

Estados

#ConLupaDeGénero

2023



Estados #ConLupaDeGénero 2023

Contenido

1. Introducción	2
2. Resultados generales	3
¿Qué mide Estados #ConLupaDeGénero?	3
Ranking Estados #ConLupaDeGénero 2023	4
¿A qué entidad le va mejor?	5
¿A qué entidad le va peor?	5
Principales avances y retrocesos	5
3. Resultados por pilar	7
Pilar 1. Entrada de las mujeres a la economía remunerada	7
Pilar 2. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada	10
4. IMCO Propone	14
5. Anexo metodológico	16

1. Introducción

En México se desaprovecha el talento femenino, las mujeres siguen subrepresentadas en el mercado laboral. En 2022, 45% de las mujeres de 15 años o más tuvieron un empleo o estaban en búsqueda de uno, lo que refleja que el empleo femenino recuperó el nivel que tenía previo a la pandemia. Sin embargo, esto no sucede en todo el país ya que 18 estados aún no han recuperado la participación laboral de mujeres que tenían en 2019.

Además, no se puede ignorar que el país vive una ola de violencia que no cesa. En México, cada día 10 mujeres son víctimas de homicidio¹. Ante esta realidad, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) modificó la metodología de Estados #ConLupaDeGénero para reflejar la situación que ellas viven. Además, el IMCO replicó esta nueva metodología con datos del año anterior para identificar cambios². Esta **herramienta analiza y compara la capacidad para atraer y retener el talento de las mujeres en el mercado laboral** en las 32 entidades federativas del país. La medición se integra por 15 indicadores con base en los cuales se clasifica a los estados en seis niveles de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres.

Esta nueva edición **estudia la entrada y permanencia de mujeres en la economía**. En comparación con el año anterior hubo algunos avances, como que hay más mujeres preparadas y se redujo la brecha laboral femenina. Sin embargo, **las mujeres son invisibles en cuanto a su crecimiento profesional pues no hay suficiente información** de la participación de las mujeres que llegan a puestos de mayor jerarquía en todos los sectores.

Los resultados para 2023 revelan que la Ciudad de México es la entidad con mejor desempeño para que las mujeres participen en la economía remunerada. Guanajuato ocupa el último lugar con un nivel de desempeño bajo. Algunos de los desafíos en los estados para sumar a más mujeres al mercado laboral son la calidad del empleo, la cobertura de cuidados y la desigualdad de género en el trabajo no remunerado.

Poner bajo lupa de género las fortalezas y debilidades de cada entidad representa una oportunidad para la creación de políticas públicas locales basadas en información, con el fin de generar un entorno propicio para el desarrollo laboral de las mujeres. **Estados #ConLupaDeGénero es una medición para informar el diseño de las políticas públicas y la toma de decisiones, así como para monitorear los cambios en el tiempo.**

El IMCO agradece al Observatorio Nacional Ciudadano (ONC) por compartir los datos relacionados con violencia de género³, así como, a Impunidad Cero y Data Cívica por su asesoría en esta materia.

¹ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2023).

² Debido al cambio en la metodología, los resultados publicados en Estados #ConLupaDeGénero 2022 en marzo de 2022 no coinciden con los presentados en esta edición.

³ Los datos relacionados con violencia de género consideran: homicidios dolosos de mujeres y feminicidios, así como delitos sexuales. Para más detalles consultar Anexo metodológico.

2. Resultados generales

¿Qué mide Estados #ConLupaDeGénero?

Estados #ConLupaDeGénero 2023 mide las condiciones laborales que enfrentan las mujeres a nivel estatal en las distintas etapas de su trayectoria profesional: entrada y permanencia. Sumar a más mujeres al mercado laboral tiene beneficios económicos para ellas, sus hogares, las empresas y para el país. Para analizar estas condiciones, la segunda edición de esta medición del IMCO evalúa 15 indicadores categorizados en 2 pilares en las 32 entidades federativas

Pilar 1. Entrada de las mujeres en la economía remunerada (Entrada)

Mide las barreras que enfrentan las mujeres en la preparación, tiempo disponible, la oferta laboral y la violencia de género para entrar a la economía remunerada.

Pilar 2. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada (Permanencia)

Analiza la calidad del empleo que enfrentan las mujeres, la infraestructura de cuidados, así como las políticas de igualdad en los centros de trabajo y los delitos sexuales, condiciones clave que determinan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Los puntajes obtenidos en cada pilar se promediaron, lo cual resulta en un puntaje general a partir del cual se ordenan las entidades federativas de mayor a menor, donde un puntaje más cercano a 100 implica mejores condiciones laborales para las mujeres. Para el ranking de cada pilar, así como para el ranking general, se agruparon a las 32 entidades federativas en seis diferentes niveles de desempeño. En el Anexo metodológico se puede consultar la metodología completa del análisis.

