

DATOS Y PROPUESTAS POR LA IGUALDAD

8M 2024



Datos y propuestas por la igualdad

La desigualdad entre hombres y mujeres está presente en los diferentes ámbitos de la vida, desde el hogar, hasta el mercado laboral. Las mujeres están subrepresentadas en el mercado laboral a nivel mundial y ningún país ha logrado alcanzar la igualdad de género en los centros de trabajo. **México es el cuarto país con menor participación económica de las mujeres en América Latina¹**. Promover la inclusión de más mujeres en el mercado laboral y mejorar sus condiciones para que favorezcan su crecimiento no solo beneficia a la mitad de la población, sino a sus familias, y a su vez es estratégico para potenciar la competitividad del país.

En el marco del Día Internacional de la Mujer el **Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)**, en alianza con el **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)** y **ONU Mujeres México**, analizó una serie de indicadores de género dentro del hogar y el mercado laboral, con un enfoque en los puestos de liderazgo tanto del sector privado como del público.

En este documento se plantean propuestas con base en evidencia para impulsar la participación económica de las mujeres. Estas propuestas, en el contexto electoral actual del país, pueden enriquecer las agendas de las y los candidatos a nivel federal y local.



Brechas de género en el hogar

¹ Banco Mundial. *Tasa de participación económica femenina por países*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dGr7>

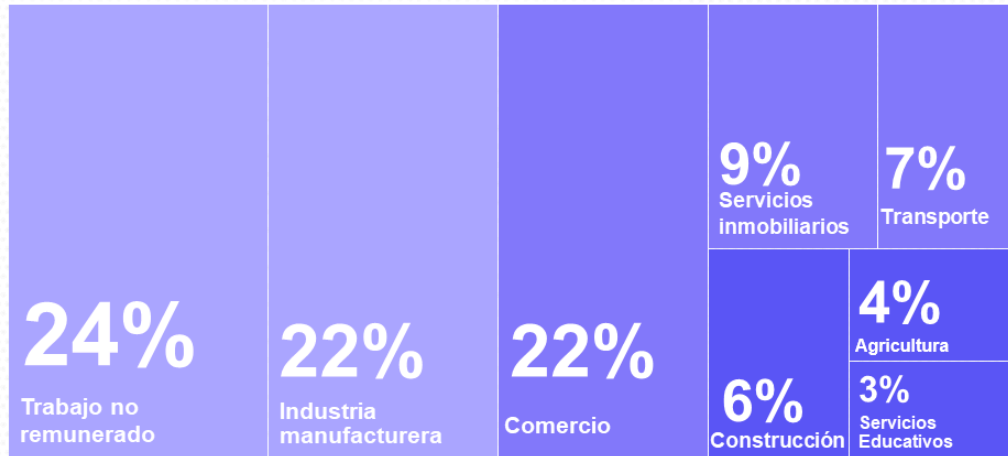
Las mujeres desempeñan primordialmente las labores del hogar y de cuidados, tareas indispensables para la reproducción cotidiana de las familias y sus integrantes, así como para el funcionamiento y bienestar de la sociedad. A pesar de ello, no tienen una remuneración a cambio. Mientras que en promedio los hombres dedican 16 horas al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado a la semana, las mujeres dedican 40 horas². Además, **17.2 millones de mujeres se dedican exclusivamente a las tareas del hogar, en contraste con 992 mil hombres que se dedican a estas labores de manera exclusiva**³. Es decir, hay 17 veces más mujeres que hombres en esta situación.

Además del trabajo de cuidados, las mujeres también dedican más tiempo a realizar otras tareas indispensables para el sostenimiento del hogar y sus miembros, como la limpieza, las compras o la preparación de alimentos. El trabajo no remunerado tiene un valor económico para el país⁴, el cual el INEGI estima que asciende a 7.2 billones de pesos. Es decir, **si el trabajo no remunerado fuera una industria, tendría una equivalencia a 24% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional**, cifra por encima del valor de sectores económicos como la industria manufacturera (22%) o el comercio (22%).

