



---

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD, A.C.

IMCCO.org.mx

---

Toda crítica con propuesta, toda propuesta con fundamento.

# #MujerEnLaEconomía:

Cómo alcanzar el potencial de México

# Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras



MUJER  
ECONOMÍA

POTENCIAL

MÉXICO

**En México nos  
conviene a todos  
incorporar a más  
mujeres en la  
economía.**

El IMCO estima que, para 2030, el PIB podría ser

**15% mayor\***

si el gobierno y el sector privado implementaran acciones para sumar a

**8.2 millones**

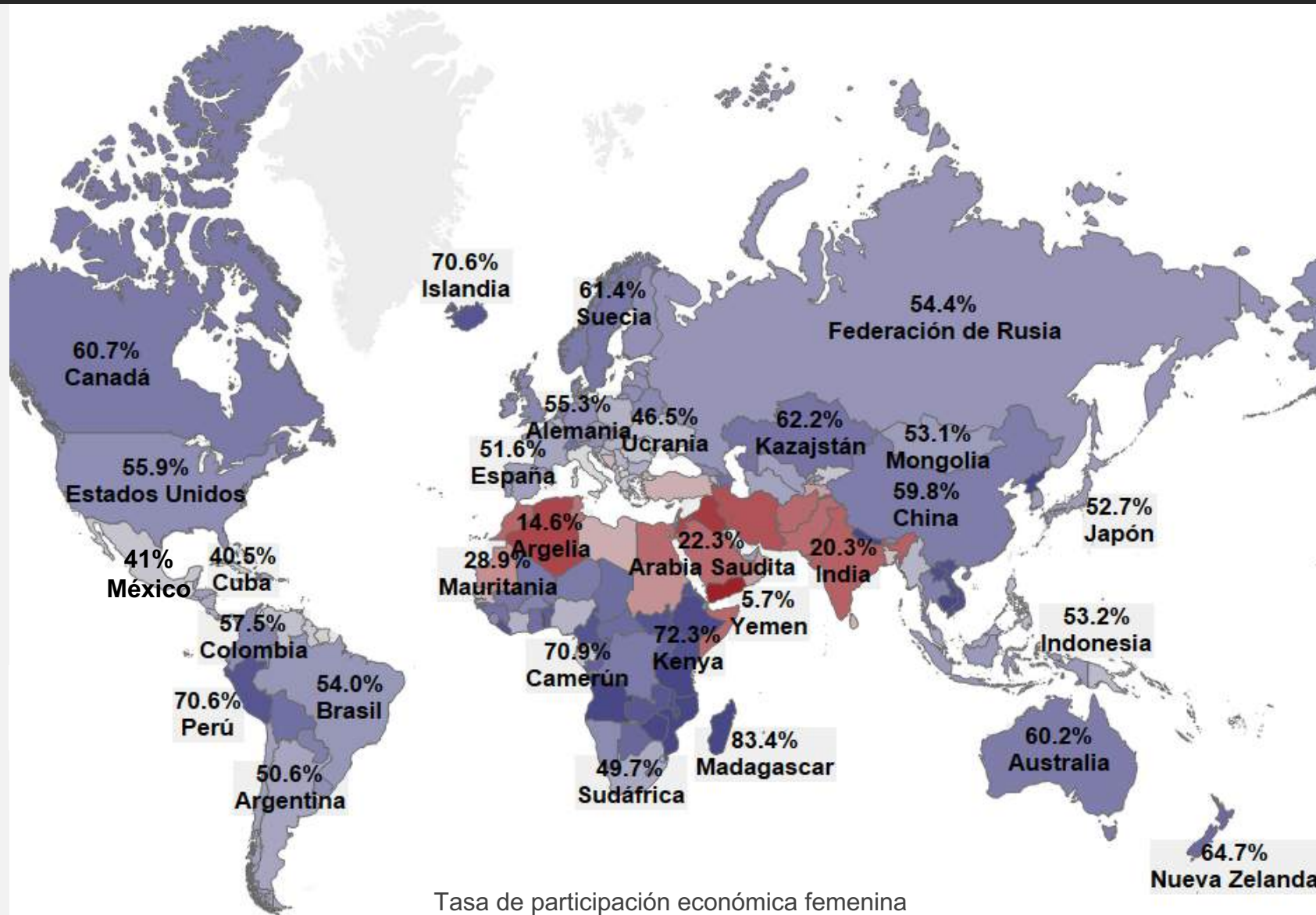
de mujeres a la economía.

\* En términos reales

**Esto es un incremento  
tres veces más grande  
del que observaríamos si la tasa de  
participación laboral femenina siguiera su  
tendencia actual de crecimiento.**

# México es uno de los países del mundo con menos trabajadoras

Tasa de participación económica: porcentaje de mujeres en edad productiva que trabajan o buscan un trabajo.



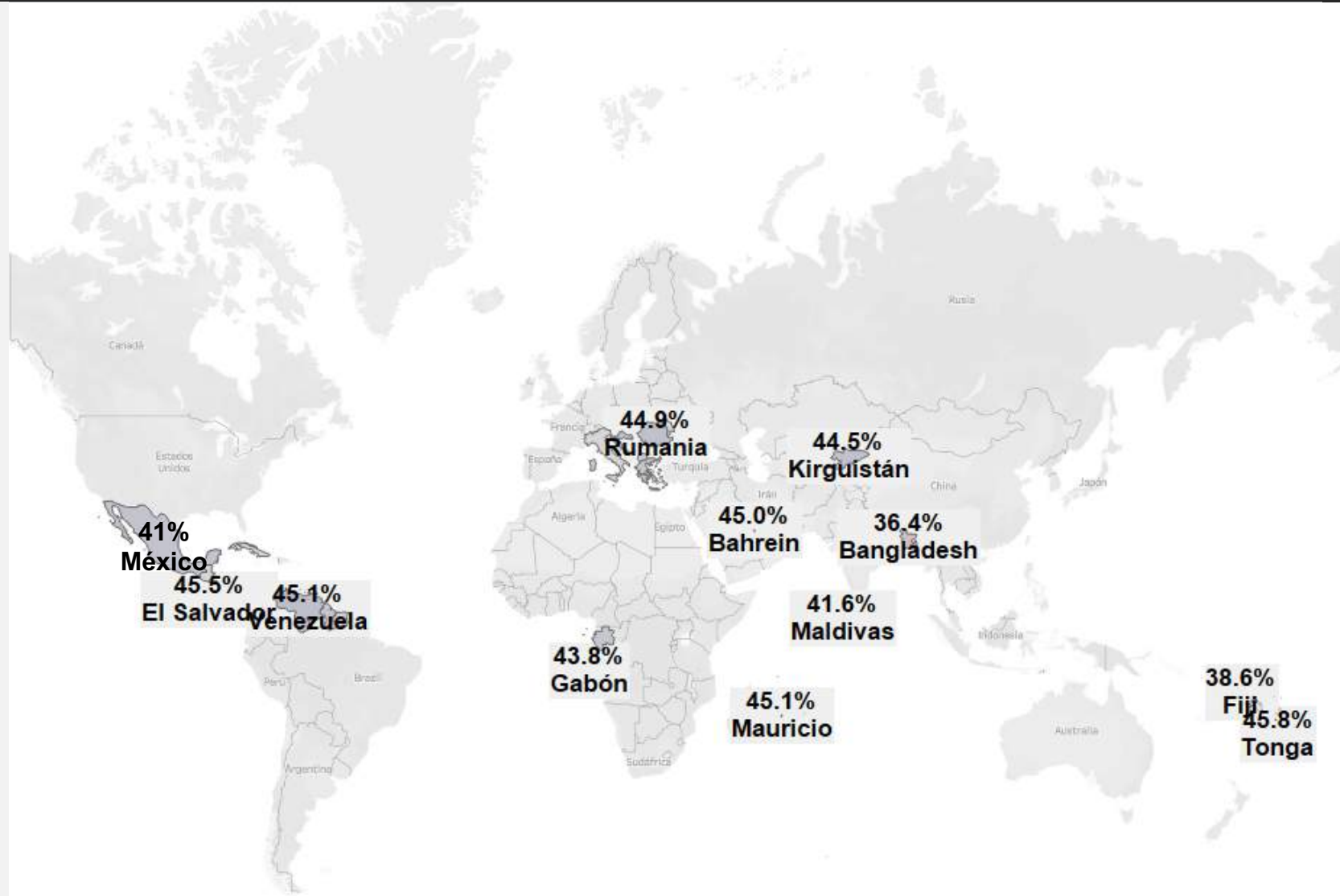
Tasa de participación económica femenina



Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial 2020. Para el dato de México, se utilizó el valor anual de 2020 de la ENOE, Inegi.