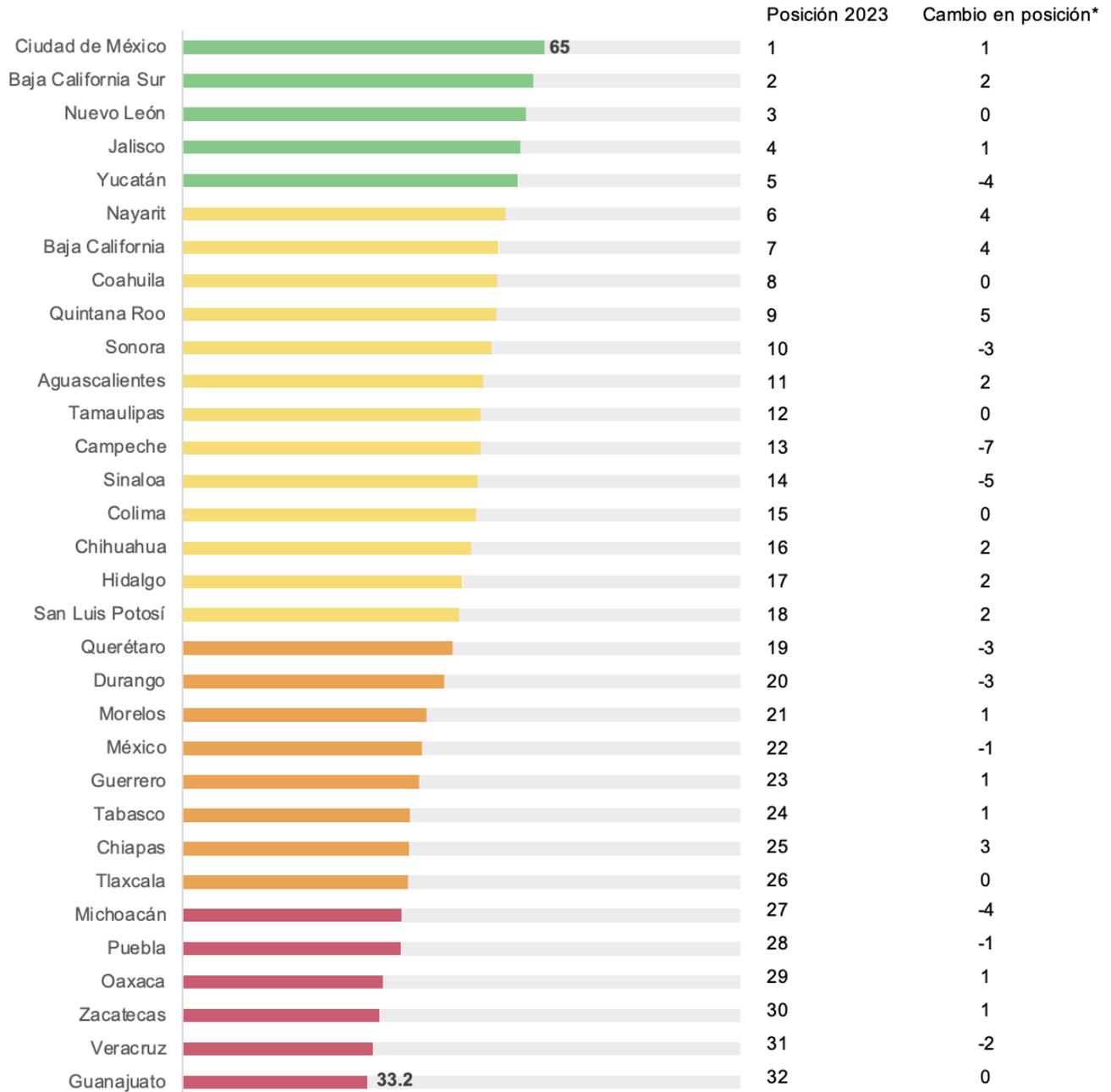
Imagen 1. Niveles de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres



- **Muy alto:** Entidades cuyo puntaje se encuentra a dos o más desviaciones estándar por encima de la media.
- **Alto:** Entidades cuyo puntaje se encuentra entre una y dos desviaciones estándar por encima de la media.
- **Medio alto:** Entidades cuyo puntaje se encuentra hasta una desviación estándar por encima de la media.
- **Medio bajo:** Entidades cuyo puntaje se encuentra hasta una desviación estándar por debajo de la media.
- **Bajo:** Entidades cuyo puntaje se encuentra entre una y dos desviaciones estándar por debajo de la media.
- **Muy bajo:** Entidades cuyo puntaje se encuentra dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.

Ranking Estados #ConLupaDeGénero 2023

Gráfica 1. Ranking general de Estados #ConLupaDeGénero 2023



*Respecto a su posición con datos del año anterior.

Nota: El color de la barra corresponde al nivel de desempeño obtenido por la entidad en el ranking general.

Tabla 1. Resultados por pilar para las 32 entidades

Pilar	Mejor entidad	Peor entidad
Entrada	Baja California Sur (78.8)	Zacatecas (28.9)
Permanencia	Nuevo León (64.8)	Oaxaca (26.9)

¿A qué entidad le va mejor?

La Ciudad de México fue la entidad mejor evaluada con un nivel de desempeño alto en las condiciones laborales que enfrentan las mujeres. Es la entidad con mayor porcentaje de mujeres preparadas (59.9%) y menor porcentaje de embarazo adolescente (10.6%). Además es la segunda entidad con menor desigualdad en trabajo no remunerado (66.2%), casi siete puntos porcentuales por debajo del nivel nacional. Sin embargo, su mayor reto está en la alta percepción de inseguridad que tienen las mujeres en el transporte público (36.6%)

¿A qué entidad le va peor?

Guanajuato por segundo año consecutivo ocupó el último lugar de la medición con un nivel de desempeño bajo, al igual que Veracruz, Zacatecas, Oaxaca y Puebla. Es la entidad con la proporción más alta de mujeres que trabajan jornadas largas (26.2%). Las mujeres del estado enfrentan altos niveles de violencia en la entidad en cuanto a homicidios dolosos de mujeres y feminicidios (14 homicidios dolosos de mujeres y feminicidios por cada 100 mil mujeres) y las mujeres perciben mayor inseguridad en el transporte público (28.9%) lo que puede incidir en su decisión de ser parte del mercado laboral.

