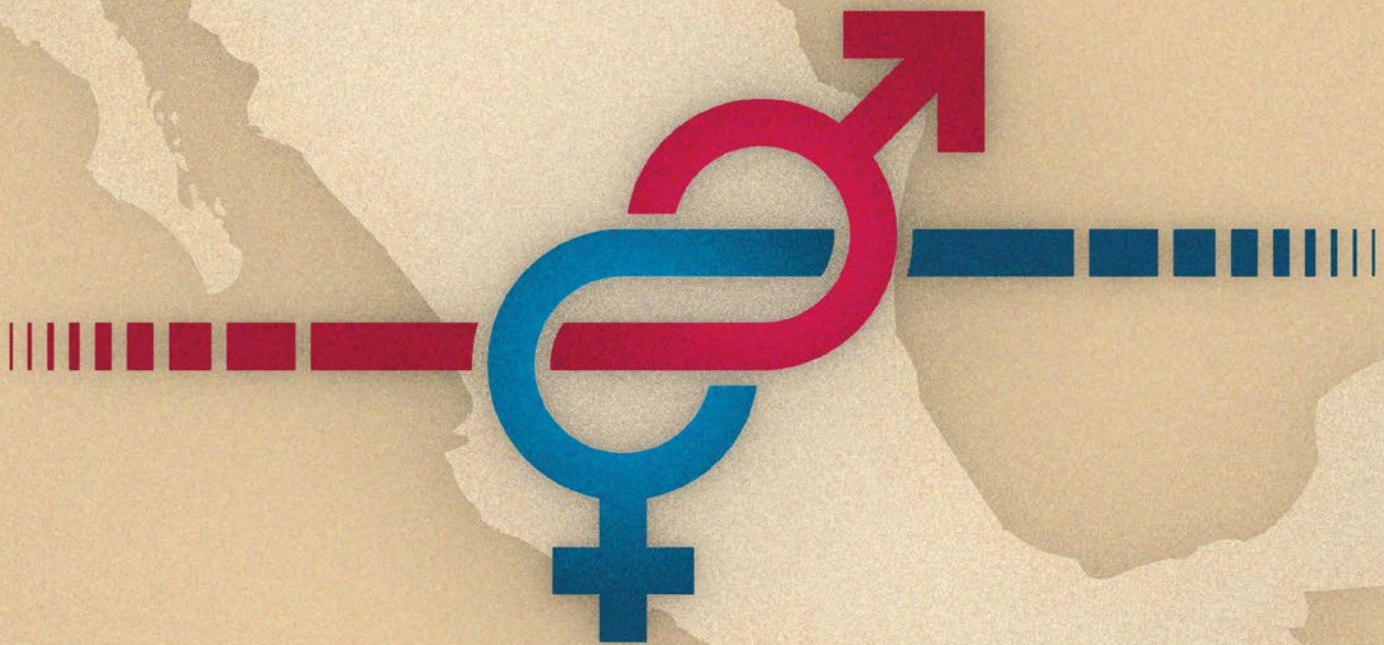


DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN MÉXICO



DIAGNÓSTICO |—————|
DE GÉNERO
|—————| **EN MÉXICO**

Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados aquí son los del(los) autor(es) y no reflejan necesariamente las opiniones de los directores del Banco Mundial, o de los gobiernos que ellos representan.

El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos incluidos en este trabajo. Las fronteras, los colores, los nombres y otra información expuesta en cualquier mapa de este volumen no denotan, por parte del Banco, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni aprobación o aceptación de tales fronteras.

Publicado originalmente en inglés por el Banco Mundial como Mexico Gender Assessment. En caso de discrepancias, prima el idioma original.

© 2019 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial

1818 H Street, NW
Washington, DC 20433, USA

Todos los derechos reservados

Tabla de Contenidos

- 8 Abreviaturas
- 9 Agradecimientos

11 **CAPÍTULO 1:** **PRESENTACIÓN GENERAL**

17 **CAPÍTULO 2:** **DOTACIONES**

19 **Salud**

- 19 Fecundidad
- 20 Embarazo en Adolescentes
- 23 Mortalidad Materna y Acceso a Servicios de Salud
- 24 Envejecimiento Saludable, Mortalidad y Morbilidad

26 **Educación**

- 26 Brechas de Género en la Matrícula y el Nivel Educativo Alcanzado
- 28 Brechas de Género en el Aprendizaje

30 **Estructura Familiar, Propiedad de Activos y Movilidad**

35 **CAPÍTULO 3:** **OPORTUNIDADES ECONÓMICAS**

36 **Baja Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral**

- 39 Determinantes Individuales de la Participación en la Fuerza Laboral
- 41 Barreras Potenciales para Trabajar

45 **Brechas de Género en el Empleo y el Desempleo**

47 **Brechas de Género en los Ingresos**

50 **Brechas de Género en el Emprendimiento**

- 51 Brechas de Desempeño entre las Empresas de Propiedad de Hombres y de Mujeres
- 51 ¿Pueden las Intervenciones de Capacitación Mejorar el Desempeño de las Empresas de Propiedad de Mujeres?

52 **Brechas de Género en el Acceso al Financiamiento**

- 52 Brechas de Género en la Inclusión Financiera
- 56 Barreras al Acceso de las Mujeres a los Servicios Financieros

63 **CAPÍTULO 4:**
AGENCIA

64 **Marco Legal e Institucional para la Igualdad de Género**

- 64 Margo Legal Nacional
- 68 Marco Institucional Subnacional para la Igualdad de Género
- 69 Convenciones Internacionales

70 **Evaluando el Marco Institucional**

- 71 Acceso a las Instituciones y Uso de la Propiedad
- 72 Obtener un Trabajo y Proporcionar Incentivos para Trabajar
- 72 Acudir a los Tribunales
- 73 Proteger a las Mujeres de la Violencia

73 **Normas Sociales**

76 **Violencia contra las Mujeres, Femicidios y Acoso Sexual**

- 76 Violencia por parte de la Pareja Íntima
- 77 Femicidios
- 78 Violencia de Género y Mejoras en las Condiciones Económicas de las Mujeres

79 **Participación Política de las Mujeres**

83 **CAPÍTULO 5:**
CONCLUSIONES Y POLÍTICA

84 **Eliminar las Diferencias en las Dotaciones**

85 **Reducir las Brechas Salariales y de Productividad entre las Mujeres y los Hombres**

85 **Disminuir las Diferencias de Género en la Voz en el Hogar y en la Sociedad**

88 **APÉNDICE A: BASES DE DATOS**

89 **Bibliografía**

Listado de figuras

- 18 **FIGURA 2.1** Población Mexicana, por Sexo y Grupo de Edad, 1950 – 2015
- 19 **FIGURA 2.2** Tasas de Fecundidad y Mortalidad Infantil en México, 1950 – 2015
- 20 **FIGURA 2.3** Tasa de Fecundidad en México, por Grupo Étnico, 2015
- 20 **FIGURA 2.4** Tasas de Dependencia Infantil, de Adultos y Total en México, Actuales y Proyectadas, 1950 – 2050
- 20 **FIGURA 2.5** Embarazo en Adolescentes en México
- 21 **FIGURA 2.6** Tasa de Fecundidad en Adolescentes, Países Seleccionados de la OCDE, 2016 o último dato disponible
- 23 **FIGURA 2.7** Mortalidad Materna en México y Comparación con la OCDE
- 23 **FIGURA 2.8** Tasas de Mortalidad Materna en México, por Grupo Étnico, 2012 – 17
- 24 **FIGURA 2.9** Esperanza de Vida al Nacer en México, por Sexo, 1950 – 2015
- 25 **FIGURA 2.10** Principales Causas de Muerte en México, por Sexo, 2017
- 25 **FIGURA 2.11** Incidencia de Diabetes en México, por Sexo y Grupo de Edad, 2016
- 26 **FIGURA 2.12** Prevalencia de la Obesidad, por Sexo, Países Seleccionados de la OCDE, 2016

- 27 **FIGURA 2.13** Nivel Educativo Alcanzado por las Mujeres en México, por Edad y Grupo Étnico, 2015
- 28 **FIGURA 2.14** Máximo Nivel Educativo Alcanzado en México, por Sexo, 2016
- 29 **FIGURA 2.15** Puntajes Promedio en Matemáticas del PISA, por Sexo, Países Seleccionados, 2015
- 29 **FIGURA 2.16** Brecha de Género en los Puntajes Promedio del PISA, 2003 – 15
- 31 **FIGURA 2.17** Porcentaje de Hogares Encabezados por Hombres y Mujeres en México, 1990 – 2015
- 31 **FIGURA 2.18** Hogares Monoparentales en México, por el Sexo de la Cabeza del Hogar, 2015
- 31 **FIGURA 2.19** Propiedad de Activos de Alto Valor en México, por Sexo, 2018
- 32 **FIGURA 2.20** Propiedad de Activos Financieros en México, por Sexo, 2018
- 36 **FIGURA 3.1** Pérdida Total de Ingresos en el Largo Plazo debido a las Brechas de Género en la Participación en el Mercado Laboral, Países Seleccionados de la OCDE, 2010
- 37 **FIGURA 3.2** Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México en Relación con el PIB e Indicadores de Fecundidad, 1900 – 2020
- 38 **FIGURA 3.3** Tendencias de la Tasa de Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México y en Países Seleccionados, 1990 – 2020
- 38 **FIGURA 3.4** Relación en forma de U (Goldin 1995) entre la PMFL y los Niveles de Ingreso
- 39 **FIGURA 3.5** Diferencias Regionales y por Origen Étnico en la Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México
- 40 **FIGURA 3.6** Participación en la Fuerza Laboral en México, por Sexo, Edad y Nivel Educativo Alcanzado, 2000 and 2010
- 41 **FIGURA 3.7** Proporción de Jóvenes que Ni Trabajan, Ni Estudian, Ni se Capacitan (NINI), Países Seleccionados de la OCDE, 2017
- 42 **FIGURA 3.8** Horas Semanales Dedicadas al Trabajo, Cuidado, Trabajo Doméstico y Ocio en México, por Sexo, Educación e Ingresos, 2014
- 42 **FIGURA 3.9** Tiempo Dedicado al Trabajo No Remunerado, Remunerado y Total en México y la OCDE, por Sexo, 2015
- 42 **FIGURA 3.10** Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México, por Estado Civil y Presencia de Niños Pequeños, 2005 – 17
- 43 **FIGURA 3.11** Factores que Impulsan la Decisión de las Mujeres de No Trabajar en México, por Nivel de Calificación, 2012
- 43 **FIGURA 3.12** Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México, por Nivel de Calificación, Estado Civil y la Edad de los Niños, 2012
- 44 **FIGURA 3.13** Factores que Inducirían a las Mujeres que No Trabajan a Considerar Aceptar un Trabajo en México, 2012
- 45 **FIGURA 3.14** Desempleo y Subempleo en México, por Sexo, 2015 – 18
- 46 **FIGURA 3.15** Proporción de Trabajadores Mexicanos en Empleos Informales, por Sexo, 2015 – 18
- 46 **FIGURA 3.16** Tipo de Empleo en México, por Sexo y Condición Indígena, 2016
- 47 **FIGURA 3.17** Proporción de Hombres y Mujeres que Generan Ingresos Laborales en México, 2016
- 47 **FIGURA 3.18** Composición Sectorial del Empleo, por Sexo, en México, 2018
- 48 **FIGURA 3.19** Descomposición de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en México, 2016
- 49 **FIGURA 3.20** Descomposición de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en América Latina, 2016
- 53 **FIGURA 3.21** Evolución de la Inclusión Financiera en México, por Sexo y Área de Residencia, 2012 – 18
- 53 **FIGURA 3.22** Brecha de Género en la Inclusión Financiera en México, por Tipo de Producto Financiero y Área de Residencia, 2018
- 54 **FIGURA 3.23** Porcentaje de Adultos Mexicanos con Cuenta Bancaria, por Sexo y Área de Residencia, 2018
- 54 **FIGURA 3.24** Porcentaje de Adultos Mexicanos con una Cuenta Bancaria, por Tipo de Cuenta y Sexo, 2018
- 55 **FIGURA 3.25** Uso de Infraestructura Financiera en México en el Último Año, por Canal de Acceso, Sexo y Área de Residencia, 2018
- 55 **FIGURA 3.26** Fuente Principal de Fondos de Emergencia de la Población Mexicana con Acceso a Tales Fondos, por Sexo, 2017
- 56 **FIGURA 3.27** Uso del Crédito y Ahorro Formal e Informal en México, por Sexo, 2018
- 58 **FIGURA 3.28** Porcentaje de la Población Mexicana con Teléfono Celular, por Sexo y Área de Residencia, 2012 – 16
- 58 **FIGURA 3.29** Uso de Servicios de Internet y Telefonía Celular en México, por Sexo, 2017
- 58 **FIGURA 3.30** Motivos para No Tener una Cuenta Bancaria en México, 2017
- 58 **FIGURA 3.31** Motivos de los Titulares de Cuentas Bancarias en México para No Utilizar Servicios de Banca Móvil, 2018
- 69 **FIGURA 4.1** Instituciones Municipales para la Mujer en México, por Tipo y Estado, 2017
- 70 **FIGURA 4.2** Barreras Legales para la Participación Económica de las Mujeres en México y otros Grupos de Países, 2018

- 74 **FIGURA 4.3** Indicadores de Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con el Género, por Sexo, 2012
- 74 **FIGURA 4.4** Cambio en el Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con Género Seleccionadas, México, 1996 – 2012
- 74 **FIGURA 4.5** Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con el Género, por Sexo y Grupo de Edad, México, 2012
- 75 **FIGURA 4.6** Cambio en el Acuerdo en que a los Hombres se les Debe Dar Prioridad en Tiempos de Escasez de Empleos, México, 1990 – 2012
- 75 **FIGURA 4.7** Acuerdo con que es Problemático que las Mujeres Ganen Más que sus Maridos, México, 2012
- 76 **FIGURA 4.8** Prevalencia de la Violencia a lo Largo de la Vida contra Mujeres de 15 Años o Más en México
- 77 **FIGURA 4.9** Homicidios en México, por Sexo, 1985 – 2016

Listado de mapas

- 19 **MAPA 2.1** Fecundidad en México, por Estado (Número Promedio de Nacimientos Vivos por Mujer, 2009 – 13)
- 22 **MAPA 2.2** Uso de Anticonceptivos por Mujeres de entre 15 y 49 Años en México, por Estado, 2014
- 23 **MAPA 2.3** Tasas de Mortalidad Materna en México, por Estado, 2018
- 24 **MAPA 2.4** Diferencia entre la Esperanza de Vida de los Hombres y las Mujeres (Años) en México, por Estado, 2015
- 28 **MAPA 2.5** Brecha de Género en el Máximo Nivel Educativo Alcanzado en México, por Estado, 2015
- 46 **MAPA 3.1** Proporción de Trabajadoras Mexiicanas en Empleos Informales, por Región, 2018
- 77 **MAPA 4.1** Prevalencia de la Violencia Doméstica Reportada en Contra de las Mujeres en México, por Estado, 2011

Listado de recuadros

- 45 **RECUADRO 3.1** La Infraestructura de las TIC Puede Ayudar
- 48 **RECUADRO 3.2** Descomposición de la Brecha Salarial Utilizando el Emparejamiento, según la propuesta de Ñopo (2008)
- 57 **RECUADRO 3.3** El Potencial de Fintech para Cerrar la Brecha de Género en el Acceso al Financiamiento
- 65 **RECUADRO 4.1** Planificación Nacional para la Igualdad de Género
- 71 **RECUADRO 4.2** Los *Ejid*os y el Sistema de *Comunidades*

Listado de tablas

- 65 **TABLA 4.1** Participantes del Marco Institucional de Género en México, 2019
- 67 **TABLA 4.2** Roles en el Marco Institucional para la Igualdad de Género en México, 2019
- 68 **TABLA 4.3** Estado de las Instituciones Estatales para las Mujeres en México, 2019
- 88 **TABLA A.1** Bases de Datos Utilizadas en el Diagnóstico de Género en México

Abreviaturas

ATM	Cajero automático (Automated Teller Machine)
CEO	Director(a) Ejecutivo (Chief Executive Officer)
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
ENIF	Encuesta Nacional de Inclusión Financiera
Global Findex	Base de Datos sobre la Inclusión Financiera en el Mundo (Banco Mundial)
Fintech	Tecnología Financiera
PMFL	Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
G2P	Gobierno a Personas (government-to-person)
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
VPI	Violencia por parte de Pareja Íntima
Ley del INMUJERES	Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
NINI	Ni estudian, ni trabajan, ni se capacitan
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (OCDE)
RCT	Prueba de control aleatorio (randomized controlled trial)

Agradecimientos

Este informe fue preparado por un equipo del Banco Mundial dirigido por Gabriela Inchauste (economista principal, Práctica Global de Pobreza y Equidad) e integrado por Paula Torres Tavares, Nayda Almodóvar Reteguis, Laura Moreno, Eva Arceo-Gómez, Alejandra Ríos Cázares, Alma Santillán, Kiyomi Cadena, Mating Matsatsinyana, Leonardo Iacovone y Belem Saucedo Carranza. Mary Anderson editó el informe y Fernanda Padrón lo tradujo al español.

El trabajo fue realizado bajo la dirección de Pablo Saavedra, director de país para México, y Oscar Calvo-González, gerente de práctica, Práctica Global de Pobreza y Equidad. Aylin Isik-Dikmelik, Ana María Muñoz Boudet y Jonna Lundvall amablemente revisaron el documento y brindaron valiosos consejos y sugerencias que mejoraron sustancialmente la calidad del informe. El equipo también recibió valiosos consejos y retroalimentación de William Wiseman, Rafael De Hoyos, Katharina Siegmann, Zeina Afif, María Dávalos, Carlos Rodríguez Castelán y Lourdes Rodríguez-Chamussy.



Capítulo 1

PRESENTACIÓN GENERAL

La igualdad de género es una vía clave para asegurar que la reducción de la pobreza y la prosperidad compartida sean duraderas. Identificar las principales brechas de género que enfrenta un país, a lo largo de diferentes esferas, informa mejor el diseño de políticas. A tal efecto, este informe busca identificar dónde se han logrado avances en el aumento de oportunidades y resultados para mujeres y hombres en México y dónde se requieren acciones de política adicionales. Se enfoca en tres áreas que son críticas para el acceso igualitario a oportunidades, desde la perspectiva de género: (a) *dotaciones*, como salud y educación; (b) *oportunidades económicas*, como el acceso a los mercados laborales, de tierra y financieros; y (c) *agencia*, incluidas las normas, la representación y la libertad frente a la violencia (Banco Mundial 2012). El informe aprovecha la literatura existente, así como las diferentes fuentes de datos disponibles al público para el país, y procura ofrecer un panorama de las brechas de género predominantes y de las áreas de trabajo para cerrar esas brechas, cubriendo una amplia gama de resultados. Como tal, busca servir como un documento guía para la acción y el diálogo sobre políticas, investigaciones posteriores y la discusión pública.

Algunas brechas de género han disminuido en México. Las tasas de fecundidad han disminuido y la tasa de mortalidad materna se ha reducido en más de la mitad desde 1995. La esperanza de vida ha seguido aumentando y las mujeres ahora viven alrededor de seis años más que los hombres. De manera similar, las brechas en la matrícula de primaria y secundaria se han cerrado, mientras que están surgiendo nuevas brechas en la matrícula del nivel terciario para los hombres, ya que las mujeres jóvenes ahora dominan la matrícula universitaria. La participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado y las mujeres tienen un mayor acceso a financiamiento. Además, México ha adoptado legislación para promover la representación política de las mujeres y existe evidencia de que algunas normas sociales han evolucionado hacia principios de igualdad de género, particularmente entre las generaciones más jóvenes.

A pesar de este avance, las diferencias de género en las dotaciones siguen siendo un desafío y son particularmente problemáticas entre las comunidades rurales e indígenas. Con respecto a la salud, destacan tres desafíos. En primer lugar, el embarazo adolescente es muy alto en relación con los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y es especialmente frecuente entre las adolescentes indígenas, pobres, con poca educación. En segundo lugar, si bien las tasas de mortalidad materna han disminuido, todavía son muy altas en algunas regiones y entre los grupos de población vulnerable, incluidas las mujeres rurales e indígenas. Finalmente, la incidencia de la obesidad se encuentra entre las más altas del mundo, lo cual está vinculado a una alta incidencia de diabetes y de muertes relacionadas con la diabetes, particularmente entre las mujeres. En lo que se refiere a la educación, las brechas de género en la matrícula y el nivel alcanzado siguen siendo una preocupación en las regiones rezagadas, donde las mujeres enfrentan un riesgo de abandono especialmente alto, en gran parte debido al embarazo adolescente. La educación terciaria, si bien ahora es más común que nunca, está lejos de estar disponible para todas las mujeres. Además, México se encuentra entre los países de la OCDE que obtienen los resultados más bajos en pruebas estandarizadas internacionales, donde las niñas tienen un desempeño inferior al de los niños, especialmente a partir de la escuela secundaria superior. Las diferencias en el aprendizaje se reflejan en las opciones de educación, ya que las mujeres y los hombres todavía están segregados en campos educativos y áreas de especialización. Más allá de las dotaciones de capital humano, es difícil imaginar que las mujeres puedan prosperar sin tener acceso a insumos productivos, incluidos los activos físicos y financieros, en particular si ellas son el único sustento de la familia. En 2018, el 65 por ciento de las mujeres no poseía un activo de alto valor.

Las brechas de género en la participación en el mercado laboral y en el emprendimiento conllevan importantes pérdidas económicas para las mujeres y sus familias en forma de ingresos no percibidos, pero también

implican grandes pérdidas agregadas para la economía (Banco Mundial, 2012). La brecha de género de México en la participación en el mercado laboral está asociada con una pérdida potencial de hasta el 25 por ciento del ingreso per cápita. Esto es especialmente relevante en el contexto demográfico actual de México, donde una mayor participación de todos los que se encuentran dentro del grupo de edad económicamente activo representa una ventana única de oportunidades para el crecimiento y el ahorro.

Las brechas de género en las oportunidades económicas incluyen una baja participación en la fuerza laboral, altos niveles de informalidad, emprendimientos de baja productividad y bajo acceso a insumos productivos. Solo el 45 por ciento de las mujeres mexicanas en edad de trabajar forman parte de la fuerza laboral, en comparación con un promedio del 51 por ciento en todos los países de América Latina y el Caribe, el 52 por ciento en los países de la OCDE, y niveles de alrededor del 50 por ciento en Chile y 58 por ciento en Colombia — dos pares regionales cuyos niveles de participación de las mujeres en la fuerza laboral en la década de 1990 fueron similares o inferiores a los de México. Estos bajos niveles de participación son el resultado de las diferencias de género en el uso del tiempo, las diferencias de género en el acceso a insumos productivos y las diferencias de género derivadas de fallas de mercado e institucionales (Banco Mundial, 2012). Las diferencias en el uso del tiempo, principalmente, son el resultado de las diferencias en las responsabilidades de cuidado. Las mujeres mexicanas pasan de 9 a 12 horas más a la semana que los hombres cuidando a los niños, dependiendo de su nivel de educación e ingresos. También pasan de 17 a 26 horas más a la semana que los hombres realizando tareas domésticas y tienen menos tiempo para el ocio. No es una sorpresa, entonces, que, para muchas mujeres, la decisión de trabajar dependa en gran medida de sus responsabilidades domésticas. Las diferencias en el acceso a insumos productivos incluyen un menor acceso a activos físicos (tierra, vivienda y otras propiedades) y al crédito. Solo el 35 por ciento de las mujeres mexicanas poseía al menos un activo de alto valor en 2018 y, si bien el 65 por ciento tenía algún tipo de producto financiero, solo el 31 por ciento poseía un fondo para el retiro, y solo el 26.5 por ciento tenía acceso a crédito formal. Las diferencias de género que derivan de las fallas de mercado e institucionales son más evidentes por el hecho de que la brecha de género en los ingresos no puede ser explicada por diferencias en las características individuales o por el hecho de que los hombres y las mujeres trabajen en diferentes tipos de trabajos. De manera similar, la mayoría de las diferencias en el desempeño

entre las empresas de propiedad de hombres y de mujeres no puede ser explicada por diferencias en las características de las o los propietarios o de sus empresas.

La segregación de género en el acceso a oportunidades económicas a su vez refuerza las diferencias de género en el uso del tiempo y en el acceso a los insumos y perpetúa las fallas de mercado e institucionales (Banco Mundial, 2012). Por ejemplo, las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener empleos informales o a tiempo parcial comparado con los hombres. Debido a que los empleos a tiempo parcial e informales a menudo pagan salarios más bajos que los empleos a tiempo completo y formales, una alta concentración de mujeres en estos trabajos con menor remuneración debilita los incentivos para participar en el mercado laboral, por lo tanto, refuerza la decisión de no trabajar. Es precisamente esta interacción de la segregación con las diferencias de género en el uso del tiempo, el acceso a los insumos y las fallas de mercado e institucionales la que atrapa a las mujeres en empleos de baja remuneración y en empresas de baja productividad. Romper con este patrón requiere intervenciones que levanten las limitaciones de tiempo, aumenten el acceso de las mujeres a insumos productivos y corrijan las fallas de mercado e institucionales.

La agencia de las mujeres en México ha mejorado en muchos aspectos, pero persisten preocupaciones sobre la capacidad de las mujeres para ganar y controlar sus ingresos, así como sobre la violencia contra las mujeres. Los marcos legales e institucionales de México promueven la igualdad de género en muchos aspectos; entre ellos, garantizar el acceso de las mujeres a las instituciones, la propiedad y la justicia. Estos marcos garantizan la representación política de las mujeres, permiten que las mujeres construyan un historial crediticio y obtengan un trabajo, y protegen a las mujeres de la violencia. Sin embargo, se podría hacer más para reducir las barreras al trabajo y para garantizar una remuneración igual por un trabajo igual. De manera similar, se podría hacer más para penalizar y prevenir el acoso sexual en el trabajo y en lugares públicos. Más allá de las normas legales, las normas sociales sobre el rol de la mujer en la sociedad siguen siendo mixtas y también podrían presentar barreras para el trabajo. Por ejemplo, el 44 por ciento de las mujeres todavía cree que los niños sufren cuando una mujer trabaja fuera del hogar, y una de cada dos cree que “es problemático que las mujeres ganen más que sus maridos”. De manera más crítica, el 66 por ciento de las mujeres de 15 años o más ha experimentado alguna forma de violencia de género, en gran medida a manos de sus cónyuges o parejas¹.

