDE y sus socios clave representan alrededor del 80% del comercio y de las inversiones mundiales. Abarcan gran parte del territorio mundial, desde América del Norte y del Sur hasta Europa y Asia-Pacífico. Los miembros de la OCDE se convierten en países de referencia que establecen estándares de calidad en diferentes áreas, sobre todo de comercio e inversión. Además, permite contar con una variedad de estadísticas sobre temas de sociedad, educación, género y datos macroeconómicos. (*) Considera como educación superior alguno de lo siguientes niveles: carrera técnica, licenciatura, maestría o doctorado. (**) STEM se refiere a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. (***) Se refiere a la población no económicamente activa. Es un proxy de mujeres que no tienen oportunidad de trabajar pues se puede relacionar con falta de un sistema de cuidados o condiciones laborales incluyentes.

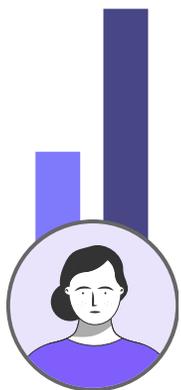
El mayor rezago de México está en las barreras para entrar y ascender en el sector privado

Puntaje para México en indicadores normalizados (0-100, donde más es mejor)

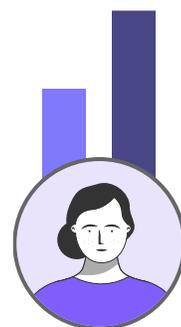


Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2018-2020.

Las mujeres de la OCDE destinan gran parte del tiempo al trabajo en el hogar, pero en las mexicanas esta carga es mayor



En México, las mujeres destinan **2.5 veces más horas** al trabajo del hogar y de cuidado que los hombres.



En contraste, en los países de la OCDE la proporción **promedio es de 1.93.**

Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE.

**En México,
por cada 100
pesos que
gana un
hombre, una
mujer gana
solo 81 pesos**



Las mujeres obtienen ingresos menores a los hombres.

Colombia



Brecha salarial

4%



México



Brecha salarial

19%



Corea



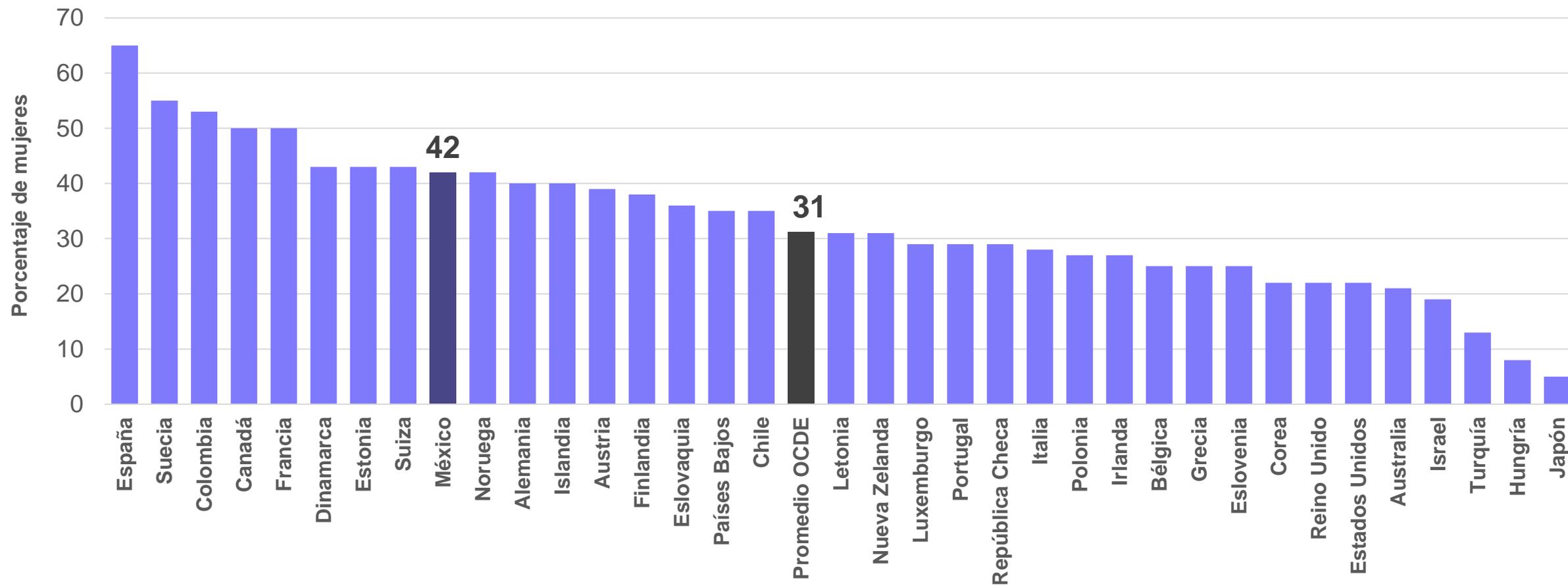
Brecha salarial

32%



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2018-2019.
Se utiliza la mediana del ingreso.

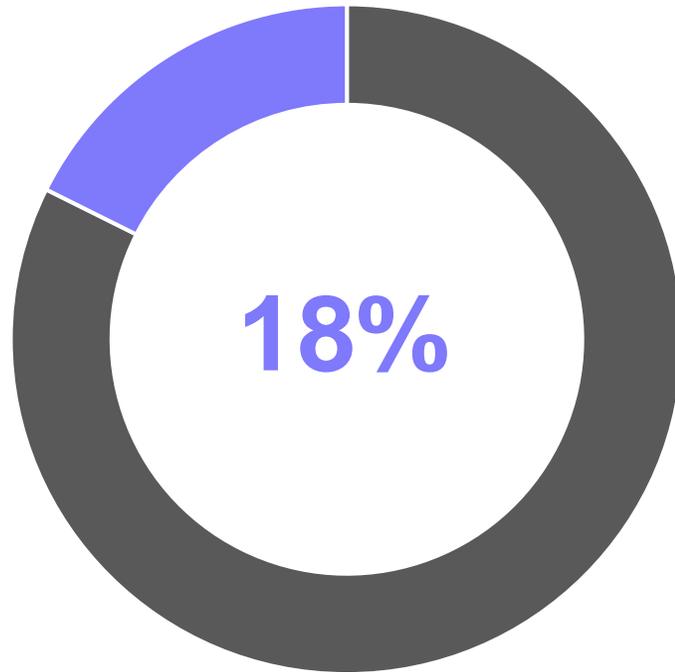
Aunque México destaca en representación de mujeres en las secretarías de Estado...