# La participación económica de las mexicanas es similar a la de países como Venezuela y Rumania.

**Tasa de participación económica:** porcentaje de mujeres en edad productiva que trabajan o buscan un trabajo.



Tasa de participación económica femenina

5.70



83.9

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Banco Mundial 2020. Para el dato de México, se utilizó el valor anual de 2020 de la ENOE, Inegi.

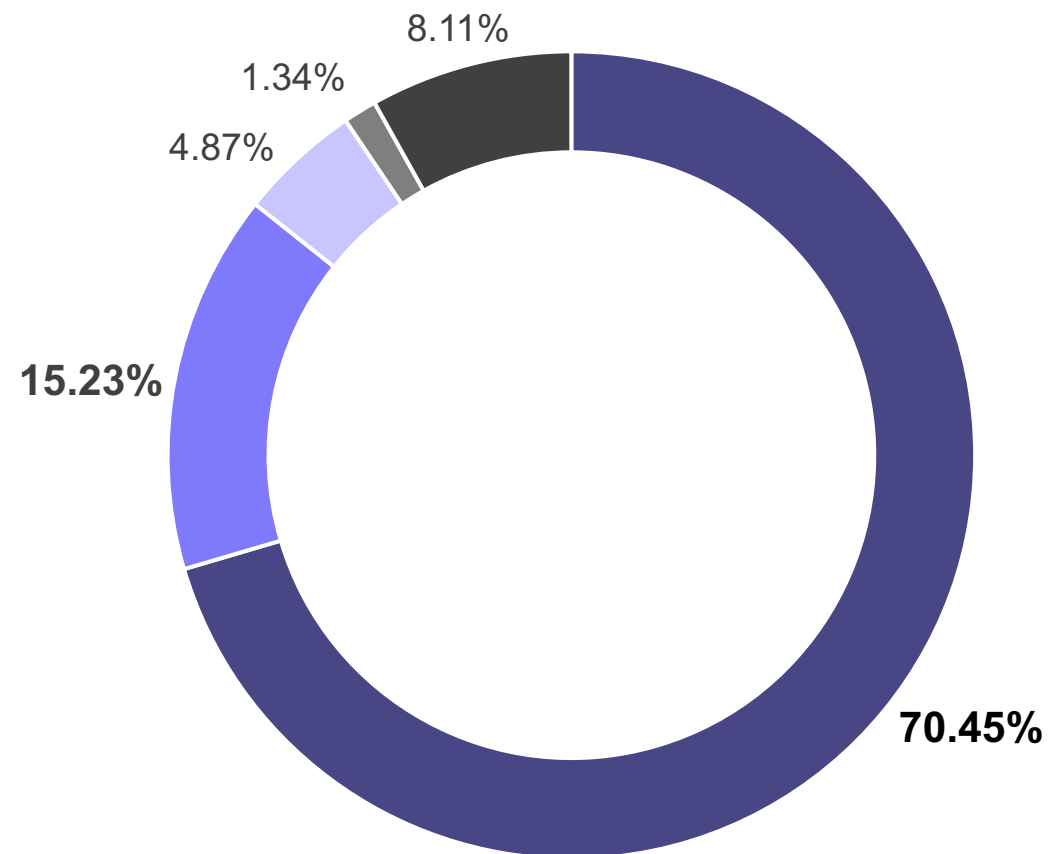


# ¿Por qué somos tan pocas mujeres en la economía?



# El 42% de las mujeres en edad productiva ejecutan labores clave dentro del hogar, pero no tienen un trabajo remunerado

- Quehaceres domésticos
- Estudiantes
- Pensionados y jubilados
- Con impedimentos físicos para trabajar
- Otros no activos



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la ENOE 3T 2020. Toma en cuenta las actividades de las mujeres dentro de la Población No Económicamente Activa.

# Esfuerzos como las cuotas de género se han concentrado en alcanzar mayor igualdad en la vida política

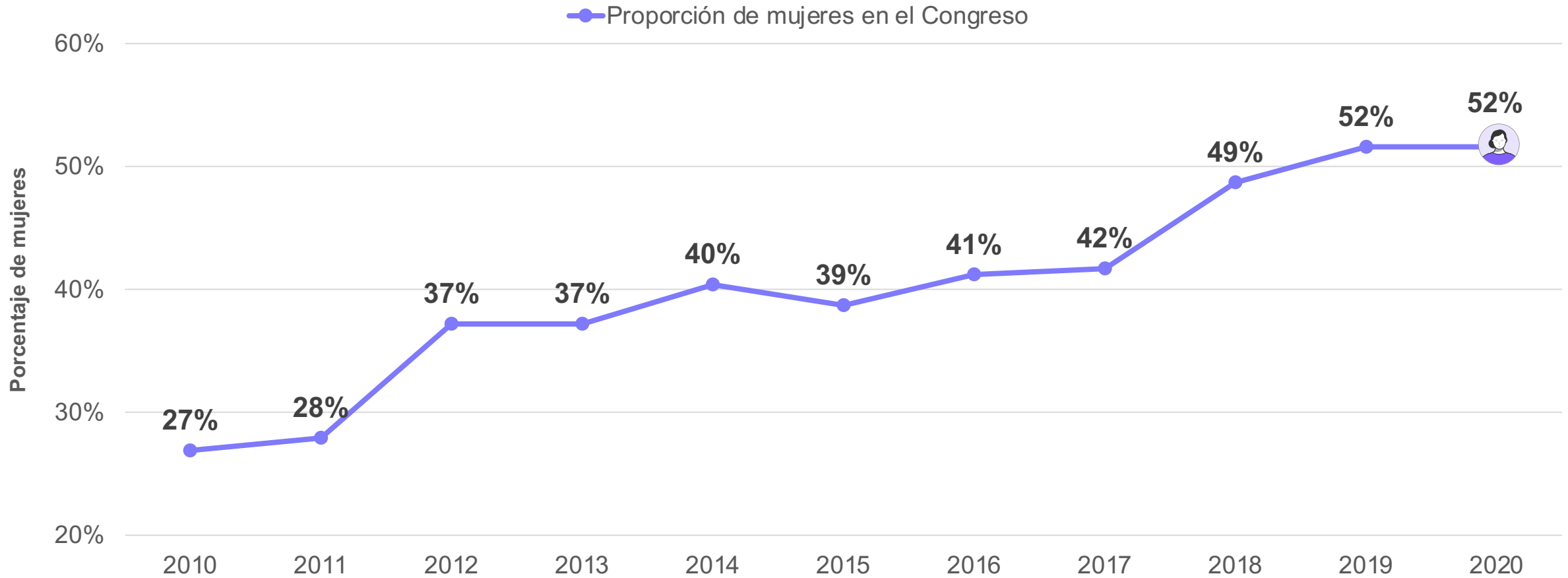
## México en el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, 2006-2019

Cambio en el subíndice respecto a 2006



Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Foro Económico Mundial, Índice de Brecha de Género 2006-2020. El subíndice de participación política incluye el porcentaje de mujeres en el Congreso, en las Secretarías de Estado y el número de años con mujeres como Jefas de Estado.

