

DIEZ ACCIONES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

GOBIERNO

1. Avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados asequible y de calidad.
2. Fomentar la corresponsabilidad en los hogares.
3. Promover alternativas de educación flexible para mujeres.
4. Generar información con perspectiva de género.
5. Medir y visibilizar las brechas de género de las instituciones federales.

SECTOR PRIVADO

6. Implementar buenas prácticas empresariales de inclusión de mujeres.
7. Realizar autodiagnósticos para medir brechas de género.
8. Impulsar políticas de integración vida-trabajo.
9. Ampliar los permisos de paternidad.
10. Aumentar la transparencia salarial.

CAPTAR Y RETENER EL TALENTO FEMENINO REQUIERE ACCIONES CONCRETAS

En México, únicamente cuatro de cada 10 mujeres tienen o buscan un empleo remunerado. Esta proporción está por debajo del promedio mundial y de la región latinoamericana. Además, la participación económica de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico al interior de los centros de trabajo. A pesar de los avances para sumar a más mujeres a la economía, los cambios son lentos y **el acceso que las mujeres tienen a trabajos remunerados aún es bajo.**

Esta situación **frena el potencial económico de México y de sus empresas. Cerrar las brechas de género requiere de políticas desde los ámbitos público y privado,** encaminadas a lograr condiciones óptimas para que ellas entren, permanezcan y crezcan en el mercado laboral.

Por ello, el IMCO propone 10 acciones concretas para lograr un país más incluyente, y por ende, más competitivo.

DIEZ ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

GOBIERNO



1. AVANZAR HACIA UN SISTEMA NACIONAL DE CUIDADOS ASEQUIBLE Y DE CALIDAD.

Para reducir la carga desproporcionada de las tareas de cuidado que recaen principalmente en las mujeres y apoyar su desarrollo profesional, **es necesario crear un Sistema Nacional de Cuidados** que:

1. Atienda a las infancias, así como a adultos mayores y personas con discapacidad.
2. Cuenten con personal capacitado.
3. Garantice instalaciones seguras y limpias.
4. Cuenten con un presupuesto suficiente.

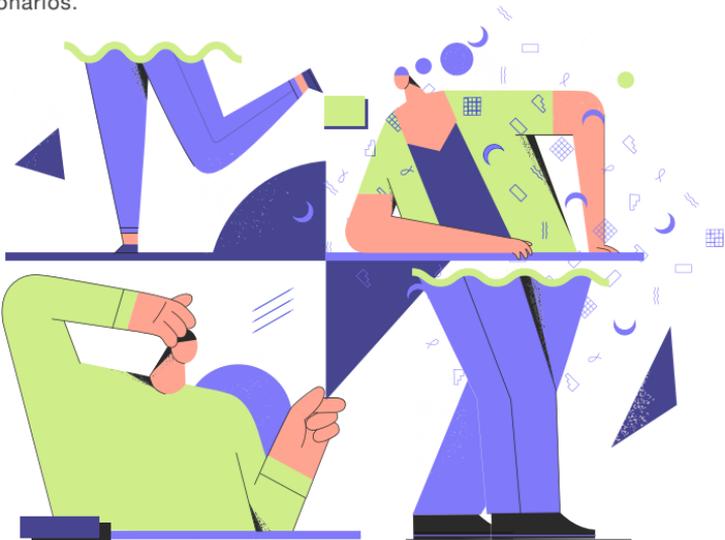


GOBIERNO

2. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS HOGARES.

Sin igualdad en el hogar, difícilmente se logrará igualdad en el mercado laboral. Por ello, es necesario que los **permisos de paternidad** se parezcan cada vez más a las licencias de maternidad.

En ese sentido, es necesario que los permisos de paternidad sean **obligatorios, intransferibles, mayores a los cinco días** que otorga la Ley Federal de Trabajo y que estos sean **financiados por el Estado** a través de los esquemas de seguridad social. Algunos gobiernos locales como Nuevo León y Quintana Roo ofrecen permisos de paternidad de 60 días para sus funcionarios.