Principales avances y retrocesos

La proporción de mujeres que tienen un empleo o están en búsqueda de uno subió ligeramente de 44.2% a 45.1% entre 2022 y 2023, sin embargo 18 entidades federativas no han logrado recuperar el nivel de participación que tenían en 2019, antes de la pandemia. En cuanto a las condiciones que las mujeres enfrentan a nivel estatal se redujo la proporción de mujeres en pobreza laboral y destaca que la brecha laboral femenina se redujo en todas las entidades, es decir hay una menor proporción de mujeres que quieren trabajar y no pueden integrarse al mercado laboral.

Asimismo se tuvieron retrocesos en las entidades federativas, aumentó la tasa de delitos sexuales, lo que refleja un entorno de mayor violencia para las mujeres. Respecto a la capacidad para ofrecer un sistema de cuidados, los estados disminuyeron la cobertura de cuidados infantiles y de adultos mayores. En el mismo sentido, hubo un incremento en la desigualdad del trabajo no remunerado, acentuando la carga que realizan las mujeres.

Mejora a tomar en cuenta: Quintana Roo subió cinco posiciones en el ranking general en comparación con la medición del año anterior. En el estado aumentó la proporción de mujeres con al menos educación media superior de 45.8% a 49% entre 2022 y 2023. También tuvo avances en cuanto a la seguridad de las mujeres, la percepción de las mujeres en el transporte público se redujo de 36.7% a 29.4% y la tasa de homicidios dolosos de mujeres y feminicidios disminuyó de 11.8 a 8.2 delitos por cada cien mil mujeres. El reto pendiente de la entidad es la cobertura de cuidados tanto infantiles como de adultos mayores.

Retroceso a tomar en cuenta: Yucatán salió del primer lugar al bajar 4 posiciones entre 2022 y 2023, el estado ahora ocupa la quinta posición del ranking general. Principalmente por perder 16 posiciones en el indicador de brecha de ingresos por género que aumentó de 12.5% a 19.5%. Otro de los retos pendientes en Yucatán es la informalidad, 63.5% de las mujeres ocupadas lo hacen de manera informal en comparación con 54.3% a nivel nacional.

3. Resultados por pilar

En esta sección se presentan los resultados de las entidades federativas para cada uno de los pilares de Estados #ConLupaDeGénero 2023. Primero se explica qué mide el pilar, seguido de algunos datos a destacar, después se muestra el puntaje de las entidades por pilar y se destaca a las entidades con mejor y peor desempeño en cada uno de los indicadores que los componen.

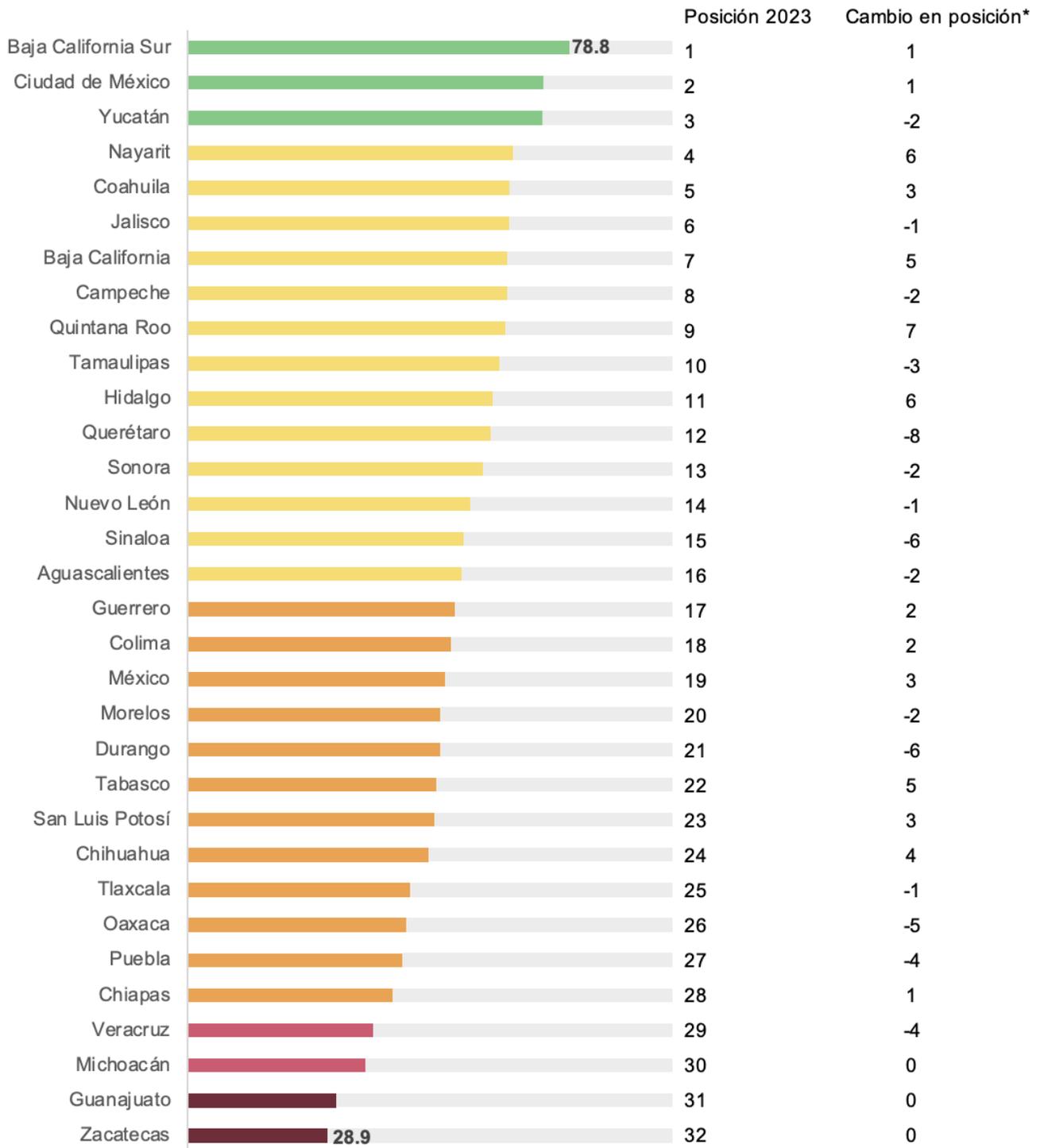
Pilar 1. Entrada de las mujeres a la economía remunerada