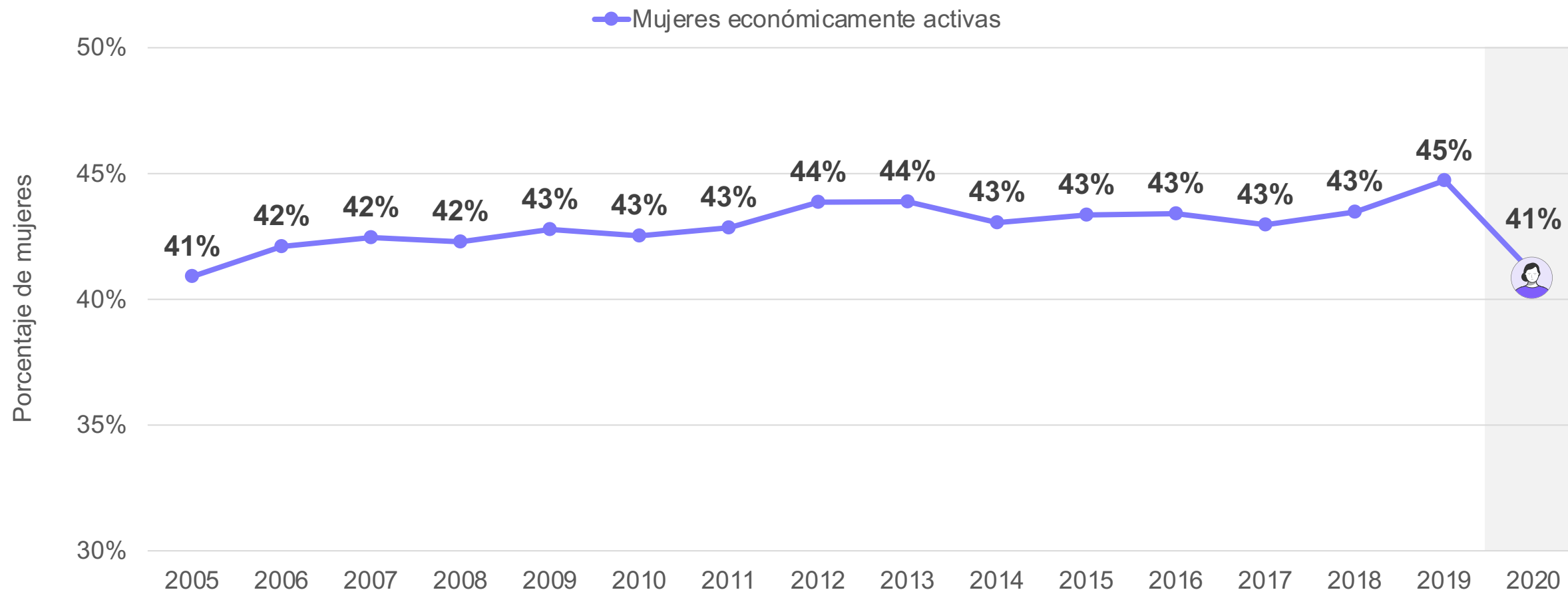
# Tras 10 años de incremento en la participación política de las mujeres, desde 2019 México tiene un Congreso paritario



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de Inmujeres. SIS Proigualdad. Indicadores por Objetivos del Proigualdad.

**Las cuotas no han evolucionado hacia acciones para integrar a las mujeres en el mercado laboral.**

# La tasa de participación económica aumentó muy poco entre 2005 y 2019



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Inegi 2005-2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres.

**La pandemia borró el  
escaso avance de los  
últimos 15 años, lo que  
representa toda una  
generación perdida.**



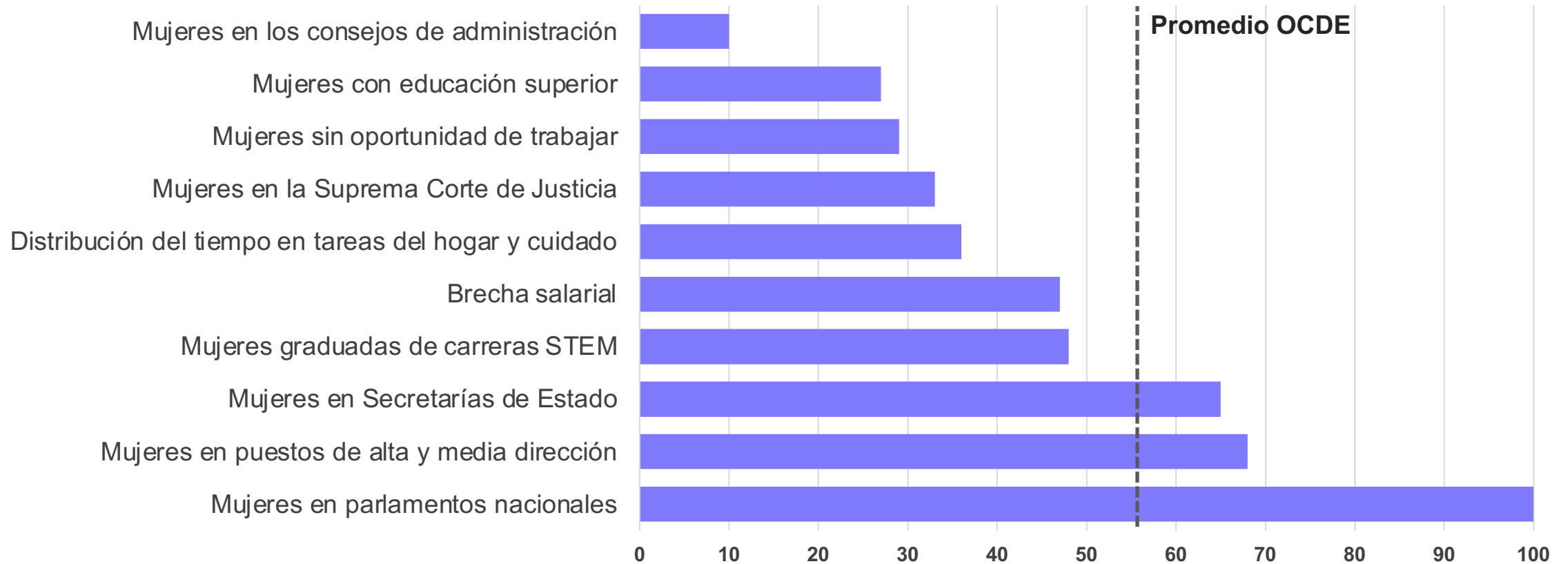
# ¿En dónde están los **mayores desafíos** de México para **sumar a más mujeres en la economía?**





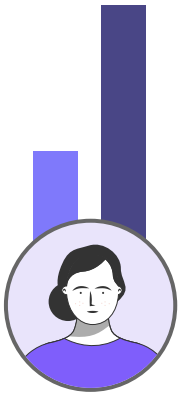
# El mayor rezago de México está en las barreras para entrar y ascender en el sector privado

Puntaje para México en indicadores normalizados (0-100, donde más es mejor)

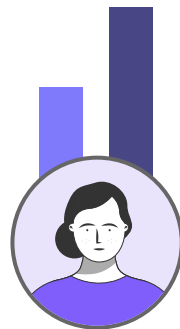


Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2018-2020.