3. PROMOVER ALTERNATIVAS DE EDUCACIÓN FLEXIBLE PARA MUJERES.

El desarrollo del talento de las mujeres se logra en gran parte a través de la educación. **Una mayor escolaridad aumenta la probabilidad de que ellas accedan a empleos formales** y con mayores ingresos.

Impulsar alternativas de educación más cortas y flexibles como la **formación dual en el bachillerato o las carreras técnicas**, para que más mujeres adquieran las habilidades que el mercado laboral demanda.



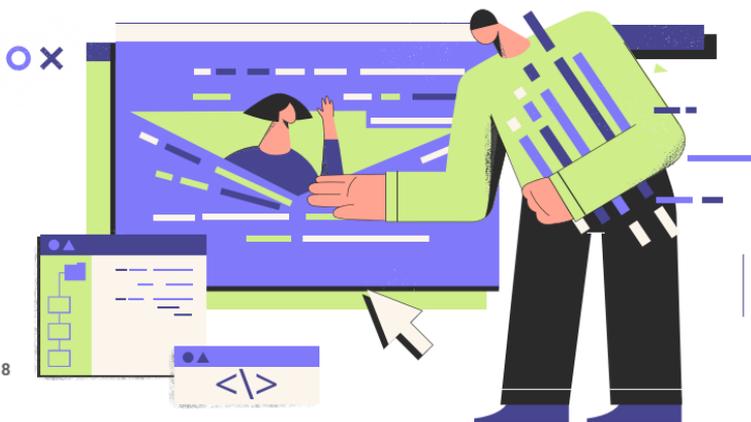
GOBIERNO

4. GENERAR INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Los **datos con perspectiva de género son fundamentales para identificar y atender las necesidades diferenciadas** que tienen mujeres y hombres.

Sin embargo, los datos **no se limitan a la desagregación por sexo. Algunas mediciones que resultarían de gran utilidad son:**

- **Número de papás** en México.
- **Población beneficiaria de servicios** de cuidados, específicamente mujeres, niñas, niños y adultos mayores.
- **Número de servidores y servidoras públicas** por institución, tipo de puesto y nivel de ingreso.



5. MEDIR Y VISIBILIZAR LAS BRECHAS DE GÉNERO DE LAS INSTITUCIONES FEDERALES.

Generar información a través de **autodiagnósticos en las instituciones públicas permite medir, evaluar y monitorear las brechas de género, así como identificar las desigualdades y principales barreras** que enfrentan las mujeres. Esta información es fundamental para diseñar políticas basadas en evidencia que impulsen su crecimiento dentro de la administración pública.

Un ejemplo de este tipo de herramientas son los **registros de nómina**, en los que las instituciones públicas proveen información clave que permite analizar las brechas de género **por puesto y nivel de ingreso.**



DIEZ ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

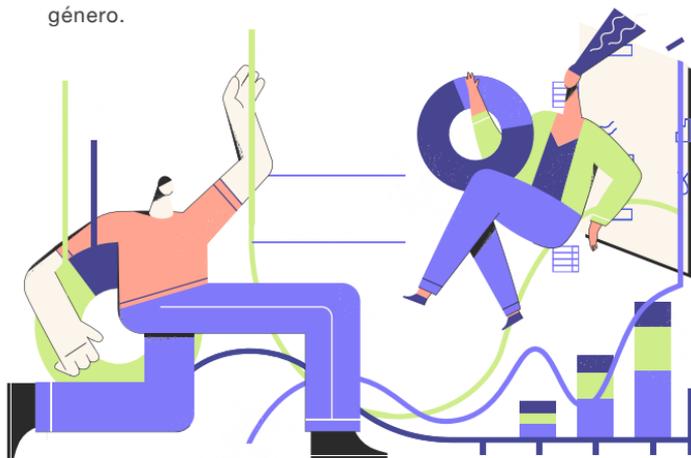
SECTOR PRIVADO



6. IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE INCLUSIÓN DE MUJERES.

Para mejorar las condiciones laborales que enfrentan las mujeres, algunas buenas prácticas empresariales son:

