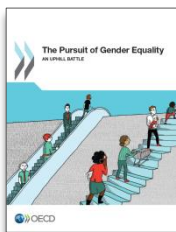


### ¿Cómo se compara México?



El informe de la OCDE *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba (2017)* explora cómo persisten las desigualdades de género en la vida social y económica en todo el mundo. Las mujeres jóvenes de los países de la OCDE tienen más años de educación que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad, ya que la maternidad suele tener efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional. Las mujeres también son menos propensas a ser empresarias y están sub-representadas en puestos de liderazgo privado y público. Frente a estos desafíos, este informe evalúa si (y cómo) los países están cerrando las brechas de género en educación, empleo, emprendimiento y vida pública. El informe presenta nueva evidencia sobre las diferencias de género, examina las políticas públicas dirigidas a la desigualdad de género, y ofrece recomendaciones de políticas públicas para reducir estas desigualdades.

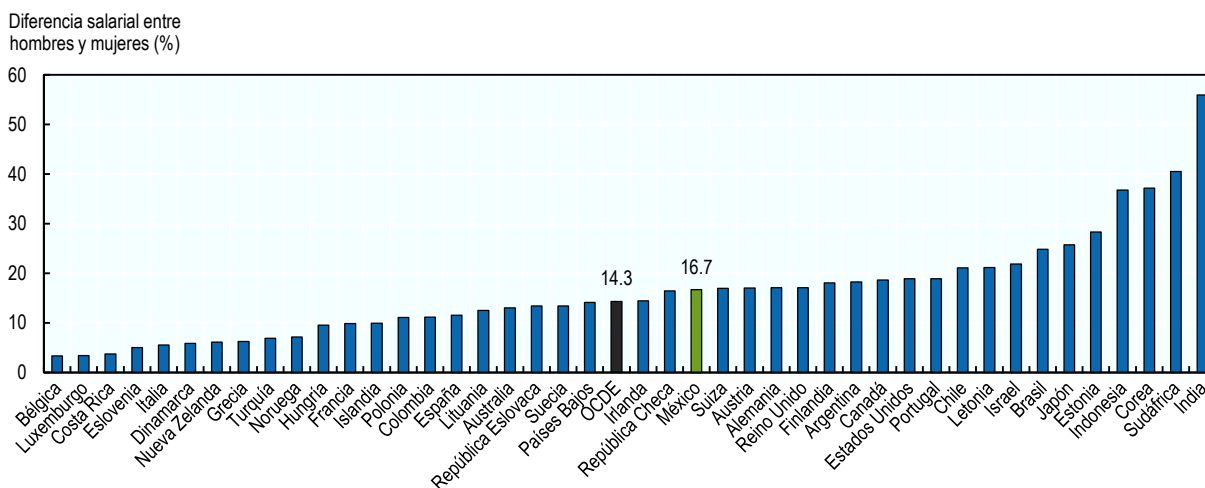
En los últimos años, México ha llevado a cabo políticas importantes para empoderar a las mujeres. Sin embargo, a México le falta un largo camino por recorrer para llegar a la igualdad de género. Aunque entre los jóvenes mexicanos el nivel de educación de las mujeres es ahora similar al de los hombres (Capítulo 8), México sigue teniendo una de las mayores brechas de empleo por género en la OCDE, con consecuencias negativas para el crecimiento económico. Entre las mujeres que trabajan, muchas tienen trabajos informales con poca protección social, alta inseguridad y bajos salarios.

Muchos factores generan estas desigualdades. Los estereotipos aún limitan las opciones de mujeres y niñas, y las mexicanas se ocupan, sin remuneración alguna, de más de tres cuartas partes de todos los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños (Capítulo 15). Estas horas dedicadas al trabajo no remunerado restringen el tiempo que podrían destinar al trabajo remunerado. La cultura de largas jornadas laborales dificulta que madres y padres concilien el trabajo

remunerado con la vida familiar. Las mujeres siguen sufriendo elevadas tasas de violencia en el hogar y en el espacio público, y el acceso a la justicia continúa siendo desigual.

Sin embargo, México está dando varios pasos en la dirección correcta. México tiene ahora un alto número de mujeres en el Congreso, en parte debido al sistema de cuotas en el proceso electoral (Capítulo 14). México también ha logrado grandes avances en programas educativos: la matrícula preescolar es gratuita y casi se ha conseguido que sea universal, las becas facilitan que más chicas adolescentes permanezcan en la enseñanza media superior, y las tasas de inscripción en la universidad son ahora similares entre hombres y mujeres. La inversión en estancias infantiles ha ayudado a ofrecer a las mujeres que trabajan fuera de casa opciones para el cuidado de sus hijos. Y la Secretaría de Educación Pública está dando prioridad a que más niñas y mujeres jóvenes estudien ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), como lo demuestra la iniciativa NiñaSTEM Pueden, recientemente lanzada con el apoyo de la OCDE.