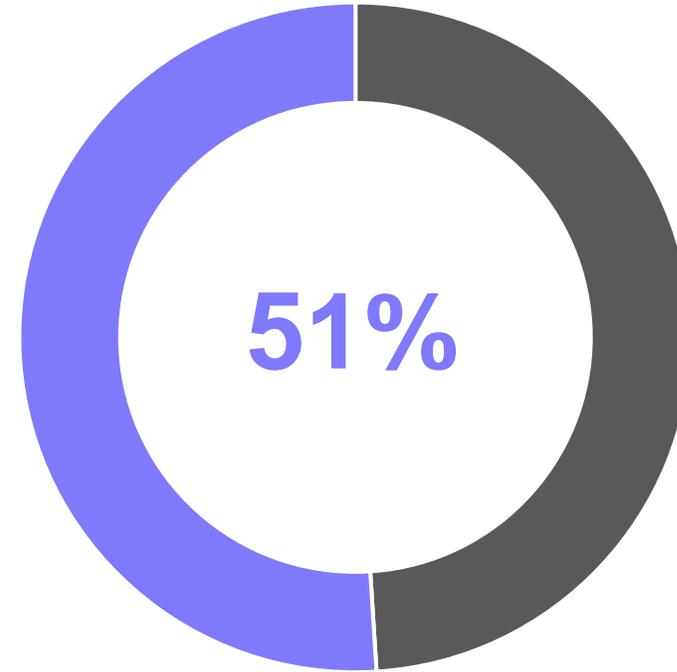
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2019. Para el caso de México, se toma el dato de 2020.

...esta proporción no se mantiene en los cargos titulares de la Administración Pública Federal

Titulares de instituciones de la APF



Plantilla laboral APF



Censo de población y vivienda 2020:



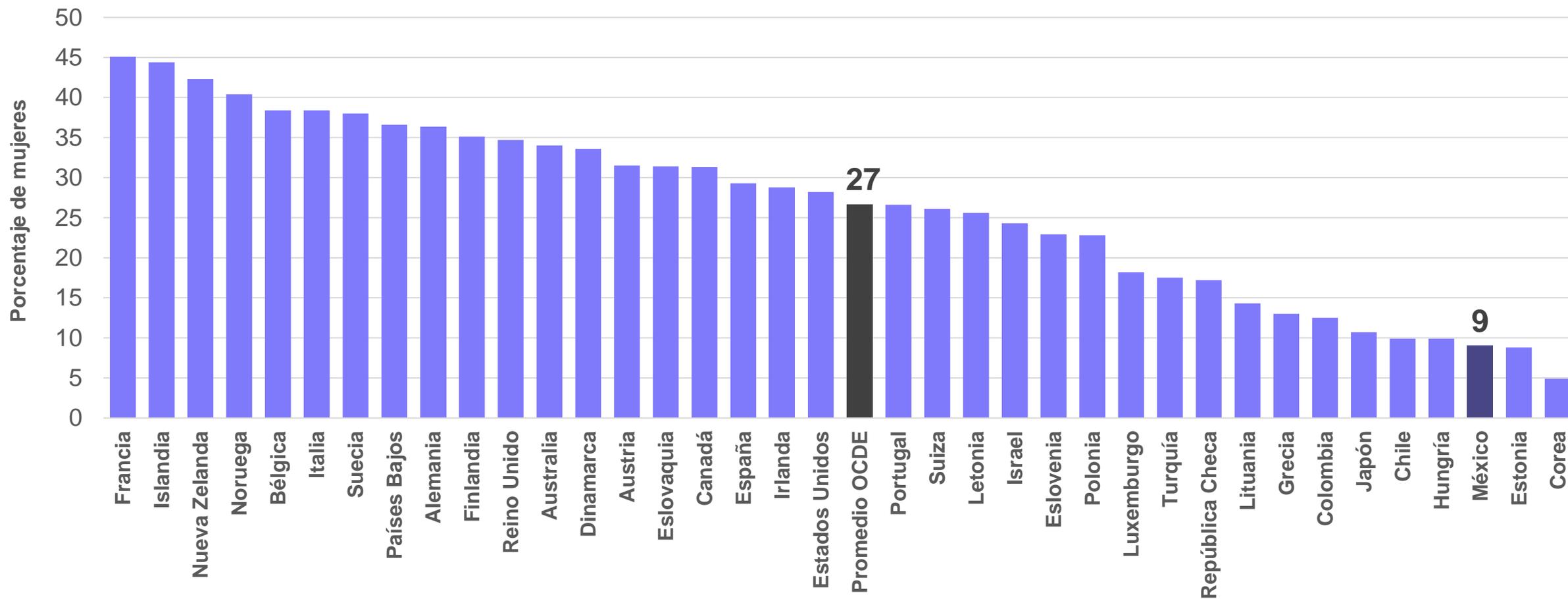
Mujeres
51.2%



Hombres
48.8%

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Censo Nacional de Gobierno Federal 2019, Inegi. No considera los puestos vacantes o no especificado.

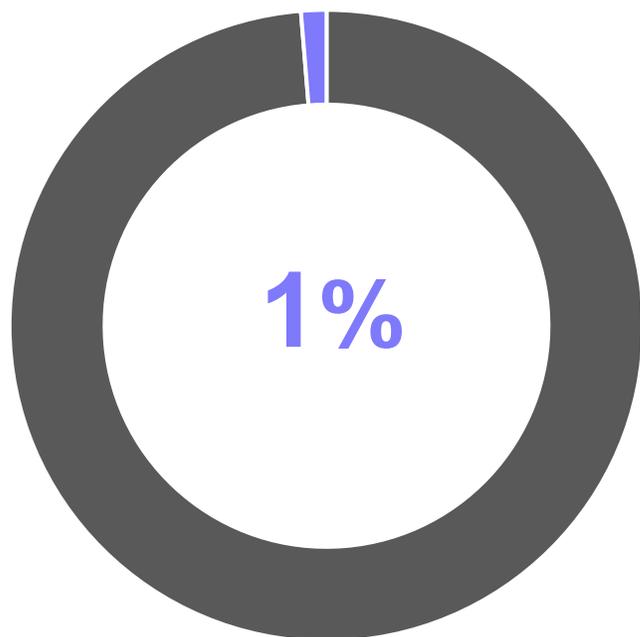
En el sector privado, las mujeres representan solo el 9% de los consejos de administración



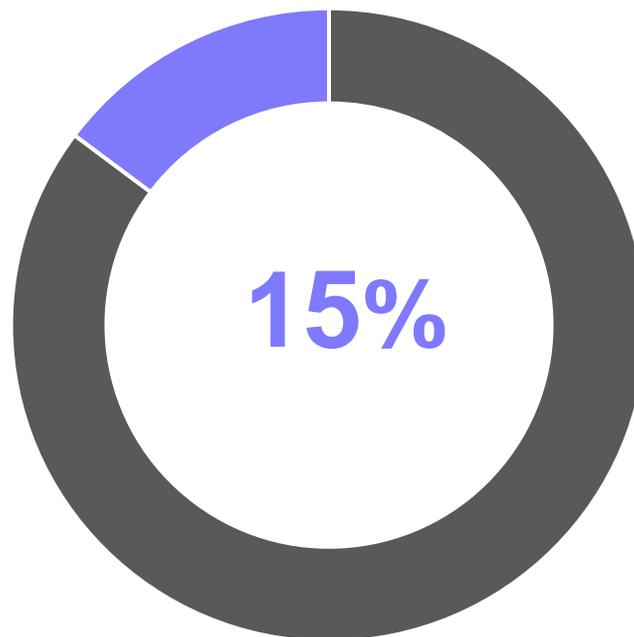
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2020.