Apoyar la igualdad entre las mujeres y los hombres es una estrategia de desarrollo inteligente para México. Los esfuerzos de política deben abarcar los diversos frentes donde persisten las barreras a la igualdad de género, desde influir en las normas hasta garantizar el acceso equitativo a las oportunidades. La eliminación de las diferencias en las dotaciones requerirá un mayor alcance para abordar el embarazo adolescente y la mortalidad materna (especialmente en regiones rezagadas y en comunidades rurales e indígenas); promover estilos de vida saludables para reducir la obesidad y el riesgo de diabetes; facilitar la transición de la escuela al trabajo; y mejorar el acceso de las mujeres a recursos productivos. La reducción de las disparidades en las oportunidades económicas requerirá un mayor acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad, y a programas extraescolares o escolares de tiempo completo; políticas de permisos parentales

neutrales al género y acuerdos de trabajo flexibles; capacitación en habilidades blandas y duras para mujeres emprendedoras; y mecanismos más fuertes para fomentar la inclusión financiera, incluso a través de nuevas tecnologías y poniendo énfasis en las áreas rurales. Finalmente, el aumento de la agencia de las mujeres requerirá un enfoque multifacético para abordar la violencia de género, así como intervenciones que puedan cambiar las aspiraciones, abordar los déficits de información y garantizar la aplicación efectiva de la ley.

NOTA

1. Datos de violencia de pareja de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>.

2

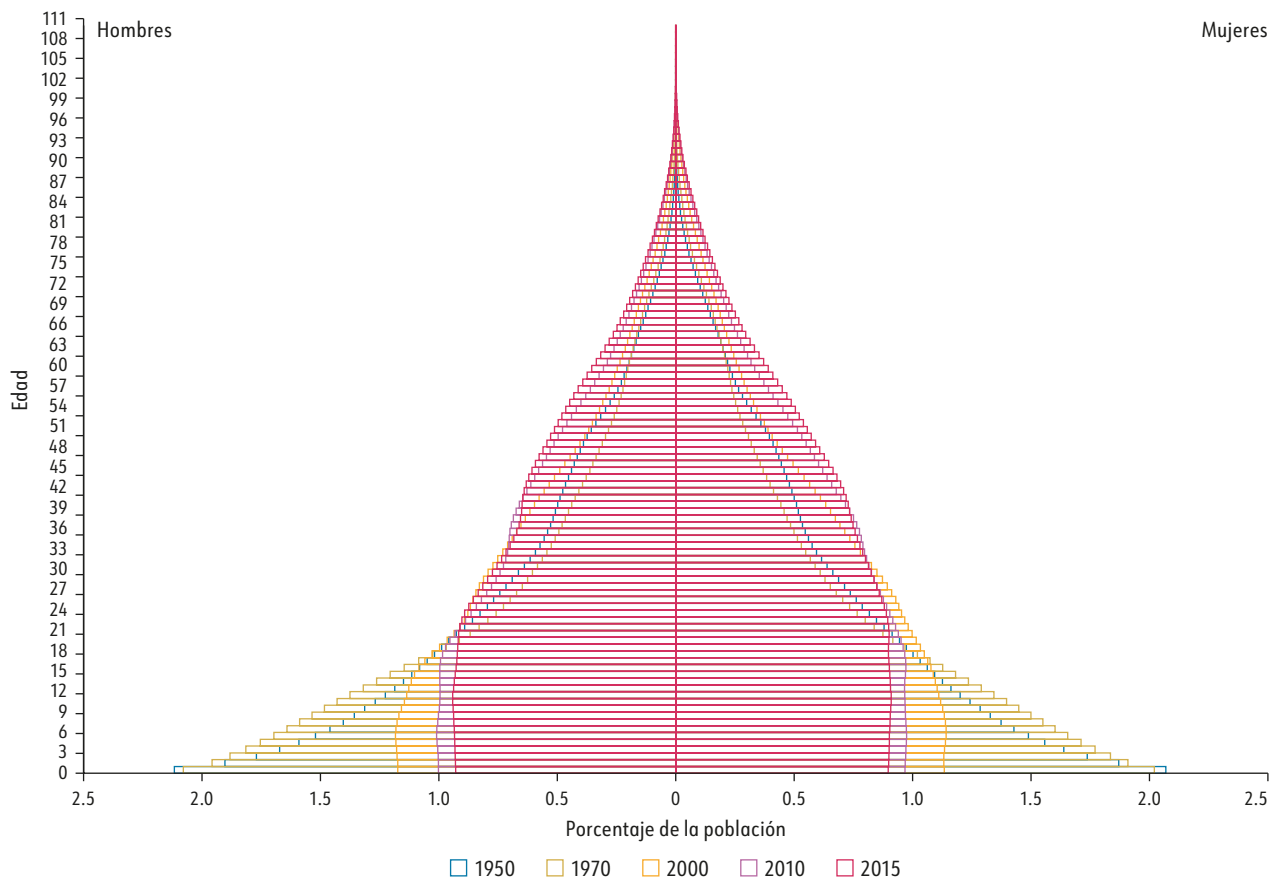
Capítulo 2

DOTACIONES

Las inversiones en capital humano han demostrado tener un gran impacto en la capacidad de los individuos para beneficiarse de las oportunidades a lo largo de la vida y hacer una contribución social y económica positiva. Las diferencias entre hombres y mujeres en dotaciones básicas tales como la salud y la educación, especialmente a una edad temprana, pueden perpetuar las brechas de género en el acceso a oportunidades a lo largo del ciclo de vida. La persistencia de oportunidades desiguales para las mujeres conlleva grandes costos, no solo para los

individuos y las familias, sino también para las sociedades a largo plazo. Estas brechas pueden desempeñar un rol relevante en la transmisión intergeneracional de las desigualdades de género (Banco Mundial 2012) y acarrear costos sustanciales para las sociedades. Este capítulo analiza el acceso y la acumulación de dotaciones básicas de capital humano de los hombres y las mujeres en México. Esto comienza con la salud y la educación. Luego, el capítulo analiza brevemente el acceso y la propiedad de otros tipos de activos, incluidos la tierra, la propiedad y otros activos.

FIGURA 2.1 Población Mexicana, por Sexo y Grupo de Edad, 1950 - 2015



Fuente: CONAPO 2018b.

SALUD

México es un país joven que está experimentando una transición demográfica. La caída de las tasas de fecundidad y mortalidad en todas las edades implica que hay un aumento inminente de la población en edad de trabajar, lo cual coloca al país en la “ventana demográfica de oportunidades”¹. Este aumento en los jóvenes podría generar importantes beneficios en el proceso de desarrollo y crecimiento del país. La transición demográfica — causada por el avance médico, las mejoras en las condiciones de vida, las reducciones en la mortalidad infantil y el aumento de la esperanza de vida —, ha aumentado rápidamente la población de adultos mayores (Figura 2.1). La proporción de adultos mayores de 65 años ha tenido un aumento de diez veces su valor desde 1950 (CONAPO 2018).

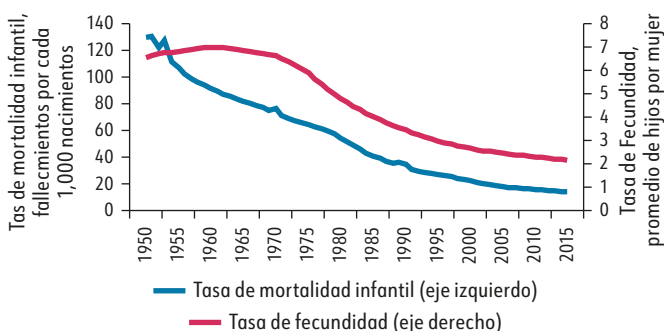
Las mejoras en el control de las enfermedades transmisibles y la estructura demográfica cambiante, compuestas por factores de comportamiento tales como el embarazo adolescente, la dieta y el ejercicio, están cambiando las prioridades para una sociedad saludable. Las reformas recientes han ampliado significativamente el acceso a la atención de la salud y mejorado los resultados de salud. Las estadísticas nacionales indican que la proporción de la población sin acceso a la atención de la salud se ha reducido a la mitad en menos de una década, cayendo del 38.4 por ciento en 2008 al 15.5 por ciento en 2016 (CONEVAL 2017). Sin embargo, el envejecimiento de la población y los cambios en los factores de estilo de vida están impulsando un aumento en las enfermedades crónicas no transmisibles y en las afecciones degenerativas, lo cual está intensificando las presiones del gasto en el sistema de atención de la salud, incluso para la atención a largo plazo. Desde una perspectiva de género, reducir los altos niveles de embarazo adolescente, continuar centrándose en la salud materna y reproductiva, y promover un envejecimiento saludable al enfrentar morbilidades específicas y los factores de riesgo que afectan a hombres y mujeres de manera diferente parecería ser lo más crítico. Revisamos cada una de estas acciones por separado.

Fecundidad

Con una población estimada de 127 millones de personas, más de la mitad de las cuales son mujeres, México muestra una tasa de fecundidad promedio que está alineada con la tasa de reemplazo poblacional. El número de hijos nacidos por mujer ha disminuido drásticamente: de un promedio de 7 hijos por mujer en la década de 1960, actualmente está cerca de la tasa de reemplazo de 2.2

hijos por mujer en promedio (Figura 2.2) (CONAPO 2018a). La disminución de la fecundidad se relaciona con una amplia gama de causas contiguas, tales como la disminución de la mortalidad infantil, un cambio en las políticas de población durante la década de 1960, la disponibilidad generalizada de métodos anticonceptivos, un mayor nivel educativo y mayores oportunidades profesionales para las mujeres, las cuales compiten por el tiempo con sus responsabilidades de cuidado (Chackiel 2004; Tuirán 2002).

FIGURA 2.2 Tasas de Fecundidad y Mortalidad Infantil en México, 1950 - 2015



Fuente: CONAPO 2018a.

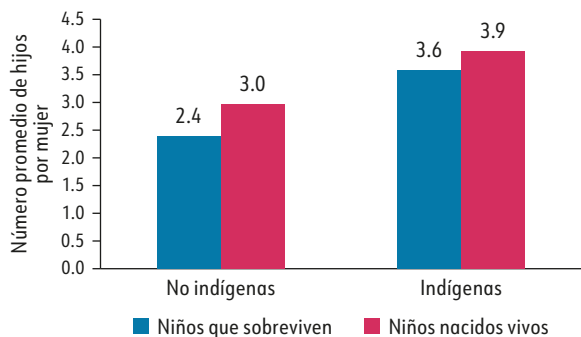
Sin embargo, existen diferencias importantes por grupo socioeconómico y ubicación geográfica: nacen más niños por mujer en áreas rurales y entre mujeres con menor educación. La tasa de fecundidad varía desde un máximo de 2.9 hijos por mujer en el estado de Chiapas, a un mínimo de 1.5 hijos por mujer en la Ciudad de México (Mapa 2.1) (CONAPO 2016). Las mujeres indígenas tenían

MAPA 2.1 Fecundidad en México, por Estado (Número Promedio de Nacimientos Vivos por Mujer, 2009 - 13)



Fuente: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultar http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/.

FIGURA 2.3 Tasa de Fecundidad en México, por Grupo Étnico, 2015

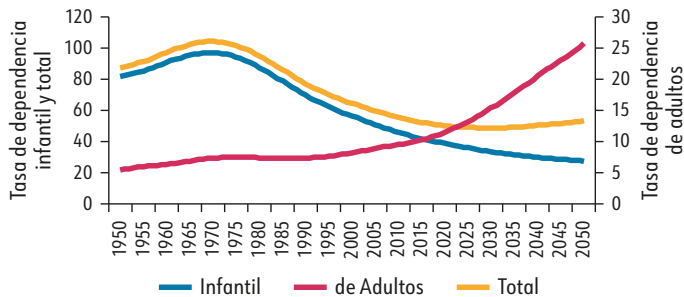


Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

una tasa de fecundidad de casi 4 niños en 2015, en comparación con una de 3 para las mujeres no indígenas (Figura 2.3).

Tanto la disminución en las tasas de fecundidad como el aumento en la esperanza de vida conducen a cambios en las tasas de dependencia de niños y adultos (Figura 2.4). Las tasas de dependencia infantil han disminuido desde 1970, de 97 niños dependientes por cada 100 adultos en 1950 a 42 en 2015. Sin embargo, el aumento de la población de adultos mayores ha provocado un aumento en la tasa de dependencia de adultos, de 5.5 adultos mayores por cada 100 adultos en edad productiva a 10 por cada 100 en 2015. El Consejo Nacional de Población (CONAPO) proyecta que la tasa de dependencia de adultos aumentará a 25 en 2050, un aumento de cinco veces su valor desde 1950, mientras que la tasa de dependencia infantil disminuirá a 27 niños por cada 100 adultos en edad productiva². Dada la división de género en el trabajo, el aumento en las tasas de dependencia de adultos pronto podría representar una barrera para la participación de las mujeres

FIGURA 2.4 Tasas de Dependencia Infantil, de Adultos y Total en México, Actuales y Proyectadas, 1950 - 2050



Fuente: CONAPO 2018a.

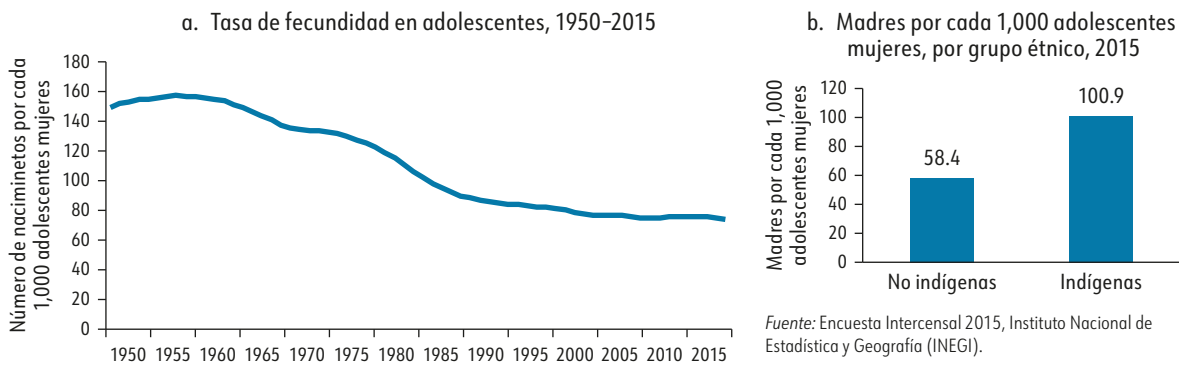
Nota: La relación de dependencia es el número de personas dependientes (en este caso, niños de 0 a 14 años o adultos mayores) por cada 100 adultos en edad productiva (de 15 a 64 años) en la población.

en la fuerza laboral. La oferta para el cuidado de adultos mayores en México es muy baja y, debido al comportamiento orientado a la familia en México, la demanda también es muy baja. Como tal, la carga del cuidado de los adultos mayores probablemente recaerá sobre las mujeres (Tuirán 2002).

Embarazo en Adolescentes

Si bien ha disminuido en los últimos años, la tasa de embarazos en adolescentes sigue siendo alta y presenta desafíos para el empoderamiento de las mujeres, la movilidad intergeneracional y la reducción de la pobreza. Al igual que la tasa global de fecundidad disminuyó, la tasa de fecundidad adolescente también se redujo, de un máximo de 157 nacimientos por cada 100,000 adolescentes en 1957 a 74 nacimientos por cada 100,000 adolescentes en 2015 (Figura 2.5, panel a). Sin embargo, continúan existiendo importantes disparidades

FIGURA 2.5 Embarazo en Adolescentes en México



Fuente: CONAPO 2016.

Nota: "Adolescente" se define como de 15 a 19 años.

Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: "Adolescente" se define como de 15 a 19 años. Población indígena se define como la población que habla lenguas indígenas.

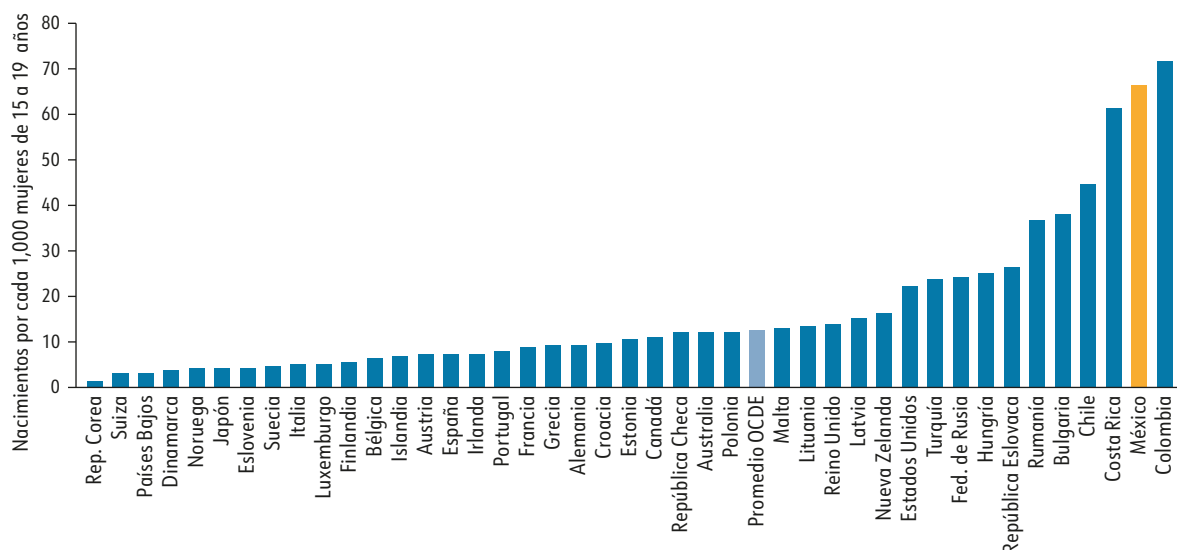
en la población. Existe una gran heterogeneidad entre estados, variando desde un mínimo de 49.2 por cada 1,000 adolescentes en la Ciudad de México hasta un máximo de 86.2 por cada 1,000 adolescentes en Coahuila, uno de los estados del norte³. Las diferencias entre grupos étnicos son aún más marcadas, con 100.9 por cada 1,000 adolescentes indígenas que se convirtieron en madres, en comparación con 58.4 por cada 1,000 adolescentes no indígenas (Figura 2.5, panel b).

Quedar embarazada durante la adolescencia tiene efectos negativos sobre las oportunidades de la madre. Las altas tasas de maternidad adolescente entre la población indígena y en los estados del sur han dado lugar a una tasa de embarazo adolescente a nivel nacional que es alta según los estándares internacionales. La maternidad temprana en México es alta en relación con otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (Figura 2.6), un desafío que es especialmente importante de abordar dada la asociación de estos fenómenos con la pobreza y la falta de oportunidades, así como por la preocupación de que puede impedir que las mujeres aprovechen al máximo sus activos y oportunidades de desarrollo humano (Azevedo et al. 2012). De hecho, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014c) encuentran que el embarazo adolescente en México reduce los años de escolaridad (entre 0.6 y 0.8 años), disminuye la asistencia escolar y reduce las horas de trabajo. Además,

el embarazo en la adolescencia es la tercera causa principal de abandono escolar entre todos los estudiantes y la segunda causa entre las niñas (SEP 2012). Es muy probable que la falta de aspiraciones y oportunidades económicas desempeñan un rol crucial en el embarazo en la adolescencia, pero los datos adecuados para probar este supuesto como un determinante potencial del embarazo precoz son limitados y, por tanto, existe escasa evidencia rigurosa.

Las aspiraciones podrían estar relacionadas con el momento del primer matrimonio. Quilondrán Salgado (2001) documentó que durante la segunda mitad del siglo XX, la edad de los hombres mexicanos en el primer matrimonio se mantuvo estable en los 23 años, mientras que la de las mujeres mexicanas aumentó de 21 a 22 años. La proporción de adultos casados no aumentó mucho durante la segunda mitad del siglo XX y las uniones consensuales se mantuvieron estables (García y Rojas 2002). López-Ruiz, Spijker y Esteve (2011) utilizan datos de censos de ocho países latinoamericanos y encuentran que la estabilidad de la edad promedio en el primer matrimonio o unión se debe a dos tendencias contrapuestas: Primero, los hombres con alto nivel educativo formaron su primera unión a una mayor edad en promedio. Al mismo tiempo, los hombres y las mujeres con bajo nivel educativo iniciaron su primera unión a una menor edad en promedio, típicamente porque era más probable que

FIGURA 2.6 Tasa de Fecundidad en Adolescentes, Países Seleccionados de la OCDE, 2016 o último dato disponible



Fuente: Base de Datos de Familias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2016, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
 Nota: Los datos para Canadá son de 2013. Los datos para Chile, Colombia, Costa Rica y México son de 2014. Los datos para Australia, Israel, Japón y Estados Unidos son de 2015.

convivieran en 2000 que en 1970. Como tal, la edad promedio del primer matrimonio o unión parece ser estable, pero existe heterogeneidad en el momento para esos dos grupos. Pérez Amador (2012) encuentra un mecanismo alternativo que conduce a la heterogeneidad en la transmisión intergeneracional del momento del matrimonio: las madres que se casan jóvenes tienen hijos que también se casan jóvenes, y el efecto de la edad de la madre en el primer matrimonio sobre la edad del hijo en el primer matrimonio es mayor que el efecto de la educación de la madre. El momento del matrimonio es un determinante importante de varios resultados de las mujeres, especialmente cuando las responsabilidades conyugales se contraponen con la asistencia a la escuela o la participación de las mujeres en el mercado laboral.

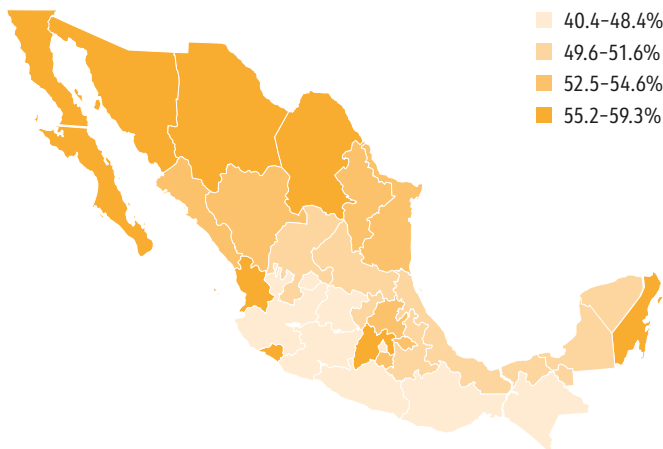
El uso de anticonceptivos es bajo, particularmente en los estados del sur y entre las mujeres indígenas. Casi todas las mujeres (98.7 por ciento) de entre 15 y 49 años informaron tener conocimiento de al menos una forma de anticoncepción en 2014, pero solo el 51.6 por ciento utilizaba algún método⁴. Además, existen diferencias importantes entre los estados, con un mayor uso en los estados del norte que en el sur (Mapa 2.2). Más dramáticamente, el 10.7 por ciento de las mujeres indígenas no conocía ningún método, en comparación con el 0.8 por ciento de las mujeres no indígenas⁵. Estas diferencias también están relacionadas con los niveles de educación: el 14.6 por ciento de las mujeres sin ninguna educación no conocía ningún método, en comparación con el 5.2 por ciento de aquellas con la primaria incompleta, el 3.1 por ciento

de aquellas con la primaria completa y el 0.6 por ciento de aquellas con la secundaria completa.

El conocimiento sobre los anticonceptivos es ligeramente más alto entre las adolescentes que entre las mujeres mayores, pero solo la mitad de las adolescentes sexualmente activas los usan. Una de cada cinco adolescentes y uno de cada cuatro adolescentes son sexualmente activos (INEGI 2017). El 98.2 por ciento de las mujeres de 15 a 19 años conoce al menos un método anticonceptivo. Sin embargo, solo el 55 por ciento de los adolescentes utilizó un anticonceptivo en su primera relación sexual, según la encuesta de 2014, cifra superior al 38 por ciento observado en 2009. El uso de anticonceptivos durante el primer encuentro es menor entre las mujeres indígenas, las que viven en áreas rurales y las que tienen bajos niveles de educación (CONAPO 2016). Solo el 4 por ciento de las mujeres sin educación, el 16 por ciento de las mujeres en las áreas rurales, y el 11 por ciento de las mujeres indígenas usaron alguna forma de control de la natalidad en su primer encuentro sexual, en comparación con el 39 por ciento de las mujeres urbanas, el 36 por ciento de las mujeres no indígenas y el 42 por ciento de las mujeres con educación secundaria o más (CONAPO 2016). Un tercio de las adolescentes que no usaron anticonceptivos no planeaban tener relaciones, pero hasta el 18 por ciento de ellas afirmaron que no usaban anticonceptivos porque querían quedar embarazadas.

Una mayor difusión de los métodos de control de la natalidad, en particular dirigida a las poblaciones rurales e indígenas, podría reducir las altas tasas de embarazo adolescente. Se necesitan sistemas intersectoriales sólidos con capacidad construida entre los implementadores, así como el respaldo sólido de un marco legal y su implementación. Por ejemplo, realizar cambios en los planes de estudio, a la vez que se incrementa la disponibilidad y asequibilidad de los anticonceptivos, requeriría una coordinación estrecha entre los sectores. Adicionalmente, la exposición a modelos de roles positivos y a información sobre las consecuencias de los embarazos precoces podría ayudar, incluyendo información sobre el rol de los hombres y los niños en cualquier posible solución. Una forma potencial de hacerlo es a través del entretenimiento educativo. Estudios han encontrado que las telenovelas tienen un impacto positivo en las preferencias de fecundidad en Brasil (La Ferrara, Chong y Duryea 2012); la planificación familiar en Tanzania (Rogers y Vaughan 2000); las normas de género en la India (Jensen y Oster 2009); el embarazo adolescente en los Estados Unidos (Kearney y Levine 2014); y las conductas sexuales de riesgo en Nigeria (Banerjee, La Ferrara y Orozco 2018).

MAPA 2.2 Uso de Anticonceptivos por Mujeres de entre 15 y 49 Años en México, por Estado, 2014



Fuente: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultar http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/.