#DatosPorLaIgualdad #8M2024

¿Cuánto aporta el trabajo no remunerado al PIB?

Valor estimado del trabajo no remunerado y valor de los sectores económico en relación con el PIB 2023



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares de México 2023 del INEGI.

Si se suma el valor de las tareas del hogar y de cuidados, las mujeres aportan 2.6 veces más valor económico que los hombres por el trabajo no remunerado que realizan. Esta distribución

² Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2023 del INEGI.

³ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 3T 2023 del INEGI.

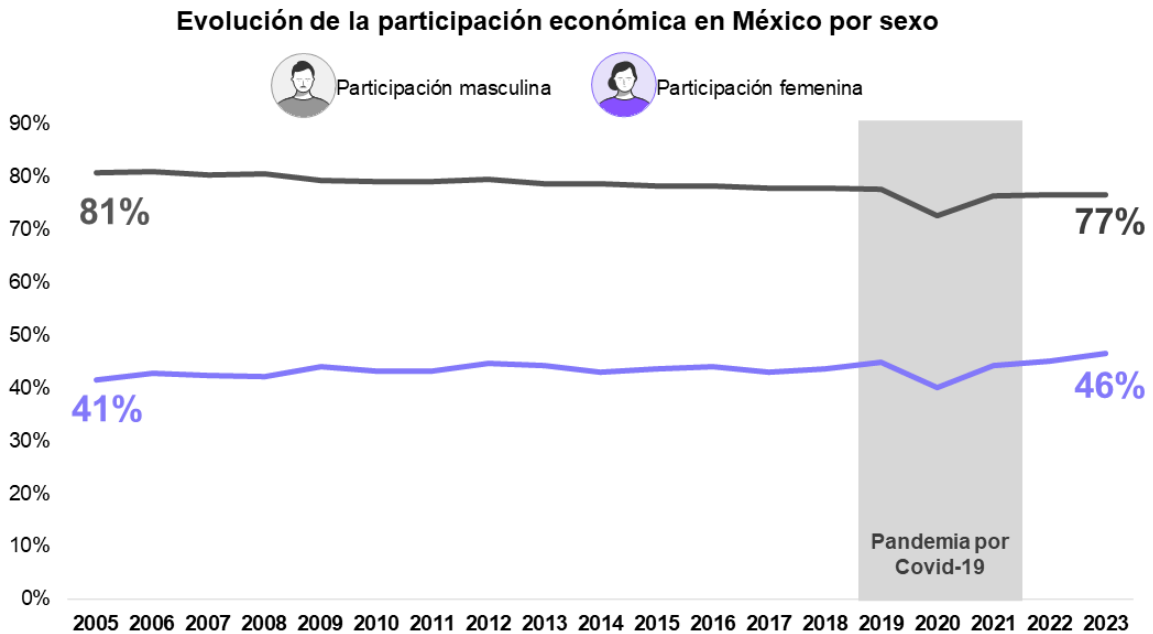
⁴ IMCO 2023. ¿Cuánto vale el trabajo del hogar?. Disponible en: <https://bitly.ws/3dGrW>

desigual limita el tiempo disponible que las mujeres pueden invertir en su desarrollo y crecimiento profesional. De acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) del INEGI, **nueve de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral por realizar tareas de cuidados son mujeres**⁵.

Brechas de género en el mercado laboral

En México la participación de las mujeres en la economía remunerada alcanza 46% mientras que la de los hombres asciende a 77% de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)⁶. Sumado a que, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado poco en las últimas casi dos décadas. Entre 2005 y 2023 esta creció cinco puntos porcentuales al pasar de 41% a 46% en este periodo de tiempo. **A este ritmo, tomaría 119 años que las mujeres alcancen la tasa de participación económica de los hombres**⁷.

#DatosPorLaIgualdad #8M2024



Nota: Se considero únicamente el 3T de cada año.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del ENOE del INEGI.