La baja representación de mujeres en las empresas mexicanas persiste en todos los niveles

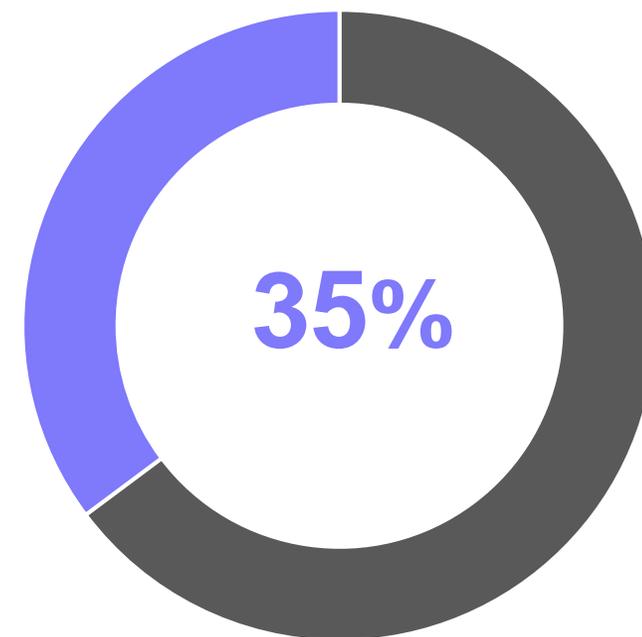
Direcciones generales



Vicepresidencias y/o direcciones de área



Plantilla laboral



Censo de población y vivienda 2020:



Mujeres
51.2%

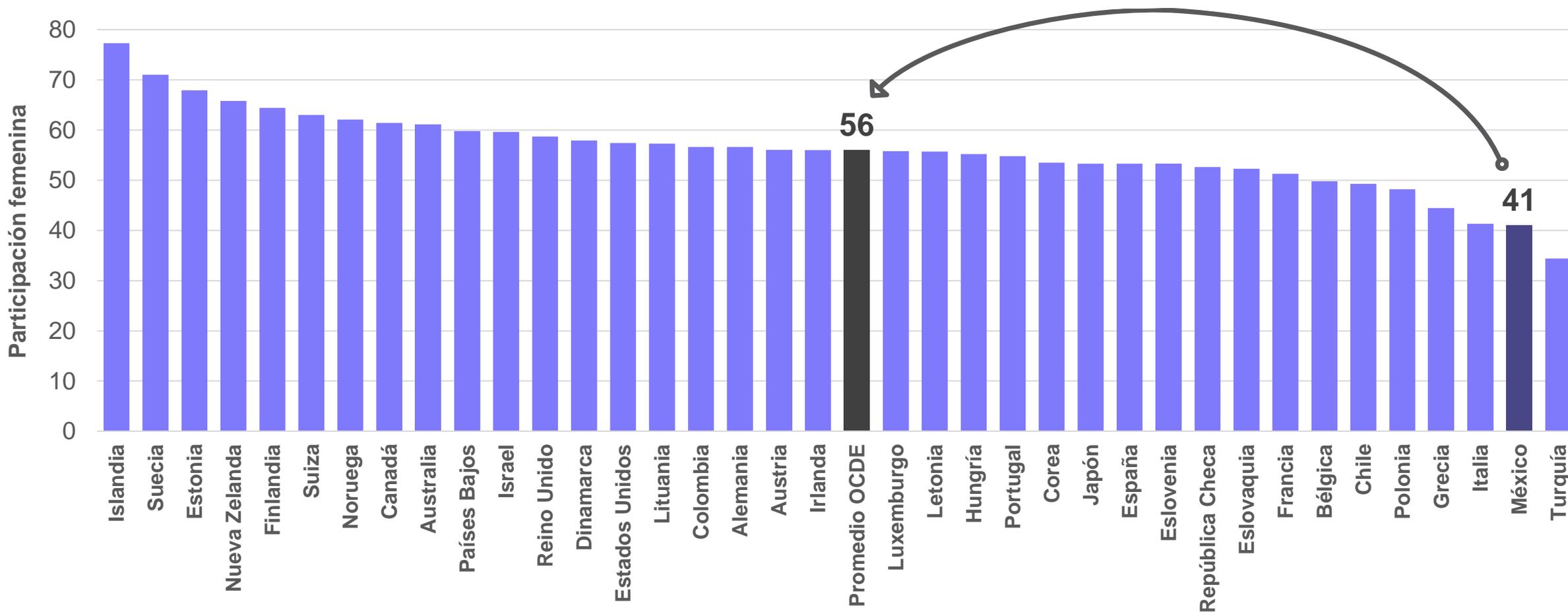


Hombres
48.8%

Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la BMV y Biva. Los porcentajes se calculan sobre el total de empresas que reportaron cada dato. Solo 20 empresas de una muestra de 155 reportaron los tres.

¿Qué pasaría si México se pareciera más a sus pares de la OCDE?

Si México alcanzara una tasa de participación económica de mujeres similar al promedio de la OCDE en 2019



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2019. Para México, se tomó el dato de 2020 de la ENOE.

En los próximos 10 años, México lograría:

8.2 millones

de mujeres adicionales en el mercado laboral, 4.9 millones de ellas con seguridad social.

\$3.5 billones

adicionales de PIB, equivalentes a un incremento real acumulado de 15% del PIB 2020.