- Contar con el **compromiso del liderazgo** para que las políticas permeen en toda la plantilla laboral que se refleje en una estrategia y metas para avanzar hacia la igualdad de género.
- **Institucionalizar las políticas de inclusión** para que no queden a discrecionalidad del jefe o jefa en turno.
- **Contar con indicadores** para medir y evaluar los resultados de las políticas.
- **Incluir a los hombres** en las políticas implementadas, ya que su participación es necesaria para romper con sesgos y estereotipos de género.

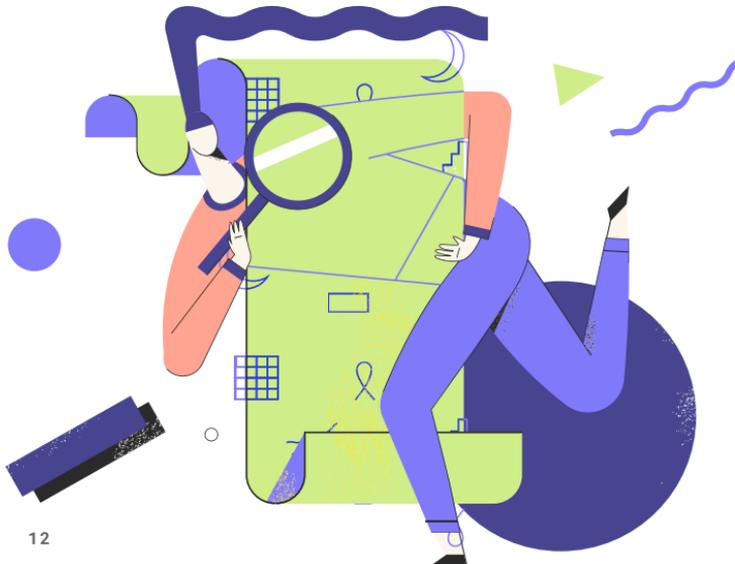


SECTOR PRIVADO

7. REALIZAR AUTODIAGNÓSTICOS PARA MEDIR BRECHAS DE GÉNERO.

Los **autodiagnósticos** permiten a las empresas **identificar las barreras que enfrentan las mujeres para crecer** en los distintos niveles jerárquicos y las áreas de oportunidad donde pueden incidir.

A partir de ello es posible **crear planes de desarrollo profesional** que se adecúen a las necesidades de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones laborales.

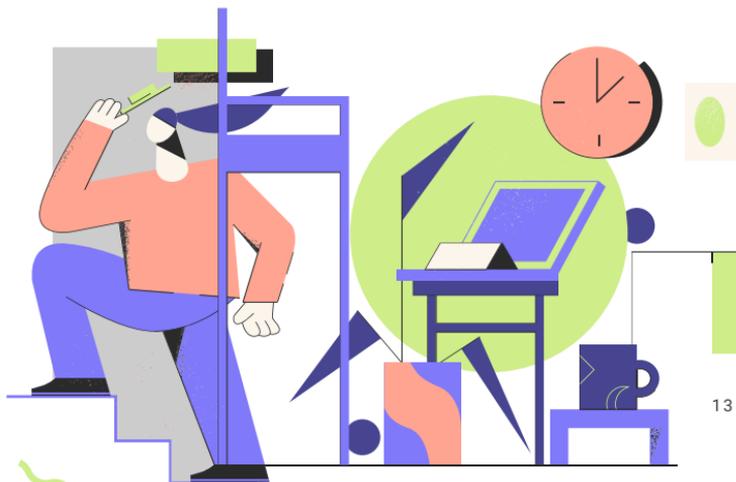


8. IMPULSAR POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN VIDA-TRABAJO.

Las políticas que permiten un **balance entre las responsabilidades laborales y del hogar son necesarias para mejorar la calidad de vida** de las colaboradoras.