⁵ Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022 del INEGI.
⁶ ENOE Empleo 3T 2023 del INEGI.
⁷ Estimado por el IMCO con datos de la ENOE 2005-2023 del INEGI.

Las mujeres que participan en el mercado laboral tienden a enfrentar condiciones laborales desfavorables entre las cuales se encuentran:

- **Altas tasas de informalidad.** 55% de las mujeres tienen un empleo dentro de la informalidad en comparación con 49% de los hombres en esta misma situación⁸. Esto implica que más de la mitad de las trabajadoras en el país no tiene certidumbre jurídica, carece de acceso a servicios de salud y no cuenta con prestaciones laborales. En otras palabras, sus posibilidades de acceder a servicios de salud y protección social están sujetas a la formalidad de su trabajo. La informalidad también implica que las mujeres en esa situación ganan, en promedio, 48% menos que sus pares en trabajos formales.
- **Brecha de ingreso por género.** En promedio, las mujeres ganan 6 mil 360 pesos al mes, mientras que los hombres perciben 9 mil 762 pesos. Esto se traduce en una brecha de ingresos de 35% de acuerdo con la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH). Es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe 65 pesos⁹.
- **Violencia laboral.** Tres de cada 10 mujeres han enfrentado violencia laboral a lo largo de su vida. El tipo de violencia que reportan las mujeres con mayor frecuencia es la discriminación por razones de género, que se refleja en situaciones como tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un menor pago que sus pares hombres. 24% de las trabajadoras entre 25 y 34 años declaró vivir una situación así¹⁰. Sin embargo, únicamente 8% de mujeres solicitó apoyo o denunció la discriminación que enfrentó. La razón principal para no hacerlo fue por considerarlo algo sin importancia (32%) seguido por miedo a las consecuencias o amenazas (22%)¹¹.

Estas disparidades en el mercado laboral tienen como resultado una menor autonomía económica para las mujeres. En México, 21.5% de las mujeres no cuenta con ingresos propios¹². Además, dependen en mayor medida que los hombres de transferencias económicas de terceros, provenientes de programas gubernamentales, remesas o transferencias familiares. Para las mujeres, 54% de sus ingresos provienen de fuentes terceras, mientras que para los hombres esta proporción desciende a 31%¹³. **Esto implica que las mujeres tienen menor independencia económica, lo que puede resultar en limitar su autonomía en la toma de decisiones.**

⁸ Se utiliza la tasa de informalidad con respecto a la población ocupada no agropecuaria (TIL2). ENOE 3T 2023 del INEGI.

⁹ Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) 2022 del INEGI.

¹⁰ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 del INEGI.

¹¹ Ídem.

¹² Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL. *Población sin ingresos propios por sexo*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dGZm>

¹³ ENIGH 2022 del INEGI.

Brechas de género en los puestos de liderazgo

Sin dejar de lado una serie de factores estructurales como la violencia generalizada, las prácticas culturales o los estereotipos de género, las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en el hogar debido a una mayor carga de trabajo no remunerado y las condiciones desfavorables dentro del mercado laboral también se traducen en una baja presencia de mujeres en puestos de liderazgo tanto en el sector privado como en el público.