¿Qué mide?

El pilar de Entrada analiza las barreras que enfrentan las mujeres para sumarse a la economía remunerada, por lo que considera indicadores respecto a la preparación, el tiempo disponible, la oferta laboral y la violencia de género. El nivel educativo de las mujeres está relacionado con su participación económica y la educación media superior se considera el nivel mínimo de habilidades para participar en un mercado competitivo. A través de una mayor igualdad en las tareas del hogar y de cuidados las mujeres tendrían más tiempo para prepararse y ofrecerlo en el mercado laboral. Sin dejar de lado que vivir en un entorno seguro permite a más mujeres participar y aumentar sus oportunidades económicas.

Datos relevantes

- Los estados con más mujeres preparadas fueron la Ciudad de México (59.9%), Baja California Sur (53.0%) y Baja California (50.8%).
- En México, una mujer en promedio dedica 72.9% más horas al trabajo no remunerado en comparación con el tiempo que dedica un hombre. Desigualdad que se acentúa para Querétaro (82.0%) y Guanajuato (79.4%).
- Colima es la entidad con mayor tasa de homicidios dolosos de mujeres y feminicidios (30.8 por cada 100 mil habitantes), más de cuatro veces que a nivel nacional.
- Yucatán es la entidad con menor percepción de inseguridad en el transporte público para las mujeres (11.5%), en comparación con Zacatecas (45.6%), la entidad con peor desempeño en este indicador.

Gráfica 2. Resultados del pilar de Entrada


*Respecto a su posición con datos del año anterior.

Nota: El color de la barra corresponde al nivel de desempeño obtenido por la entidad en el pilar analizado.

Tabla 2. Resultados por indicador del pilar de Entrada

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Dato nacional		Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
		2022	2023		
Mujeres preparadas (Porcentaje de mujeres de 18 años o más que tienen al menos educación media superior)	Sí	41.4%	42.8%	Ciudad de México (59.9%)	Chiapas (28.3%)
Embarazo adolescente (Porcentaje de nacimientos registrados de madres menores de 20 años)	No	15.1%	15.3%	Ciudad de México (10.6%)	Chihuahua (18.2%)
Desigualdad en trabajo no remunerado (Porcentaje adicional de horas de TNR que realiza en promedio una mujer en comparación con el tiempo que dedica un hombre)	No	71.7%	72.9%	Baja California (65.0%)	Querétaro (82.0%)
Percepción de inseguridad en el transporte público (Porcentaje de mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito)	No	30.6%	27.4%	Yucatán (11.5%)	Zacatecas (45.6%)
Mujeres que quieren trabajar y no pueden (Porcentaje de trabajadoras potenciales desocupadas, subocupadas o disponibles pero no activas en la economía)	No	31.0%	23.9%	Jalisco (11.8%)	Veracruz (36.1%)
Homicidios dolosos de mujeres y feminicidios (Mujeres víctimas de feminicidios y homicidios dolosos por cada 100 mil mujeres)	No	7.3	7.1	Yucatán (1.2)	Colima (30.8)