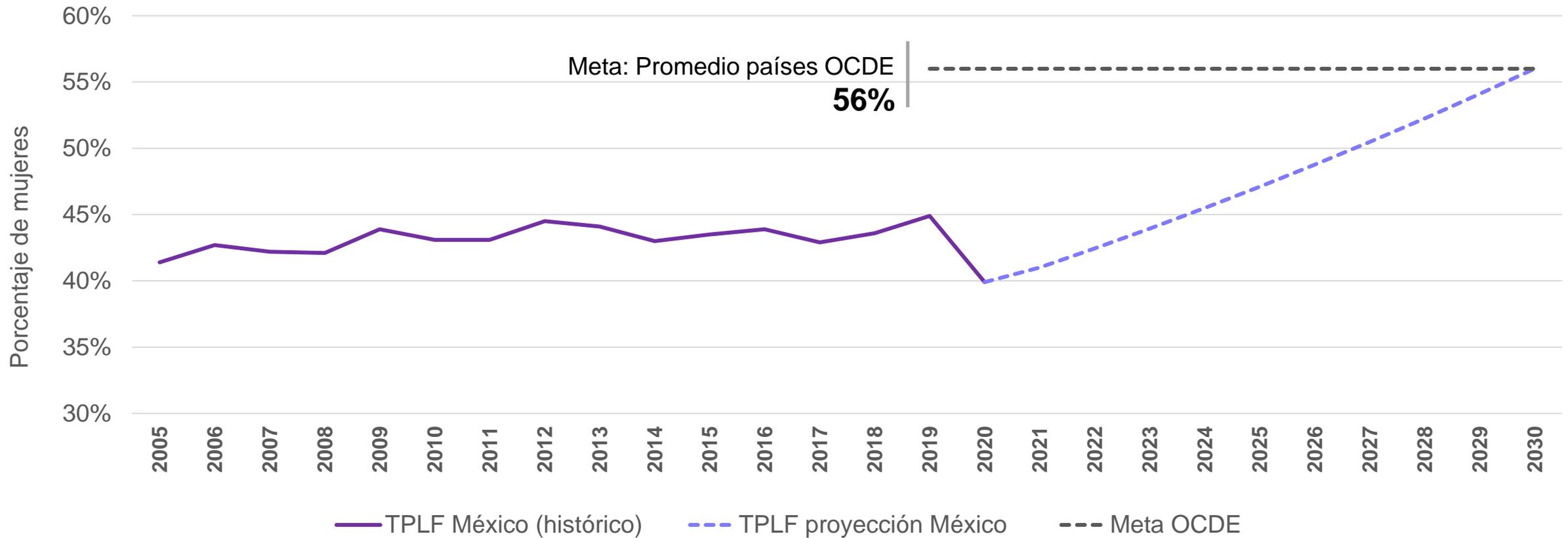
\$36 mmdp

adicionales de ahorro en cuentas de afore y vivienda en términos reales.

Fuente: estimaciones del IMCO. Se asume que la tasa de participación económica llegará a ser igual al promedio de la OCDE (56%).

Proyección: en 2030, 56 de cada 100 mexicanas cuenta con un trabajo o está en búsqueda de uno

Tasa de participación laboral femenina (TPLF) en México



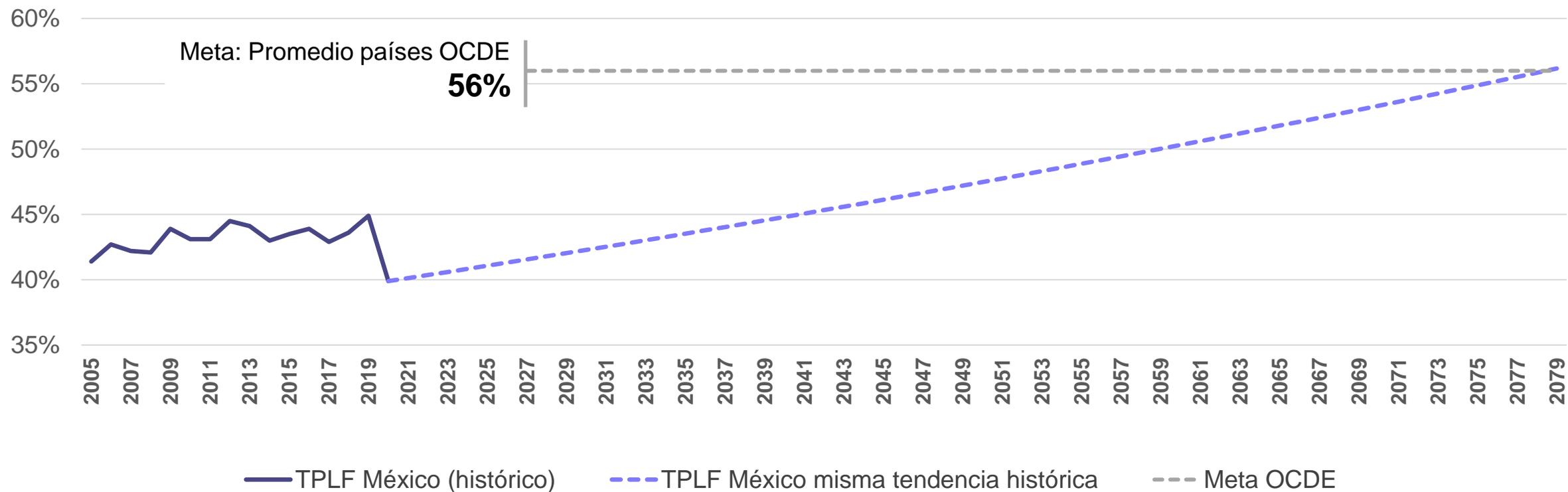
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Inegi 2005-2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres. Para 2020, se tomó el promedio del 1T y 3T.
Nota (*): Mujeres económicamente activas como porcentaje de la población femenina mayor de 15 años.

**Esta meta es viable,
pero requiere políticas
para impulsar la
entrada de más mujeres
a la economía.**



De no actuar y mantener el ritmo actual, nos tomaría casi 60 años alcanzar la tasa de participación económica de la OCDE

Tasa de participación laboral femenina (TPLF) México
Misma tendencia



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Inegi 2005-2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres. Para 2020, se tomó el promedio del 1T y 3T.
Nota (*): Mujeres económicamente activas como porcentaje de la población femenina mayor de 15 años.