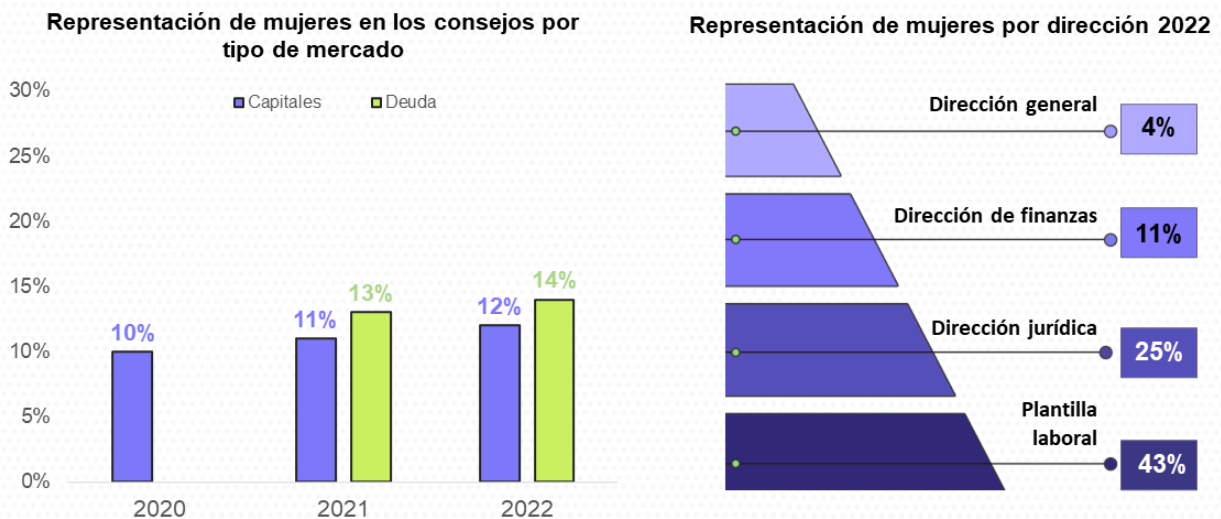
En las empresas. El talento de las mujeres se pierde a medida que se asciende en la escalera corporativa. De acuerdo con el estudio elaborado por el IMCO en alianza con Kiiik Consultores¹⁴, aunque las mujeres representan 43% de la plantilla laboral de las casi 200 empresas analizadas, la proporción disminuye a medida que aumenta el nivel jerárquico.

- Las mujeres ocupan 25% de las direcciones de áreas jurídicas, 11% de las direcciones de finanzas y solo 4% ocupa una dirección general.
- La presencia de mujeres en consejos de administración en México es de 13%, 17 puntos porcentuales debajo del promedio mundial¹⁵.
- De seguir la tendencia actual, el país alcanzará la paridad de género en los consejos de administración de las empresas hasta 2052.

#DatosPorLaIgualdad

#8M2024

Las mujeres están subrepresentadas en los consejos de administración y puestos de alta dirección



Nota: Se consideran miembros del consejo propietarios y suplentes
Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2022).

INMUJERES

IMCO

ONU MUJERES

¹⁴ IMCO 2023. *Mujeres en las empresas: ¿Hemos avanzado?*. Disponible en: <https://bitly.ws/3aCLK>

¹⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2022. *Female share of seats on boards*. Disponible en: <https://bitly.ws/RUyP>

En el sector público. Aunque la presencia de cuotas de género permitió la entrada de más mujeres en cargos políticos, el panorama del sector público refleja ciertas similitudes con el privado.

- **México es el tercer país de América Latina con menor presencia de mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico en el sector público¹⁶.**
- Dentro de las secretarías de Estado a nivel federal, las mujeres ocupan 47% de los puestos de enlace –nivel de menor jerarquía–, sin embargo esta proporción se reduce a 33% en los puestos de mando superior (subsecretarías, jefaturas de unidad y direcciones generales)¹⁷.
- **Esta baja representación de mujeres se traduce, a nivel agregado, en menores ingresos para las mujeres** que trabajan en las secretarías de Estado. La brecha de ingreso por género en los puestos de mando es de 11%, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 89 pesos en los puestos de mando en las secretarías.

Propuestas para avanzar hacia la igualdad de género

En un contexto donde persisten estereotipos de género, las mujeres son las cuidadoras primarias y frente a un mercado laboral poco flexible, el crecimiento de las mujeres a puestos de mayor jerarquía también se ve limitado por la maternidad y el cuidado de otras personas integrantes de sus familias. De acuerdo con una encuesta del IMCO¹⁸ sobre crecimiento profesional con perspectiva de género, 51% de las madres respondieron haber pausado su carrera profesional por razones personales en comparación con 20% de los padres.

