

Ciudad de México, a 14 de marzo de 2024

Nota

Foro Mujeres en la Economía

En el marco del Día Internacional de la Mujer, este lunes 11 de marzo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) organizaron el **"Foro Mujeres en la Economía: Propuestas para aumentar la participación económica"**. Durante las palabras de bienvenida, la Senadora Patricia Mercado mencionó algunos pendientes legislativos hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral:

- Modificar 11 leyes en materia de [igualdad salarial](#) y no discriminación.
- Aumentar a 20 días los [permisos de paternidad](#) que se pueden extender a 10 días más en caso de complicaciones de salud, así como aprobar la minuta sobre lactancia extendida.
- Reformar cinco ordenamientos para prevenir el acoso y la violencia laboral, en términos del Convenio 190 de la OIT.
- Concluir la Reforma a la Ley Federal del Trabajo para establecer un salario base para personas deportistas profesionales

En el evento, el IMCO expuso el [panorama de las mujeres](#) en la economía mexicana, seguido de tres paneles cuyas propuestas principales se resumen a continuación:

1. Brechas de ingresos por género. En México, las mujeres tienden a ganar entre [16% y 35% menos](#) que los hombres, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023 y con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022 del INEGI, respectivamente.

- **Impulsar la corresponsabilidad de los cuidados.** Esto se puede lograr por medio de equiparar gradualmente los [permisos de paternidad](#) (5 días) a las licencias de maternidad (84 días). Esto, para que los permisos de paternidad eventualmente sean de mayor extensión, obligatorios y financiados por la seguridad social.
- **Impulsar el talento de las mujeres en carreras STEM.** Es necesario fomentar que más niñas y mujeres opten por carreras mejor remuneradas y más demandadas por el mercado laboral, como aquellas relacionadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas ([STEM](#), por sus siglas en inglés).
- **Medir y transparentar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.** Impulsar que los centros de trabajo midan de manera más precisa la brecha de ingresos ya que cuentan con la información necesaria en los registros de nómina de su plantilla laboral. A partir de ello pueden analizar las razones detrás de las disparidades de ingresos e implementar acciones para cerrarla en caso de ser necesario.

2. Repensar la organización de los cuidados. [Nueve de cada 10 personas](#) que salen del mercado laboral por razones de cuidados son mujeres.

- **Avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados** mediante la mejora de servicios, regulaciones, formación, y promoción de un cambio cultural inclusivo que involucre a los

hombres. Asimismo, los servicios de cuidados deben responder a la realidad del mercado laboral para extender una mayor cobertura a las mujeres que trabajan en la informalidad.

- **Evaluar la política fiscal con perspectiva de género.** A pesar de que existen mecanismos para etiquetar recursos públicos para la igualdad de género (Anexo 13), se requiere una revisión para que realmente atiendan las necesidades específicas de las mujeres y grupos de cuidado. Además de contar con mayor rigor en su diseño, así como mayor transparencia en la asignación y rendición de cuentas de estos recursos.
- **Ratificar el Convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo (OIT)** que busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Este convenio, que data desde los 80s, no está ratificado en México a pesar de que existe un amparo en la Suprema Corte de Justicia.

3. Violencia en los centros de trabajo. [Tres de cada 10 mujeres](#) han enfrentado violencia laboral a lo largo de su vida.

- **Promover autodiagnósticos al interior de los centros de trabajo** con el objetivo de garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia. Esto implica abordar casos de acoso y hostigamiento mediante acciones concretas y transparentes, así como fortalecer políticas laborales en este sentido.
- **Reducir la estigmatización en denuncias laborales** a través de la regulación o eliminación del uso de registros privados donde los denunciantes se pueden identificar. Asimismo, fomentar la justicia laboral con mecanismos de denuncia y seguimiento basados en la confidencialidad.
- **Capacitar a las y los trabajadores en prevención de violencia laboral** para identificar mejor los casos de violencia laboral. Con ello se busca evitar el agotamiento y desgaste de los mecanismos de denuncia. Además de informar sobre los procedimientos administrativos, penales y laborales de manera confiable y confidencial.

El Senado y el IMCO expresan su agradecimiento a quienes fueron parte de este encuentro. Con el compromiso de incrementar la participación de las mujeres en la economía remunerada y mejorar sus condiciones laborales, **continuaremos impulsando y promoviendo propuestas y acciones para avanzar hacia una mayor igualdad de género** desde cualquier ámbito.

Panelistas: Aideé Zamorano (Mamá Godín), Alejandra Benítez (Oxfam México), Claudia Aguilar (RIITA), Gabriela Márquez (OIT en México y Cuba), Gisela Briseño (INMUJERES), Lourdes Colinas (ONU Mujeres México), Maribel Quiroga (Comexi), Norma Gabriela López (IMSS), Rachel Brazier (Embajada Británica en México), Regina García Cuéllar (50/50 Women on Boards), Nuria Palou (EMPRA) y Valeria Moy (IMCO).

El IMCO es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

Silvana Carranza | silvana.carranza@senado.gob.mx | Cel. (55) 2299 8408

Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656