Pilar 2. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada

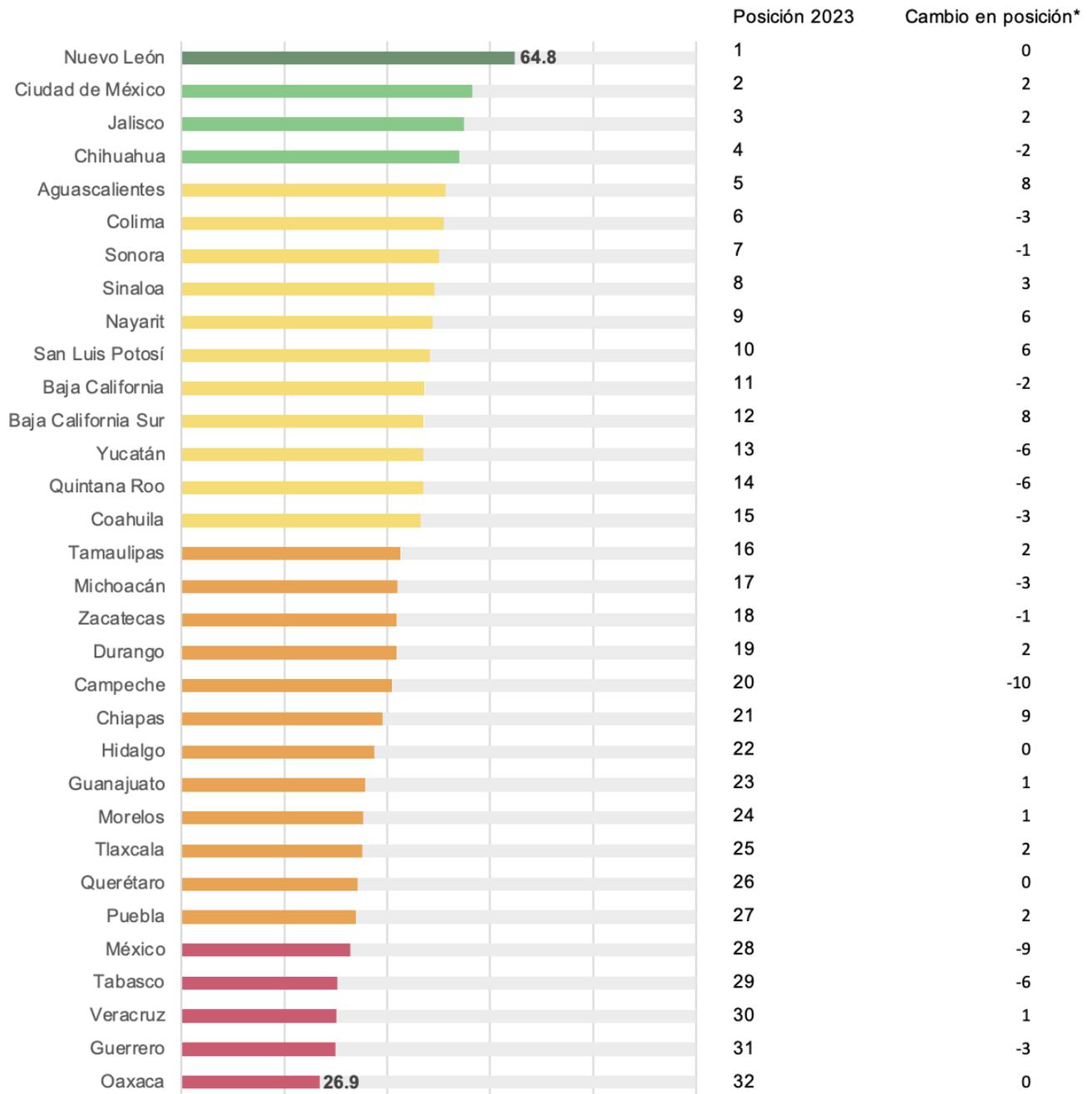
¿Qué mide?

El pilar de Permanencia mide las condiciones laborales que enfrentan las mujeres, las cuales pueden determinar si ellas se quedan o salen de la economía remunerada. Por un lado se analizan indicadores en cuanto a la calidad del empleo como la informalidad y la pobreza laboral, así como variables en torno a los cuidados infantiles y de adultos mayores que permiten reducir la carga de trabajo no remunerado para las mujeres. También se incluyen indicadores sobre políticas de inclusión y delitos sexuales. Las entidades que ofrecen mejores condiciones laborales son más atractivas para las mujeres por lo que son más propensas a retener el talento femenino.

Datos relevantes

- A nivel nacional, los estados tienen 9.9 centros de atención por cada 100 mil adultos mayores, un indicador de oferta de cuidados. Colima (30.8), Nayarit (22.9), y Chihuahua (22.0) son los estados con mayor oferta de cuidados para adultos mayores.
- Oaxaca (78.8%) y Guerrero (76.4%) son los estados en los que hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad, en contraste con Chihuahua (31.7%) y Baja California (35.5%).
- En el tema de corresponsabilidad de cuidados, 13 estados ofrecen a sus funcionarios públicos 5 días de permiso de paternidad conforme lo establecido en la Ley Federal de Trabajo. Por otro lado, Nuevo León y Quintana Roo destacan por ofrecer 60 días.
- Se iniciaron 10.6 carpetas de investigación de delitos de acoso y hostigamiento sexual por cada 100 mil habitantes en el país. Querétaro es la entidad con la mayor tasa (33.2), mientras que en Tlaxcala esta tasa desciende a 0.5.

Gráfica 3. Resultados del pilar de Permanencia



*Respecto a su posición con datos del año anterior.

Nota: El color de la barra corresponde al nivel de desempeño obtenido por la entidad en el pilar analizado.

Tabla 3. Resultados por indicador del pilar de Permanencia

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Dato nacional		Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
		2022	2023		
Brecha de ingresos por género (Valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres)	No	12.9%	13.2%	Chiapas (0.8%)	Colima (24.4%)
Jornada laboral larga (Porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan más de 48 horas semanales)	No	19.1%	19.3%	Jalisco (11.1%)	Guanajuato (26.2%)
Informalidad (Proporción de mujeres ocupadas no agropecuarias en la informalidad)	No	54.9%	54.3%	Chihuahua (31.7%)	Oaxaca (78.8%)
Pobreza laboral (Porcentaje de mujeres con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria)	No	42.5%	42.0%	Baja California Sur (45.6%)	Chiapas (82.4%)
Cobertura de educación en la primera infancia (Porcentaje de niños y niñas de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar)	Sí	36.4%	35.0%	Guerrero (45.4%)	Veracruz (25.1%)
Oferta de cuidados de adultos mayores (Unidades de cuidado de adultos mayores por cada 100 mil habitantes de 65 años o más)	Sí	10.3	9.9	Colima (30.8)	Tabasco (2.1)