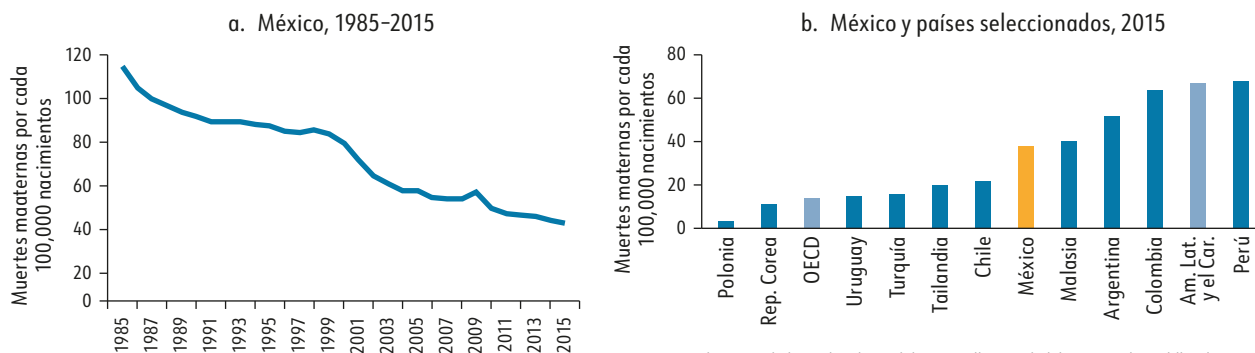
Mortalidad Materna y Acceso a Servicios de Salud

Las muertes maternas han disminuido en México, pero aún son altas en relación con países pares. Las muertes maternas en México por embarazo, parto o complicaciones posparto han disminuido de 86 muertes por cada 100,000 nacimientos en 1995 a 38 en 2015 (Figura 2.7, panel a). El pequeño pico observado en 2009 fue el resultado del brote de influenza, que afectó de manera desproporcionada a adultos en edades productivas, y las mujeres embarazadas fueron particularmente vulnerables (Fernández Cantón, Gutiérrez Trujillo y Viguri Uribe 2012). Las mujeres ahora dan a luz en mejores instalaciones médicas y un mayor número de mujeres tienen control médico durante sus embarazos. A pesar de estas mejoras, México

aún tiene tasas de mortalidad materna altas en relación con otros países de la OCDE (Figura 2.7, panel b).

Además, existen diferencias importantes en la mortalidad materna entre grupos étnicos y las regiones. El resultado de muertes maternas refleja una combinación de desigualdades sociales que caracterizan al país en múltiples dimensiones. Las mujeres rurales, pobres e indígenas experimentan niveles más bajos de acceso a atención y servicios obstétricos. Las tasas de mortalidad entre las mujeres indígenas son dos veces más altas que entre las mujeres no indígenas (Figura 2.8). También existen diferencias importantes entre las regiones. Al 10 de diciembre de 2018, las tasas de mortalidad iban de 2 por cada 100,000 nacimientos en Colima a 69 por cada 100,000 nacimientos en el Estado de México y 72 por cada 100,000 nacimientos en Chiapas (Mapa 2.3).

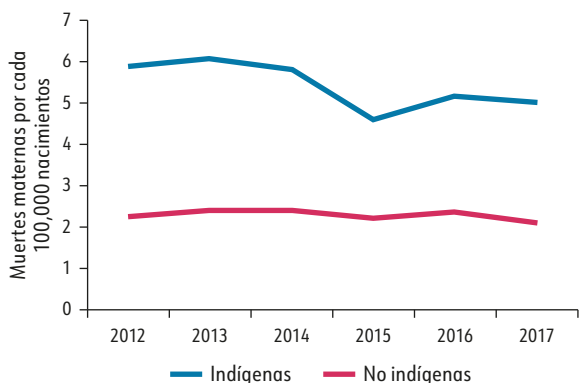
FIGURA 2.7 Mortalidad Materna en México y Comparación con la OCDE



Fuente: OMS et al. 2015.

Fuente: Base de Datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial, <https://wdi.worldbank.org>.
Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

FIGURA 2.8 Tasas de Mortalidad Materna en México, por Grupo Étnico, 2012 - 17



Fuente: Estimaciones utilizando datos administrativos sobre muertes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y estimaciones de población del censo de 2015.

Nota: La población indígena está definida como la población que habla lenguas indígenas.

MAPA 2.3 Tasas de Mortalidad Materna en México, por Estado, 2018



Fuente: Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM), <http://www.omm.org.mx/index.php/indicadores-nacionales/boletines-de-mortalidad-materna/2018>.

Se puede hacer más para garantizar que las mujeres reciban la atención que necesitan, independientemente de dónde vivan. A pesar de los avances en las coberturas y el gasto público en salud, México continúa enfrentando importantes desafíos para garantizar un acceso equitativo a servicios de salud de calidad. La distribución geográfica de los recursos de salud pública no refleja las necesidades de la población porque las transferencias a los estados, a pesar de las mejoras, no logran igualar la disponibilidad de recursos locales y las necesidades de gasto. Adicionalmente, la capacidad de gestión financiera varía entre los estados y es especialmente baja en las regiones más pobres, lo cual contribuye a la ineficiencia general del sector (Knaul et al. 2012). Un sistema de atención primaria de salud fuerte y bien integrado es crítico. Para mejorar el acceso equitativo a la salud, un modelo basado en la atención primaria en el que las entidades locales responsables de administrar la atención sean fortalecidas y tengan roles claramente definidos podría ayudar.

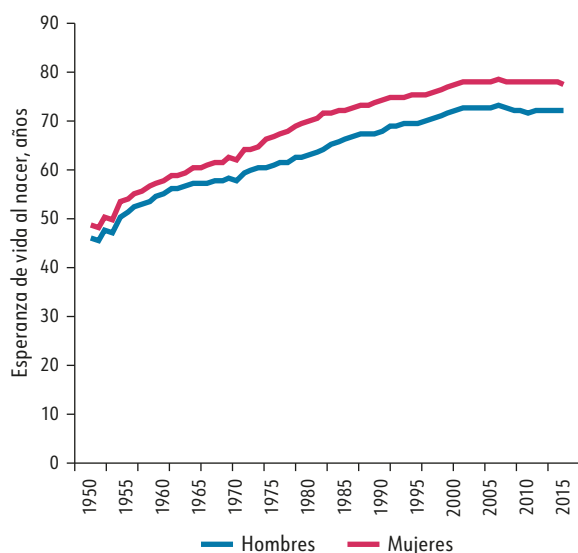
vida y en la disponibilidad de la atención de la salud ayudaron a mejorar la esperanza de vida durante la segunda mitad del siglo XX en México, al igual que en toda la región. La esperanza de vida al nacer es más alta para las mujeres que para los hombres (Figura 2.9), y la diferencia entre la esperanza de vida de mujeres y hombres aumentó de 2.8 años en 1950 a 6.9 años en 1982, y ha fluctuado entre 5.1 y 6.2 años desde entonces. En 2015, el último año para el que se tiene datos, la diferencia fue de 5.7 años. La tendencia parece haberse desacelerado a principios de la década de 2000 y particularmente a partir de 2005. Sin embargo, existe una heterogeneidad sustancial entre las regiones, con mayores diferencias entre hombres y mujeres en algunos estados del norte y en los estados del sur que en el centro de México (Mapa 2.4). Además, existe una tendencia preocupante en los últimos años: la esperanza de vida de los hombres se redujo en un año entre 2006 y 2015, mientras que la esperanza de vida de las mujeres se redujo en medio año durante el mismo período.

Envejecimiento Saludable, Mortalidad y Morbilidad

Las tasas de mortalidad en general han disminuido en México, lo cual ha resultado en un aumento de la esperanza de vida al nacer. A medida que las tasas de mortalidad han disminuido desde la década de 1950, la esperanza de vida ha aumentado. Las mejoras en los estándares de

Los avances en la esperanza de vida se han detenido recientemente, en parte debido a la creciente tasa de homicidios en el caso de los hombres y al aumento de las muertes por diabetes en el caso de las mujeres. Si bien la tasa de homicidios no se encuentra entre las más altas de la región, ha aumentado sustancialmente desde sus niveles en la década de 2000. Canudas-Romo, García Guerrero y Echarri-Cánovas (2015) analizan las razones detrás del estancamiento y la caída de la esperanza de vida de los hombres. Encuentran que los culpables más

FIGURA 2.9 Esperanza de Vida al Nacer en México, por Sexo, 1950 - 2015



Fuente: CONAPO 2018a.

MAPA 2.4 Diferencia entre la Esperanza de Vida de los Hombres y las Mujeres (Años) en México, por Estado, 2015



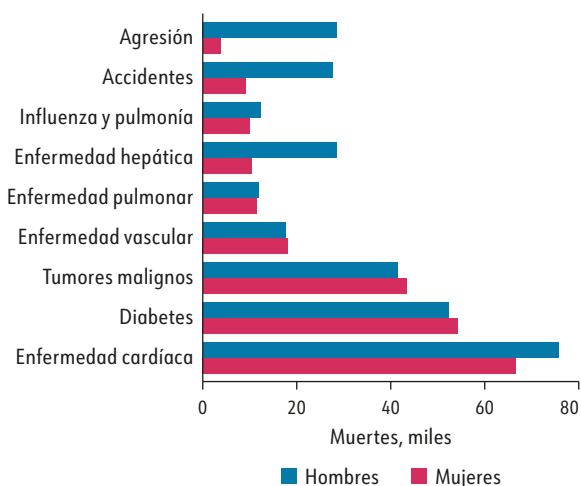
Fuente: CONAPO 2018a. Ver http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/.

Nota: El mapa indica la diferencia entre la esperanza de vida de los hombres y las mujeres al restar la esperanza de vida de los hombres (en años) de la esperanza de vida de las mujeres (en años).

probables son la epidemia de obesidad y el aumento en las tasas de homicidios desde que comenzó la “Guerra contra el Narcotráfico” en 2007. Los autores estiman que si no hubiera sido por la Guerra contra el Narcotráfico o la epidemia de obesidad, la esperanza de vida de los hombres habría sido dos años mayor. Aburto et al. (2016) afirman, además, que las tasas de homicidios desaceleraron la tendencia creciente en la esperanza de vida de las mujeres. El aumento de la violencia y sus efectos en la esperanza de vida y la calidad de vida no son triviales. En otro estudio, Canudas-Romo et al. (2017) estiman el aumento en los años de vida viviendo con vulnerabilidad percibida de violencia. Encuentran que, en 2014, la esperanza de vida de las mujeres a los 20 años era de alrededor de 60 años (y para los hombres, 55 años), de los cuales pasarían el 71 por ciento (64 por ciento para los hombres) con vulnerabilidad percibida de violencia en el estado y el 26 por ciento (20 por ciento para los hombres) dentro del hogar. Los aumentos en la esperanza de vida entre las mujeres mexicanas también parecen haberse desacelerado, posiblemente debido a una combinación de mayores tasas de homicidios y aumentos en las muertes por diabetes (Aburto et al. 2016).

La diabetes y las enfermedades cardíacas son las principales causas de muerte entre las mujeres. En 2015, las cinco principales causas de muerte en México fueron enfermedades no transmisibles. Tanto para los hombres como para las mujeres en México, las principales causas de muerte son las enfermedades cardíacas y la diabetes (Figura 2.10). Sin embargo, la incidencia de diabetes es significativamente más alta entre las mujeres. Las últimas

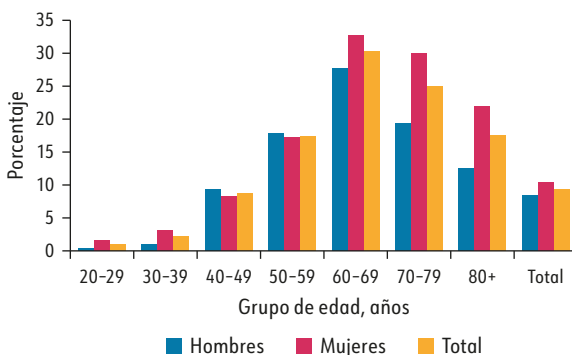
FIGURA 2.10 Principales Causas de Muerte en México, por Sexo, 2017



Fuente: INEGI 2018.

estimaciones muestran que el 10.3 por ciento de las mujeres tenía diabetes en 2016, cifra superior al 7.6 por ciento observado en 2006 (Figura 2.11). Estas cifras son más altas que la prevalencia entre los hombres, la cual aumentó de 7 por ciento a 8.4 por ciento entre 2006 y 2016 (INSP 2016). Los hombres tienen un mayor riesgo de enfermedad cardíaca o hepática y también tienen un mayor riesgo de accidentes fatales o de varias formas de agresión (consultar el capítulo 4 que presenta evidencia sobre la violencia y los homicidios).

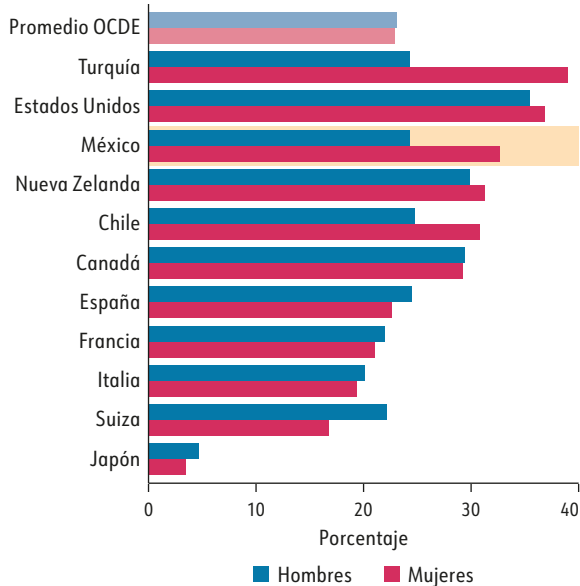
FIGURA 2.11 Incidencia de Diabetes en México, por Sexo y Grupo de Edad, 2016



Fuente: INSP 2016.

La alta prevalencia de diabetes está relacionada con la incidencia de la obesidad, la cual se encuentra entre las más altas del mundo, especialmente entre las mujeres. La alta prevalencia de la obesidad comienza a edades tempranas. Por ejemplo, el 33 por ciento de las niñas (de 5 a 11 años) y el 39 por ciento de las adolescentes (de 12 a 19 años) tenían sobrepeso o eran obesas en 2016, frente al 32 y el 36 por ciento, respectivamente, en 2012 (INSP 2016). Como resultado, entre 1988 y 2016, la prevalencia de mujeres de 20 a 49 años que son obesas se ha más que triplicado (INSP 2016). Se considera que hasta 7 de cada 10 mujeres mayores de 18 tienen sobrepeso en México y que 33 por ciento son obesas, lo cual es alto en comparación con los hombres (24 por ciento) y se encuentra entre las tasas más altas de los países de la OCDE (Figura 2.12). La prevalencia de hombres y mujeres con sobrepeso y obesos es más alta en las áreas urbanas que en las rurales, si bien ha ido aumentando en todas las regiones y, en particular, entre las mujeres y en las áreas rurales (INSP 2016). Los altos niveles de obesidad están asociados con bajos niveles de actividad física y dietas deficientes. Solo el 12.7 por ciento de las niñas (de 10 a 14 años), el 51 por ciento de las adolescentes (de 15 a 19 años) y el 15 por ciento de las mujeres adultas cumplen con los niveles recomendados de actividad física, en comparación con el 21.8 por ciento de los

FIGURA 2.12 Prevalencia de la Obesidad, por Sexo, Países Seleccionados de la OCDE, 2016



Fuente: Estadísticas de Género del Banco Mundial, 2016: <https://databank.worldbank.org/data/source/gender-statistics>.

Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

niños, el 70 por ciento de los adolescentes y el 14 por ciento de los hombres adultos (INSP 2016). Además, los hogares tienden a presentar altos niveles de consumo, particularmente de alimentos con alto contenido de grasa y bebidas azucaradas. Esto es cierto en las áreas urbanas, pero también se está volviendo más común en las áreas rurales.

La obesidad es también una fuente de disparidades de género en el mercado laboral. Existe evidencia sobre la existencia de discriminación relacionada con la obesidad contra las mujeres, pero no contra los hombres. Campos-Vázquez y Núñez (2018) analizan el efecto de la obesidad en los salarios. Encuentran que las mujeres obesas tienen salarios más bajos que las mujeres no obesas, mientras que la obesidad no tiene ningún efecto sobre los salarios masculinos. Además, en un estudio de correspondencia de la discriminación en dos ciudades mexicanas, Campos-Vázquez y González (2018) encuentran que las mujeres obesas tienen una menor probabilidad de ser llamadas para una entrevista en relación con sus contrapartes delgadas. No encuentran tal efecto para los hombres.

Se puede hacer más para promover hábitos más saludables de alimentación y ejercicio, y para diagnosticar la diabetes y tratar los síntomas temprano. El gobierno mexicano ha respondido mediante el lanzamiento de una Estrategia Nacional para la Prevención y el Control del

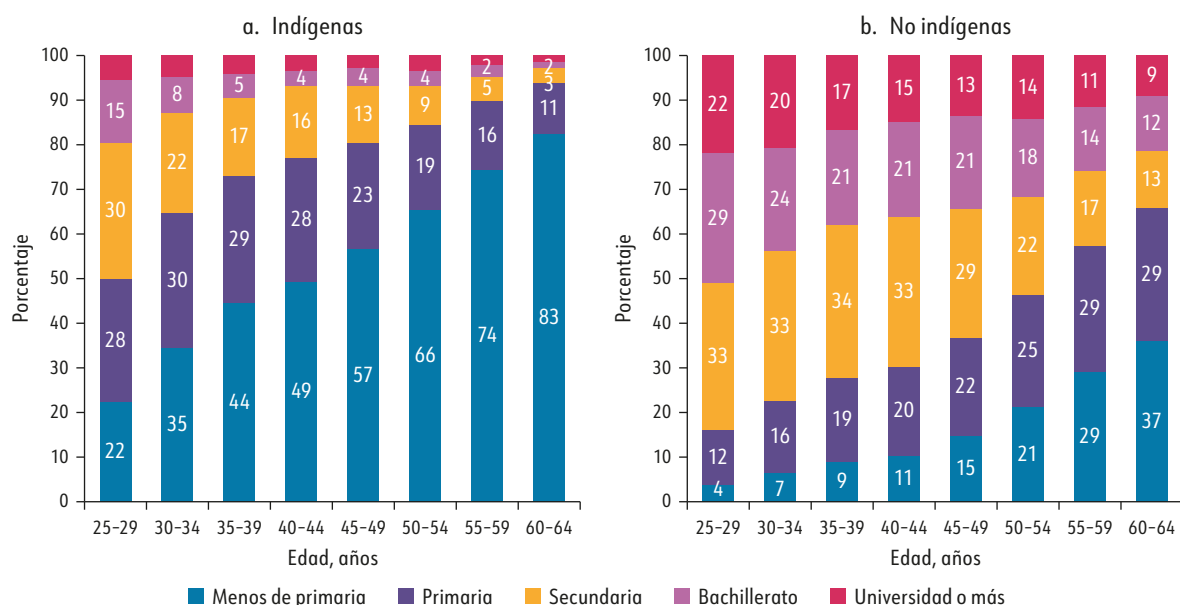
Sobrepeso, la Obesidad y la Diabetes (Gobierno de México 2013). Se han realizado esfuerzos considerables de concientización sobre la importancia de una alimentación saludable con campañas de radio y televisión continuas, así como con programas para ayudar a los ciudadanos a monitorear su salud⁶, reducir su consumo de calorías e incentivar el ejercicio⁷. Además, la reforma fiscal de 2014 incluyó un aumento de los impuestos especiales sobre las bebidas azucaradas. Las primeras evaluaciones mostraron una disminución del consumo durante dos años consecutivos y un mayor consumo de agua durante el mismo período (Batis et al. 2016; Colchero et al. 2017). Además, el análisis de microsimulación sugiere que esta reforma podría reducir la prevalencia de obesidad en un 2.5 por ciento, previniendo entre 86,000 y 134,000 casos de diabetes (Barrientos-Gutiérrez et al. 2017). Es posible que exista espacio para aumentar aún más estos impuestos. Junto con los esfuerzos para lograr el sistema de salud primaria bien integrado (mencionado anteriormente), los esfuerzos para evaluar los programas existentes podrían ayudar a informar esfuerzos ulteriores para mejorar los estilos de vida saludables e incluir acciones para promover la actividad física y la educación nutricional. Se necesita prestar especial atención a las áreas rurales y a las adolescentes. Además, se ha demostrado que el etiquetado de la información nutricional mejora la alimentación saludable (Rayner et al. 2013) y las etiquetas interpretativas en la parte frontal del envase, tales como las etiquetas al estilo “semáforo”, son más efectivas para aumentar la selección de opciones más saludables (Cecchini y Warin 2016). Finalmente, la regulación eficiente de la comercialización de comida chatarra dirigida a los niños y la reducción de la interferencia de la industria en el etiquetado podría reducir los conflictos de interés y mejorar la implementación de políticas de salud pública (Barquera et al. 2018).

EDUCACIÓN

Brechas de Género en la Matrícula y el Nivel Educativo Alcanzado

México ha cerrado las brechas de género en la matrícula de la educación primaria, secundaria y terciaria. Según la última encuesta intercensal (en 2015), las mujeres tienen en promedio 9.0 años de educación en comparación con 9.3 años para los hombres⁸, lo cual refleja aumentos importantes en la matrícula escolar de las mujeres. Actualmente, hay menos niñas que niños que no asisten a la escuela, lo cual apunta al cierre de la brecha de género femenina y a una potencial nueva brecha

FIGURA 2.13 Nivel Educativo Alcanzado por las Mujeres en México, por Edad y Grupo Étnico, 2015



Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

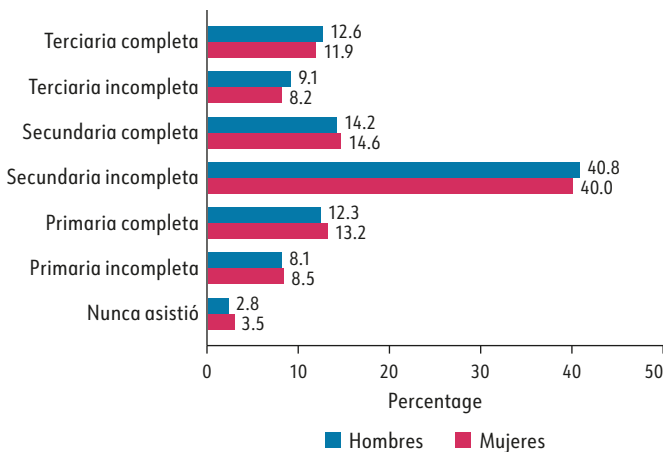
emergente en la que los niños están en desventaja. De hecho, las Estadísticas de Educación del Banco Mundial muestran una tasa de graduación en la educación terciaria en 2016 de 28 por ciento para las mujeres, en comparación con el 23 por ciento para los hombres, y una tasa de finalización de la educación secundaria inferior de 92 por ciento para las niñas en comparación con el 86 por ciento para los niños⁹. Sin embargo, existen diferencias importantes entre las regiones y los grupos poblacionales. Por ejemplo, en Chiapas la tasa de analfabetismo es alta y llega a 5.17 por ciento para las mujeres, en comparación con 3.85 por ciento para los hombres¹⁰. Las mujeres indígenas son mucho más propensas que sus contrapartes no indígenas a no contar con una educación primaria y solo una pequeña parte tiene educación terciaria. Si bien existen diferencias sustanciales entre las cohortes de edad — las cohortes más jóvenes tienen niveles de educación más altos que las cohortes de mayor edad—, las diferencias entre las mujeres indígenas y no indígenas persisten (Figura 2.13).

Las mujeres actualmente dominan la población universitaria. Según los datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para el año académico 2017/18, las mujeres representan el 50.3 por ciento de la matrícula universitaria, el 55.2 por ciento de la matrícula de posgrado a nivel de maestría y el 48.8 por ciento de la matrícula de posgrado a nivel de doctorado¹¹. Creighton y Park (2010)

señalan que, en la década de 1990, la brecha de género en la educación se cerró e incluso se revirtió. Ellos encuentran que los programas federales dirigidos a la construcción de escuelas durante la década de 1960 fueron responsables de eliminar la brecha de género en el avance progresivo en la educación. De hecho, se está documentando una brecha de género inversa en la educación terciaria en los países de ingresos medios y altos de todo el mundo para la cohorte de la década de 1980 (Ferreira 2018; Narayan et al. 2018). En Asia oriental y el Pacífico, el 30 por ciento de las mujeres de la cohorte de la década de 1980 ha completado la educación terciaria, frente al 29 por ciento de los hombres. En América Latina, es el 21 por ciento frente al 18 por ciento. En Europa del Este y Asia central, es el 42 por ciento frente al 38 por ciento. En los países de altos ingresos, es el 54 por ciento frente al 44 por ciento — y esa brecha de 10 puntos porcentuales refleja un crecimiento constante para cada cohorte decenal desde la década de 1950. Actualmente vivimos en un mundo donde las mujeres y las niñas siguen siendo claramente desfavorecidas en términos de oportunidades educativas en la mayoría de los países en el África subsahariana, el Medio Oriente y el sur de Asia, pero donde los hombres y los niños están en desventaja en Japón, la mayor parte de Europa y las Américas. Algunos han señalado las diferencias de género en la pertenencia a pandillas y en la exposición al crimen y a la violencia como una causa — un factor relevante en gran parte de América Latina y el Caribe (Ferreira 2018).

Sin embargo, existen diferencias importantes en el máximo nivel educativo alcanzado en las diferentes regiones de México, y las mujeres enfrentan riesgos especialmente altos de abandonar la educación secundaria y terciaria en algunas regiones. Si bien la brecha de género para el logro de la educación primaria y secundaria ha sido casi erradicada (Figura 2.14), esto cambia en el nivel terciario, donde los niveles de logro de las mujeres son más bajos que los de los hombres. Además, existen

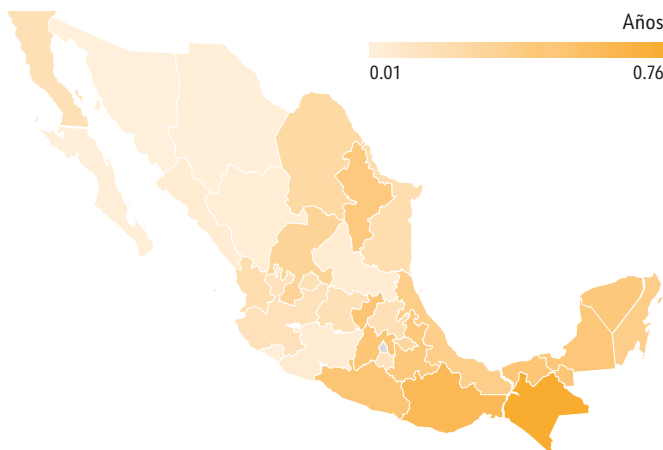
FIGURA 2.14 Máximo Nivel Educativo Alcanzado en México, por Sexo, 2016



Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: Los datos son para la población de entre 15 y 65 años.