En este sentido, un artículo publicado recientemente en la revista *The Economist*¹⁹ aborda cómo la “penalización por la maternidad” impacta la calidad y posibilidad de empleo de las mujeres después del nacimiento del primer hijo y durante la primera década después del parto. Aunque dicha caída es una tendencia a nivel mundial, en el contexto de México, el impacto de la maternidad en el empleo no muestra una recuperación significativa en los primeros diez años, a diferencia de otros países.

Aunque puede serlo, la elección de interrumpir las carreras profesionales no es meramente una decisión personal, sino que a menudo está motivada por la ausencia de políticas de inclusión y alternativas de cuidados. Por ende, es crucial que desde el sector privado y público se invierta y colabore de manera intersectorial para establecer las condiciones propicias que permitan a las mujeres avanzar en sus carreras y alcanzar roles de liderazgo.

En línea con el lema "Financiar los derechos de las mujeres para acelerar la igualdad"²⁰ establecido por ONU Mujeres a nivel global para el Día Internacional de la Mujeres 2024, el IMCO, INMUJERES y ONU Mujeres México proponen:

¹⁶ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). *Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dMGo>

¹⁷ IMCO 2023. *Mujeres en las secretarías de estado*. Disponible en: <https://bitly.ws/XCWF>

¹⁸ IMCO 2023. *Encuesta sobre el crecimiento profesional con lupa de género*. Disponible en: <https://bitly.ws/HiXC>



¹⁹ The Economist 2023. *How motherhood hurts careers*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dMHd>

²⁰ ONU Mujeres 2024. *Día Internacional de las Mujeres 2024*. Disponible en: <https://bitly.ws/3eQca>

1. Redistribuir el trabajo de cuidados e invertir en ellos. Establecer un Sistema Nacional de Cuidados, es decir, un sistema de coordinación entre instituciones públicas que atienda las necesidades de cuidados del país. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público estima que se requeriría de una inversión pública anual equivalente alrededor de 1.4%²¹ del PIB nacional, la cual podría ser financiada por un sistema tripartito entre el Estado, las empresas y los colaboradores.

Para lograrlo, es necesaria una reforma constitucional que reconozca que toda persona tiene derecho al cuidado digno, así como el derecho a cuidar. La Cámara de Diputados aprobó esta iniciativa en 2020²², pero queda pendiente la aprobación por parte del Senado y de la mayoría de los congresos locales. Posterior a ello será necesario expedir las leyes y normas secundarias correspondientes para establecer las atribuciones, competencias y responsabilidades de los gobiernos en esta materia para cada institución y orden de gobierno, así como otorgar las facultades para diseñar la política nacional de cuidados la cual contemple sus fuentes de financiamiento, la cual no existe en la actualidad.

Tabla 1. Políticas implementadas a nivel internacional en materia de cuidados.

País	Política	Descripción de la política
<p style="text-align: center;">Uruguay</p> 	<p>Sistema Nacional de Cuidados</p>	<p>En 2015, Uruguay implementó el primer Sistema Nacional de Cuidados en la región latinoamericana, un sistema interinstitucional que involucra al gobierno central, gobiernos departamentales, entidades privadas y organizaciones civiles. Su objetivo es promover la autonomía de personas dependientes mediante acciones solidarias y corresponsables entre familias, Estado, comunidad y mercado²³.</p>
<p style="text-align: center;">Francia</p> 	<p>Guarderías colectivas (Crèche, en francés)</p>	<p>Es un servicio de guarderías, tanto públicas como privadas, que ofrecen cuidado a niños desde los dos meses y medio hasta los tres años durante el horario laboral. Estas guarderías son gestionadas por los ayuntamientos locales y pueden variar desde centros privados cofinanciados por los padres, el Estado y las empresas, hasta guarderías parentales ("crèches parentales") que son asociaciones de padres que contratan cuidadores y supervisan a los niños ellos mismos^{24 25}.</p>

²¹ Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) 2023. *Noticias de la semana*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dNev>