# Las mujeres de la OCDE destinan gran parte del tiempo al trabajo en el hogar, pero en las mexicanas esta carga es mayor



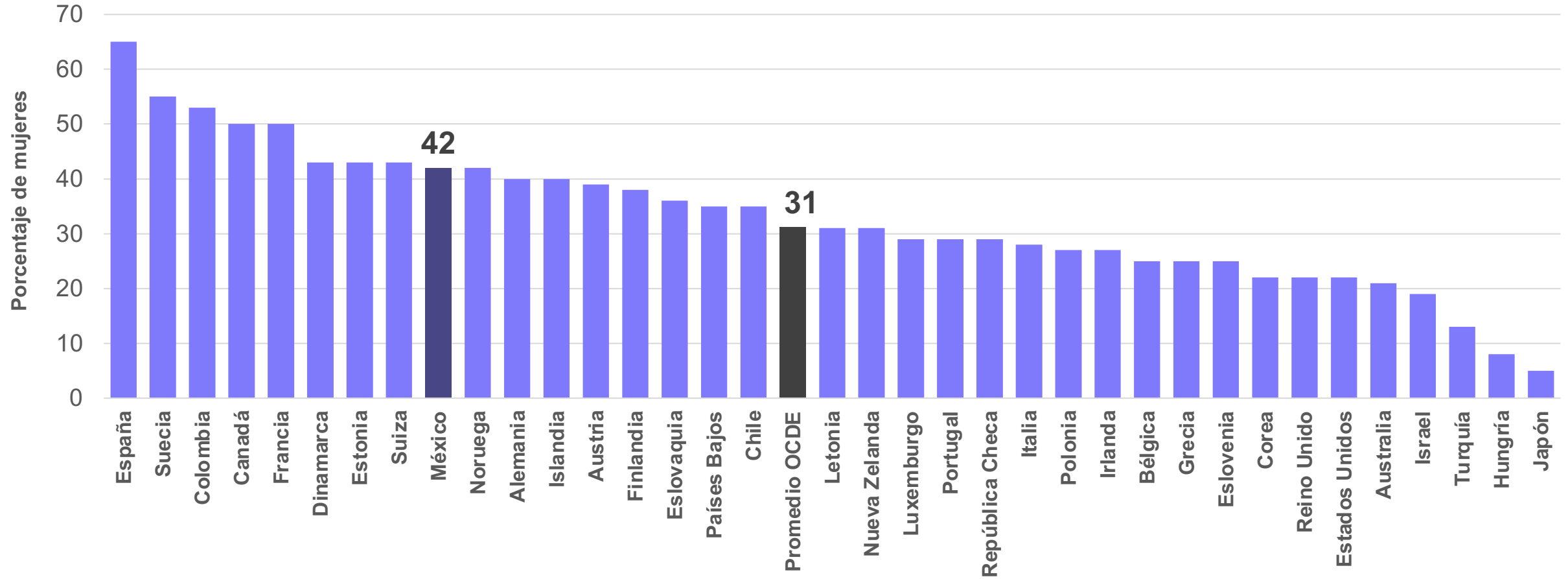
En México, las mujeres destinan **2.5 veces más horas** al trabajo del hogar y de cuidado que los hombres.



En contraste, en los países de la OCDE la proporción **promedio es de 1.93.**

Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE.

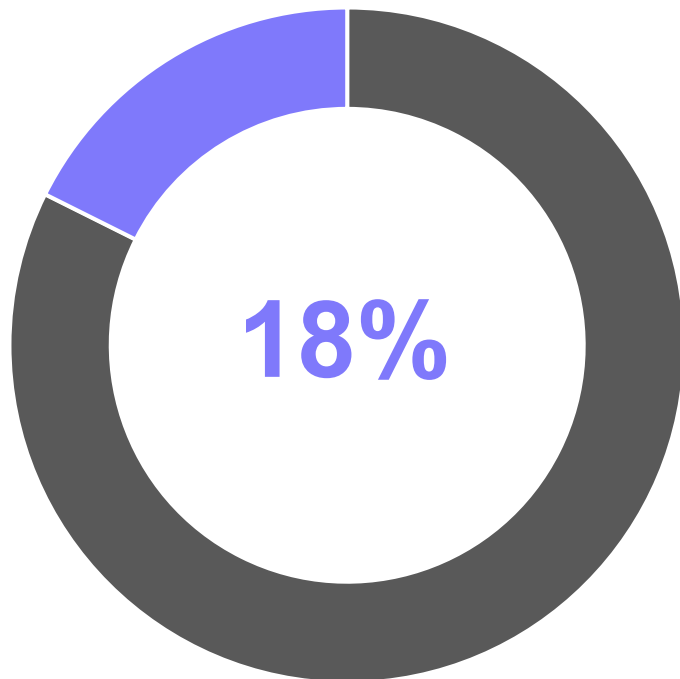
# Aunque México destaca en representación de mujeres en las secretarías de Estado...



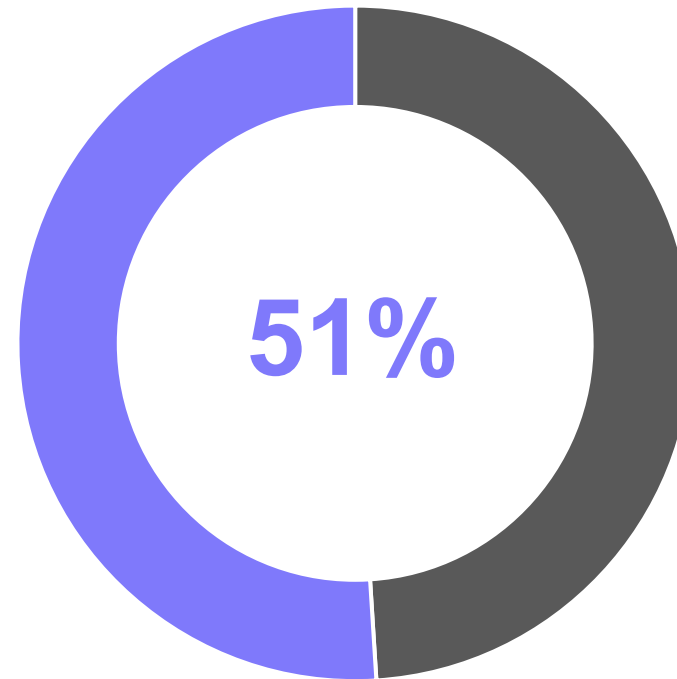
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2019. Para el caso de México, se toma el dato de 2020.

# ...esta proporción no se mantiene en los cargos titulares de la Administración Pública Federal

Titulares de instituciones de la APF



Plantilla laboral APF



Censo de población y vivienda 2020:



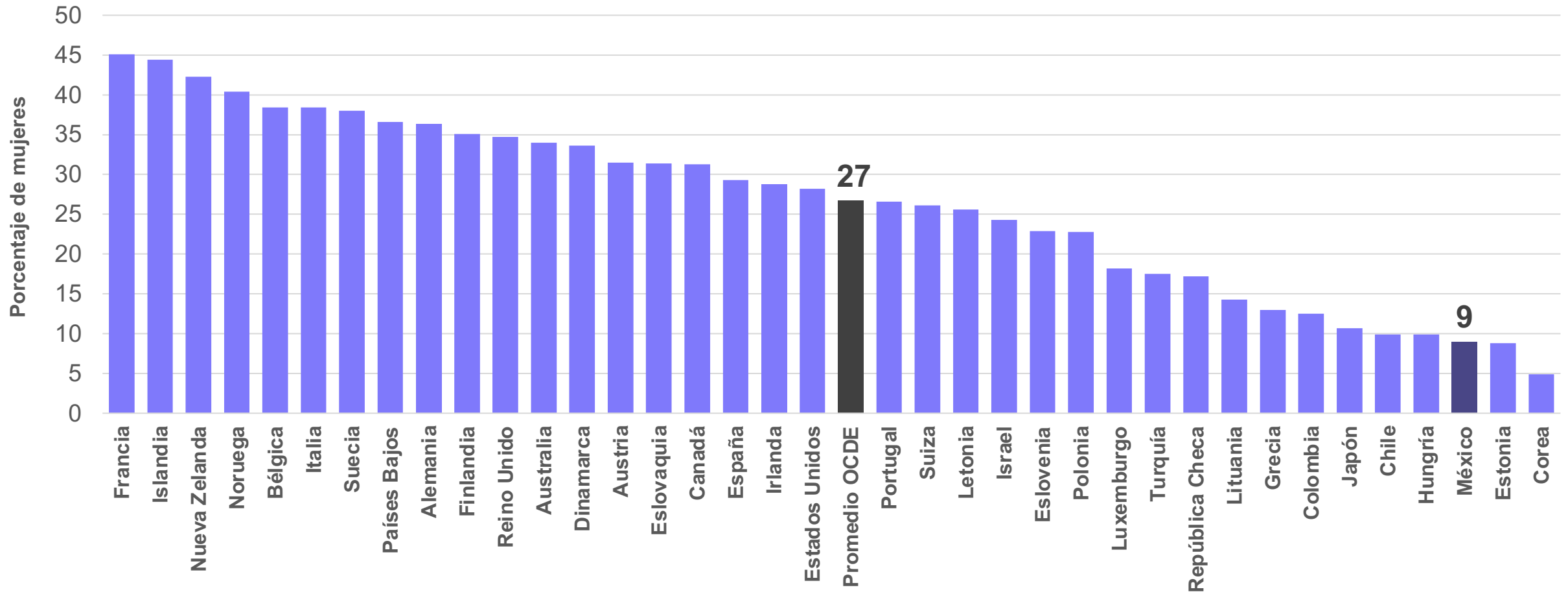
**Mujeres**  
51.2%



**Hombres**  
48.8%

Fuente: elaborado por el IMCO con datos del Censo Nacional de Gobierno Federal 2019, Inegi. No considera los puestos vacantes o no especificado.