Esta meta de largo plazo equivale a
sumar en los próximos 10 años a

8.2 millones

de mujeres al mercado laboral

Es decir, casi 816 mil trabajadoras cada año

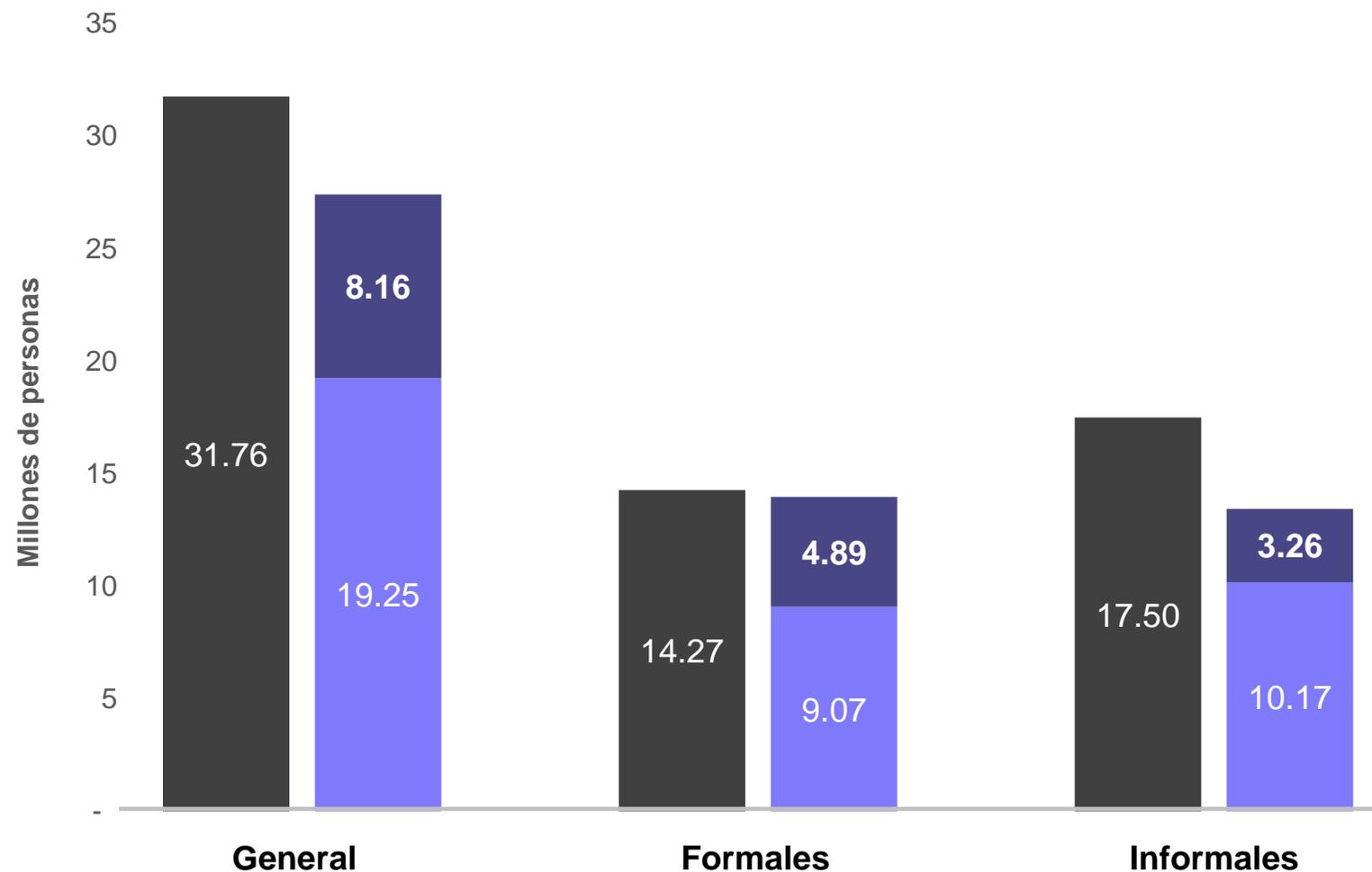
Si el 60% de las nuevas trabajadoras entrara al mercado formal tendrían acceso a guarderías, pensiones e instituciones de salud.

En 2030, las brechas de género se cerrarían, sobre todo en el sector formal

- Hombres
- Mujeres
- Mujeres adicionales

Aumento de mujeres en la economía

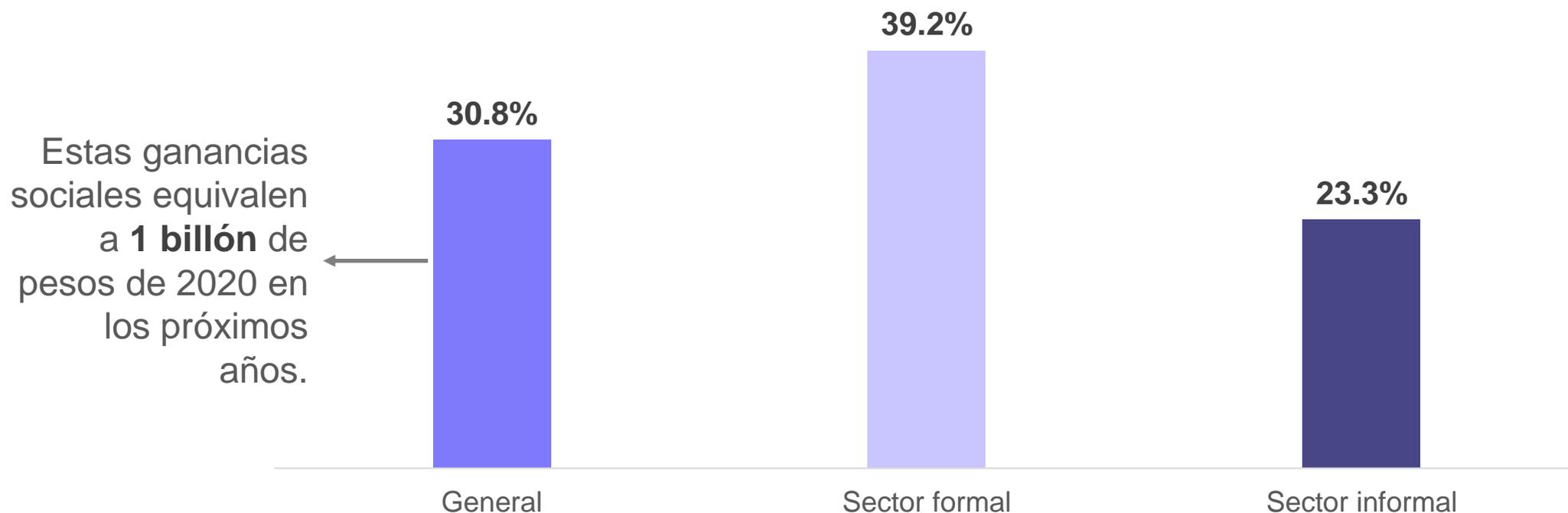
Personas ocupadas actuales y potenciales por sector



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Inegi 2005-2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres. Para 2020, se tomó el promedio del 1T y 3T. Se asume que el 60% de los nuevos empleos serán formales por políticas que contribuyan a captar a más mujeres en este sector.

El ingreso nacional atribuible a las mujeres podría crecer en 31% en los próximos 10 años

Aumento en el ingreso real que generan las mujeres por cerrar brechas de empleo entre hombres y mujeres



Fuente: IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer trimestre de 2020, y del Banco de Información Económica. Se asume un *labor share* de 42%.

Esto equivale a

122 mil 675 pesos*

al año por cada mujer que se incorpore
al mercado laboral.