MAPA 2.5 Brecha de Género en el Máximo Nivel Educativo Alcanzado en México, por Estado, 2015



Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultar http://goia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Nota: El mapa indica la diferencia entre el promedio de años de educación formal de hombres y mujeres (de 15 años o más) al restar los años de educación de las mujeres de los hombres.

importantes diferencias regionales. El máximo nivel educativo alcanzado es generalmente más bajo en los estados del sur tanto para los hombres como para las mujeres, pero la brecha de género es especialmente grande en algunos estados, tales como Chiapas, donde las mujeres tienen casi un año menos de educación formal que los hombres (Mapa 2.5).

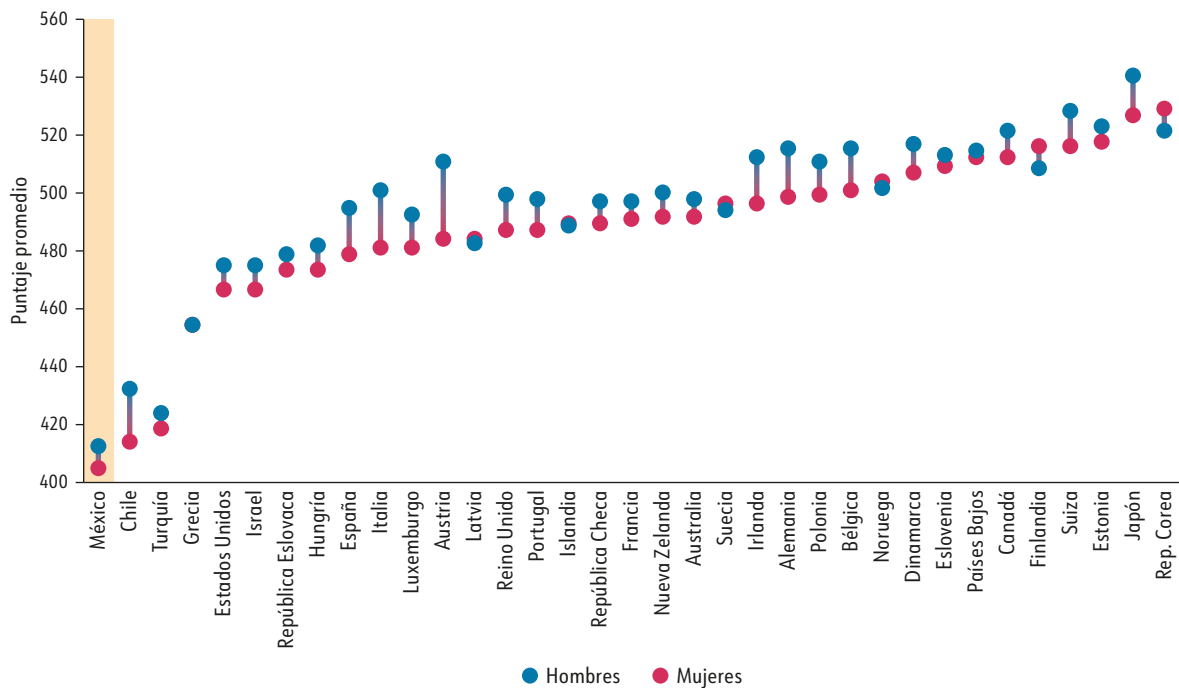
El nivel educativo que alcanzan las mujeres se ve significativamente afectado por el embarazo adolescente.

Utilizando los datos de panel de la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de los Hogares de Vida Mexicana (ENNVH) y la técnica de emparejamiento por puntajes de propensión en diferencias (differenced propensity score matching), Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014c) encuentran que el embarazo en la adolescencia reduce el nivel educativo alcanzado en 0.8 años de escolaridad en el corto plazo. Utilizando los datos de la Encuesta de Movilidad Social 2011 (EMOVI) y un emparejamiento por puntaje de propensión (propensity score matching), también estiman que las madres adolescentes tienen un año menos de educación en el largo plazo. Como tal, la maternidad temprana tiene un efecto importante en los resultados educativos de las mujeres. Desafortunadamente, las encuestas habituales no preguntan a los hombres sobre su propia fecundidad y, por lo tanto, no podemos sacar conclusiones sobre si el tener hijos precozmente afecta más, y de manera desproporcionada, a las mujeres que a los hombres.

Brechas de Género en el Aprendizaje

México se encuentra entre los países de la OCDE que obtienen los resultados más bajos en pruebas de aprendizaje estandarizadas a nivel internacional, particularmente las mujeres. Existe un consenso cada vez mayor de que la calidad de la educación, más que la cantidad, es un motor importante del bienestar económico (Hanushek y Woessmann, 2008, 2012). Una forma típica de medir la calidad y los resultados reales del aprendizaje es comparar los resultados de pruebas estandarizadas. México tiene un rendimiento bajo en las pruebas estandarizadas del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) de la OCDE, y demuestra niveles de aprendizaje relativamente bajos para los jóvenes de 15 años en matemáticas, lectura y ciencias (Figura 2.15). Las calificaciones de las mujeres son especialmente bajas en matemáticas y ciencias, pero tienden a ser más altas que las calificaciones de los hombres en lectura (Figura 2.16). Hasta el 11 por ciento de la variación en el rendimiento de los estudiantes en ciencias es atribuido a diferencias en el

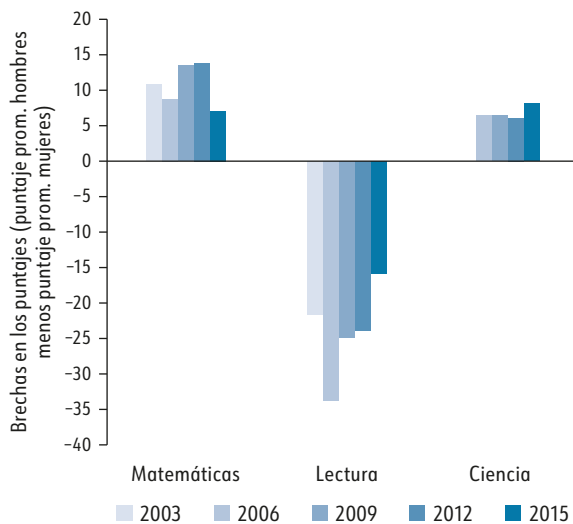
FIGURA 2.15 Puntajes Promedio en Matemáticas del PISA, por Sexo, Países Seleccionados, 2015



Fuente: Explorador de los Datos Internacionales del PISA, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); <http://piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepisa>.

Nota: PISA = Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes. El PISA evalúa a los estudiantes de 15 años en los países participantes cada tres años en matemáticas, lectura y ciencias.

FIGURA 2.16 Brecha de Género en los Puntajes Promedio del PISA, 2003 - 15



Fuente: Explorador de los Datos Internacionales del PISA, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); <http://piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepisa>.

Nota: PISA = Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes. El PISA evalúa a los estudiantes de 15 años en los países participantes cada tres años en matemáticas, lectura y ciencias.

estatus socioeconómico de los estudiantes, y los estudiantes desfavorecidos son aproximadamente 2.5 veces más propensos que sus compañeros más favorecidos a tener un bajo rendimiento en ciencias. Sin embargo, la relación entre el estatus socioeconómico y el desempeño es más débil en México que en promedio en los países de la OCDE (OCDE 2016a). En una prueba nacional estandarizada, Campos-Vázquez y Santillán-Hernández (2016) encontraron que las niñas en primaria y secundaria inferior obtuvieron mejores calificaciones que los niños en lectura y matemáticas. Sin embargo, en la educación secundaria superior, los niños obtuvieron mejores calificaciones que las niñas en matemáticas y las niñas superaron a los niños en lectura. La prueba de secundaria superior cubrió aproximadamente el mismo grupo de edad de quienes toman el examen PISA. Estos resultados sugieren que los estereotipos de género con respecto a la preferencia de las materias de los niños y las niñas se presentan durante la escuela secundaria o que las cohortes más jóvenes no muestran tales estereotipos de género.

Las diferencias en el aprendizaje se ven reflejadas en las decisiones que hacen los estudiantes cuando eligen una carrera pues las mujeres y los hombres todavía están

segregados en campos educativos y áreas de especialización. El PISA pregunta a los alumnos sobre su interés en la ciencia y no encontró diferencias de género en sus preferencias para estudiar ciencias. Sin embargo, cuando se desagregan las ciencias en temas relacionados con la ingeniería y la salud, las mujeres muestran una mayor preferencia por las carreras relacionadas con la salud, mientras que los hombres prefieren las carreras relacionadas con la ingeniería (OCDE 2016b). En consistencia con estos hallazgos, Figueroa Pilz y Ortega Olivares (2010) encontraron que las mujeres todavía están muy poco representadas en las carreras de física y matemáticas en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la universidad pública más grande de América Latina. Bustelo, Ferguson y Forest (2016) señalan que las mujeres están representadas en exceso en las ocupaciones con los salarios más bajos y poco representadas en las ocupaciones con los salarios más altos.

Aún no se ha definido e implementado un enfoque integral para mejorar la equidad del sistema educativo. Las reformas educativas de México en 2013 introdujeron cambios en la estrategia financiera y de gestión de personal del sector, estableciendo un sistema profesional para contratar, evaluar, capacitar y promover a los docentes y otorgar plena autonomía al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (Gobierno de México 2013). Sin embargo, se necesitarán mayores acciones para consolidar estas ganancias y abordar los desafíos pendientes. Esto debería incluir el apalancamiento de incentivos de desempeño para mejorar la calidad de los docentes y realinear el presupuesto nacional de educación para realizar una distribución más equitativa de los recursos. Esto último es problemático porque la inversión por estudiante en el nivel de educación básica en regiones relativamente prósperas, como la Ciudad de México y Nuevo León, está por encima del promedio nacional de aproximadamente MXN 20,000 por año, mientras que en Guerrero, Chiapas y Oaxaca, los estados más pobres de México, la inversión por estudiante está significativamente por debajo del promedio nacional (Banco Mundial 2016). Abordar este asunto implicaría ajustar las transferencias intergubernamentales para la educación, hacer que se basen más en las necesidades (por alumno) e incorporar un componente de igualdad más sólido para los estados rezagados.

Dentro de este enfoque más amplio para mejorar los resultados educativos, la reducción de las brechas de género en el nivel educativo alcanzado y el aprendizaje requerirá esfuerzos adicionales. Por ejemplo, en 2009, la Secretaría de Educación Pública de México, en un intento de mejorar la graduación a tiempo y los

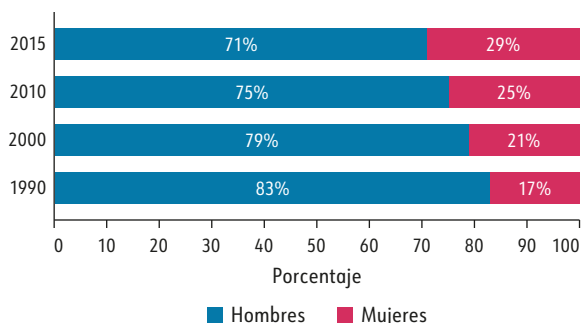
resultados de aprendizaje en la escuela secundaria, diseñó e hizo una prueba piloto de una intervención dirigida a los estudiantes que ingresaban al 10º grado. Brindó a los estudiantes una variedad de información específica por género sobre los ingresos promedio asociados con la finalización de la preparatoria y la universidad, así como sobre su esperanza de vida y las oportunidades de financiamiento que podrían aprovechar para asistir a la educación superior. Avitable y de Hoyos (2018) encuentran que la intervención tuvo un impacto positivo y significativo en los puntajes de las pruebas estandarizadas y en las medidas de esfuerzo que las niñas mismas reportaron. Esto está en línea con trabajos anteriores de brindar información a los estudiantes sobre los retornos del mercado laboral para los diferentes niveles educativos, los cuales demostraron que alterar las percepciones puede mejorar el logro de los estudiantes en la educación básica (Jensen 2010). Además, las intervenciones con información pueden mejorar los resultados a través de un efecto acumulativo en las conductas de los estudiantes. Bustelo, Ferguson y Forest (2016) realizaron un experimento en el que se proporcionó información de orientación vocacional a los estudiantes en los últimos años de la preparatoria. Encontraron que, en el grupo tratado, las mujeres tenían más probabilidades de elegir carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

ESTRUCTURA FAMILIAR, PROPIEDAD DE ACTIVOS Y MOVILIDAD

Más allá de las dotaciones de capital humano, es difícil imaginar que las mujeres puedan prosperar sin tener acceso a insumos productivos, incluidos los activos físicos y financieros, especialmente si ellas son el único sustento del hogar. A medida que las tasas de fecundidad han disminuido, la estructura y la composición de los hogares también han ido cambiando con el tiempo. Más de la mitad de las mujeres mexicanas de 15 años o más están casadas o conviven¹². Sin embargo, hubo un aumento notable en la proporción de mujeres de 15 años o más que se divorciaron o separaron en las últimas décadas (Navarro, Narro y Orozco 2014). Como resultado, la proporción de hogares encabezados por mujeres aumentó del 17 por ciento al 29 por ciento entre 1990 y 2015 (Figura 2.17). En 2015, un poco más de la mitad (53 por ciento) de todos los hogares encabezados por mujeres también eran hogares monoparentales, mientras que los hogares monoparentales constituían el 18 por ciento de todos los hogares,

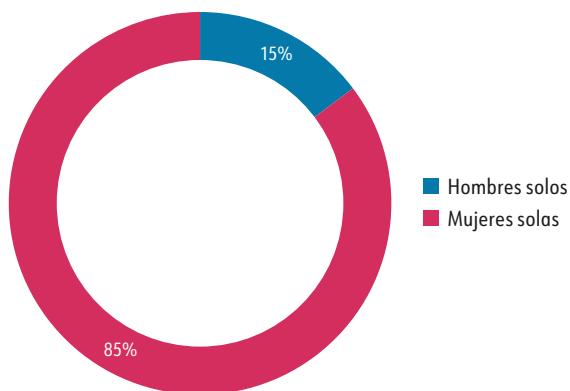
destacando la creciente prevalencia de hogares monoparentales encabezados por mujeres, que alcanzaron el 85 por ciento en 2015 (Figura 2.18)¹³. La educación juega un rol importante en esta tendencia porque las mujeres con niveles más altos de educación tienen una mayor capacidad para decidir su estado civil. El 34 por ciento de las mujeres casadas no tenía educación o tenía solo educación primaria, y el 36 por ciento tenía una educación secundaria incompleta en 2016¹⁴. En contraste, solo el 5 por ciento de las mujeres divorciadas o separadas carecía de educación en 2016, y el 33 por ciento había completado la educación secundaria o terciaria. Sin embargo, existen importantes diferencias generacionales, ya que las mujeres mayores en general tienen niveles más bajos de educación. Adicionalmente, el 29 por ciento de las mujeres solteras de entre 25 y 34 años tiene una educación postsecundaria, en comparación con el 24.5 por ciento de las mujeres casadas.

FIGURA 2.17 Porcentaje de Hogares Encabezados por Hombres y Mujeres en México, 1990 - 2015



Fuentes: Censo General de Población y Vivienda (1990, 2000 y 2010) y Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

FIGURA 2.18 Hogares Monoparentales en México, por el Sexo de la Cabeza del Hogar, 2015



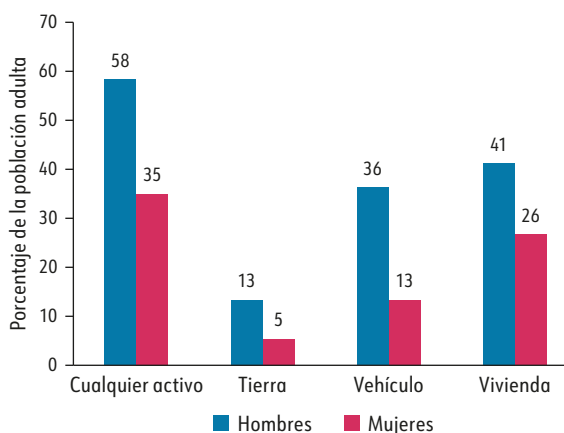
Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

La desigualdad de género en la propiedad de activos es importante porque da lugar a diferencias en las oportunidades económicas, aumenta la vulnerabilidad a los choques y da lugar a diferencias en el capital social.

En primer lugar, los activos no solo son un medio de producción (capital), sino que también producen “rentas (vivienda y tierra), intereses (ahorros) y ganancias (tierras y activos comerciales) o componentes de ingresos” (Deere, Alvarado y Twyman 2012, 4). En segundo lugar, dadas las asimetrías de información en los mercados de crédito, la desigualdad de género en la propiedad de activos da lugar a la desigualdad de género en el acceso al financiamiento porque los activos son utilizados como garantía para los créditos (Eswaran 2014). En tercer lugar, la propiedad puede servir a los hogares para amortiguar los choques económicos y, dentro de los enfoques basados en el individuo, esto se podría extender a la capacidad del individuo para manejar estos choques. Como tal, la propiedad de activos es un indicador de cuán vulnerable es un individuo a la pobreza (Deere, Alvarado y Twyman 2012). Finalmente, los activos también “generan estatus y ventaja social” (Deere, Alvarado y Twyman 2012, 5).

En 2018, el 65 por ciento de las mujeres no poseía un activo de alto valor. Según la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), en 2018, el 58 por ciento de los hombres poseía al menos un activo de alto valor, en comparación con el 35 por ciento de las mujeres. La brecha más grande (de 23 puntos porcentuales) corresponde a la propiedad de un vehículo, seguida de la propiedad de una casa (una diferencia de 15 puntos porcentuales) (Figura 2.19) (CNBV 2018). De manera similar, como

FIGURA 2.19 Propiedad de Activos de Alto Valor en México, por Sexo, 2018

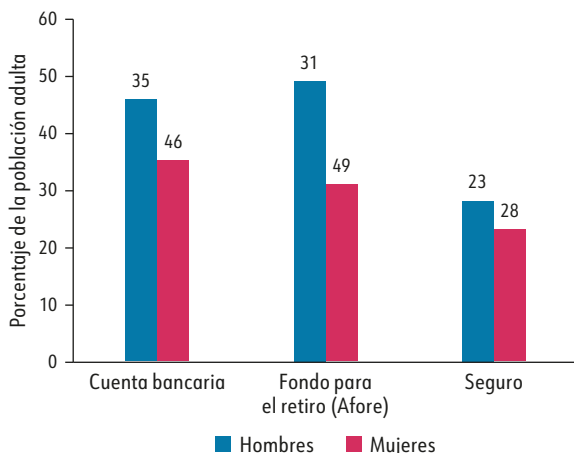


Fuente: CNBV 2018, con base en la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: Población adulta de 18 a 70 años.

se detalla en el Capítulo 3, es mucho menos probable que las mujeres posean un activo financiero, ya sea en forma de una cuenta bancaria, un fondo para el retiro o una póliza de seguro (Figura 2.20).

FIGURA 2.20 Propiedad de Activos Financieros en México, por Sexo, 2018



Fuente: CNBV 2018, con base en la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: Población adulta de 18 a 70 años.

La propiedad de activos para las mujeres en áreas rurales a menudo depende de la herencia. No fue sino hasta 1971 cuando la reforma agraria admitió la igualdad de género en los derechos para solicitar tierras¹⁵. En las áreas rurales, el 37 por ciento de los hombres posee tierras, mientras que solo el 25.6 por ciento de las mujeres la posee (CNBV 2018). La mayoría de las mujeres rurales que poseen tierras la han heredado (63.6 por ciento), mientras que menos de un tercio la ha comprado (28 por ciento). De manera similar, si bien más mujeres que hombres poseen animales (56 por ciento y 44 por ciento, respectivamente), los que son de propiedad de mujeres tienden a ser de menor valor (gallinas y pollos) que los de los hombres (vacas y caballos)¹⁶. La falta de propiedad y control es importante para la agencia de mujeres porque los activos elevan la voz y el poder de negociación en la toma de decisiones en los hogares, mejoran el acceso al capital y aumentan la independencia económica en general (Banco Mundial, 2012).

Las diferencias de género en la acumulación de activos humanos y de capital físico afectan no solo el bienestar actual, sino también la posibilidad de una movilidad social ascendente. La educación y ocupación de los padres, así como vivir en áreas rurales, son las circunstancias que explican la mayor parte de la desigualdad

en el acceso a la educación de calidad en México, lo cual sugiere que aún existen barreras importantes para la movilidad intergeneracional. Parker y Pederzini (2001) encuentran que la brecha de género en la educación es mayor para los niños y niñas cuyos padres han alcanzado bajos niveles de educación. También encuentran una brecha de género inversa en los hogares urbanos donde el padre no está presente, lo cual sugiere que los varones asumen algunas de las responsabilidades del padre ausente en cuanto al sustento del hogar. En el caso de las mujeres, tener hijos pequeños en los hogares aumenta la brecha de género, lo cual sugiere que las mujeres también asumen responsabilidades de cuidado que limitan su nivel educativo. De hecho, Duryea et al. (2011) encontraron que las brechas en la educación que persisten se concentran en los niños y niñas mayores de familias de bajos ingresos y en las poblaciones indígenas.

Las mujeres tienen menor movilidad social que los hombres, pero esto se debe a que las mujeres en la parte superior de la distribución tienen más probabilidades de estar menos acomodadas que su hogar de origen. Entre los hombres, la reproducción intergeneracional de la ventaja económica es mucho más frecuente que la reproducción intergeneracional de la pobreza (Torche 2015). Lo contrario es cierto para las mujeres: sus probabilidades de seguir siendo pobres si provienen de un hogar desfavorecido son mayores que sus probabilidades de retener privilegios de generación en generación. Para las mujeres indígenas, existen desventajas superpuestas, de modo que el 47 por ciento de las mujeres indígenas en el quintil más pobre permanecen en su mismo quintil, en comparación con el 23 por ciento de los hombres (Torche 2015). Estas diferencias en la movilidad social son mayores entre los individuos casados que entre los individuos solteros, lo cual sugiere que las familias ricas tienden a heredar a sus herederos casados más que a sus herederas casadas. Estos hallazgos encajan con lo que se esperaría de las normas sociales tradicionales, en el sentido de que las familias heredan a sus hijos porque los hombres son los que están obligados a mantener a sus familias, mientras que las hijas son mantenidas por sus esposos.

Las dotaciones de capital humano y físico de las mujeres determinan su capacidad para participar en el crecimiento económico y para moldear la calidad de las generaciones futuras. Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las dotaciones básicas como la salud y la educación, especialmente a una edad temprana, pueden dar lugar a la perpetuación de las brechas de género en el acceso a oportunidades a lo largo del ciclo de vida. Como muestra el siguiente capítulo, estas brechas en las

dotaciones se acentúan aún más por las diferencias en el acceso a los mercados laborales, el emprendimiento y el acceso al financiamiento. Sin embargo, las brechas en las

dotaciones en salud, educación y otros activos conllevan grandes costos, no solo para los individuos y las familias, sino también para la sociedad en su conjunto a largo plazo.

NOTAS

1. La División de Población de las Naciones Unidas define la ventana de oportunidad como un período en el que (a) la proporción de la población menor de 15 años es inferior al 30 por ciento de la población total y (b) la proporción de la población de 65 años o más es menos del 15 por ciento de la población total.
2. Los adultos en edad productiva tienen de 15 a 64 años. Los niños tienen de 0 a 14 años. Los adultos mayores tienen 65 años o más.
3. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2014/default.html>.
4. Datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2014/default.html>.
5. ENADID 2014.
6. Consultar, por ejemplo, “Chécate, mídete y muévete”: <http://checatemitetemuevete.gob.mx/>.
7. Consultar, por ejemplo, “Muévete en bici”: <https://www.sedema.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/celebra-once-anos-el-paseo-dominical-muevete-en-bici>.
8. Datos de la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>.
9. Consultar las Estadísticas de Educación del Banco Mundial: <https://databank.worldbank.org/data/source/education-statistics-%5e-all-indicators>.
10. Encuesta Intercensal 2015, INEGI.
11. Datos de matrícula universitaria del “Anuario Estadístico de Educación Superior 2017/18”, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES): <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
12. Estimaciones utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/historicas/enigh/>.
13. Datos de hogares monoparentales de la Encuesta Intercensal de 2015, INEGI: <http://en.www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>.
14. Estimaciones basadas en ENIGH-NS (Nueva Serie) 2016, INEGI.
15. Almeida (2012) describe cómo las leyes mexicanas gradualmente permitieron a las mujeres poseer tierras. La reforma agraria de la Revolución Mexicana en 1917 dio acceso a la tierra a los hombres. La reforma agraria de 1927 permitió el acceso de las mujeres a la tierra si eran solteras o viudas con una familia bajo su cuidado. Esta reforma también permitió que cualquier hombre adulto solicitara tierras, independientemente de si estaba casado o no. Por lo tanto, la tierra mantuvo una asimetría de género en los derechos a la tierra en función del estado civil y de la jefatura del hogar. No fue sino hasta 1971 que la reforma agraria en México admitió la igualdad de género en los derechos para solicitar tierras. La ley de 1971 incluso contempla la posibilidad de que las mujeres puedan entrar en acuerdos de arrendamiento si no pueden explotar su propia tierra debido a sus tareas domésticas (algo que antes estaba prohibido para todos).
16. Módulo sobre la Situación de los Bienes en el Hogar (MSBH) 2015, encuesta piloto realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://www.scribd.com/document/330690112/MSBH-Boletin-y-Nota-Tecnica>.



Capítulo 3

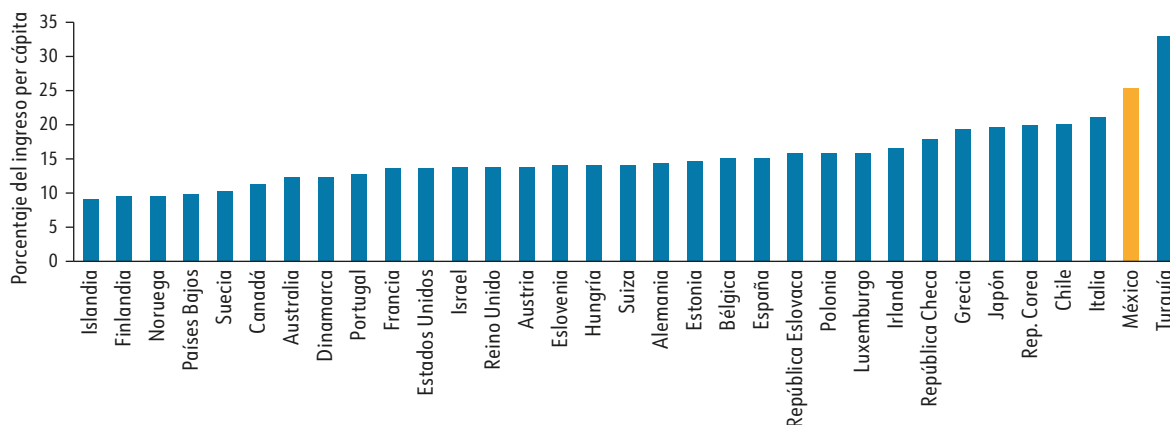
OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

Las oportunidades económicas llevan a vidas dignas y permiten a las personas realizar su potencial individual y social. La igualdad de oportunidades para acceder al empleo productivo y a la generación de ingresos no se trata solo de justicia. Las brechas de género en la participación en el mercado laboral y en el emprendimiento son comunes en todos los países. Estas brechas conllevan pérdidas económicas sustanciales, no solo para las mujeres y sus familias, en forma de ingresos no percibidos, sino también pérdidas en términos agregados para las sociedades donde las mujeres están privadas de esas oportunidades (Cuberes y Teignier 2016; Banco Mundial 2012). Esto es especialmente relevante dado el contexto demográfico de México, ya que representa una oportunidad única para el crecimiento y el ahorro a través de una mayor participación de todos los que se encuentran dentro del grupo de edad económicamente activo. Este capítulo examina las diferencias en el acceso a oportunidades económicas entre los hombres y las mujeres en México en torno a (a) la participación en el mercado laboral y el empleo, (b) los salarios y los ingresos, (c) el emprendimiento y (d) el acceso al financiamiento.