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Dato nacional		Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
		2022	2023		
Igualdad laboral y no discriminación (Porcentaje de la población ocupada cubierta por la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No discriminación)	Sí	1.60%	1.07%	Ciudad de México (9.24%)	Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Sinaloa, Zacatecas (0.00%)
Permisos de paternidad (Días de permiso de paternidad remunerados para trabajadores del gobierno estatal)	Sí	5	5	Nuevo León y Quintana Roo (60 días)	Baja California Sur, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Zacatecas. (5 días)
Delitos sexuales (Carpetas de investigación de delitos de acoso y hostigamiento sexual por cada 100 mil habitantes)	No	7.1	10.6	Tlaxcala (0.5)	Querétaro (33.2)

4. IMCO Propone

Conocer las debilidades y fortalezas de cada entidad es clave para diseñar políticas públicas con base en evidencia que mejoren la calidad del empleo femenino. Los estados que ofrecen mejores condiciones laborales para las mujeres son más atractivos para sumar y retener el talento femenino.

Sin dejar de lado la erradicación de la violencia de género, los gobiernos estatales pueden acelerar las condiciones para detonar el potencial económico de las mujeres por medio de generar más y mejor información con perspectiva de género, promover que ellas continúen con sus estudios a la par de que se ofrezcan mejores oportunidades laborales desde lo local. Para ello, el IMCO Propone:

1. Generar y transparentar datos con perspectiva de género sobre la participación económica de las mujeres en todos los niveles jerárquicos.

La información con perspectiva de género que hoy se cuenta para conocer la participación de mujeres, sobre todo en puestos de mayor jerarquía es limitada sobre todo para el sector privado, academia y sociedad civil. Contar con el porcentaje de mujeres por nivel de puesto, principalmente para el sector privado, academia y sociedad civil, permitiría identificar, dimensionar y monitorear las brechas de género en el mercado laboral para diseñar políticas públicas y corporativas con base en evidencia.

Transparentar datos con perspectiva de género permite tener un mejor diagnóstico así como visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Asimismo contribuye al diseño de políticas más inclusivas que pueden atraer y retener el talento de más mujeres, detonar mayor innovación y acceso a nuevos mercados, así como detonar el crecimiento económico⁴.

2. Diseñar políticas locales con perspectiva de género para prevenir el abandono escolar

El embarazo adolescente frena o limita las posibilidades educativas de las mujeres. La deserción escolar, los cuidados y la falta de experiencia profesional son barreras que evitan que más mujeres se unan a las actividades económicas remuneradas⁵. En México, 52% de las niñas y jóvenes de 12 a 19 años que registraron un embarazo en la adolescencia cursaron hasta la secundaria⁶ y el 24% de las que abandonaron la educación media superior lo atribuyen a unirse, casarse o tener un hijo⁷.

Los gobiernos estatales pueden reducir la tasa de embarazo adolescente con un enfoque local en el que las políticas públicas reconozcan que las condiciones educativas y económicas que enfrentan las mujeres dependen de la entidad en la que viven. Para combatir el abandono escolar se necesitan sistemas de alerta temprana que permitan a los docentes identificar a las alumnas y alumnos que no

⁴ IMCO. 2021. *Mujeres en las empresas 2022*. Disponible en: <https://bit.ly/3M2VKyn>

⁵ Centro de Estudios Espinosa Yglesias. 2021. *Exclusión laboral y transmisión intergeneracional de oportunidades*. Disponible en: <http://bitly.ws/C2fA>

⁶ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de la INEGI con datos del 3T 2022.

⁷ Encuesta Nacional sobre Acceso y Permanencia en la Educación (ENAPE) del INEGI con datos del 2021.

logran alcanzar los aprendizajes esperados o que se encuentran en riesgo de deserción. Sin dejar de lado las capacitaciones a docentes que provean de las herramientas para identificar las alertas que presenten los estudiantes durante el curso. Asimismo, ofrecer servicios de cuidados infantiles para madres estudiantes ya sea dentro o fuera de las instalaciones educativas.

3. Promover la preparación de mujeres en áreas donde están subrepresentadas

Las carreras que involucran habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) son consideradas las carreras del futuro, sin embargo, tres de cada 10 profesionistas son mujeres⁸. Para reducir el sesgo de género en la elección de carreras y cerrar esta brecha, se necesita implementar programas de orientación vocacional desde la educación media superior para que las alumnas tomen una decisión informada al momento de elegir una carrera. Los estados tienen la oportunidad de crear un mercado laboral con mejores empleos para las niñas y adolescentes.

Una alternativa a la educación superior formal son las carreras técnicas y los programas de capacitación para el trabajo. Así como ofrecer cursos de educación continua que respondan a las necesidades del sector productivo. Estas alternativas educativas se enfocan en el conocimiento práctico y demandan menos tiempo y tienen mayor flexibilidad que permiten acoplarse a las necesidades de las mujeres.

4. Incentivar ambientes laborales más inclusivos que sean compatibles con la corresponsabilidad de cuidados

Implementar políticas de inclusión que faciliten la integración entre la vida laboral y la vida personal como ofrecer flexibilidad laboral para toda la plantilla laboral o extender el periodo de los permisos de paternidad y que estos sean obligatorios, intransferibles y remunerados. Estas políticas permitirían que más mujeres puedan acceder a la economía remunerada así como involucrar a los hombres en un rol más activo de cuidados.