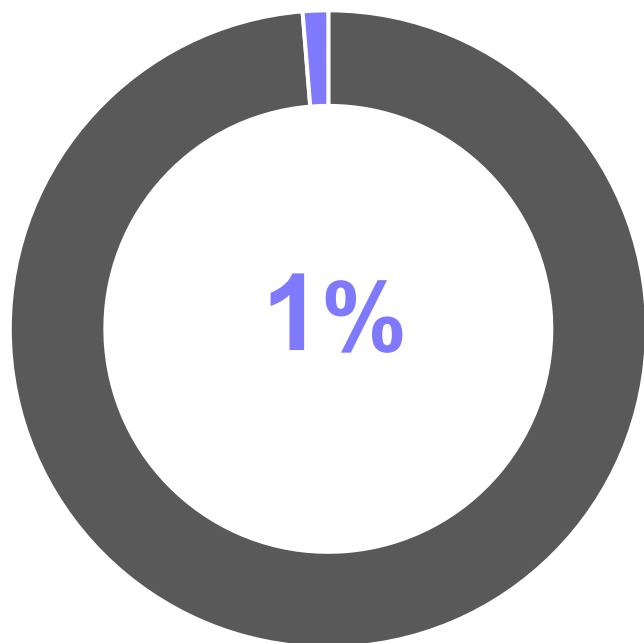
# En el sector privado, las mujeres representan solo el 9% de los consejos de administración



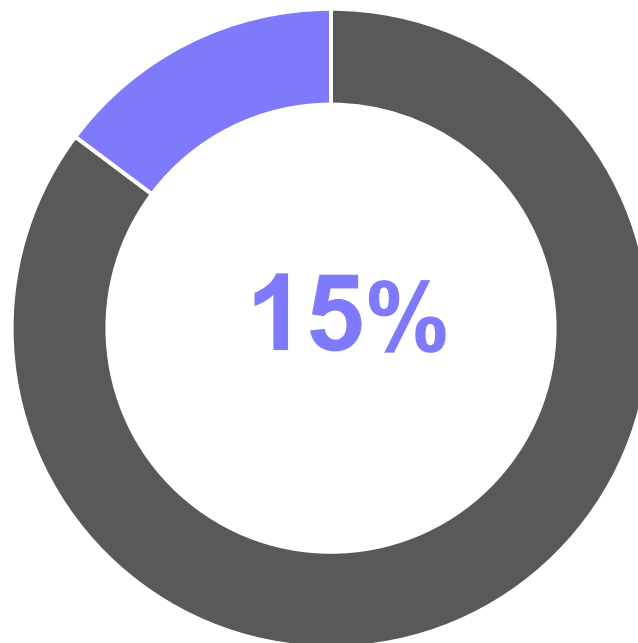
Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2020.

# La baja representación de mujeres en las empresas mexicanas persiste en todos los niveles

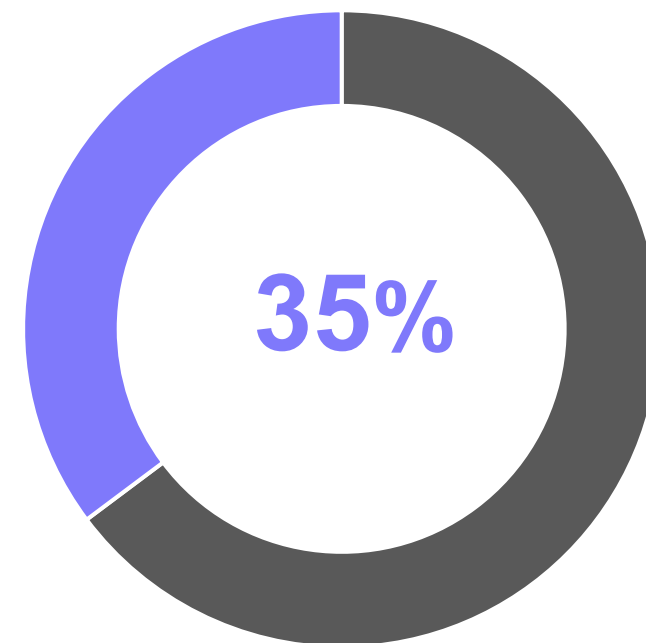
Direcciones generales



Vicepresidencias y/o direcciones de área



Plantilla laboral



Censo de población y vivienda 2020:



**Mujeres**  
51.2%

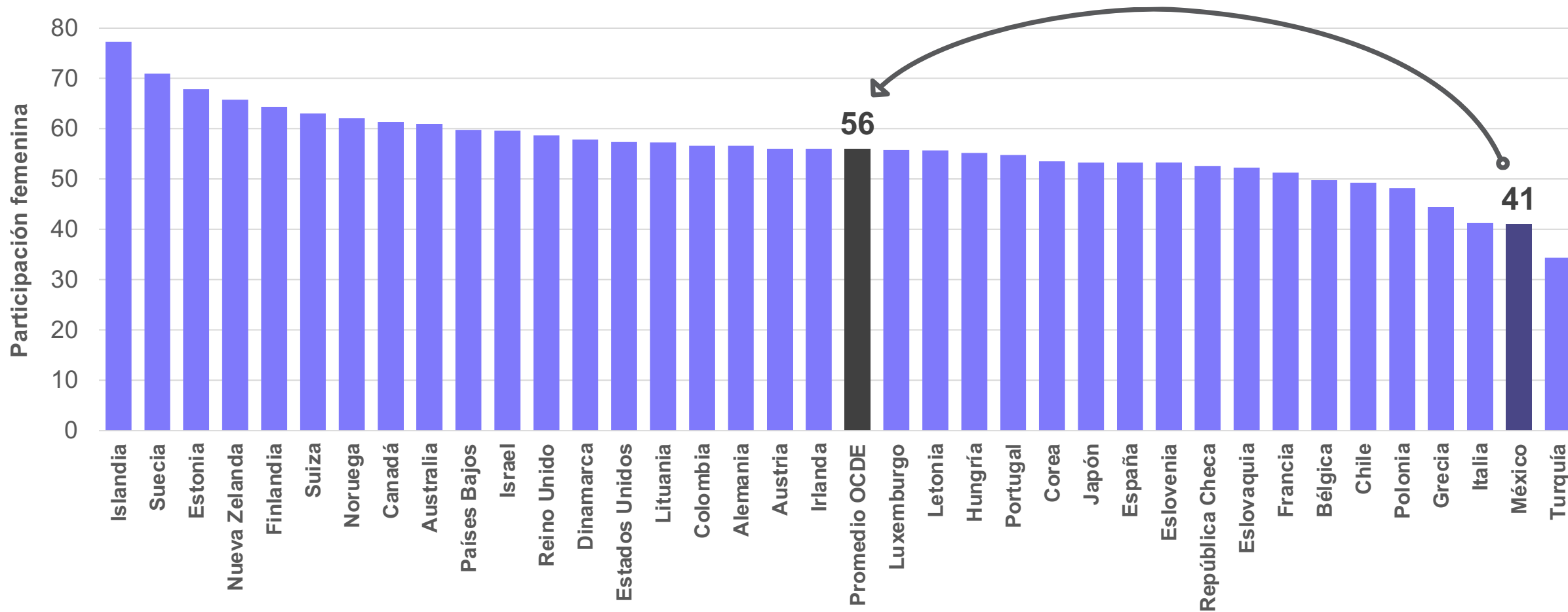


**Hombres**  
48.8%

Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la BMV y Biva. Los porcentajes se calculan sobre el total de empresas que reportaron cada dato. Solo 20 empresas de una muestra de 155 reportaron los tres.