BAJA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL

La brecha de género en la participación en el mercado laboral está asociada con una pérdida de 22 a 25 por ciento del ingreso per cápita en México. La desigualdad en la participación laboral tiene un alto costo. Se estima que si las mujeres en edad de trabajar que no están participando en el mercado laboral lo hicieran en la misma proporción que sus contrapartes masculinas, habría una ganancia equivalente al 25 por ciento del producto per cápita de México (Cuberes y Teignier 2016). Esta es una de las mayores pérdidas entre países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y es comparable al 33 por ciento en Turquía y al 21 por ciento en Italia (Figura 3.1). Recientemente, Cuberes y Teignier (2018) se han enfocado en México y han utilizado información detallada sobre la participación de los hombres y las mujeres en la producción doméstica (tareas domésticas, servicios de cuidado de niños y personas mayores, etc.)

FIGURA 3.1 Pérdida Total de Ingresos en el Largo Plazo debido a las Brechas de Género en la Participación en el Mercado Laboral, Países Seleccionados de la OCDE, 2010



Fuente: Cuberes y Teignier 2016.

Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

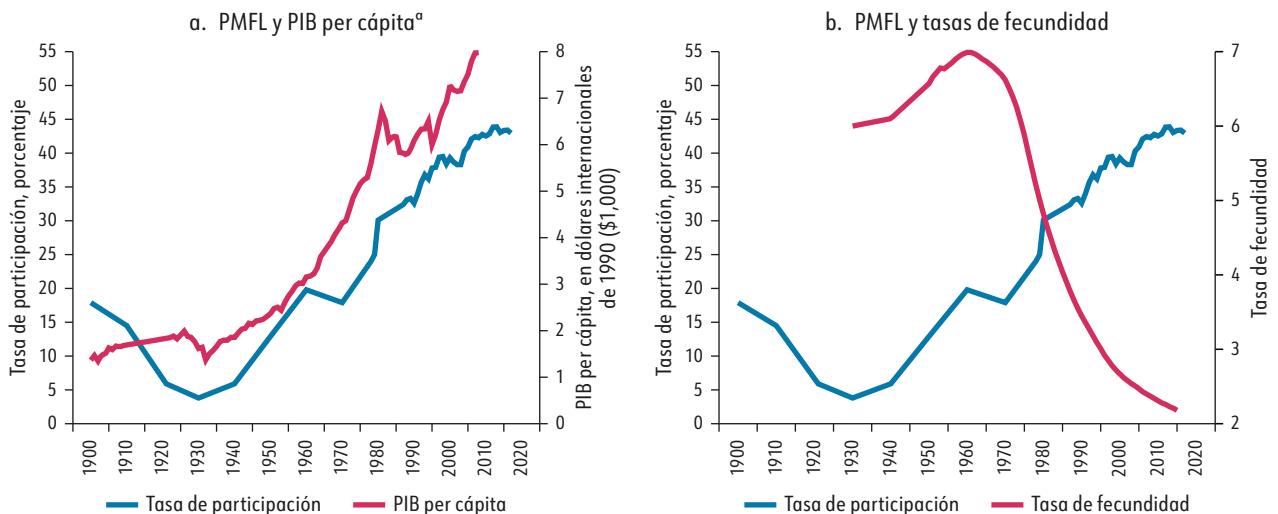
y su productividad en ese sector. Ellos evalúan los efectos cuantitativos de las brechas de género en el emprendimiento y la participación de la fuerza laboral en México, pero en contraste con el trabajo anterior, también tienen en cuenta las contribuciones potenciales realizadas por las mujeres mediante la inclusión del valor en la producción doméstica. En línea con su trabajo anterior, el modelo de elección ocupacional predice pérdidas netas sustanciales en el ingreso per cápita del país. Encuentran que la brecha de género asociada con la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral (PMFL), el emprendimiento y el autoempleo en el mercado laboral mexicano lleva a una pérdida del 22 por ciento en el ingreso per cápita, casi el doble que la de los Estados Unidos (12.8 por ciento). La mayor parte de la pérdida de ingresos en México se debe a la brecha extremadamente grande en la participación en la fuerza laboral.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado con el desarrollo económico, pero aún es baja en relación con la de países comparables. La PMFL aumentó de aproximadamente el 18 por ciento a principios del siglo XX al 45 por ciento en 2017. A medida que el país comenzó a desarrollarse después de la Revolución, las mujeres comenzaron a trabajar por una remuneración (Figura 3.2, panel a). Además, las tasas de fecundidad disminuyeron

después de alcanzar un pico en 1960 (Figura 3.2, panel b). A partir de 1970, la participación femenina aumentó y las tasas de fecundidad disminuyeron dramáticamente. Sin embargo, en relación con otros países del mundo, México tiene una tasa de PMFL baja (Figura 3.3, panel a). Entre los países de la OCDE, Irlanda, México y España comenzaron con aproximadamente las mismas tasas de participación en 1990. Sin embargo, en 2017, Irlanda y España tenían tasas de participación 8 puntos porcentuales más altas que las de México. De manera similar, entre los países de América Latina, México tenía una tasa de PMFL en 1990 que era ligeramente más alta que la de Chile, Colombia y Costa Rica, pero en 2017 la brecha entre Colombia y México fue de alrededor de 14 puntos porcentuales y, entre Chile y México, de 6 puntos porcentuales (Figura 3.3, panel b).

La participación de las mujeres en la fuerza laboral no solo está rezagada en relación con sus pares, sino también por debajo de las expectativas dado el nivel de desarrollo de México. México está ligeramente por debajo del nivel previsto del ajuste cuadrático que describe la relación en forma de U de Goldin entre la PMFL y los niveles de ingreso. Goldin (1995) explica que el patrón en forma de U se debe al predominio de los efectos de ingreso o sustitución en los diferentes niveles de desarrollo. Si México se situara en el promedio, su tasa de PMFL

FIGURA 3.2 Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México en Relación con el PIB e Indicadores de Fecundidad, 1900 - 2020



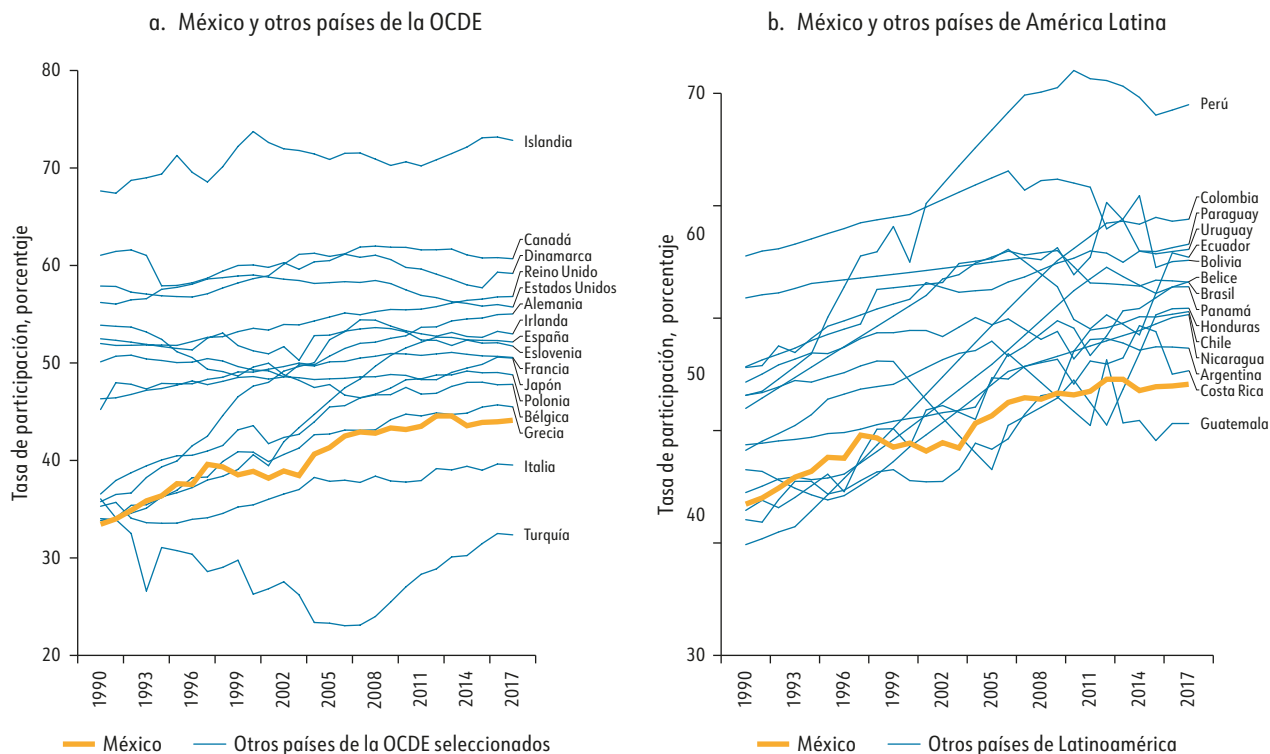
Fuentes: Datos de la tasa de PMFL de los censos de 1900 - 80, ENIGH 1979, ENEU 1989 - 04 y ENOE 2005 - 17; datos del PIB per cápita del Proyecto Maddison^b, versión 2010; datos de tasas de fecundidad de los censos de 1930 - 40 y de los datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO) 1950 - 2015.

Nota: ENOE = Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENEU = Encuesta Nacional de Empleo Urbano. ENIGH = Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. PMFL = participación de las mujeres en la fuerza laboral. Las series son están homologadas.

a. PIB per cápita medido en dólares Internacionales de Geary-Khamis de 1990.

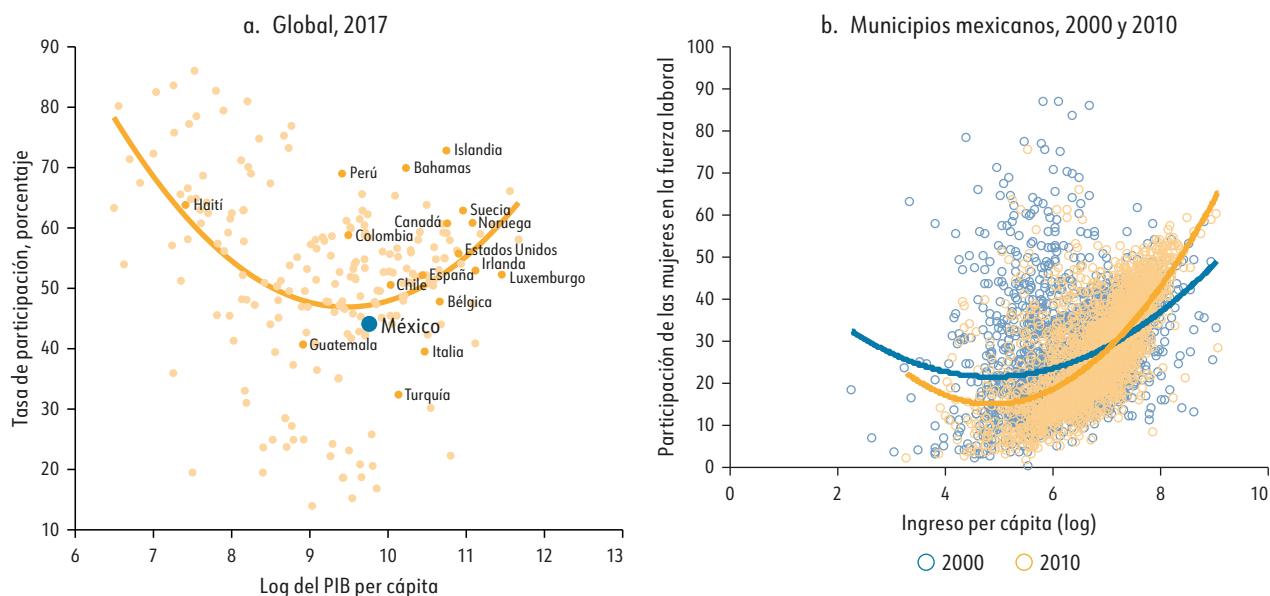
b. Estadísticas históricas de "Estadísticas Históricas de la Economía Mundial" Base de Datos del Proyecto Maddison, versión 2010: http://www.ggdc.net/maddison/historical_statistics/horizontal-file_02-2010.xls. Para obtener más información, consultar el Proyecto Maddison: <https://www.rug.nl/ggdc/historicaldevelopment/maddison>.

FIGURA 3.3 Tendencias de la Tasa de Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México y en Países Seleccionados, 1990 - 2020



Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, con datos del Banco Mundial (originalmente de la base de datos ILOSTAT, Organización Internacional del Trabajo).
 Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

FIGURA 3.4 Relación en forma de U (Goldin 1995) entre la PMFL y los Niveles de Ingreso



Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando datos del Banco Mundial.
 Nota: El PIB per cápita se mide en términos de paridad de poder adquisitivo (PPA), en dólares internacionales de 2011.

Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
 Nota: Muestra restringida a mujeres de 15 a 64 años. La línea representa el ajuste cuadrático en el ingreso per cápita.

sería aproximadamente de 3 a 9 puntos porcentuales más alta dependiendo de la muestra (Figura 3.4). El patrón en forma de U de Goldin entre las tasas de PMFL y el log del ingreso per cápita también se mantiene para el nivel municipal en México. La PMFL primero disminuye a medida que aumenta el ingreso per cápita y luego aumenta para los ingresos más altos. Sin embargo, la relación cambió entre 2000 y 2010, de una clara relación en forma de U en 2000 a una U inclinada en 2010. Esto podría deberse a un aumento en el ingreso general de la población, por lo que la etapa en la cual la tasa de PMFL disminuye debido al efecto ingreso se ha atenuado en México.

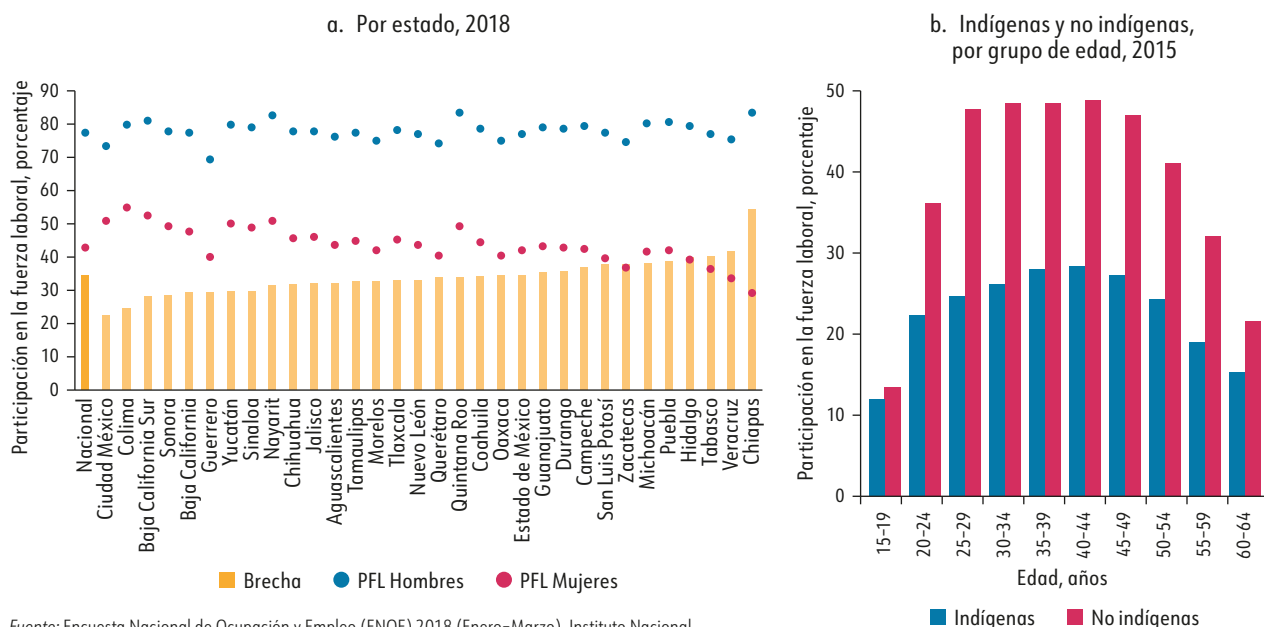
Existe heterogeneidad en la PMFL entre las regiones mientras las mujeres indígenas tienen tasas de participación mucho más bajas. Si bien existen brechas importantes en todos los estados: las brechas de la participación en el mercado laboral de la mujer relativa a la participación de los hombres son mayores en Tabasco, Veracruz y Chiapas, mientras que las diferencias son relativamente pequeñas en la Ciudad de México, Colima y Baja California (Figura 3.5, panel a). Por otro lado, las mujeres indígenas tienen niveles mucho más bajos de participación en comparación con las mujeres no indígenas en todos los grupos de edad, pero especialmente entre las mujeres en edad fértil (Figura 3.5, panel b).

¿Qué explica las bajas tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral? Hasta cierto punto, las tasas de participación varían según las características individuales; entre ellas, la edad, la educación y el origen étnico. Sin embargo, también existen barreras para la participación que van más allá de los determinantes individuales, tales como el cuidado y otras responsabilidades domésticas. De hecho, una gran parte de la literatura sobre PMFL en México se centra en las restricciones relacionadas con la maternidad. Revisamos cada una de estas barreras por separado. El siguiente capítulo complementa esta discusión con una revisión del marco regulatorio que permite a las mujeres trabajar y luego analiza las barreras potenciales que se derivan de las normas sociales.

Determinantes Individuales de la Participación en la Fuerza Laboral

La brecha de género en la participación en la fuerza laboral es menor entre individuos con educación superior, pero aún entre aquellos con educación terciaria la brecha es de 17 puntos porcentuales para individuos de 35 a 54 años (Figura 3.6). La brecha de género en la participación disminuyó entre 2000 y 2010. Las mujeres muestran tasas de participación crecientes a medida que se educan más. Este aumento es relativamente más alto que

FIGURA 3.5 Diferencias Regionales y por Origen Étnico en la Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México

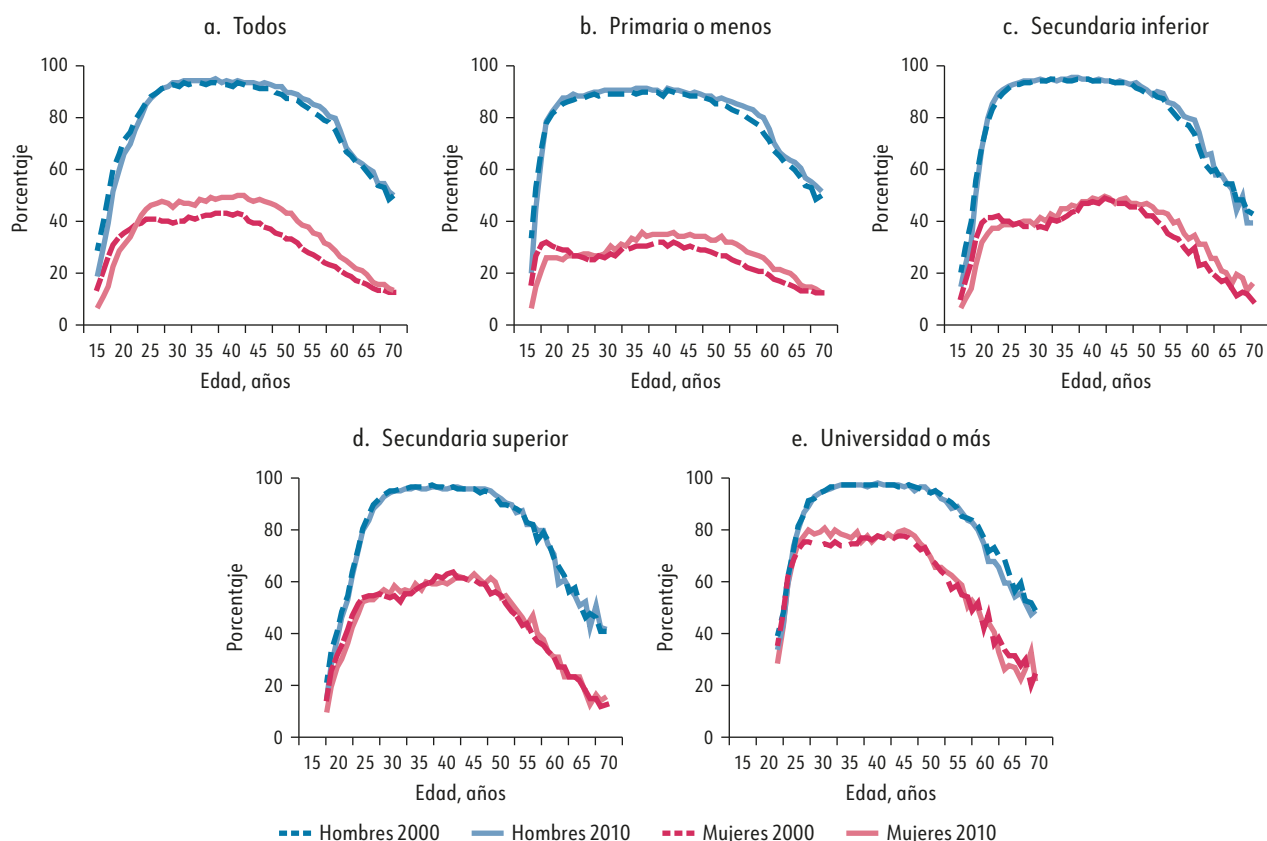


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018 (Enero-Marzo), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: PFL = Participación en la Fuerza Laboral. Las tasas corresponden a hombres y mujeres de 15 a 64 años.

Fuente: Encuesta Intercensal 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

FIGURA 3.6 Participación en la Fuerza Laboral en México, por Sexo, Edad y Nivel Educativo Alcanzado, 2000 and 2010



Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La muestra comprende mujeres y hombres de 12 a 70 años.

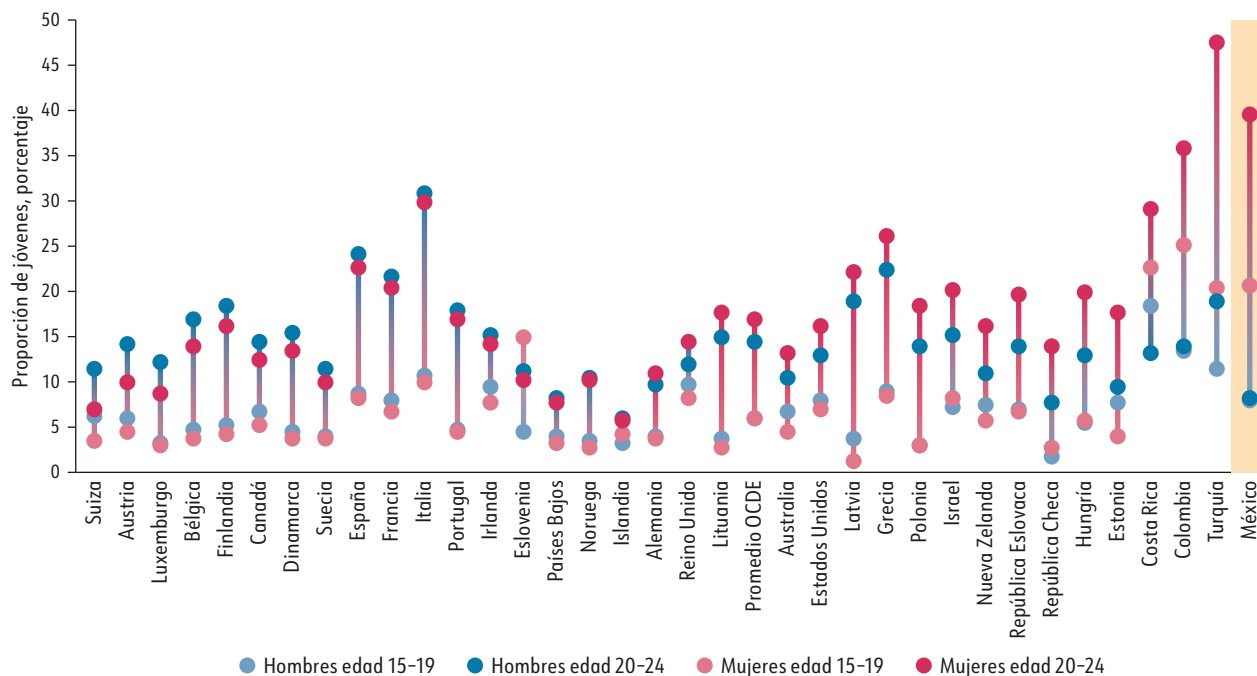
el aumento en las tasas de participación de los hombres y, por lo tanto, la brecha entre hombres y mujeres disminuye a medida que tienen más educación. Además, a diferencia de los hombres, la participación de las mujeres en el mercado laboral parece estar determinada por las condiciones socioeconómicas de sus hogares de origen. Un mayor nivel educativo alcanzado por el padre de una mujer está correlacionado con una mayor probabilidad de que ella participe en el mercado laboral (Campos-Vázquez y Vélez Grajales 2014; Moreno 2017).

La edad también importa, siendo menor la participación durante los años reproductivos. La brecha de género sigue un patrón en forma de M con la edad: se abre a finales de los años veinte, alcanza un máximo local alrededor de los treinta, disminuye y alcanza un mínimo local a mediados de los años cuarenta, y luego vuelve a aumentar para alcanzar un máximo global a finales de los cincuenta, para finalmente volver a disminuir. Sin embargo, la depresión en la M para las mujeres con estudios superiores o más es casi inexistente. Nótese que el primer pico

de la M se alcanza a edades mayores a medida que las personas cuentan con más educación. Esto es posiblemente un resultado del retraso de la fecundidad. Finalmente, el segundo pico aparece a finales de los años cincuenta, independientemente del nivel educativo alcanzado.

