

DIEZ ACCIONES PARA LA EQUIDAD 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. Transparentar datos con perspectiva de género.
7. Realizar autodiagnósticos para medir brechas de género.
8. Impulsar políticas de integración vida-trabajo.
9. Ampliar los permisos de paternidad.
10. Promover la certificación de igualdad laboral.

CAPTAR Y RETENER EL TALENTO FEMENINO REQUIERE ACCIONES CONCRETAS

En México, únicamente cuatro de cada 10 mujeres tienen o están en búsqueda de un empleo pagado. Esta proporción de participación femenina en el mercado laboral está por debajo del promedio mundial y de la región latinoamericana. 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 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

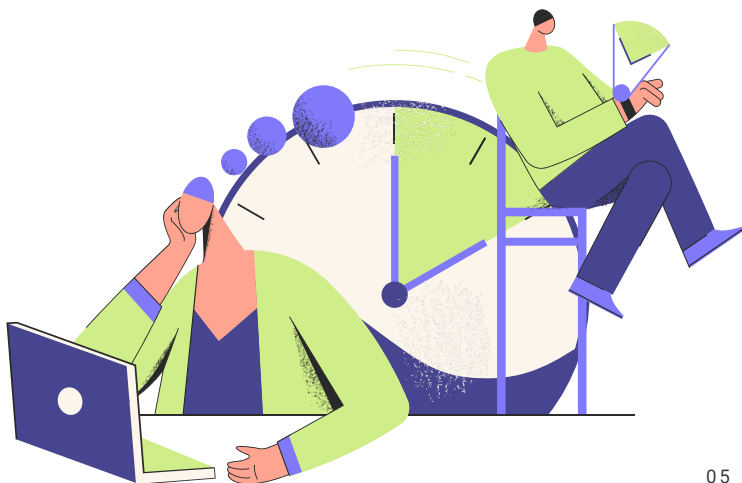
GOBIERNO



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 sean **obligatorios, intransferibles, mayor 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.

La generación de 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 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

SECTOR PRIVADO



6. TRANSPARENTAR DATOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Los datos con perspectiva de género permiten detectar y cerrar brechas en las organizaciones. A partir de ello es posible crear planes de desarrollo que se adecúen a las necesidades de mujeres y hombres y así mejorar sus condiciones laborales.

Participar en plataformas e iniciativas de transparencia de datos puede ayudar a replicar mejores prácticas de equidad en el sector privado.



SECTOR PRIVADO

7. REALIZAR AUTODIAGNÓSTICOS PARA MEDIR BRECHAS DE GÉNERO.

Los **autodiagnósticos** son una herramienta útil para las organizaciones con el objetivo de **identificar las barreras que enfrentan las mujeres para crecer** en los distintos niveles jerárquicos y las áreas de oportunidad donde pueden incidir.

Al realizarlos, es necesario tomar en cuenta aspectos como la selección y el reclutamiento del personal, los tabuladores de sueldos, la representación femenina en puestos de toma de decisiones, las políticas de vida-trabajo y el ambiente laboral.



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 trabajadoras.

El sector en el que opera la empresa y las características específicas del negocio deben ser tomados en cuenta, pero **no todas implican un costo elevado, 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**.
- Garantizar las **licencias parentales**.
- Incorporar apoyos para **servicios de cuidados y de lactancia**.



SECTOR PRIVADO

9. AMPLIAR LOS PERMISOS DE PATERNIDAD.

Es necesario que las empresas promuevan que los trabajadores **aprovechen el permiso de paternidad** al que tienen derecho según lo establece la Ley Federal del Trabajo: cinco días con goce de sueldo. Las organizaciones podrían ampliar este beneficio.

Visibilizar, mejorar y replicar estas prácticas 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. PROMOVER LA CERTIFICACIÓN DE IGUALDAD LABORAL.

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-025) es un esfuerzo voluntario para impulsar políticas con perspectiva de género y no discriminación en las empresas.

Incorporar prácticas como promover la igualdad salarial, reducir sesgos en el reclutamiento y atender la violencia salarial se traducen en un mejor ambiente laboral y mayor productividad.



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