²² Sistema de Información Legislativa (SIL) consultado el 30 de enero de 2024. Disponible en: <https://bitly.ws/3dNf5>

²³ CEPAL 2015. *Políticas sociales e institucionalidad para la igualdad*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dSAw>

²⁴ Servicio Público Francés 2022. Disponible en: <https://bitly.ws/3dSEW>



²⁵ Caisses d'Allocations Familiales. 2022. Disponible en: <https://bitly.ws/3dSGn>

2. Implementar prácticas corporativas y políticas públicas para facilitar el regreso al trabajo de las mujeres después del embarazo. Para promover que las mujeres puedan permanecer en sus caminos profesionales, varios países y empresas han implementado políticas para promover la igualdad de género en el mercado laboral al facilitar la transición de las mujeres a los centros de trabajo después del embarazo.

Entre las principales políticas destacan las licencias de paternidad o licencias parentales, estas últimas tienden a cubrir periodos más largos que son compartidos entre ambos padres. En el caso de México, es necesario avanzar hacia permisos de paternidad²⁶ que se parezcan cada vez más a las licencias de maternidad, es decir, de la misma extensión (pasar de 5 a 84 días naturales), obligatorios, con goce de sueldo y financiados por la seguridad social.

Sin dejar de lado políticas que promueven la inclusión de mujeres como la flexibilidad de horarios, trabajo a distancia o híbrido, espacios de lactancia y programas de retorno escalonados después de la maternidad. En este sentido, existen algunos mecanismos como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX 025) impulsada por INMUJERES, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (Conapred), la cual reconoce a los centros de trabajo que implementan políticas para promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Tabla 2. Políticas implementadas a nivel internacional en materia de maternidad.

País	Política	Descripción de la política
<p>Estados Unidos</p> 	<p>Programas de retorno escalonado o rampas de maternidad</p>	<p>Aunque no es generalizado, algunas empresas²⁷ en Estados Unidos tienen programas de retorno gradual después de la maternidad. Estos programas pueden incluir flexibilidad en el horario o la posibilidad de comenzar con trabajo remoto o con un horario a tiempo parcial antes de volver al trabajo presencial de tiempo completo.</p>
<p>Noruega</p> 	<p>Licencias de paternidad y maternidad</p>	<p>En Noruega²⁸, cada pareja tiene derecho a un total de 12 meses de licencia en relación con el nacimiento o la adopción de un hijo. Además de este periodo, cada uno de los padres tiene derecho a un año de licencia por cada nacimiento. Esta licencia debe tomarse directamente después del primer año.</p>

²⁶ IMCO 2022. *Licencias de paternidad, mayor equidad de género*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dTZJ>

²⁷ Harvard Business Review 2021. *Return-to-work programs come of age*. Disponible en: <https://bitly.ws/show/3dSQd>

²⁸ Nordic Co-operation. *Parental benefit in Norway*. Disponible en: <https://bitly.ws/3dML3>

Finalmente, los centros de trabajo que quieran incursionar o avanzar hacia una mayor igualdad de género pueden apoyarse en organizaciones y recursos especializados en la materia para informar el diseño y la implementación de políticas de inclusión. Utilizar herramientas existentes puede ahorrar tiempo y recursos, además de mejorar los resultados²⁹. Algunas opciones de libre acceso son: Los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las [Guías de implementación de diversidad e inclusión: Igualdad de género](#) del Consejo Coordinador Empresarial y el Pacto Mundial México.

La inversión en políticas que promuevan el avance hacia la igualdad de género es esencial desde una perspectiva de derechos humanos y constituye un pilar fundamental para la creación de sociedades inclusivas. Todos los sectores tienen la capacidad de contribuir a la construcción de sociedades más igualitarias e inclusivas, y a la formación de economías competitivas que beneficien a todas las personas.

²⁹ IMCO. *Mejores prácticas de inclusión de mujeres en las empresas*. Disponible en: <https://bitly.ws/U6Ud>