Una gran parte de los jóvenes de México ni trabaja, ni estudia, ni se capacita (NINI), y la mayoría en este grupo son mujeres. México tiene una de las mayores brechas entre las poblaciones NINI masculina y femenina en la OCDE (Figura 3.7). El 39.6 por ciento de las mujeres de 20 a 24 años son “NINI” (como se denominan comúnmente), en comparación con el 9.4 por ciento de los hombres en el mismo grupo de edad¹. De manera similar, el 21 por ciento de las mujeres de 15 a 19 años son “NINI”, en comparación con el 8.1 por ciento de los hombres en el mismo grupo de edad. La gran diferencia entre hombres y mujeres está relacionada con el embarazo precoz: el 35 por ciento de la población NINI en México ha tenido hijos en la adolescencia y el 64 por ciento de ellos (principalmente las mujeres) ha sido responsable de cuidar a miembros de la

FIGURA 3.7 Proporción de Jóvenes que Ni Trabajan, Ni Estudian, Ni se Capacitan (NINI), Países Seleccionados de la OCDE, 2017



Fuente: Cálculos del Banco Mundial a partir de la base de datos de la OCDE 2018, <https://data.oecd.org/>.

Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

familia (Novella et al. 2018). Para cualquier cohorte dada, un aumento de 1 punto porcentual en la proporción de jóvenes en la población NINI predice una reducción del 7 por ciento en los ingresos para esa cohorte 20 años después (De Hoyos, Rogers y Székely 2016). El efecto ingreso negativo de no estar estudiando o trabajando también perjudica la equidad, ya que cerca del 60 por ciento de la población NINI en México se encuentra en el 40 por ciento inferior de la distribución del ingreso.

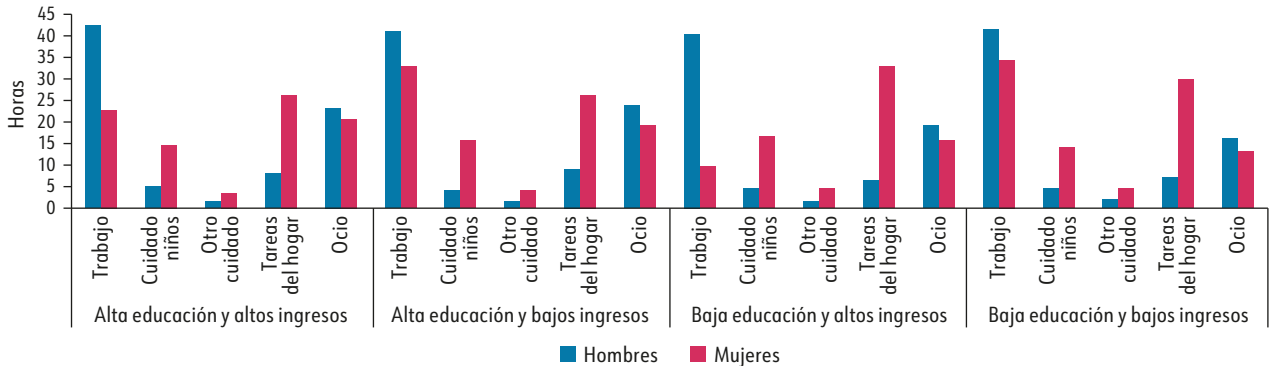
Barreras Potenciales para Trabajar

Más allá de los determinantes individuales de la PMFL, múltiples barreras dificultan el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral. Las mujeres se hacen cargo de cerca del 77 por ciento de todas las tareas domésticas no remuneradas en México. La mujer promedio pasa seis horas al día realizando tareas domésticas no remuneradas, en comparación con un promedio de dos horas para los hombres. Una gran carga de trabajo en el hogar plantea un serio desafío para las mujeres que intentan asistir a la escuela o trabajar a tiempo completo o incluso a tiempo parcial. Además, casi el 30 por ciento de los empleados en México trabaja muchas horas (más de 40

horas en una semana habitual)², muy por encima del promedio de la OCDE del 13 por ciento, lo que agrava el desafío de equilibrar las múltiples obligaciones y actúa como una barrera para el ingreso de las mujeres en el mercado laboral³.

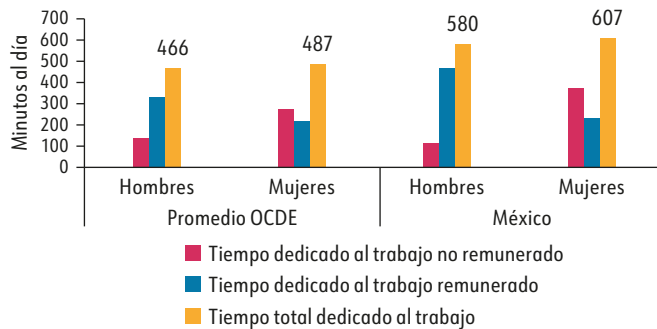
Fundamentalmente, la carga del cuidado recae directamente sobre las mujeres. Los hombres pasan más tiempo en el trabajo, mientras que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a las actividades de cuidado de niños, adultos y personas mayores. Las madres enfrentan barreras especialmente altas para el trabajo remunerado, independientemente de su nivel de educación o de su situación de ingreso (Figura 3.8). Por ejemplo, las mujeres de bajos ingresos trabajan casi tantas horas como los hombres, pero pasan mucho más tiempo cuidando de los niños y ocupándose de las tareas domésticas, independientemente de su nivel de educación. En general, las mujeres tienen menos tiempo para el ocio. Estas disparidades de género son altas según los estándares de la OCDE (Figura 3.9), y tienen implicaciones no solo para la igualdad de género, sino también para el bienestar de los niños. Por ejemplo, el empleo materno está fuerte y negativamente correlacionado con la pobreza infantil entre los países (Thévenon et al. 2018).

FIGURA 3.8 Horas Semanales Dedicadas al Trabajo, Cuidado, Trabajo Doméstico y Ocio en México, por Sexo, Educación e Ingresos, 2014



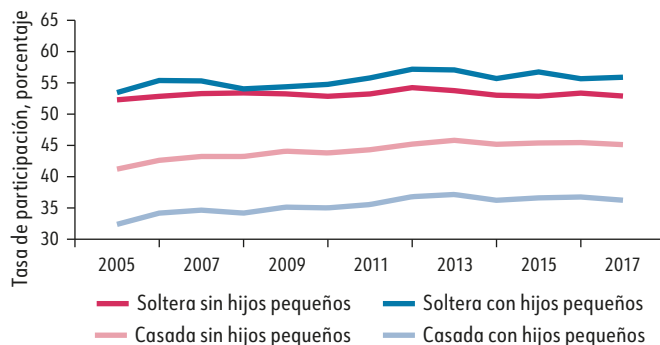
Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
 Nota: HH = hogar. La muestra se restringe a personas de 15 a 64 años. Las mujeres con "baja escolaridad" son aquellas que han completado, a lo sumo, la escuela secundaria inferior (nueve años de escolaridad, la media en México) y las de "alta escolaridad" son las que han completado más de nueve años de escolaridad.

FIGURA 3.9 Tiempo Dedicado al Trabajo No Remunerado, Remunerado y Total en México y la OCDE, por Sexo, 2015



Fuente: Base de datos de la OCDE 2017, <https://stats.oecd.org/>.
 Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

FIGURA 3.10 Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México, por Estado Civil y Presencia de Niños Pequeños, 2005 - 17



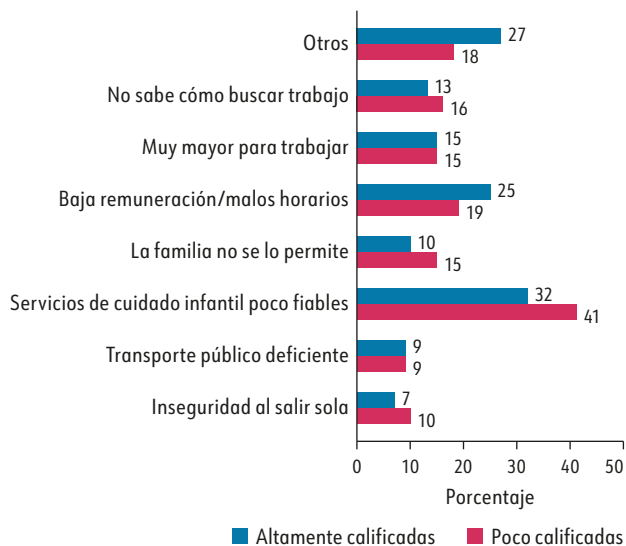
Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005 - 17, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
 Nota: La muestra comprende mujeres de 15 a 64 años. Los niños pequeños se definen como niños menores de 6 años. Las mujeres casadas están casadas o conviven.

Como tal, el estado civil y la presencia de niños pequeños son determinantes importantes de PMFL. Las mujeres solas con hijos pequeños tienen la tasa de participación más alta (entre el 56 y el 58 por ciento), seguidas de las mujeres solas sin niños pequeños (Figura 3.10). La brecha entre las mujeres solas con y sin hijos pequeños es de alrededor de 4 puntos porcentuales, y sus tasas de participación han cambiado poco entre 2005 y 2017 (1 - 2 puntos porcentuales). Las mujeres casadas sin hijos tienen tasas de participación de 44 a 48 por ciento, mientras que las mujeres casadas con hijos pequeños tienen tasas de participación de 35 a 40 por ciento — una brecha de alrededor de 8 puntos porcentuales.

De hecho, la razón más importante para la baja tasa de PMFL es la falta de confianza en los servicios de cuidado infantil. El 41 por ciento de las mujeres poco calificadas y el 32 por ciento de las mujeres altamente calificadas dicen que su decisión de no trabajar se debe a la falta de servicios de cuidado infantil confiables (Figura 3.11). Asimismo, es interesante que el 15 por ciento de las mujeres poco calificadas y el 10 por ciento de las mujeres altamente calificadas señalen que un miembro de la familia no les "permite" trabajar.

La decisión de trabajar cambia sustancialmente después de la maternidad. Antes de casarse, entre el 63 y el 64 por ciento de las mujeres trabajan a tiempo completo, en comparación con un 11 a 15 por ciento que no trabajan según su nivel de calificación (Figura 3.12). Una vez casadas, solo el 57 por ciento de las mujeres altamente calificadas y el 44 por ciento de las mujeres poco calificadas continúan trabajando a tiempo completo. El número disminuye aún más para las madres de niños menores de un año, ya que

FIGURA 3.11 actores que Impulsan la Decisión de las Mujeres de No Trabajar en México, por Nivel de Calificación, 2012



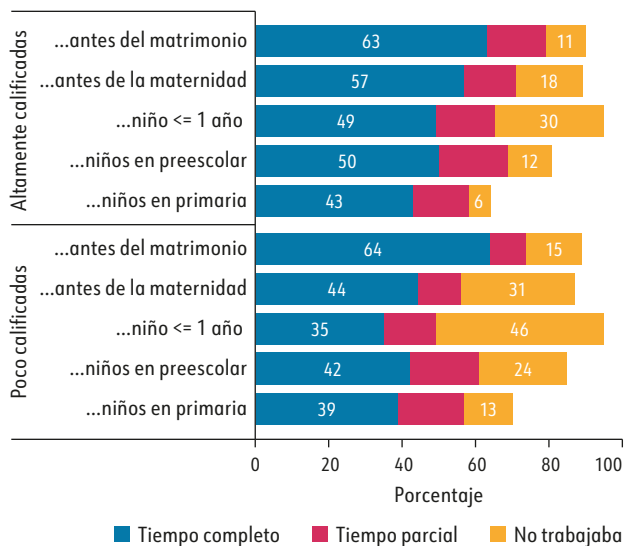
Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La muestra se restringe a mujeres de 15 a 70 años. Las mujeres "poco calificadas" son aquellas que han completado, a lo sumo, la escuela secundaria inferior (nueve años de escolaridad, la media en México), y las mujeres "altamente calificadas" son aquellas con más de nueve años de escolaridad.

el 40 por ciento de las mujeres altamente calificadas y el 35 por ciento de las mujeres poco calificadas continúan trabajando a tiempo completo. El empleo vuelve a aumentar cuando los niños asisten al preescolar y, sorprendentemente, disminuye cuando los niños asisten a la escuela primaria. La disponibilidad y confiabilidad de los servicios de cuidado infantil durante el día y después del horario escolar importan, como lo demostró recientemente el hallazgo de que el ligero aumento en la propensión de las mujeres a trabajar después de la crisis financiera mundial se debió, en parte, a un aumento en la disponibilidad de las instalaciones de cuidado infantil (Cardoso et al. 2018). Sin embargo, las decisiones de las mujeres de trabajar no solo tienen que ver con la disponibilidad de los servicios de cuidado puesto que tres cuartos de las mujeres trabajadoras altamente calificadas que tienen menores restricciones presupuestarias no pagan por cuidadoras(es) para sus niños⁴.

Más aun, tener varios hijos reduce sustancialmente la probabilidad de participación en la fuerza laboral. Cruces y Galiani (2007) estiman el efecto de la fecundidad en la oferta de mano de obra femenina para Argentina y México. En el caso de México, encuentran que tener más

FIGURA 3.12 Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral en México, por Nivel de Calificación, Estado Civil y la Edad de los Niños, 2012



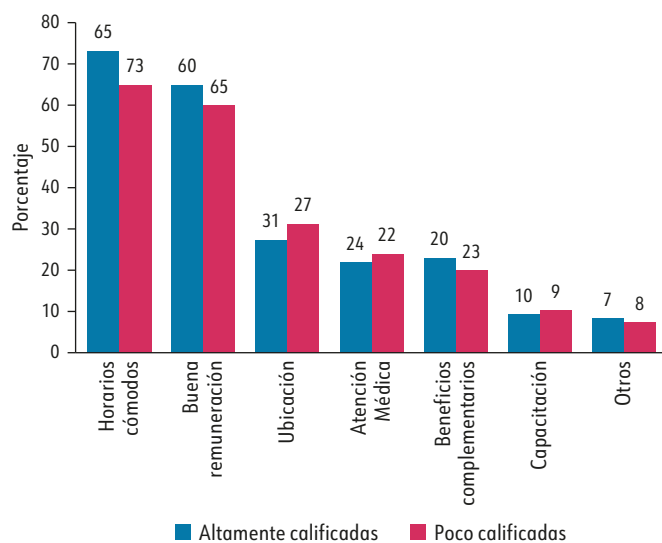
Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La muestra se restringe a personas de 15 a 70 años. Las mujeres "poco calificadas" son aquellas que han completado, a lo sumo, la escuela secundaria (nueve años de escolaridad, la media en México), y las mujeres "altamente calificadas" son aquellas con más de nueve años de escolaridad.

de dos hijos reduce la tasa de PMFL entre 6.3 y 8.6 puntos porcentuales. Usando el mismo diseño de investigación y datos del censo de 1970 a 2000, Gómez y Madrigal (2017) encuentran que PMFL se ha vuelto más sensible a tener más de dos hijos con el tiempo: en 1970, tener un tercer hijo inducía una disminución de 4 puntos porcentuales en la PMFL; en 1990, la disminución era de 10.8 puntos porcentuales; y en el año 2000, era de 12.5 puntos porcentuales. Llegan a la conclusión de que el costo de oportunidad de los niños adicionales ha aumentado con el tiempo.

Dadas sus responsabilidades domésticas, las mujeres son selectivas en términos de las horas de trabajo que están dispuestas a aceptar. Las características de un trabajo potencial deben ser tales que permitan que una mujer cumpla con sus otras responsabilidades. De hecho, el 65 por ciento de las mujeres poco calificadas que no trabajan y el 73 por ciento de las mujeres altamente calificadas que no trabajan señalan que considerarían aceptar un trabajo si este se ajustara a su horario (Figura 3.13). De hecho, cuando se les pregunta, más del 60 por ciento de las mujeres están dispuestas a trabajar en la mañana (cuando los niños están en la escuela), pero están menos dispuestas a trabajar durante la tarde o la noche (Arceo-Gómez

FIGURA 3.13 Factores que Inducirían a las Mujeres que No Trabajan a Considerar Aceptar un Trabajo en México, 2012



Fuente: Arceo-Gómez y Santillán 2018, utilizando la Encuesta Labor y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La muestra se restringe a mujeres no trabajadoras de 15 a 70 años. Las mujeres "poco calificadas" son aquellas que han completado, a lo sumo, la escuela secundaria (nueve años de escolaridad, la media en México), y las mujeres "altamente calificadas" son aquellas con más de 9 años de escolaridad.

y Santillán 2018). Esta consideración es más importante que la remuneración, si bien es probable que el salario de reserva de las mujeres también sea una restricción.

Dadas estas restricciones, es probable que las políticas que mejoran el acceso al cuidado infantil tengan un impacto positivo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Calderón (2015) evalúa el efecto del programa Estancias Infantiles ("Residencia de niños") de México en la tasa de PMFL⁵. Debido a este programa, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil se duplicó entre 2007 y 2010. El efecto del programa depende de la intensidad de la expansión: las mujeres que enfrentaron un aumento de menos de 10 cupos de cuidado infantil por cada 1,000 niños elegibles aumentaron su participación en la fuerza laboral en 1 a 5 puntos porcentuales; en contraste, las mujeres que experimentaron un aumento en la oferta de cuidado infantil de más de 40 cupos por cada 1,000 niños elegibles aumentaron su participación en la fuerza laboral en 5 a 17 puntos porcentuales.

Adicionalmente, los programas extraescolares y las jornadas escolares más largas también podrían ayudar a aumentar la disposición de las madres a participar plenamente en el mercado laboral. En ausencia de servicios de cuidado infantil confiables, las madres de niños pequeños pueden esperar a que sus hijos vayan

a la escuela para volver a trabajar. Gelbach (2002) encontró que las madres de niños de 6 años tienen una mayor participación que las madres de niños de 5 años porque los niños ingresan a la escuela primaria a los 6 años en los Estados Unidos. En esta misma línea, Padilla-Romo y Cabrera-Hernández (2018) estimaron el efecto del programa de escuelas a tiempo completo en México, el cual fue implementado entre 2006 y 2017. La jornada escolar en las escuelas primarias tradicionales dura 4.5 horas, mientras que la jornada escolar en las escuelas a tiempo completo dura 8 horas. Encontraron que este programa de escuelas a tiempo completo aumenta el PMFL en 5.5 puntos porcentuales y las horas de trabajo semanales en 1.8 horas.

De manera similar, se podría hacer más para promover políticas de permiso neutrales al género y acuerdos laborales flexibles para padres. Como se discute en el Capítulo 4, el marco legal ofrece medidas que permiten trabajar a las mujeres, pero se podría hacer más para ofrecer acuerdos de trabajo flexibles que aseguren que las mujeres puedan cumplir con sus responsabilidades en el hogar. Por ejemplo, los países nórdicos han dirigido sus políticas para la familia a apoyar a los padres de niños pequeños que trabajan, a través de la expansión de las instalaciones de cuidado infantil y la seguridad de permisos parentales cortos pero generosamente pagados para ambos padres, que incluyen cuotas para incentivar a los padres a compartir los deberes de cuidado infantil (Thévenon 2011). De manera similar, en los países más ricos del Este Asiático, la práctica emergente es adoptar paquetes de medidas que tengan como objetivo estimular la PMFL, especialmente después del parto. En 2007, Singapur introdujo un paquete de programas de capacitación, acuerdos de trabajo flexibles, programas laborales activos dirigidos y ferias de trabajo, y otras medidas (Ma 2010). Desde mediados de la década de 1990, el gobierno japonés se ha movido hacia políticas que aumentan la cobertura de los servicios de cuidado infantil y de los centros familiares, ofrecen incentivos a los empleadores para que sean más amigables con las familias, y promueven una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos; las cuales, en su conjunto, pueden haber revertido la creciente tendencia de no tener hijos entre las mujeres japonesas más jóvenes (Ma 2010; Banco Mundial 2015).

Finalmente, se podría hacer más para reducir los costos de transporte. La ubicación del trabajo y el tiempo de viaje también podrían suponer una barrera para el trabajo, particularmente en grandes centros urbanos. Casi un tercio de las mujeres que actualmente no trabajan

consideraría aceptar un trabajo dependiendo de la ubicación de ese trabajo potencial (31 por ciento de las mujeres poco calificadas y 27 por ciento de las mujeres altamente calificadas, como se puede observar en la Figura 3.13). Este hallazgo apunta al tiempo y al costo que enfrentan las mujeres al trasladarse a un trabajo dadas sus otras responsabilidades. Algunos estudios que investigan el efecto del transporte público urbano en los resultados para las mujeres encuentran que el acceso a un transporte rápido y confiable es altamente deseable para todos, especialmente si está diseñado de manera sensible al género (Riverson et al. 2006). De manera similar, las opciones de teletrabajo podrían ayudar a las mujeres que puedan trabajar desde el hogar (Recuadro 3.1). Un mejor transporte y mejores opciones de tecnología de la información y la comunicación (TIC) también podrían reducir las preocupaciones de seguridad que desalientan a las mujeres a ingresar a la fuerza laboral o que les impiden trabajar fuera del hogar.

RECUADRO 3.1 La Infraestructura de las TIC Puede Ayudar

El acceso a la infraestructura de las TIC es importante para acceder a los mercados de trabajo, crédito y seguros. Por ejemplo, Dettling (2017) encuentra que el uso de Internet de alta velocidad, determinado de manera exógena, lleva a un aumento de 4.1 puntos porcentuales en la participación en la fuerza laboral de mujeres casadas en los Estados Unidos. En México, alrededor del 50.5 por ciento de los hombres y el 49.5 por ciento de las mujeres tenían la capacidad de usar una computadora en 2017^a. En la medida en que el teletrabajo se convierta en un tipo de empleo más regular en México, podría mejorar sustancialmente la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

a. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares (ENDUTIH) de 2017, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://datos.gob.mx/busca/dataset/encuesta-nacional-sobre-disponibilidad-y-uso-de-tic-en-hogares-endutih>.

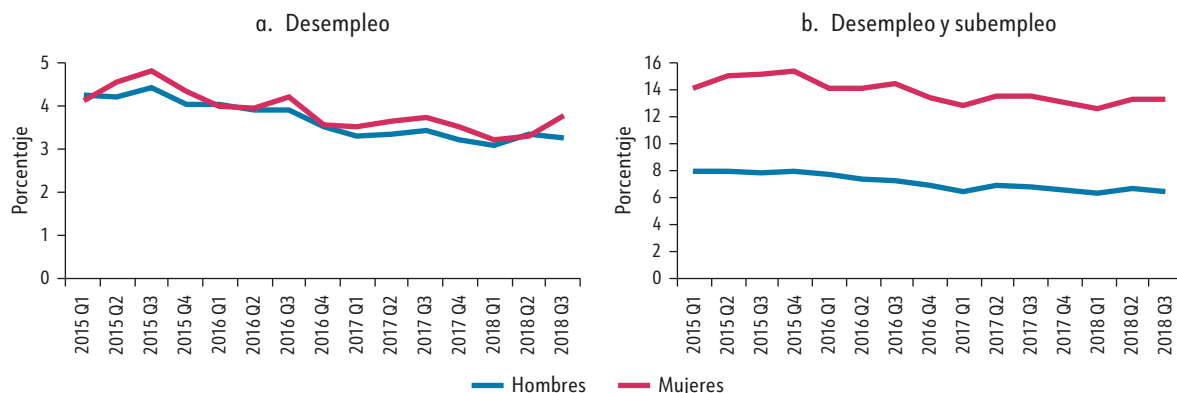
BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO

Las mujeres que deciden participar en el mercado laboral no necesariamente quieren o tienen acceso a un trabajo de tiempo completo, porque las tasas de desempleo y subempleo son más altas para las mujeres que para los hombres. Si bien la diferencia en las tasas de desempleo no es amplia, se vuelve bastante significativa una vez que se considera el empleo parcial (o el subempleo). Por ejemplo, si bien la tasa de desempleo fue de 3,8 por ciento para las mujeres, en comparación con el 3,3 por ciento

para los hombres, en el tercer trimestre de 2018, cuando se considera el empleo parcial, aumenta a 13,4 para las mujeres, en comparación con el 6,5 por ciento para los hombres (Figura 3.14)⁶. Además, al comparar el nivel educativo de las mujeres desempleadas con el de los hombres, se observa que el 52 por ciento de las mujeres desempleadas había completado la educación terciaria con relación al 45 por ciento de los hombres desempleados.

Además, persisten grandes brechas de género en la forma de la fuerza de trabajo porque muchas mujeres son trabajadoras informales o no remuneradas. Las tasas totales de empleo femenino son comparativamente bajas

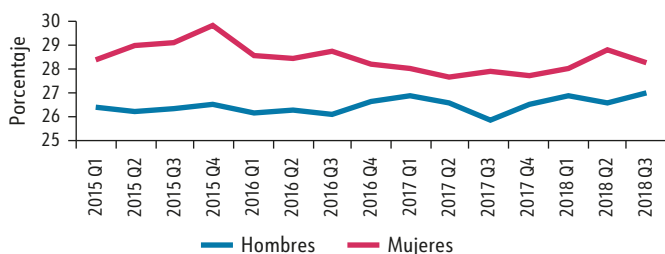
FIGURA 3.14 Desempleo y Subempleo en México, por Sexo, 2015 - 18



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: "Subempleo" se refiere a la población empleada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofrecer más horas de trabajo. La muestra incluyó solo a personas en edad de trabajar (de 15 años o más).

FIGURA 3.15 Proporción de Trabajadores Mexicanos en Empleos Informales, por Sexo, 2015 - 18



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Nota: La Figura muestra porcentajes de hombres y mujeres de 15 años o más.

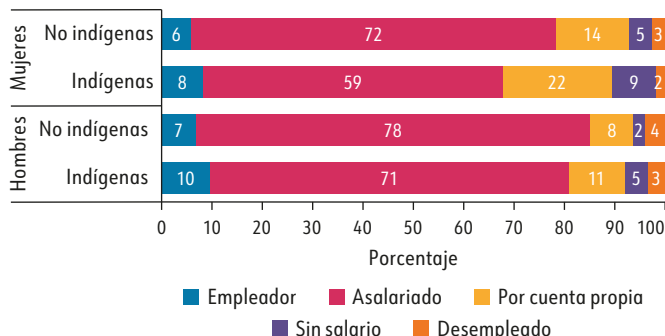
MAPA 3.1 Proporción de Trabajadoras Mexicanas en Empleos Informales, por Región, 2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), utilizando los datos de la ENOE 2018Q1. Consultar http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/.

Nota: La Figura muestra porcentajes de la población femenina de 15 años o más.