# ¿Qué pasaría si México se pareciera más a los países de la OCDE?

# Si México alcanzara una tasa de participación económica de mujeres similar al promedio de la OCDE en 2019



Fuente: elaborado por el IMCO con datos de la OCDE 2019. Para México, se tomó el dato de 2020 de la ENOE.



## En los próximos 10 años, México lograría:

# 8.2 millones

de mujeres adicionales en el mercado laboral, 4.9 millones de ellas con seguridad social.

# \$3.5 billones

adicionales de PIB, equivalentes a un incremento real acumulado de 15% del PIB 2020.

# \$36 mmdp

adicionales de ahorro en cuentas de afore y vivienda en términos reales.

Fuente: estimaciones del IMCO. Se asume que la tasa de participación económica llegará a ser igual al promedio de la OCDE (56%).

Esta meta de largo plazo equivale a  
sumar en los próximos 10 años a

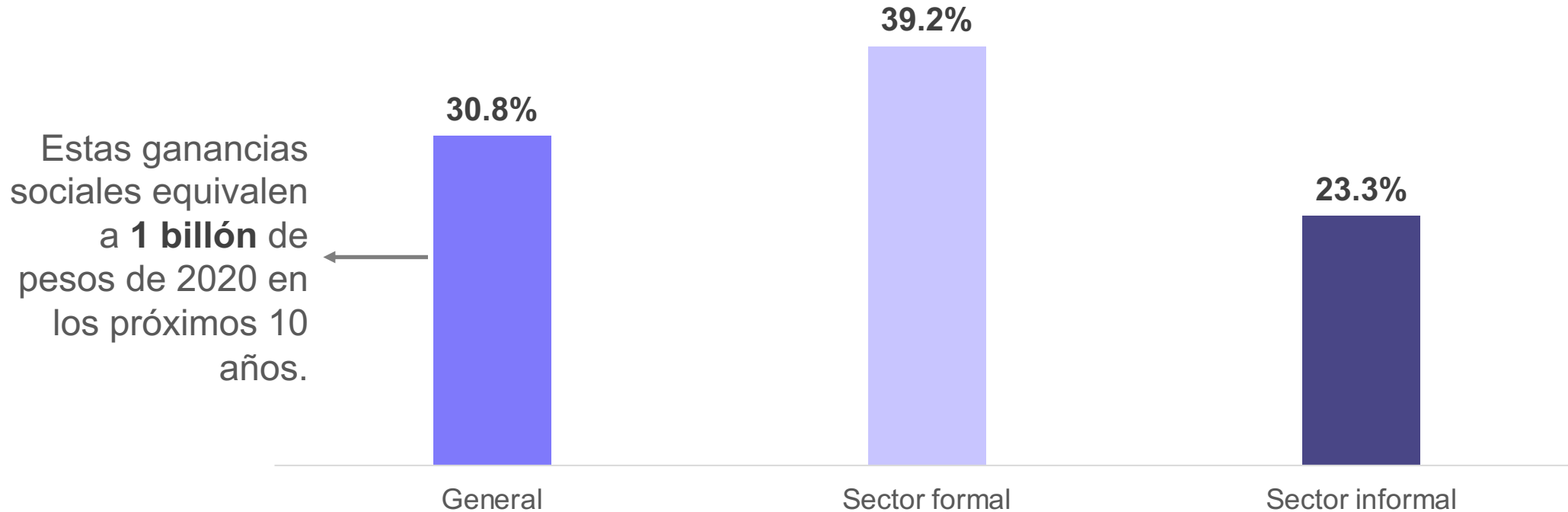
**8.2 millones**

de mujeres al mercado laboral

**Es decir, casi 816 mil trabajadoras cada año**

# El ingreso nacional atribuible a las mujeres podría crecer en 31% en los próximos 10 años

Aumento en el ingreso real que generan las mujeres por cerrar brechas de empleo entre hombres y mujeres



Fuente: IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer trimestre de 2020, y del Banco de Información Económica. Se asume un *labor share* de 42%.

Esto equivale a

# 122 mil 675 pesos\*

al año por cada mujer que se incorpore  
al mercado laboral.