El sector económico y las características específicas de la empresa deben ser tomados en cuenta, pero **no todas las políticas implican una gran inversión, e incluso pueden efficientar costos y crear una mejor cultura de trabajo,** por ejemplo:

- Incorporación de un **esquema de trabajo híbrido** (semipresencial o virtual).
- Promover **horarios flexibles**.
- Incorporar apoyos para **servicios de cuidados y espacios de lactancia**.

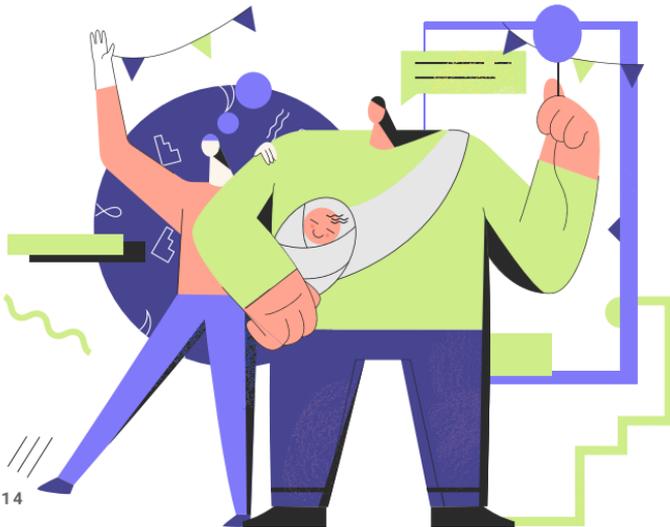


SECTOR PRIVADO

9. AMPLIAR LOS PERMISOS DE PATERNIDAD.

Es necesario que las empresas promuevan que los trabajadores **aprovechen los cinco días con goce sueldo por permiso de paternidad** al que tienen derecho según lo establece la Ley Federal del Trabajo. Además, las organizaciones podrían ampliar este beneficio ya que permite crear un piso parejo entre hombres y mujeres desde el momento de la contratación.

Visibilizar, mejorar y replicar esta política puede servir como **referente para otras empresas** con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de su plantilla y fomentar una corresponsabilidad en las labores de cuidado y crianza.



10. AUMENTAR LA TRANSPARENCIA SALARIAL.

Para cerrar la brecha de ingresos por género, lo primero que debe suceder es medirla para identificar el nivel jerárquico en el que sucede o se acentúa. Con base en ello, se deben **eliminar prácticas que pueden perpetuar esta desigualdad**, por ejemplo, preguntar el historial salarial o considerar características sociodemográficas al momento de la contratación.

Las empresas deben, además, avanzar hacia la transparencia salarial, es decir, **contar con tabuladores en los que se estipulen los salarios por puesto que cuenten con criterios establecidos**. Las y los colaboradores deben tener acceso a esta información, que se puede utilizar como un criterio transparente para las promociones y aumentos salariales.



ESTAS ACCIONES PERMITIRÍAN CAPTAR EL TALENTO DE MÁS MUJERES.

El IMCO estima que el PIB de
México podría ser

15% MAYOR*

si se suman

8.2 MILLONES DE MUJERES

a la economía para 2030.



Nota: (*) En términos reales

Fuente: IMCO, Los beneficios económicos de sumar a más mujeres a la economía, 2021.

Los beneficios económicos de sumar a más mujeres se traducen en:



Más mujeres



Autonomía económica



Hogares



Mayores ingresos y ahorro



Empresas



Más dinámicas y rentables

MÉXICO



MAYOR RECAUDACIÓN Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO

INSTITUTO MEXICANO PARA
LA COMPETITIVIDAD, A.C.

Para más información sobre la

#MujerEnLaEconomía

visita nuestro micrositio.



#ConLupaDeGénero