FIGURA 3.16 Tipo de Empleo en México, por Sexo y Condición Indígena, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

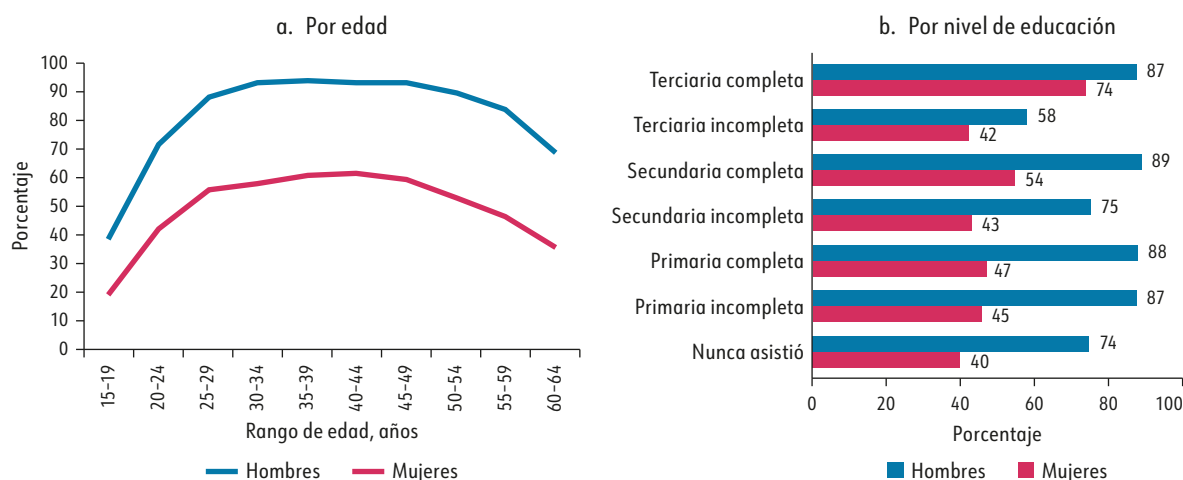
Nota: Rango de edad de 15 a 65 años.

(42 por ciento en México, en comparación con un promedio de 48 por ciento en América Latina y el Caribe en 2017) y mucho más bajas que las de los hombres (76 por ciento en México y 76 por ciento en la región). El empleo en el sector informal es mucho más frecuente en las mujeres que en los hombres (Figura 3.15). Las mujeres autoempleadas tienden a ser trabajadoras por cuenta propia y es más probable que trabajen de manera informal (a menudo como trabajadoras domésticas). Además, existen diferencias importantes en la proporción de mujeres informales en las regiones, que va desde la proporción más alta de 76 por ciento de mujeres que trabajan en empleos informales en Chiapas a la más baja de 34 por ciento en Chihuahua (Mapa 3.1). Sin embargo, las mayores brechas de género en la proporción de trabajadores informales se encuentran en los estados del norte, como Sonora, Baja California Sur y Nuevo León, donde los hombres son más propensos que las mujeres a ser empleados formalmente.

Es más probable que las mujeres indígenas no sean remuneradas o trabajen por cuenta propia. Solo el 59 por ciento de las mujeres indígenas son asalariadas, en comparación con el 72 por ciento de las mujeres no indígenas (Figura 3.16). En contraste, hasta el 22 por ciento de las mujeres indígenas trabajan por cuenta propia y el 9 por ciento son trabajadoras familiares no remuneradas, en comparación con el 14 por ciento y el 5 por ciento de las mujeres no indígenas, respectivamente.

Las brechas de género en la capacidad de generar ingresos son especialmente altas entre personas mayores y las que tienen educación secundaria. Entre los individuos de 30 a 34 años, la proporción de hombres que perciben ingresos laborales es 35 puntos porcentuales más alta que la de las mujeres — una brecha que aumenta a 38 puntos porcentuales entre las personas de 55 a 59 años (Figura 3.17, panel a). La proporción de hombres con el grado de secundaria completa que generan un ingreso es 34 puntos porcentuales más alta que la proporción de mujeres correspondiente, si bien esta tendencia también puede observarse en menor medida entre aquellos con educación secundaria incompleta, educación primaria o educación superior (Figura 3.17, panel b). La brecha de género solo disminuye para hombres y mujeres con educación terciaria: la proporción de hombres con un título terciario que están empleados es 14 puntos porcentuales más alta que la de mujeres con el mismo nivel de educación. Las mujeres indígenas tienen menos probabilidades que las mujeres no indígenas de percibir ingresos laborales, especialmente si son jóvenes (entre 20 y 30 años) y tienen bajos niveles de educación⁷.

FIGURA 3.17 Proporción de Hombres y Mujeres que Generan Ingresos Laborales en México, 2016

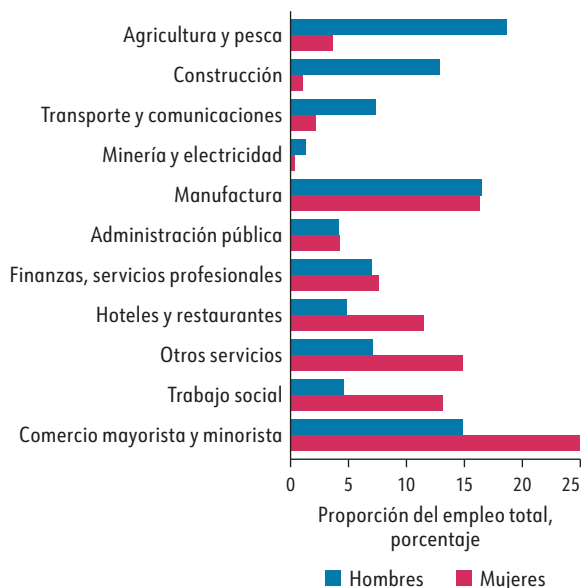


Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares—Nueva Serie (ENIGH-NS) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Las diferencias de género con respecto al empleo también son evidentes al examinar los tipos de trabajo y los sectores donde trabajan las mujeres. Si bien el 74 por ciento de todos los hombres mexicanos empleados son trabajadores regulares, este solo es el caso del 71 por ciento de las mujeres que trabajan. Esta disparidad está relacionada con un fuerte contraste en la participación como trabajadores familiares no remunerados: el 7 por ciento

de las mujeres empleadas se encuentran en esta categoría, en comparación con solo el 3 por ciento de los hombres⁸. La proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia (22.4 por ciento) es aproximadamente la misma que la proporción de hombres que trabajan por cuenta propia (22.6 por ciento). Sin embargo, existen diferencias importantes en términos de la composición sectorial del empleo. Una mayor proporción de mujeres empleadas se dedica al comercio mayorista y minorista, el trabajo doméstico, la educación y la salud en comparación con los hombres, mientras que una proporción sustancialmente mayor de hombres empleados trabaja en la agricultura, la construcción, el transporte y, en cierta medida, la manufactura en comparación con las mujeres (Figura 3.18).

FIGURA 3.18 Composición Sectorial del Empleo, por Sexo, en México, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018Q3, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), http://www.beta.inegi.org.mx/app/tmp/Infoenoe/Default_15mas.aspx.

BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS

Como en muchos otros países, las mujeres en México ganan en promedio menos que los hombres, incluso después de controlar por el mismo nivel de educación, por el trabajo en los mismos sectores u ocupaciones o por el trabajo en el mismo tipo de empresa. Los hombres ganan 9.6 por ciento más que las mujeres, en promedio⁹. Sin embargo, esto no controla por las diferencias en las características observables, como el nivel de educación, el tipo de trabajo o el sector de empleo. Existe una amplia literatura que apunta a evaluar el tamaño de la brecha salarial de género en México, controlando por estos factores (consultar, por ejemplo, Alarcón y McKinley 1994; Brown, Pagán y Rodríguez-Oreggia 1999; Calónico y Nopo 2009;

RECUADRO 3.2 Descomposición de la Brecha Salarial Utilizando el Emparejamiento, según la propuesta de Ñopo (2008)

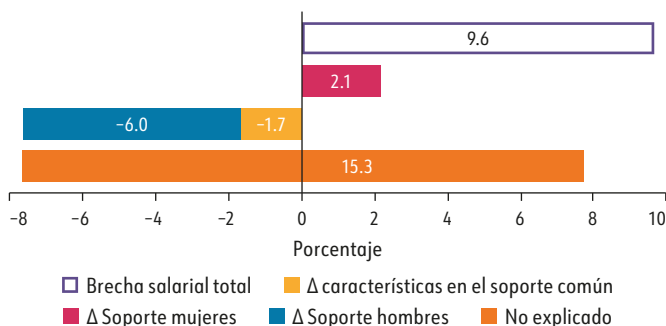
La metodología propuesta por Ñopo (2008) es una metodología de descomposición no paramétrica basada en el emparejamiento, que amplía la descomposición estándar de Oaxaca-Blinder, a menudo citada en la literatura (Blinder 1973; Oaxaca 1973). En contraste con Oaxaca-Blinder, las diferencias salariales no están vinculadas a las ecuaciones salariales de Mincer, sino que utiliza una técnica de emparejamiento para permitir la posibilidad de que los grupos no sean completamente comparables, simplemente porque hay algunos trabajos que no son comunes para hombres y mujeres. Por ejemplo, la industria de la construcción puede tener empleos que estén dominados por los hombres y que pueden no ser comparables con ningún trabajo donde hay mujeres. De manera similar, puede haber pocos hombres trabajando como enfermeros. Los empleos que tienen tanto hombres como mujeres están en el “soporte común”. El conjunto de empleos dentro del soporte común se define por el tipo de empleo, el tamaño de la empresa, el sector y la ubicación del empleo, e incluye una distinción a nivel federal, estatal y área urbana o rural. Las características individuales consideran la edad, el estado civil y el nivel educativo.

La técnica de descomposición de la brecha salarial de Ñopo (2008) “empareja” a miembros de ambos grupos (por ejemplo, mujeres y hombres) que tienen la combinación exacta de características observadas. La técnica descompone la brecha salarial observada (Δ) en cuatro elementos aditivos:

- ΔX : La diferencia salarial atribuida a las diferencias en la distribución de las características de los hombres y las mujeres para los cuales las características se encuentran en el soporte común.
- ΔM : La diferencia salarial debida a la existencia de una combinación de características cumplidas por los hombres, pero no por ninguna mujer (es decir, trabajos dominados por hombres relativo al soporte común).
- ΔF : Análogamente, la diferencia salarial debida a la existencia de mujeres con una combinación de características que ningún hombre cumple (es decir, trabajos dominados por mujeres relativo al soporte común).
- ΔO : Finalmente, el residual: la proporción de la brecha salarial que no puede ser explicada por el conjunto de características observables. Este podría estar relacionado con características no observables, tales como los niveles de habilidad, pero también podría deberse a la discriminación.

Pagán y Ullibarrí 2000 y Popli 2008, 2013). La mayoría de estos análisis encuentra grandes brechas salariales que no pueden ser explicadas por diferencias en las características observables o por diferencias en los tipos de trabajo que los hombres y las mujeres asumen.

FIGURA 3.19 Descomposición de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en México, 2016



Fuente: Estimaciones utilizando la armonización del Banco Mundial-SEDLAC (Base de Datos Socioeconómicas para América Latina y el Caribe), basada en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares—Nueva Serie (ENIGH-NS) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La descomposición de la brecha salarial considera los siguientes controles: grupos de edad; nivel de educación; región; clasificación urbana y rural; estado civil; tipo de trabajo (empleador, trabajador asalariado, trabajador por cuenta propia); horas de trabajo; tamaño de la empresa; y el sector de actividad CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) de un dígito.

La brecha salarial puede descomponerse en una parte que es explicada por las características individuales y en una parte que no puede ser explicada. Una vez que se tienen en cuenta todas las características observables, la parte “no explicada” se asocia a menudo con la discriminación. A continuación, examinamos las diferencias salariales de la población utilizando la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2016 y aplicamos la técnica de descomposición basada en una técnica de emparejamiento (matching) de Ñopo (2008) (Recuadro 3.2).

Luego de comparar hombres y mujeres con las mismas características, la brecha de ingresos por género es mayor que cuando se observan promedios simples. Para explicar esto, nótese que los salarios en empleos dominados por mujeres fueron 2.1 puntos porcentuales más bajos que los que son comunes tanto para hombres como para mujeres, lo que en parte ayuda a explicar la brecha salarial (Figura 3.19). Sin embargo, las diferencias en la distribución de las características entre hombres y mujeres en los trabajos que son comunes tanto para hombres como para mujeres deberían favorecer a las mujeres. Esto se debe a que las mujeres que trabajan en empleos que son comunes para los hombres tienen niveles de educación relativamente más altos y otras características favorables, lo que implica

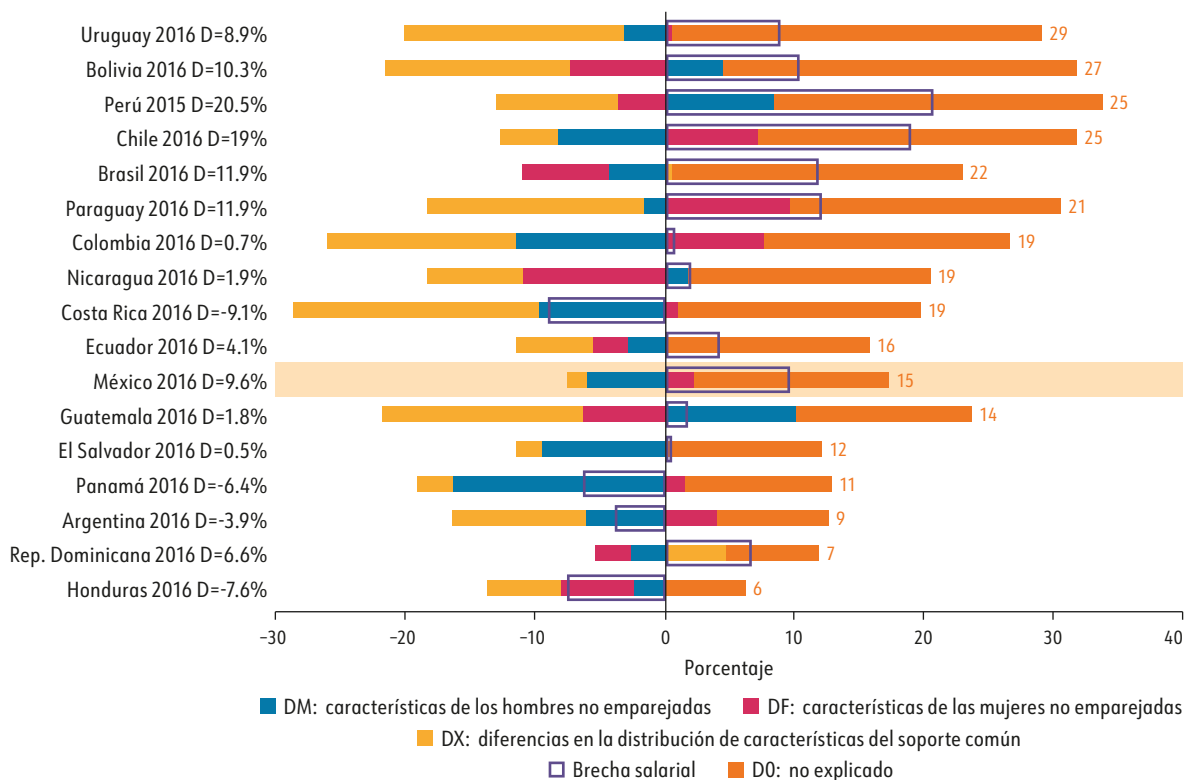
que las mujeres deberían ganar salarios que son 1.7 puntos porcentuales más altos que los hombres. De manera similar, los empleos dominados por hombres tenían salarios 6 puntos porcentuales más bajos que los trabajos que son comunes para las mujeres, un efecto que se suma a la porción inexplicada de la brecha salarial. El resultado es que el 15.2 por ciento de la diferencia salarial no puede ser explicada por las características individuales observadas o por las diferencias en los sectores y los tipos de empleo que tienen los hombres y las mujeres. En otras palabras, hay una porción considerable “no explicada” de la brecha de ingresos. Esta descomposición a nivel nacional es consistente con una revisión reciente de los salarios del sector público a nivel federal, la cual encontró que los empleados varones ganan más que las mujeres que desempeñan las mismas tareas en el 66 por ciento de 117 puestos en 19 departamentos (Jiménez y Sánchez 2018). De hecho, las trabajadoras del sector público ganan 91 centavos por cada peso que ganan los trabajadores varones, pero la brecha puede llegar a 30 por ciento en algunos departamentos.

Estos resultados están en línea con otros trabajos para México. Por ejemplo, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014a) utilizan datos de los censos de 1990, 2000 y 2010

para estimar una descomposición semiparamétrica de la brecha de género en los salarios. Encuentran evidencia de “pisos pegajosos” y “techos de cristal” en 1990. Sin embargo, encuentran que los “techos de cristal” fueron rotos en las próximas dos décadas, mientras que los “pisos pegajosos” persisten en el tiempo. En su análisis, las diferencias en la dotación de capital humano pierden poder explicativo y, para el año 2010, la mayor parte de la brecha salarial se debe a diferencias en los retornos. Una corrección para la selección de participación muestra que si todas las mujeres trabajaran, la brecha sería aún mayor, lo cual es evidencia de una selección positiva de mujeres en la fuerza laboral.

La gran brecha salarial no explicada en México está en línea con la de otros países de América Latina. Como en el caso de México, las mujeres que trabajan suelen tener mayor educación que los hombres que trabajan y, como tal, la distribución de las características en el soporte común tiende a favorecer a las mujeres (Figura 3.20). De manera similar, los empleos dominados por hombres ofrecen salarios más bajos que los empleos en el soporte común en la mayoría de los países, excepto en Bolivia, Guatemala, Nicaragua y Perú. En contraste, los empleos dominados

FIGURA 3.20 Descomposición de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en América Latina, 2016



Fuente: Estimaciones utilizando la armonización Banco Mundial-SEDLAC (Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe) de alrededor de 2016.

por mujeres a menudo ofrecen salarios más altos que los empleos en el soporte común. Por ejemplo, a diferencia de México, los salarios en empleos dominados por mujeres en Bolivia, Brasil, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú son más altos que los salarios en el soporte común. Lo que está claro es que en todos los casos en América Latina, la brecha salarial no explicada es alta y puede oscilar entre el 6 por ciento (Honduras) y el 29 por ciento (Uruguay). Estas estimaciones también están en línea con estimaciones similares para la Unión Europea. La parte no explicada de la brecha salarial varía desde poco más del 10 por ciento en Bélgica y Croacia a más del 30 por ciento en la República Checa, Noruega y el Reino Unido (Inchauste, Muñoz-Boudet y Buitrago Hernández 2018).

Las mujeres casadas y aquellas de piel oscura son especialmente susceptibles a la discriminación. En el análisis, la atribución de la brecha de género no explicada a la discriminación se basa en suposiciones sólidas sobre la falta de sesgo de una variable omitida en la estimación de la ecuación salarial. Para descubrir la discriminación en el mercado laboral mexicano sin tener que depender de suposiciones, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014b) realizaron un estudio de correspondencia en la Ciudad de México. Enviaron alrededor de 8,000 currículums vitae ficticios, respondiendo a alrededor de 1,000 anuncios de trabajo en línea. Todas las características de los currículums vitae fueron aleatorizadas, con excepción del efecto del género, estado civil y el fenotipo físico. Encontraron que tanto la raza como el género tienen un gran efecto en las tasas de contacto por parte de las empresas para las mujeres, pero no para los hombres. Las mujeres de piel oscura deben enviar 18 por ciento más currículums vitae para obtener el mismo número de contactos de parte de las empresas que las mujeres de piel blanca. Adicionalmente, las mujeres casadas deben enviar 25 por ciento más currículums vitae para obtener el mismo número de contactos por parte de las empresas que las mujeres solteras. Ninguna otra característica en los currículums vitae afectó la tasa de contacto por parte de las empresas, incluido el tipo de universidad, la experiencia, la especialización y el dominio del inglés.

Las brechas de género en los salarios no son exclusivas de México, pero abordarlas requerirá intervenciones que se adapten al contexto del país. Más allá de la legislación formal que garantiza una remuneración igual por un trabajo igual (ver Capítulo 4), deben realizarse esfuerzos para garantizar que contratar mujeres no cueste más que contratar hombres. Esto incluye consentir políticas de permiso parental, políticas de teletrabajo y políticas de retiro que sean neutrales con respecto al género. Además, existe alguna evidencia de que

la presencia de gerentes mujeres reduce la brecha de género en los salarios (Gagliarducci y Paserman 2015; Hirsch 2013; Magda y Cukrowska-Torzewska 2018). Si toda o una parte de la brecha de género en los salarios se debe a la discriminación, la presencia de más mujeres en el nivel gerencial podría ayudar a reducir estas brechas. Una posible explicación para esto es que las mujeres pueden ser más propensas que los hombres a promover políticas laborales favorables para las mujeres, como la provisión de cuidado infantil (Stumbitz, Lewis y Rouse 2018). Una posible segunda explicación es que las gerentes mujeres pueden ser mejores mentoras de otras trabajadoras (Athey, Avery y Zemsky 2000). Una tercera posible razón se relaciona con las teorías de la discriminación en el mercado laboral, que predicen que, si las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de discriminar a otras mujeres, las organizaciones que emplean a más mujeres deberían tener una brecha de género injustificada más pequeña en los salarios (Magda y Cukrowska-Torzewska 2018).

BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento es otra vía para que las mujeres disfruten de oportunidades económicas y contribuyan al crecimiento económico. Las mujeres emprendedoras pueden contribuir al bienestar económico de su hogar a través de su propio trabajo, pero como jefas de empresas productivas, también pueden ser un motor de crecimiento y una fuente de empleo.

Sin embargo, hay pocas mujeres emprendedoras en México, la mayoría de las cuales opera en el sector informal. Los datos para el tercer trimestre en 2018 muestran que solo el 2.5 por ciento de las mujeres que trabajan son empleadoras, lo que representa solo el 22.2 por ciento de todos los empleadores¹⁰. Las mujeres emprendedoras son 56 por ciento menos propensas que los hombres a operar en el sector formal y 63 por ciento más propensas a ser emprendedoras informales (Fareed et al. 2017). Esto es consistente con la situación en otros países de América Latina (Bruhn 2009).

Si bien el emprendimiento es muy prometedor, los esfuerzos de algunas emprendedoras podrían ser asignados incorrectamente si el negocio nace de la necesidad y no en respuesta a una oportunidad económica. Las empresas de propiedad de mujeres pueden ser una fuente clave de creación de empleo e innovación, así como una forma de abordar las desigualdades. Calderón, Iacovone

y Juárez (2017) diferencian entre emprendedores que iniciaron sus negocios por necesidad (por falta de otras alternativas) y aquellos que los iniciaron porque reconocieron una buena oportunidad económica. En promedio, estos emprendedores por oportunidad tienen mayores ganancias, mejores prácticas gerenciales y mayores habilidades cognitivas y no cognitivas. Las características principales que diferencian a las empresas nacidas por necesidad de aquellas que nacen por oportunidad son las prácticas gerenciales y ciertas características y habilidades de negocio de los emprendedores. Sin embargo, este análisis discriminante solo es parcialmente exitoso, lo que implica que existen características no observables que también pueden determinar la decisión de establecer una empresa y el desempeño de la empresa. En la medida en que los emprendedores por necesidad tengan baja productividad y bajos beneficios, sería ventajoso tanto para ellos como para el crecimiento económico en general que estos trabajadores pasaran a un empleo productivo asalariado. ¿Es esto más relevante para las emprendedoras que para sus homólogos hombres? Para evaluar esto, nos centramos en las brechas de desempeño entre las microempresas de propiedad de hombres y de mujeres.

Brechas de Desempeño entre las Empresas de Propiedad de Hombres y de Mujeres

Las microempresas dirigidas por mujeres son más pequeñas y tienen menor productividad que las dirigidas por hombres. Las ventas anuales y las ganancias brutas totales de las empresas mexicanas administradas por hombres son 130 por ciento más altas que las de las administradas por mujeres (Mendoza et al. 2018). De manera similar, un informe de línea de base reciente de una evaluación de impacto utilizando una prueba de control aleatorio (RCT por sus siglas en inglés) para el Programa de Emprendimiento de Alto Impacto (PEAI)¹¹ muestra que una empresa liderada por una directora ejecutiva (CEO) gana, en promedio, entre MXN 3 millones y MXN 4 millones menos en ingresos que una empresa similar liderada por un hombre (Mendoza et al. 2018). Cuando esta diferencia es controlada por el sector, el efecto es aún mayor. Adicionalmente, existe una relación negativa entre las empresas con una CEO mujer y el tamaño de la empresa: en promedio, las empresas lideradas por mujeres tienen menos empleados que las empresas con un CEO varón. Además, una firma liderada por una mujer está asociada negativamente con la inversión y el valor de los activos reportados por la firma¹².

Las empresas de propiedad de mujeres pueden ser bastante innovadoras. Por ejemplo, el informe de línea de base del RCT para evaluar el PEAÍ analizó 859 empresas, de las cuales solo 172 estaban dirigidas por CEO mujeres (Mendoza et al. 2018). Si los sectores dominados por hombres se definen como aquellos donde más del 80 por ciento de los CEO son varones¹³, entonces el 57 por ciento de las CEO mujeres en esta muestra lideraba empresas en sectores dominados por hombres. La proporción de empresas de propiedad de mujeres que han desarrollado o introducido un producto nuevo o mejorado significativamente es mayor en los sectores dominados por hombres (Mendoza et al. 2018). Sin embargo, la proporción de empresas lideradas por mujeres que introdujeron una nueva estrategia de marketing es 15 puntos porcentuales más alta en el grupo no dominado por hombres.

La mayor parte de la diferencia en las ventas anuales totales y en las ganancias brutas no puede ser explicada por diferencias en las características de las empresas. Las mujeres gerentes en México son entre 8 y 9 por ciento menos productivas que sus homólogos masculinos. Una descomposición de las brechas en el desempeño de Oaxaca-Blinder encuentra que el 55 por ciento de la brecha en las ventas anuales y el 61 por ciento de la brecha en las ganancias brutas no pueden ser explicados por las diferencias en las características de las empresas o de sus gerentes (Banco Mundial 2017). Si las microempresas tienen su propio sitio web o si tienen una cuenta corriente o de ahorros, las brechas aumentan.

¿Pueden las Intervenciones de Capacitación Mejorar el Desempeño de las Empresas de Propiedad de Mujeres?