Mayor
ingreso para
los hogares

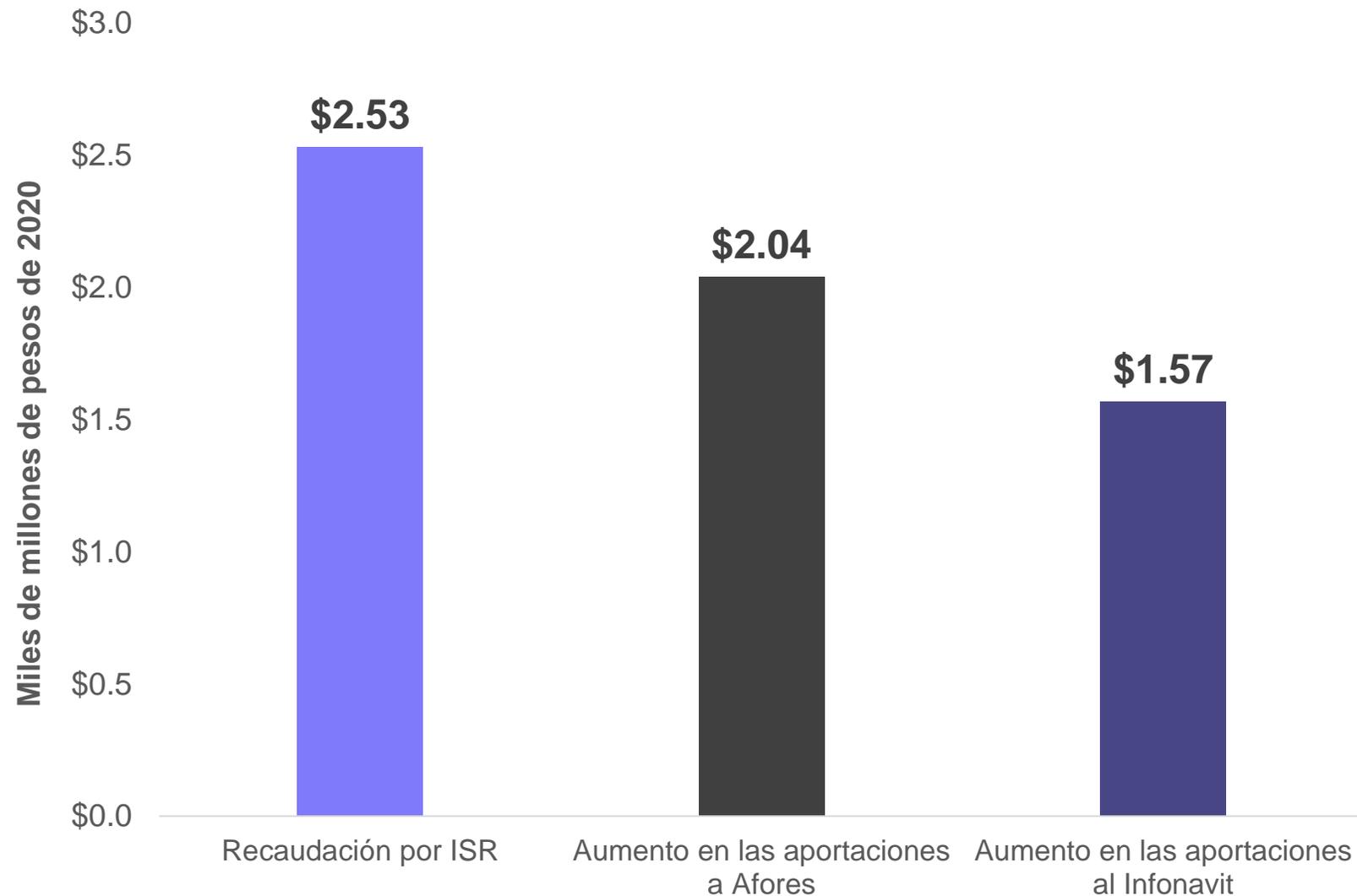
Prestaciones
laborales

Derrama
económica hacia
otros sectores

* En pesos de 2020

Una mayor formalización de estas mujeres incrementaría la recaudación y el ahorro

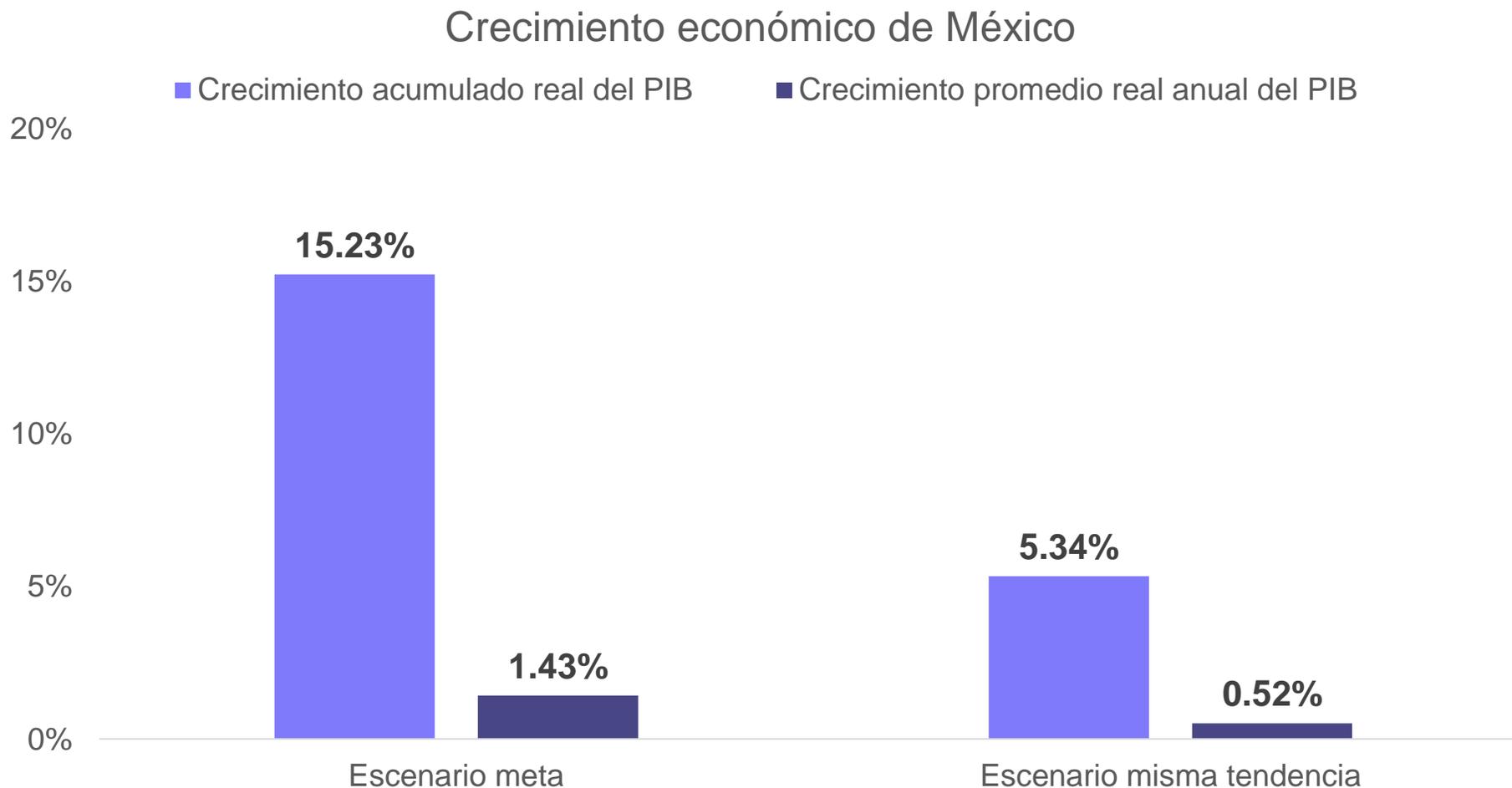
Incremento anual en recaudación fiscal, ahorro para el retiro y vivienda