Mayor  
ingreso para  
los hogares

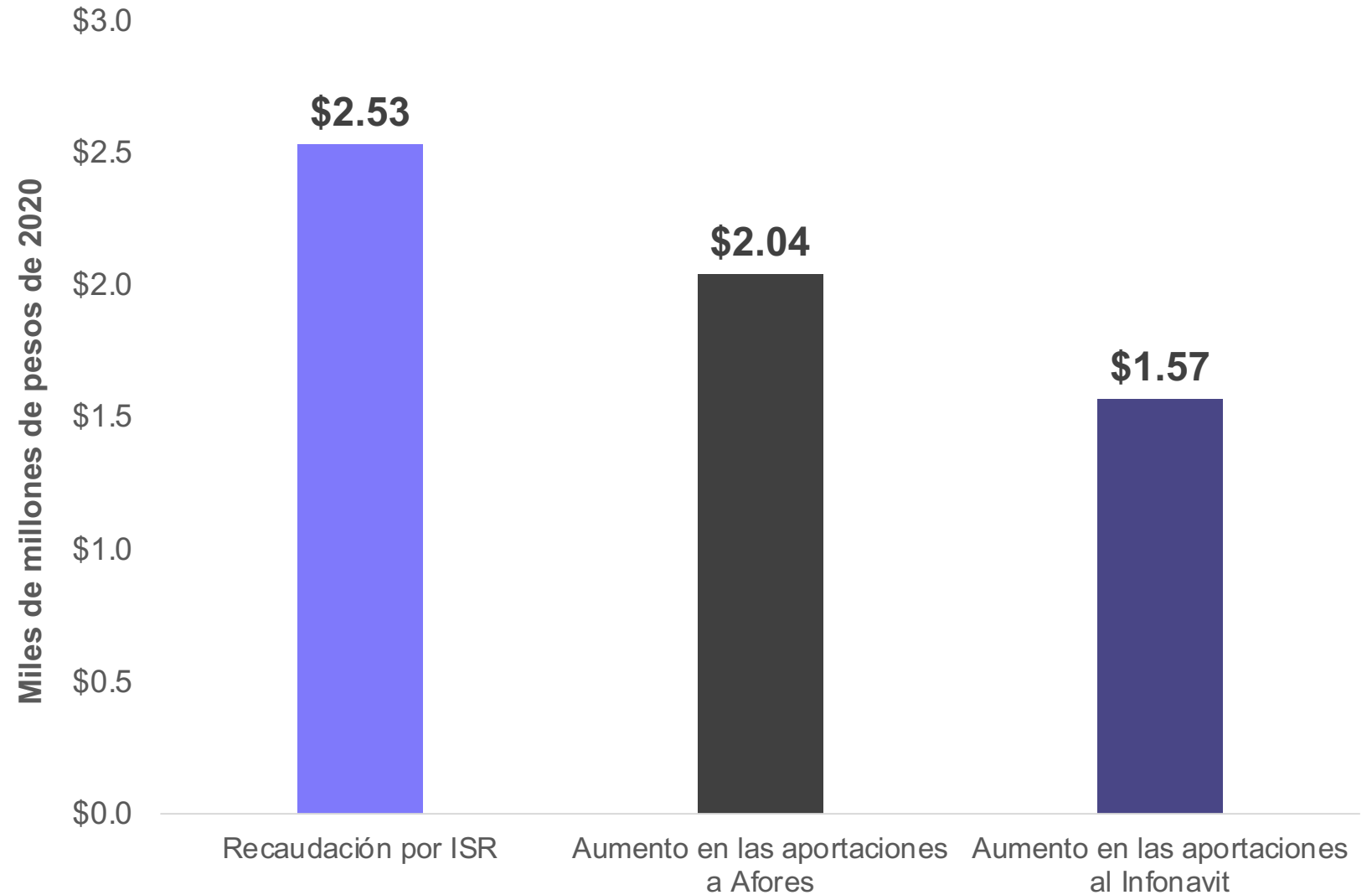
Prestaciones  
laborales

Derrama  
económica hacia  
otros sectores

\* En pesos de 2020

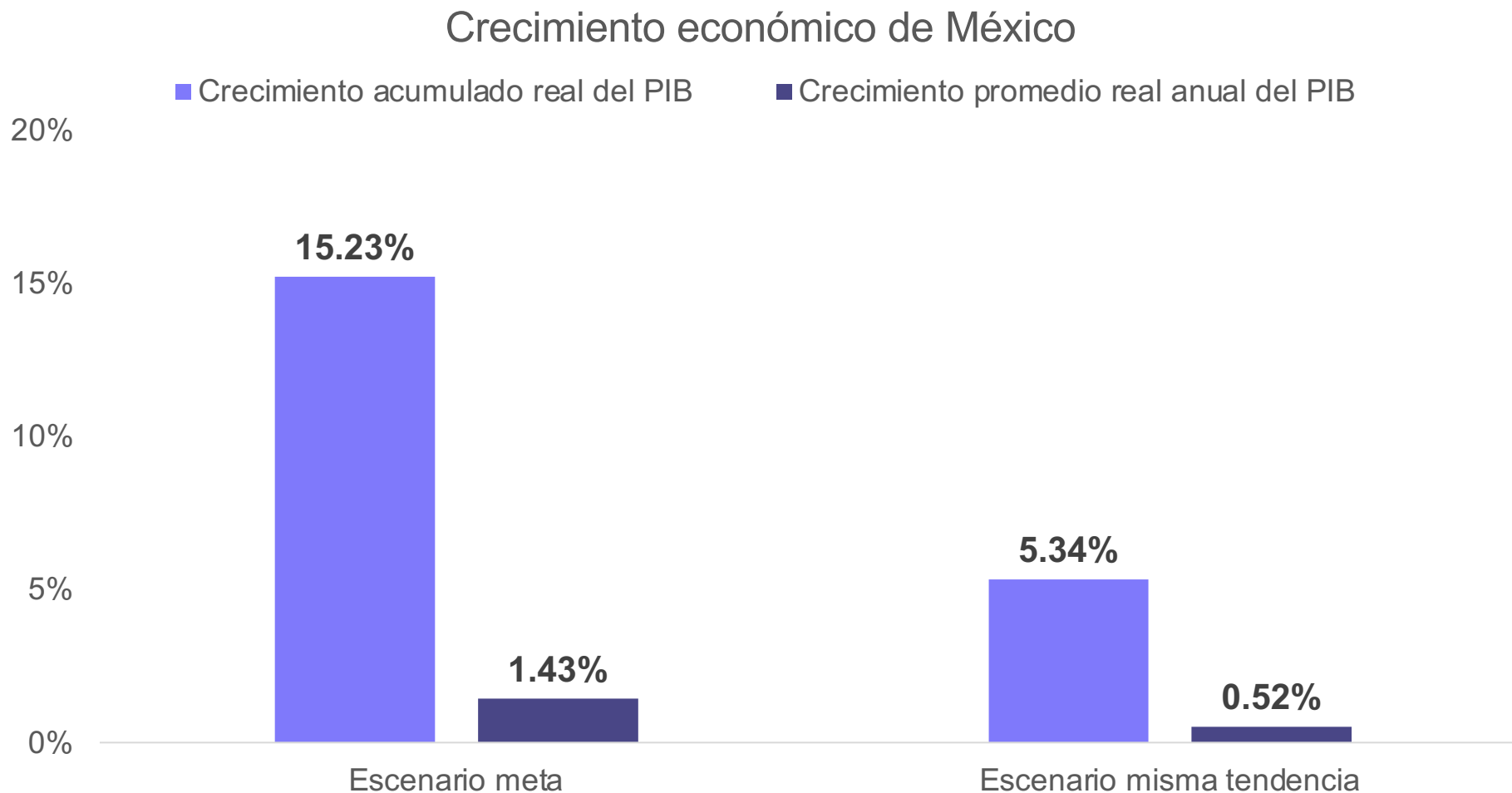
# Una mayor formalización de estas mujeres incrementaría la recaudación y el ahorro

Incremento anual en recaudación fiscal, ahorro para el retiro y vivienda



Fuente: IMCO con datos abiertos del IMSS, Ley del ISR y Ley del Seguro Social. Datos a septiembre de 2020. Las aportaciones al SAR no incluyen cuota social ni rendimientos o comisiones generados o cobrados por las Afores. Los cálculos se hicieron manteniendo constante la distribución del salario base de cotización a lo largo de distintos rangos de ingreso.

# Si se incorporan 8.2 millones de mujeres adicionales, para 2030, el PIB puede crecer casi 3 veces más rápido que con la tendencia actual



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Banco de Información Económica, Inegi 2020. El valor anual se calcula con el promedio de los cuatro trimestres. Consultar el Anexo Metodológico para los detalles de cálculos e información.

**Más mujeres en el  
mercado laboral se traduce  
en libertad económica para  
ellas y beneficios  
económicos para el país.**



**Un cambio cultural es muy profundo, por lo que el IMCO se suma, desde su experiencia, a las voces de varias organizaciones que han trabajado en este sentido.**



# IMCO Propone

## Para la entrada de mujeres a la economía:

# Sistema universal de cuidados

# Empezar por un sistema universal de cuidado y desarrollo infantil

- Es una inversión en el desarrollo de los niños y niñas desde sus primeros meses de vida y permite a las madres tener mayor flexibilidad para incorporarse al mercado de trabajo.

- Características:

Niños con padres en economía formal e informal

Con personal capacitado y enfocado en el desarrollo de niños

Instalaciones seguras y limpias

Monitoreadas y auditadas

- **Costo aproximado: \$99 mmdp al año\***, monto equivalente al 77% de los recursos presupuestados en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13)

Nota: IMCO con base en la estimación de Altamirano, M., Campos Vázquez, R., Alba Vega, C., Sobarzo, H., Carrillo, J., Rodas, A., Arenas, A., y Porcel, A. (2020), *Hacia un Estado de bienestar para México*. México: El Colegio de México.

## Para la permanencia de mujeres en la economía:

- **Licencias de paternidad**
- **Certificación de la norma 025**
- **Créditos fiscales a las pymes**

# Ofrecer licencias de paternidad

- **Empresas y gobierno deben promover que los trabajadores aprovechen los permisos de paternidad pagados** de cinco días que hoy se ofrecen en la ley y corren a cuenta del empleador.
- **Cambiar los permisos de paternidad por licencias** para que sean obligatorias, intransferibles y financiadas a través del IMSS o el ISSSTE.
- **Costo aproximado: \$1.3 mmdp al año para 1 semana**, lo que equivale a 1% de los recursos presupuestados en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13)\*

Fuente: (\*) Estimación IMCO, para más detalle ver el Anexo Metodológico.

# Aprovechar la norma 025 para incentivar condiciones laborales más inclusivas

- **Fomentar la certificación de más centros de trabajo y empresas** a fin de elevar su valor social, generar prácticas inclusivas y mejorar sus condiciones laborales.
- **Definir a una institución responsable** que encabece los esfuerzos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que hoy está a cargo de Inmujeres, Conapred y la STPS.
- **Destinar mayor presupuesto** a las estrategias de comunicación para que más organizaciones conozcan sus beneficios y se certifiquen.