También existen mecanismos como la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX 025) que reconocen a los centros de trabajo que ofrecen políticas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, únicamente existen 4.8 centros de trabajo por cada 100 mil colaboradores que cumplan con esta certificación a nivel nacional, lo que equivale a que 1% de la población ocupada trabaja en un centro certificado por la NMX 025. A pesar de que existe un padrón de centros certificados, este integra a los centros sin importar la fecha de vigencia de la certificación, por lo que contar con un directorio estatal, otorgar algún distintivo o contar con un portal de buenas prácticas de inclusión de mujeres ayudaría al reconocimiento de la norma y su popularización.

⁸ IMCO. 2023. *Mujeres en STEM en los estados*. Disponible en: <https://bit.ly/3Zx1Quc>

5. Anexo metodológico

¿Qué hace esta medición estatal?

- Compara de manera transversal la posición relativa de las 32 entidades federativas en torno a dos pilares (entrada y permanencia), y 15 indicadores que influyen en las condiciones que enfrentan las mujeres para sumarse a la economía.
- Otorga una calificación de cero a 100 para cada entidad, tanto a nivel indicador como para cada pilar con el fin de conocer su desempeño.
- Permite comparar el desempeño de las diferentes entidades federativas en distintos indicadores y subíndices.
- Permite a las entidades hacer una autoevaluación objetiva de sus fortalezas y debilidades para incrementar la probabilidad de que más mujeres entren, crezcan y permanezcan en la economía remunerada.

¿Qué no hace esta medición estatal?

- No pretende ser un modelo de equilibrio general ni parcial.
- No permite realizar predicciones ni determinar causalidad en relación con la tasa de participación económica de las mujeres en el mercado laboral.
- No hace explícitas las interacciones entre los indicadores considerados.
- Los indicadores están limitados a la información disponible. Por ejemplo, en esta edición no se pudo captar la capacidad de los centros de cuidados de adultos mayores ni obtener datos de matrícula de las escuelas comunitarias. Esta situación puede evolucionar con el tiempo conforme surjan nuevas y mejores fuentes de información.

Niveles de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres

Para cada uno de los tres pilares que conforman Estados con Lupa de Género 2023 se agrupó a las 32 entidades federativas en seis diferentes niveles de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres. Estos identifican grupos de entidades con base en la posición que ocupan alrededor de la calificación media de cada pilar. Los niveles que se utilizaron son los siguientes:

- **Desempeño muy alto:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra a dos o más desviaciones estándar por encima de la media.
- **Desempeño alto:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra entre una y dos desviaciones estándar por encima de la media.
- **Desempeño medio-alto:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra hasta una desviación estándar por encima de la media.
- **Desempeño medio-bajo:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra hasta una desviación estándar por debajo de la media.
- **Desempeño bajo:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra entre una y dos desviaciones estándar por debajo de la media.

- **Desempeño muy bajo:** Aquellas entidades cuyo puntaje se encuentra dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.

Fuentes

La objetividad de los datos está determinada por la calidad de las fuentes consultadas. Las fuentes utilizadas se seleccionaron con base en condiciones que aseguran la imparcialidad de la información analizada y que, además, permiten fácilmente replicar los resultados para futuras ediciones.

Los criterios de las fuentes utilizadas incluyen:

- Se trata de información pública con una periodicidad regular y acceso gratuito.
- Proviene o se construyeron a partir de una fuente neutral de prestigio.
- Son de fácil interpretación y sus metodologías de cálculo son transparentes y accesibles para cualquier usuario.
- No son redundantes, pues cada variable aporta información adicional.

Construcción de variable ancla

La variable ancla capta el fenómeno que se quiere medir. Esta corresponde a la proporción de mujeres económicamente activas como porcentaje de la población de mujeres de 15 años y más (tasa de participación económica femenina). Los indicadores comprendidos en los 3 subíndices son comparado contra la variable ancla para poder establecer relaciones que permitan orientar el diseño de políticas públicas. La construcción de la herramienta estatal está en función y gira en torno a la tasa de participación económica de las mujeres, y por lo mismo, adquiere el nombre de variable ancla.

A continuación, se explica el método de construcción de la variable ancla:

Tasa de participación económica femenina	Qué mide:	Mujeres económicamente activas como porcentaje de la población de mujeres mayor de 15 años.
	Unidades	Porcentaje de mujeres de 15 años y más.
	Fuente:	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 3T 2022.
	¿Más es mejor?	Sí

Pilares e indicadores

Para la medición Estados #ConLupaDeGénero 2023, el IMCO modificó la metodología para reflejar la situación actual que viven las mujeres en México. Como resultado se incorporaron **tres nuevas variables: Pobreza laboral, Homicidios dolosos de mujeres y feminicidios y Delitos sexuales**. Adicionalmente se eliminaron las variables respecto al crecimiento profesional de las mujeres debido a la falta de información de mujeres que llegan a puestos gerenciales o directivos en el sector privado. Para hacer comparable la medición, el IMCO volvió a calcular la edición 2022 considerando estos cambios.

A continuación, se describen con mayor detalle los 15 indicadores que conforman cada pilar de esta medición.