Fuente: IMCO con datos abiertos del IMSS, Ley del ISR y Ley del Seguro Social. Datos a septiembre de 2020. Las aportaciones al SAR no incluyen cuota social ni rendimientos o comisiones generados o cobrados por las Afores. Los cálculos se hicieron manteniendo constante la distribución del salario base de cotización a o largo de distintos rangos de ingreso.

Mientras que un aumento en el ahorro permitiría mayor inversión, la recaudación e ingreso de los hogares agilizarían la economía mexicana.

Si se incorporan 8.2 millones de mujeres adicionales, para 2030, el PIB puede crecer casi 3 veces más rápido que con la tendencia actual



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Banco de Información Económica, Inegi 2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres. Consultar el Anexo Metodológico para los detalles de cálculos e información.

**Más mujeres en el
mercado laboral se traduce
en libertad económica para
ellas y beneficios
económicos para el país.**



**Para que más mexicanas
tengan autonomía
económica, se requieren
condiciones equitativas en
el hogar y en el trabajo.**

Un cambio cultural es muy profundo, por lo que IMCO se suma, desde su experiencia, a las voces de varias organizaciones que han trabajado en este sentido.

IMCO Propone

Para la entrada de mujeres a la economía:

Sistema universal de cuidados

Empezar por un sistema universal de cuidado y desarrollo infantil

- Es una inversión en el desarrollo de los niños y niñas desde sus primeros meses de vida y permite a las madres tener mayor flexibilidad para incorporarse al mercado de trabajo.

- Características:



- **Costo aproximado: \$99 mmdp al año***, monto equivalente al 77% de los recursos presupuestados en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13)

Nota: IMCO con base en la estimación de Altamirano, M., Campos Vázquez, R., Alba Vega, C., Sobarzo, H., Carrillo, J., Rodas, A., Arenas, A., y Porcel, A. (2020), *Hacia un Estado de bienestar para México*. México: El Colegio de México.

Para la permanencia de mujeres en la economía:

- **Licencias de paternidad**
- **Certificación de la norma 025**
- **Créditos fiscales a las pymes**

Las licencias paternidad fomentan una distribución más equitativa del cuidado

- Además visibilizan el costo de los cuidados y apoyan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.
- En **Canadá**, cinco semanas de licencia de paternidad se tradujo en 80 minutos adicionales en trabajo remunerado para las madres, así como una mayor probabilidad de que ellas tuvieran un trabajo de tiempo completo.*
- En **Corea**, los padres que tomaron una licencia de paternidad, aunque sea por cinco días, adoptaron un papel más activo en la familia lo que se reflejó en una mayor satisfacción familiar de sus parejas.**

Fuente: (*) Ankita Patnaik, "Reserving time for daddy: the consequences of father's quotas", Journal of Labor Economics, (2018), <https://bit.ly/2ZAGUpv> (Consultado el 19/02/2021) (**) Stephanie Henry, "Study shows paid paternity leave gives fathers life, job satisfaction; mothers family relationship satisfaction", University of Illinois, (2019). <https://aces.illinois.edu/news/study-shows-paid-paternity-leave-gives-fathers-life-job-satisfaction-mothers-family> (Consultado el 20/02/2021)

Ofrecer licencias de paternidad

- **Empresas y gobierno deben promover que los trabajadores aprovechen los permisos de paternidad pagados** de cinco días que hoy se ofrecen en la ley y corren a cuenta del empleador.
- **Cambiar los permisos de paternidad por licencias** para que sean obligatorias, intransferibles y financiadas a través del IMSS o el ISSSTE.
- **Costo aproximado: \$1.3 mmdp al año para 1 semana**, lo que equivale a 1% de los recursos presupuestados en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13)*

Fuente: (*) Estimación IMCO, para más detalle ver el Anexo Metodológico.

Desde 2015, existe una norma para reconocer prácticas laborales inclusivas, pero se aprovecha poco

- La norma 025, **NMX-R-025-SCFI-2015**, busca certificar a las empresas que tienen prácticas de igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Hasta febrero de 2021, solo 433 organizaciones en todo el país contaron con una certificación por la norma 025.
- Al certificarse con la norma 025, las organizaciones cumplen con uno de los tres pilares de la política de prevención de riesgos psicosociales que desde 2018 es obligatoria para todos los empleadores.

Nota: Al 8 de febrero de 2021, solo 433 centros de trabajo en todo el país se certificaron con la norma 025 de acuerdo al “Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados” de Conapred, <https://bit.ly/3apnYjQ> (Consultado el 15/02/2021).

Aprovechar la norma 025 para incentivar condiciones laborales más inclusivas

- **Fomentar la certificación de más centros de trabajo y empresas** a fin de elevar su valor social, generar prácticas inclusivas y mejorar sus condiciones laborales.
- **Definir a una institución responsable** que encabece los esfuerzos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que hoy está a cargo de Inmujeres, Conapred y la STPS.
- **Destinar mayor presupuesto** a las estrategias de comunicación para que más organizaciones conozcan sus beneficios y se certifiquen.

Impulsar políticas fiscales y de inclusión al mercado laboral para las pymes

- En México, las pymes concentran al 50% de las empleadas formales*.
- Seguir el ejemplo de Corea, donde **las pymes pueden obtener un crédito fiscal de hasta 30%** de los costos por contratar mujeres que regresan a trabajar después de un embarazo o cuidado de los hijos y/o familiares**.
- Limitar este apoyo a las pymes que se certifiquen con la NMX-R-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación para comprobar el número de beneficiadas y acciones implementadas.
- **Costo aproximado: \$2 mmdp al año**, equivalente a 1.5% del gasto presupuestado en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13).***

Notas: (*) Calculado con datos de la ENOE 3º trimestre 2020 y (**) Korea, Corporate tax credits and incentives. [PWC](#), (***) Estimación IMCO, para más detalle ver Anexo Metodológico.