# Impulsar políticas fiscales y de inclusión al mercado laboral para las pymes

- Seguir el ejemplo de Corea, donde **las pymes pueden obtener un crédito fiscal de hasta 30%** de los costos por contratar mujeres que regresan a trabajar después de un embarazo o cuidado de los hijos y/o familiares\*\*.
- Limitar este apoyo a las pymes que se certifiquen con la NMX-R-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación para comprobar el número de beneficiadas y acciones implementadas.
- **Costo aproximado: \$2 mmdp al año**, equivalente a 1.5% de los recursos presupuestados en 2021 para igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13)\*\*\*.

Notas: (\*) Calculado con datos de la ENOE 3º trimestre 2020 y (\*\*) Korea, Corporate tax credits and incentives. [PWC](#), (\*\*\*) Estimación IMCO, para más detalle ver Anexo Metodológico.

# Para la promoción de mujeres en la economía:

- **Inversiones responsables**
- **Transparencia de políticas de inclusión**



# Fomentar inversiones responsables enfocadas en mejorar las condiciones laborales de las mujeres

- **Replicar los esfuerzos de las Afores en México** para fomentar la inversión en empresas con políticas de equidad salarial e inclusión de mujeres en puestos directivos y consejos de administración.
- Dar prioridad a la inversión en proyectos y empresas que implementen factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su operación\*.

Fuente: United Nations Global Compact, *¿Qué es la inversión responsable?*. Nota: La inversión responsable es una estrategia que incorpora los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión y en la administración de activos. (\*) Los factores ASG son políticas en favor de condiciones laborales equitativas, derecho a la diversidad, prevención del soborno y la corrupción, estrategias fiscales y acciones para reducir la contaminación y la emisión de gases.

# Transparentar las políticas de inclusión y la representación de mujeres en las empresas que cotizan en bolsa

- La Comisión Nacional Bancaria y de Valores debe **garantizar que las empresas listadas en las bolsas de valores cumplan con la obligación de transparentar** cuántas mujeres laboran en sus centros de trabajo y comuniquen qué acciones han emprendido para tener mayor equidad\*.
- **Promover la publicación de los reportes de sustentabilidad de las empresas.** Esta información permite conocer las acciones ASG implementadas, las cuales pueden ser un referente para atraer mayor inversión.

Fuente: (\*) Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores*

# A las empresas les conviene sumar a más mujeres, principalmente en cargos directivos

Al hacerlo, podrían:

- Aumentar **55%** su **margen de ganancias** y **47%** su **retorno sobre el capital**.\*
- Incrementar **1.5%** los **rendimientos anuales** de fondos de inversión de capital de riesgo, ya que cuidan más su estabilidad financiera.\*\*
- Tener **60%** mayor probabilidad de **mejorar su reputación, atraer y retener el talento** con mayor facilidad.\*\*\*

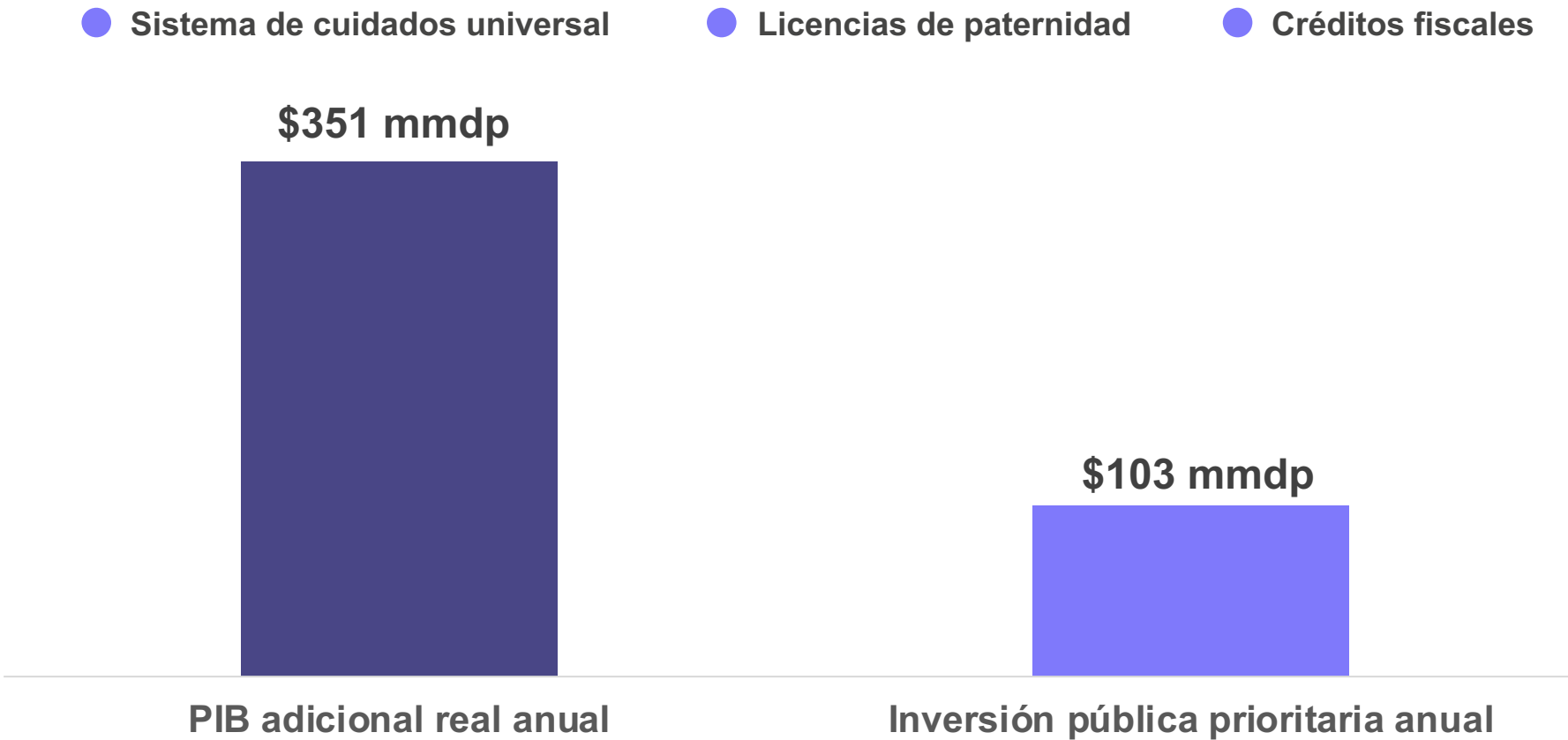
Fuente: (\*) McKinsey & Company, *Una ambición, dos realidades* (México: McKinsey & Company, 2018), [https://womenmattermx.com/WM\\_Nov\\_final\\_2.pdf](https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf) (Consultado el 15/12/2020).

(\*\*) Paul Gompers y Silpa Kovvali, *The Other Diversity Dividend*, (Harvard Business Review, 2018), <https://hbr.org/2018/07/theother-diversity-dividend?language=es> (Consultado el 15/12/2020).

(\*\*\*) Organización Internacional del Trabajo, *Argumentos para un cambio*, (ILO, 2019) [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_700977/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm) (Consultado el 28/02/2021).

# Los beneficios de invertir recursos públicos en una agenda de inclusión real y sustantiva son mayores que los costos

Políticas para fomentar la entrada y permanencia de mujeres en la economía



Fuente: Elaborado por el IMCO. Consultar el Anexo Metodológico para los detalles de cálculos e información.

**Lograr condiciones más equitativas para las mujeres requiere acciones concretas del gobierno, el sector privado y la sociedad.**

**Los resultados nos benefician a todas y todos.**



INSTITUTO MEXICANO PARA  
LA COMPETITIVIDAD, A.C.

---

 [imco.org.mx](http://imco.org.mx)

 [@IMCOmx](https://twitter.com/IMCOmx)

 [/IMCOmx](https://www.facebook.com/IMCOmx)

 [/IMCO\\_mx](https://www.instagram.com/IMCO_mx)

 [/IMCOMexico](https://www.youtube.com/IMCOMexico)

 [/IMCOmx](https://www.linkedin.com/company/IMCOmx)