Pilar 1. Entrada de las mujeres a la economía remunerada

Mujeres preparadas	Qué mide:	Mujeres de 18 años y más que tienen al menos educación media superior con respecto al total de la población adulta de mujeres
	Unidades:	Porcentaje de mujeres de 18 años y más
	Fuente:	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 3T 2022
	¿Más es mejor?	Sí

Embarazo adolescente	Qué mide:	Nacimientos registrados de madres adolescentes (menores de 20 años) por entidad federativa de residencia habitual de la madre
	Unidades:	Porcentaje de nacimientos registrados de madres menores de 20 años
	Fuente:	Estadísticas de Natalidad, 2022 con datos 2021
	¿Más es mejor?	No

Desigualdad en trabajo no remunerado	Qué mide:	Horas semanales per cápita que las mujeres dedican al trabajo no remunerado menos las horas semanales per cápita que los hombres dedican al trabajo no remunerado, dividido por las horas de las mujeres
---	-----------	--

	Unidades:	Porcentaje adicional del trabajo no remunerado
	Fuente:	ENOE, 3T 2022
	¿Más es mejor?	No

Percepción de inseguridad en transporte público	Qué mide:	Mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito
	Unidades:	Porcentaje de mujeres
	Fuente:	Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), 2022 con datos 2021
	¿Más es mejor?	No

Mujeres que quieren trabajar y no pueden	Qué mide:	Brecha laboral femenina: suma de mujeres subocupadas, desocupadas y no económicamente activas, pero disponibles para trabajar divididas entre la población femenina económicamente activa y no económicamente activa disponible.
	Unidades:	Porcentaje de mujeres
	Fuente:	ENOE, 3T 2022.
	¿Más es mejor?	No

Homicidios dolosos de mujeres y feminicidios*	Qué mide:	Mujeres víctimas de feminicidio y homicidio doloso
	Unidades:	Mujeres víctimas de feminicidios y homicidios dolosos por cada 100 mil mujeres
	Fuente:	Observatorio Nacional Ciudadano (ONC) con datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) y Conapo, 2022.
	¿Más es mejor?	No

Pilar 2. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada

Brecha de ingresos por género	Qué mide:	Valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres de 15 años y más, dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres
	Unidades:	Porcentaje
	Fuente:	ENOE, 3T 2022
	¿Más es mejor?	No

Jornada laboral larga	Qué mide:	Mujeres ocupadas que trabajan más de 48 horas semanales como porcentaje del total de mujeres ocupadas
	Unidades:	Porcentaje de mujeres
	Fuente:	ENOE, 3T 2022
	¿Más es mejor?	No

Informalidad	Qué mide:	Tasa de informalidad laboral femenina sin el sector agropecuario (TIL2)
	Unidades:	Porcentaje de mujeres
	Fuente:	ENOE, 3T 2022
	¿Más es mejor?	No

Pobreza laboral*	Qué mide:	Mujeres con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria
	Unidades:	Porcentaje de mujeres
	Fuente:	México, ¿Cómo Vamos? con datos del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza por Intervalo de Salarios del Consejo Nacional de Evaluación de la

		Política de Desarrollo Social (Coneval)
	¿Más es mejor?	No

Cobertura de educación en la primera infancia	Qué mide:	Niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar como porcentaje del total
	Unidades:	Porcentaje de niñas y niños de 0 a 5 años
	Fuente:	Formatos 911 de la SEP, Conapo e IMSS, 2022 con datos 2021
	¿Más es mejor?	Sí

Oferta de cuidados de adultos mayores	Qué mide:	Unidades de cuidados para adultos mayores relativo al número de adultos mayores
	Unidades:	Unidades de cuidado por cada 100 mil habitantes de 65 años o más
	Fuente:	IMCO con datos del Directorio Estadístico de Unidades Económicas (Denu) y Conapo, 2022
	¿Más es mejor?	Sí

Igualdad laboral y no discriminación	Qué mide:	Población cubierta por la NMX 025 relativo al total de la población ocupada estatal.
	Unidades:	Porcentaje de la población ocupada
	Fuente:	IMCO con datos de Inmujeres, STPS y Conapred, 2023 y ENOE, 3T 2022
	¿Más es mejor?	Sí

Permisos de paternidad	Qué mide:	Días de permiso de paternidad remunerados para los trabajadores del gobierno estatal
	Unidades:	Días

	Fuente:	IMCO con base en las Leyes del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado vigentes, 2023
	¿Más es mejor?	Sí

Delitos sexuales*	Qué mide:	Carpetas de investigación de delitos de acoso y hostigamiento sexual
	Unidades:	Carpetas de investigación de delitos de acoso y hostigamiento sexual por cada 100 mil habitantes
	Fuente:	ONC con datos del SESNSP y Conapo, 2022
	¿Más es mejor?	No

Nota: (*) Variables de nueva incorporación a la medición Estados #ConLupaDeGénero.

Homologación de indicadores 0-100

Los indicadores de cada entidad federativa se estandarizaron en una escala de cero a 100 en función de los valores que presentan respecto al resto de las entidades y todos fueron asignados el mismo peso. Así, el valor más bajo toma el valor de cero, mientras que el más alto toma el valor de 100. Los demás valores toman una calificación entre cero y 100 en proporción a la escala utilizada.

De esta forma se consiguen cuatro aspectos importantes:

- Se comparan valores estandarizados y no números absolutos.
- Se hacen homogéneas las unidades de todas las variables.
- Se puede observar fácilmente la posición relativa de las entidades federativas.
- El ranking general está en la misma escala que todos los subíndices.

Contacto

Para cualquier duda adicional sobre la metodología, escribir a sociedad@imco.org.mx.

IMCO