Para la promoción de mujeres en la economía:

- **Inversiones responsables**
- **Transparencia de políticas de inclusión**

Fomentar inversiones responsables enfocadas en mejorar las condiciones laborales de las mujeres

- Las inversiones responsables son una estrategia para incorporar los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión y administración de activos. Se asocian con **mayores rendimientos de las empresas a largo plazo y menores riesgos financieros.**
- **Replicar los esfuerzos de las Afores en México** para fomentar la inversión en empresas con políticas de equidad salarial e inclusión de mujeres en puestos directivos y consejos de administración.
- Dar prioridad a la inversión en proyectos y empresas que implementen factores ASG en su operación*.

Fuente: United Nations Global Compact, ¿Qué es la inversión responsable?. Nota: La inversión responsable es una estrategia que incorpora los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión y en la administración de activos. (*) Los factores ASG son políticas en favor de condiciones laborales equitativas, derecho a la diversidad, prevención del soborno y la corrupción, estrategias fiscales y acciones para reducir la contaminación y la emisión de gases.

Transparentar las políticas de inclusión y la representación de mujeres en las empresas que cotizan en bolsa

- La Comisión Nacional Bancaria y de Valores debe **garantizar que las empresas listadas en las bolsas de valores cumplan con la obligación de transparentar** cuántas mujeres laboran en sus centros de trabajo y comuniquen qué acciones han emprendido para tener mayor equidad*.
- **Promover la publicación de los reportes de sustentabilidad de las empresas.** Esta información permite conocer las acciones ASG implementadas, las cuales pueden ser un referente para atraer mayor inversión.

Fuente: (*) Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores*

A las empresas les conviene sumar a más mujeres, principalmente en cargos directivos

Al hacerlo, podrían:

- Aumentar 55% su **margen de ganancias** y 47% su **retorno sobre el capital**.*
- Incrementar 1.5% los **rendimientos anuales** de fondos de inversión de capital de riesgo, ya que cuidan más su estabilidad financiera.**
- Tener 60% mayor probabilidad de **mejorar su reputación, atraer y retener el talento** con mayor facilidad.***

Fuente: (*) McKinsey & Company, *Una ambición, dos realidades* (México: McKinsey & Company, 2018), https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf (Consultado el 15/12/2020).

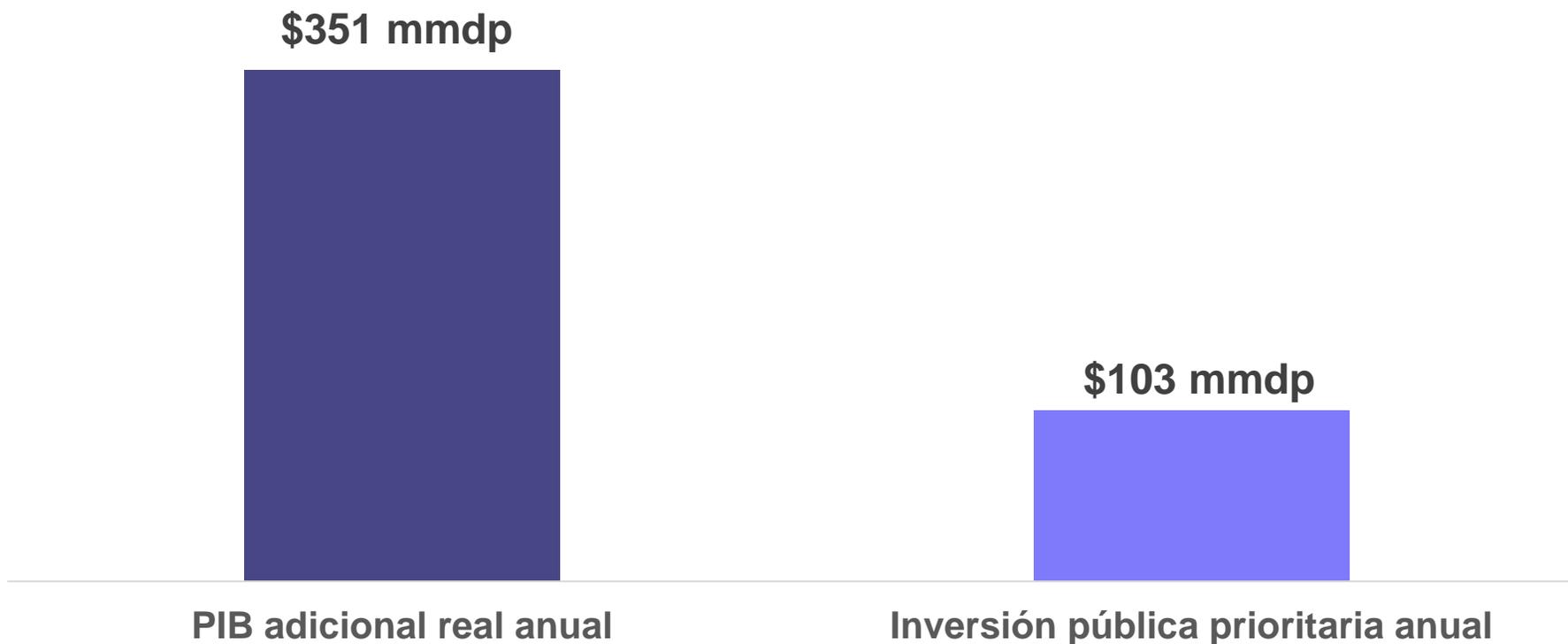
(**) Paul Gompers y Silpa Kovvali, *The Other Diversity Dividend*, (Harvard Business Review, 2018), <https://hbr.org/2018/07/theother-diversity-dividend?language=es> (Consultado el 15/12/2020).

(***) Organización Internacional del Trabajo, *Argumentos para un cambio*, (ILO, 2019) https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm (Consultado el 28/02/2021).

Los beneficios de invertir recursos públicos en una agenda de inclusión real y sustantiva son mayores que los costos

Políticas para fomentar la entrada y permanencia de mujeres en la economía

- Sistema de cuidados universal
- Licencias de paternidad
- Créditos fiscales



Fuente: Elaborado por el IMCO. Consultar el Anexo Metodológico para los detalles de cálculos e información.

Lograr condiciones más equitativas para las mujeres requiere acciones concretas del gobierno, el sector privado y la sociedad.

Los resultados nos benefician a todas y todos.



INSTITUTO MEXICANO PARA
LA COMPETITIVIDAD, A.C.

 imco.org.mx

 [@IMCOmx](https://twitter.com/IMCOmx)

 [/IMCOmx](https://www.facebook.com/IMCOmx)

 [/IMCO_mx](https://www.instagram.com/IMCO_mx)

 [/IMCOMexico](https://www.youtube.com/IMCOMexico)

 [/IMCOmx](https://www.linkedin.com/company/IMCOmx)