### Diferencia salarial entre hombres y mujeres, 2015 o último año disponible



Notas: Brecha de género en las ganancias medias para los empleados que trabajan a tiempo completo. La brecha de género se define como la diferencia entre las ganancias mensuales medianas masculinas y femeninas divididas por las ganancias mensuales medianas masculinas para los empleados que trabajan a jornada completa. Véase [Figure 1.3](#)

## Indicadores resumidos de la igualdad de género

	% de con grado de licenciados que son mujeres	% de graduados en ciencias, matemáticas e informática que son mujeres	Brecha de género (p.p.) en la tasa de participación en la fuerza laboral	% de gerentes que son mujeres	Diferencia salarial (%) entre hombres y mujeres (ingresos medianos, empleados a	Brecha de género (p.p.) en la proporción de trabajadores que son empleadores	% parlamento nacional ocupado por mujeres
México	53.4	46.2	35.1	34.3	16.7	3.0	42.4
Promedio de la OCDE	58.2	39.2	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
Mejor desempeño	69.1 (SWE)	56.9 (PRT)	3.0 (FIN)	44.3 (LVA)	3.3 (BEL)	1.7 (NOR)	47.6 (ISL)
Peor desempeño	45.4 (JPN)	21.3 (CHL)	42.0 (TUR)	10.5 (KOR)	37.2 (KOR)	4.6 (ISR)	9.5 (JPN)

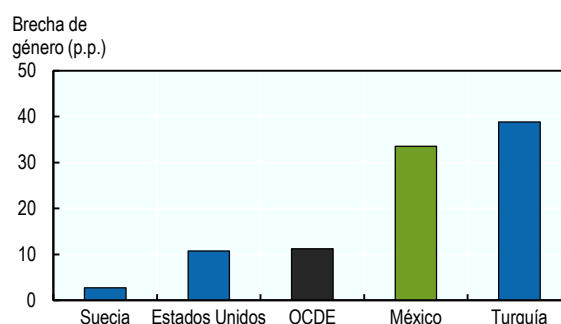
Nota: BEL = Bélgica, CHL = Chile, FIN = Finlandia, ISL = Islandia, ISR = Israel, JPN = Japón, KOR = corea, LVA = Letonia, NOR = Noruega, PRT = Portugal, SWE = Suecia, TUR = Turquía

En una encuesta realizada para *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba*, los gobiernos identificaron los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género en su país: la violencia contra las mujeres, la brecha salarial entre géneros y el reparto desigual del trabajo no remunerado. Muchos países de la OCDE ahora están priorizando la lucha contra estas desigualdades mediante políticas y actuando para que se impulse el liderazgo de más mujeres en el sector público y privado.

### Mujeres mexicanas tienen una baja tasa de empleo

Sólo el 44,9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas. Es la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE, después de Turquía (28,7%) y Grecia (41,7%), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60,1%). Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5% están empleados), lo que da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo en la OCDE (Capítulo 11). Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

### Brecha de género en la tasa de empleo, 2016

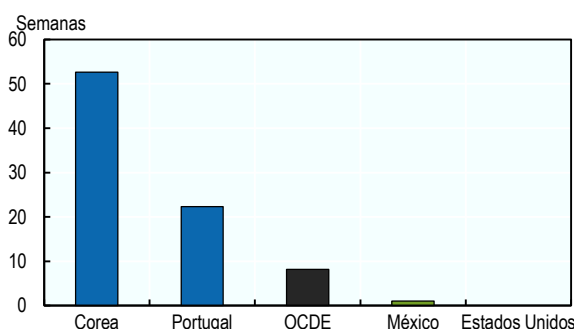


Notas: Diferencia entre hombres y mujeres en las tasas de empleo de los jóvenes de 15 a 64 años. Véase [Figura 11.1]

### La licencia de paternidad es importante para la igualdad

La licencia de paternidad desde el nacimiento de los hijos e hijas es importante para asegurar que tanto las madres como los padres participen de forma equitativa en su cuidado (Capítulo 16). Los cuidados parentales equitativos durante la pequeña infancia en general se mantienen cuando los niños crecen. La participación de los padres en la prestación de cuidados también es crucial para garantizar que las madres puedan permanecer y progresar en su trabajos remunerados. Recientemente México tomó el importante paso de introducir la licencia de paternidad, pero el período de licencia asignada (cinco días) es muy corto en comparación con el promedio de la OCDE, que es de ocho semanas. La exigencia de México de que los empleadores (en lugar del Gobierno) paguen por la licencia de paternidad también puede disuadir a los padres de tomarla.

### Licencias reservadas al uso exclusivo de los padres

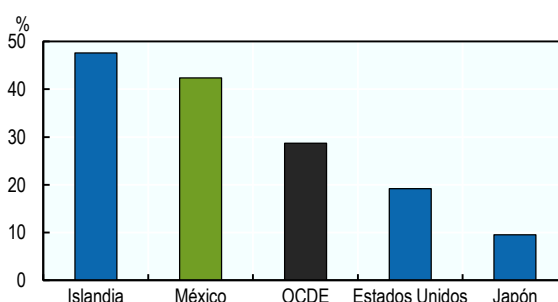


Notas: Los datos se refieren a licencias de paternidad (*paternity* y *parental*) que sólo pueden ser usadas por el padre. Véase [Figura 16.1]

### México avanza hacia la igualdad de género en política

Las mujeres mexicanas han avanzado en liderazgo político (Capítulo 14). El 42% de los miembros de la Cámara de Diputados son mujeres, en comparación con un promedio de la OCDE del 28% para las cámaras bajas de las legislaturas nacionales. La tasa de México es la tercera más alta de la OCDE. Uno de los principales impulsores del alto número de congresistas mexicanas fue la implementación de cuotas que exigían la igualdad de representación de mujeres y hombres en las listas de candidatos en las elecciones. Las cuotas no sólo ayudan a garantizar que las voces de las mujeres se escuchan en la toma de decisiones, sino que también son simbólicamente importantes para permitir que los ciudadanos vean a más mujeres en cargos políticos. Esta situación ayuda a generar un cambio en los roles de género tradicionales.

### Mujeres en Congreso, 2016



Notas: Porcentaje femenino (%) de escaños parlamentarios, diputados o monocameral, 1º de diciembre de 2016. Véase [Figura 1.8]