La capacitación en habilidades duras no es suficiente para mejorar el desempeño de las empresas lideradas por mujeres. Se han evaluado dos tipos de intervenciones destinadas a aumentar las habilidades empresariales y el capital gerencial de los microempresarios: (a) brindar a las microempresas servicios de consultoría externa (Bloom et al. 2013); y (b) brindar capacitación empresarial y financiera directamente a los microempresarios (Calderón, Cunha y De Giorgi 2013; Drexler, Fischer y Schoar 2011; Karlan y Valdivia 2011). Se ha encontrado que ambos tienen un impacto positivo significativo en las ganancias. Estas intervenciones asumen que los gerentes y dueños de las empresas carecen de ciertas habilidades y sostienen que proporcionar capacitación específica puede mejorar los resultados

empresariales como las ventas, las ganancias y la probabilidad de supervivencia. Sin embargo, existen pruebas contrarias de que los efectos medios de la capacitación empresarial pueden ser pequeños y no significativos, y que los mayores retornos pueden concentrarse en emprendedores de alto potencial que tienen más probabilidades de adoptar prácticas empresariales y obtener mayores ganancias después de la capacitación (Calderón, Cunha y De Giorgi 2013). Adicionalmente, se ha encontrado que las intervenciones de capacitación empresarial tradicional son particularmente ineficaces para aumentar el tamaño de la empresa y la probabilidad de supervivencia de las microempresas de propiedad de mujeres (De Mel, McKenzie y Woodruff 2012). Es más, ha sido difícil demostrar impactos sostenidos en la rentabilidad y el crecimiento de las empresas cuyas dueñas recibieron este tipo de capacitación (McKenzie y Woodruff 2014). De hecho, la capacitación empresarial tradicional podría no tener ningún efecto significativo en los resultados de los negocios, mientras que la capacitación en habilidades blandas (como por ejemplo fomentar la iniciativa personal) podría aumentar las ganancias de los negocios (Campos et al. 2017).

La capacitación en habilidades blandas puede necesitar complementar otras formas de capacitaciones para asegurar la eficacia. Un RCT en México brindó capacitación empresarial (“habilidades duras”) y capacitación sobre la iniciativa personal (“habilidades blandas”) a microempresarias para diferenciar el impacto que ambos tipos de instrucción tienen en las empresas. También tuvo como objetivo evaluar si los resultados mejoran al dirigirse a subgrupos de mujeres (Banco Mundial 2018a). Las mujeres fueron clasificadas en emprendedoras de “baja productividad” y de “alta productividad”. Después del tratamiento de la capacitación, las mujeres tenían un conocimiento más profundo de sus negocios y habían mejorado sus prácticas — principalmente en cuanto a sus métodos contables. Es más probable que las CEO que recibieron el tratamiento tengan un registro formal, tengan mayor acceso a canales de financiamiento (ya sea a través de las ventas o utilizando crédito), trabajen menos días a la semana y, en algunos casos, hayan decidido cerrar su negocio. El último resultado refleja una mayor percepción del costo de oportunidad de mantener sus negocios versus ingresar al mercado laboral, ya que las mujeres asignaron un mayor valor a la cantidad mínima de dinero que aceptarían como pago mensual. Tomar el curso permitió a las mujeres líderes de empresas de baja productividad darse cuenta de que sus negocios no eran lo suficientemente rentables y decidieron cerrarlos. Estos resultados deberían respaldar una mayor productividad y mayores niveles de bienestar para las microempresarias, sus familias, y la economía en general.

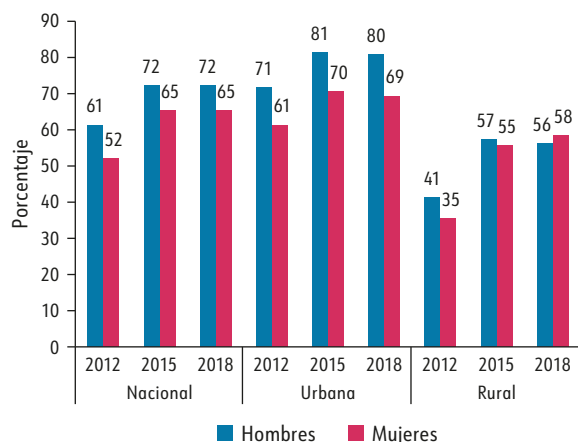
BRECHAS DE GÉNERO EN EL ACCESO AL FINANCIAMIENTO

El acceso al financiamiento es otro elemento fundamental para el acceso de la mujer a las oportunidades económicas. Cerrar las brechas de género en la inclusión financiera podría tener efectos positivos al suavizar el consumo, brindar seguridad, aumentar las tasas de ahorro e inversión y gestionar el riesgo económico. La evidencia muestra que tener acceso y usar una gama de servicios financieros no solo mejora la contribución de las empresas de propiedad de mujeres al crecimiento, sino que también contribuye al empoderamiento de las mujeres, permite un mejor uso de los recursos y reduce la vulnerabilidad de sus hogares y empresas. (Aker et al. 2016; Ashraf, Karlan y Yin 2010; Delavallade et al. 2015; Dupas and Robinson 2013; Prina 2015). Por lo tanto, cerrar la brecha de género en el acceso al financiamiento puede posibilitar el crecimiento económico, la reducción de la desigualdad, y la inclusión social. Esta sección evalúa las diferencias en la inclusión financiera de hombres y mujeres en México e identifica algunas de las barreras que enfrentan las mujeres.

Brechas de Género en la Inclusión Financiera

La brecha de género en la inclusión financiera se ha reducido entre 2012 y 2018, principalmente debido a un gran aumento en el acceso de las mujeres en áreas rurales. Este informe mide la inclusión financiera como la propiedad de cualquiera de los siguientes productos y servicios financieros: cuenta bancaria, crédito formal, seguro o fondo para el retiro, según la medición de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera de México (ENIF). Entre 2012 y 2018, la inclusión financiera mejoró tanto para los hombres como para las mujeres, mientras que la brecha de género disminuyó en 2.4 puntos porcentuales (Figura 3.21).¹⁴ La proporción de mujeres que reportaron poseer algún producto financiero aumentó en 13 puntos porcentuales (del 52 por ciento al 65 por ciento), mientras que, para los hombres, aumentó en 11 puntos porcentuales (del 61 por ciento al 72 por ciento). Esto fue impulsado en gran medida por un aumento en las áreas rurales, donde el porcentaje de mujeres con al menos un producto financiero aumentó en 23 puntos porcentuales, revirtiendo efectivamente el signo de la brecha de género en las áreas rurales. En 2018, el 58 por ciento de las mujeres en áreas rurales poseía un producto financiero, en comparación

FIGURA 3.21 Evolución de la Inclusión Financiera en México, por Sexo y Área de Residencia, 2012 - 18



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2012, 2015 y 2018, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Nota: La inclusión financiera se mide por la propiedad de cualquier producto financiero (cuenta de ahorro, crédito, seguro o fondo para el retiro). La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

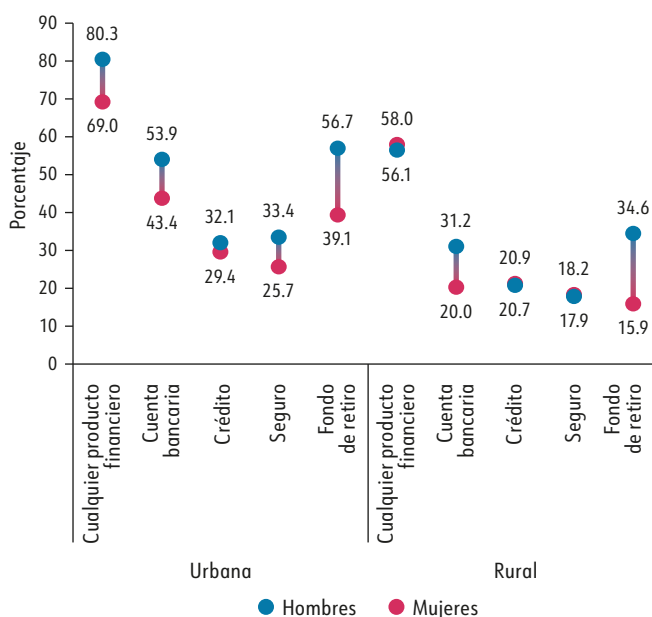
con el 56 por ciento de los hombres; estas proporciones incrementaron de 35 por ciento y 41 por ciento, respectivamente, en 2012.

El gran aumento de la inclusión financiera para las mujeres en las áreas rurales puede ser explicado por la digitalización de las transferencias gubernamentales. El gobierno mexicano adoptó la realización de pagos electrónicos del gobierno a las personas (G2P, por sus siglas en inglés), incorporando a las transferencias sociales, los pagos de pensiones y los salarios¹⁵. En particular, desde 2009, el gobierno comenzó a emitir tarjetas de débito para los beneficiarios del mayor programa de transferencias condicionadas de efectivo (TCE) en México –Prospera–, quienes anteriormente recibían sus beneficios directamente mediante un depósito en una cuenta de Bansefi, pero no tenían una tarjeta de débito asociada¹⁶. La tarjeta permitió a los titulares de cuentas retirar efectivo y consultar saldos en cualquier cajero automático (ATM) y promovió el uso de otros productos financieros. Debido a que las beneficiarias del programa de TCE son todas mujeres, y la mayoría de ellas vive en áreas rurales, la distribución de las tarjetas de débito tuvo un gran efecto en revertir la brecha de género en las áreas rurales. De hecho, Bansefi atiende al 22 por ciento de toda la población femenina. Además, otras iniciativas gubernamentales, como el Programa Integral de Inclusión Financiera, también contribuyeron a reducir la brecha de género. Lanzado en 2014, este programa brinda educación financiera, crédito,

ahorros programados, seguros y otros productos y servicios a los beneficiarios de programas sociales — la gran mayoría de los cuales son mujeres (CONAIF 2017).

Si bien los hombres tienen mayor acceso que las mujeres a cuentas de ahorro y a préstamos formales en las áreas urbanas, lo contrario es cierto en las áreas rurales. Tanto hombres como mujeres tuvieron mayor acceso a servicios en áreas urbanas que en áreas rurales en 2018, pero si bien el 80 por ciento de los hombres tuvo acceso a al menos un producto financiero en áreas urbanas, solo el 69 por ciento de las mujeres lo tuvo (Figura 3.22)¹⁷. En contraste, las mujeres en áreas rurales estuvieron ligeramente menos excluidas desde el punto de vista financiero que los hombres; el 58 por ciento de las mujeres rurales tuvo a al menos un producto financiero en comparación con el 56 por ciento de los hombres. Las mujeres en áreas rurales tuvieron menos acceso que los hombres a cuentas bancarias (20 por ciento para las mujeres frente al 31 por ciento para los hombres), pero tuvieron un acceso similar a crédito formal y a seguros. El acceso a crédito formal fue impulsado principalmente por la expansión de las microfinanzas, que se vio favorecida por los menores costos de transacción y asimetrías de información derivados del modelo

FIGURA 3.22 Brecha de Género en la Inclusión Financiera en México, por Tipo de Producto Financiero y Área de Residencia, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Nota: La inclusión financiera es medida por la propiedad de cualquier producto financiero (incluidos las cuentas de ahorro, el acceso al crédito, los seguros y los fondos de retiro). La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

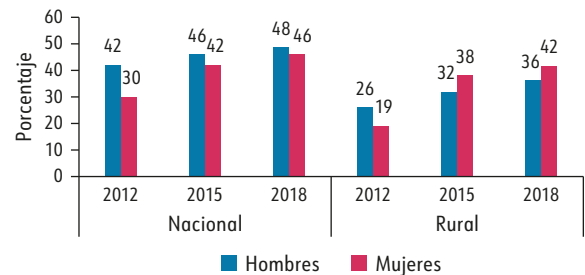
de préstamos grupales¹⁸. De hecho, en 2018, alrededor del 15 por ciento de las mujeres que recibieron créditos formales en áreas rurales recibieron un préstamo grupal. Esta cifra fue cinco veces más alta que el 3 por ciento observado para los hombres rurales. Compartamos es la entidad microfinanciera más grande de México; a diciembre de 2017 tenía 2.4 millones de clientes, de los cuales el 90 por ciento eran mujeres. Sin embargo, un reciente RCT de una expansión de microcréditos en Compartamos no encontró evidencia de impactos transformadores en el microemprendimiento, los ingresos, la oferta laboral, los gastos, el estatus social o el bienestar subjetivo (según fueron medidos por 37 resultados en estos seis dominios) (Angelucci, Karlan, y Zinman 2015).

La mayor brecha de género en la inclusión financiera está relacionada con el acceso a un fondo para el retiro. La brecha de género más grande — referida al acceso a un fondo para el retiro o ahorros para la jubilación — es de 18.6 puntos porcentuales en las áreas rurales y de 17.6 puntos porcentuales en las áreas urbanas, lo cual resulta en un mayor riesgo de pobreza para las mujeres en la vejez¹⁹. Un factor que podría explicar esta brecha de género es la mayor participación de los hombres en la fuerza laboral frente a las mujeres. Además, como se mostró anteriormente, es más probable que las mujeres trabajen en el sector informal, por lo que no estarían pagando contribuciones sociales; lo cual las excluiría de los beneficios de retiro.

Uso y Expansión de la Infraestructura Financiera

La mayor inclusión financiera se ha dado a través de una expansión en las cuentas bancarias. La proporción de mujeres con una cuenta bancaria aumentó en 16 puntos porcentuales muy significativos (del 30 por ciento al 46 por ciento) entre 2012 y 2018, en comparación con un aumento de 4 puntos porcentuales para los hombres durante el mismo período (Figura 3.23)²⁰. La mayor parte de este aumento tuvo lugar en las áreas rurales, donde las mujeres que tenían cuentas pasaron del 19 por ciento al 42 por ciento durante el mismo período. Como se señaló anteriormente, este aumento está asociado con la realización de transferencias gubernamentales a través de pagos electrónicos. Un mayor porcentaje de hombres que reportaron ser dueños de una cuenta bancaria, tiene una cuenta de nómina — es decir, una cuenta “corriente” donde los empleadores depositan sus salarios (Figura 3.24). Alrededor del 63 por ciento de los hombres que declararon tener una cuenta bancaria tenía algún tipo de cuenta de nómina en 2018, en comparación con el 42

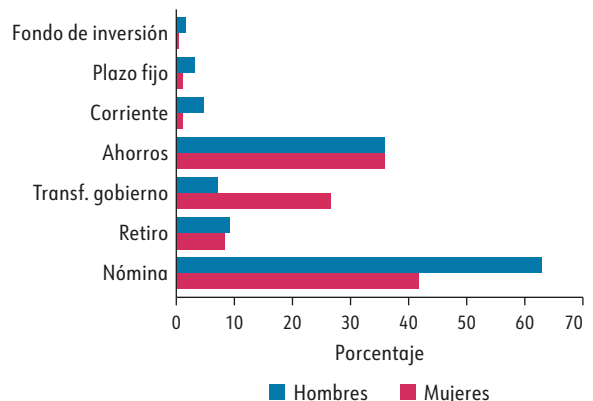
FIGURA 3.23 Porcentaje de Adultos Mexicanos con Cuenta Bancaria, por Sexo y Área de Residencia, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Nota: La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

FIGURA 3.24 Porcentaje de Adultos Mexicanos con una Cuenta Bancaria, por Tipo de Cuenta y Sexo, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

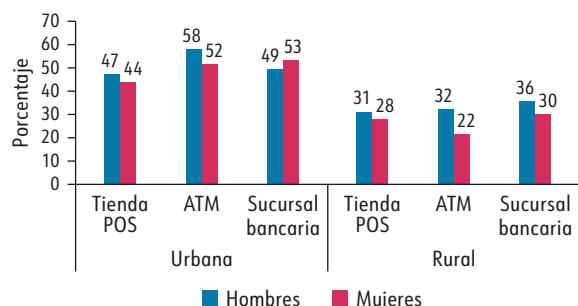
Nota: Tipo de cuenta bancaria para quienes reportaron tener una. La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

por ciento de las mujeres; lo cual es un reflejo de la gran brecha en la participación de la fuerza laboral en el sector formal. En contraste, alrededor del 27 por ciento de las mujeres que reportaron tener una cuenta bancaria tenía una cuenta que era utilizada para las transferencias del gobierno, en comparación con el 7 por ciento de los hombres.

A pesar de las mejoras en la infraestructura financiera destinadas a aumentar el acceso en las comunidades de difícil llegada, un mayor porcentaje de mujeres rurales sigue utilizando las sucursales bancarias más que otros canales. En la última década, el panorama financiero en México se ha visto alterado por una fuerte expansión de la infraestructura financiera y de la disponibilidad de productos y servicios²¹. La nueva legislación aumentó

la accesibilidad y la conveniencia de los servicios financieros con tiendas con puntos de servicio (POS, por sus siglas en inglés) y cajeros automáticos. Sin embargo, en 2018, un porcentaje mayor de mujeres rurales (30 por ciento) continuó utilizando las sucursales bancarias más que otros canales (28 por ciento para tiendas POS y 22 por ciento para cajeros automáticos) (Figura 3.25). En contraste, los cajeros automáticos fueron el canal más comúnmente utilizado por las mujeres urbanas: el 52 por ciento reportó haber utilizado uno en el último año. Por lo tanto, hasta ahora, los canales diseñados para aumentar el acceso financiero han sido principalmente beneficiosos para aquellos con mayor conocimiento y capacidad financiera, principalmente en áreas urbanas (Reddy, Bruhn y Tan 2013). Sin embargo, esto podría cambiar en el futuro. La evidencia empírica muestra que los clientes comienzan a aprovechar la reducción de los costos de transacción asociada con las nuevas tecnologías de bajo costo solo después de que se establece la confianza (por ejemplo, monitoreando los saldos a través de los cajeros automáticos) (Bachas et al. 2018).

FIGURA 3.25 Uso de Infraestructura Financiera en México en el Último Año, por Canal de Acceso, Sexo y Área de Residencia, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

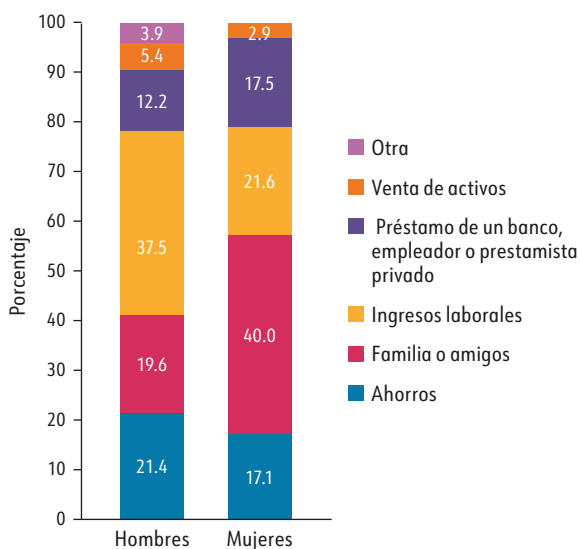
Nota: "Tienda POS" se refiere a pequeñas tiendas y farmacias con punto de servicio (POS) que prestan servicios bancarios, también conocidos como "corresponsales bancarios". ATM = cajero automático. La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

Habilidad para Lidar con Gastos Inesperados y Shocks

La inclusión financiera puede ayudar a reducir la pobreza proporcionando formas de sobrevivir los choques económicos como el desempleo, la sequía o las inundaciones, la pérdida de un sustento de la familia o evitando que las personas caigan en la pobreza en primer lugar. Solo una de cada cinco mujeres en México puede obtener fondos de emergencia para enfrentar un choque inesperado, y la mayoría de estos

fondos provienen de amigos y familiares. Según la Base de Datos de Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex) del Banco Mundial, el 33.8 por ciento de los hombres en 2017 pudo obtener fondos de emergencia, mientras que solo el 20.8 por ciento de las mujeres pudo hacerlo, lo cual pone a las mujeres en una situación más vulnerable²². La principal fuente de fondos de emergencia para las mujeres son las redes sociales, como los amigos y familiares (40 por ciento para aquellas que pudieron recaudar fondos de emergencia) (Figura 3.26). En contraste, la principal fuente de financiamiento de emergencias para los hombres es el ingreso laboral (para el 37.5 por ciento de los hombres). Es interesante que el 17.5 por ciento de las mujeres haya considerado un préstamo formal de un banco, empleador o prestamista privado como la principal fuente de fondos de emergencia, frente a solo el 12.2 por ciento de los hombres.

FIGURA 3.26 Fuente Principal de Fondos de Emergencia de la Población Mexicana con Acceso a Tales Fondos, por Sexo, 2017

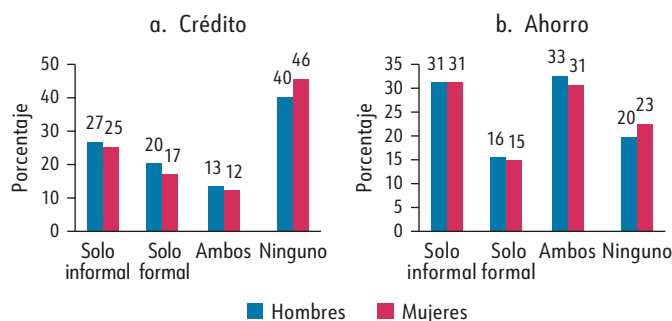


Fuente: Base de Datos sobre la Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex) 2017, Banco Mundial, <https://globalfindex.worldbank.org/>.

Nota: La encuesta engloba la población de 15 años o más.

Las mujeres tienen menor acceso a todo tipo de crédito. Las mujeres tienen menos acceso que los hombres al crédito informal en los países de ingresos bajos y medios (Ongena y Popov 2016). La situación en México no es diferente: mientras que el 27 por ciento de los hombres utilizó crédito informal en 2018, solo el 25 por ciento de las mujeres lo hizo²³. Más aun, el 46 por ciento de las mujeres no tuvo acceso a ningún tipo de crédito en 2018 (Figura 3.27, panel a), lo cual limita sus oportunidades

FIGURA 3.27 Uso del Crédito y Ahorro Formal e Informal en México, por Sexo, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Nota: "Uso" se refiere a si la persona ahorró o tuvo crédito durante el año pasado.

Las principales fuentes de servicios financieros "informales" incluyen a la familia, los amigos, las tandas (Asociaciones de crédito y ahorro rotativo, [ROSCA]), asociaciones de ahorro, compra o venta de activos y casas de empeño. La encuesta engloba la población adulta de 18 a 70 años.

de negocios y las opciones para enfrentar gastos inesperados. De hecho, estudios anteriores documentaron que las empresas de propiedad de mujeres tienen menor probabilidad de obtener préstamos bancarios que sus contrapartes de propiedad de hombres (Love y Sánchez, 2009). Proporcionar a las mujeres un mayor acceso al sistema financiero formal representa un mercado rentable y no explotado para las instituciones financieras. La evidencia sugiere que las mujeres tienen tasas de incumplimiento más bajas y, por lo tanto, requieren menores reservas de capital. En promedio los préstamos requerirían un 4 por ciento menos de capital debido a préstamos en mora de las mujeres (CONAIF 2018).

Si bien los ahorros informales han disminuido sustancialmente, las mujeres tienden a ahorrar utilizando canales informales, mientras que es más probable que los hombres utilicen servicios formales de ahorro. Según la ENIF de 2018, el 31 por ciento de los hombres y las mujeres ahorró utilizando canales informales, frente al 47 por ciento y el 49 por ciento en 2015, respectivamente (Figura 3.27, panel b). Las mujeres tienden a utilizar canales informales con mayor frecuencia, incluidas las "tandas" (término mexicano para las asociaciones informales de ahorro y crédito rotativo [ROSCA]), los ahorros "debajo del colchón", la familia y las amistades, o la compra de activos. En contraste, es más probable que los hombres utilicen mecanismos de ahorro más formales, como los depósitos en bancos comerciales. Si bien la evidencia empírica muestra que las mujeres tienden a ahorrar más que los hombres con respecto a su nivel de ingresos (GBA 2015), la evidencia de la ENIF 2018 de México muestra que solo el 15 por ciento de las mujeres ahorra utilizando canales formales.

Barreras al Acceso de las Mujeres a los Servicios Financieros

La expansión de los servicios financieros abrió oportunidades económicas para las mujeres, aunque no necesariamente como emprendedoras. El reciente aumento del acceso a servicios financieros en México ha recibido atención de la literatura académica, y estudia su impacto en el mercado laboral. Bruhn y Love (2011) estudian el efecto en las oportunidades económicas para los pobres de un aumento masivo de los servicios bancarios en México debido a la apertura en 2002 de Banco Azteca, el cual se dirige a hogares de bajos ingresos²⁴. Encuentran que el mayor acceso al sistema financiero para hombres y mujeres de bajos ingresos tuvo un impacto positivo, pero diferenciado, en el empleo. Para las mujeres, aumentó la oportunidad de empleo asalariado. Para los hombres, fomentó la creación de nuevos negocios, en su mayoría de carácter informal. Además, la expansión de los servicios financieros dió lugar a niveles de ingresos más altos tanto para los hombres como para las mujeres, pero este aumento fue dos veces mayor para las mujeres que para los hombres (alrededor del 9 por ciento para las mujeres y del 4.8 por ciento para los hombres). Fareed et al. (2017) encuentran que la inclusión financiera (medida por un índice de inclusión financiera) está vinculada positivamente con el emprendimiento y puede abrir oportunidades económicas para las mujeres emprendedoras. Sin embargo, la relación positiva no se mantiene para las mujeres emprendedoras que trabajan en el sector informal o para las mujeres que trabajan en el sector del comercio; lo cual destaca las barreras de entrada, incluidas las financieras, y los problemas relacionados con el nivel de educación financiera básica. Este hallazgo podría estar relacionado con el hecho de que, como se mencionó anteriormente, muchas mujeres son emprendedoras informales "por necesidad" en lugar de como respuesta a una oportunidad económica.

En particular, solo una pequeña parte de las mujeres posee activos de alto valor que podrían servir como garantía para un préstamo. El acceso desigual al crédito se debe, en gran medida, a las desigualdades en cuanto a los activos de alto valor, tales como las casas y la tierra, los cuales sirven de garantía para préstamos (como se muestra en el capítulo 2, Figura 2.19).

Sin embargo, las nuevas tecnologías que permiten la captura y utilización de datos pueden reducir los requisitos de grandes garantías y aumentar la inclusión financiera de las mujeres. Las instituciones financieras tienen una gran cantidad de información sobre sus clientes que apenas utilizan (flujo de caja del negocio, activos, educación,

empleo, etc.). Esta información podría ser utilizada para construir un algoritmo para predecir la solvencia crediticia de los nuevos prestatarios en lugar de confiar en una garantía elevada (Recuadro 3.3). Esta tecnología podría ayudar a reducir la asimetría entre prestatarios y prestamistas a través de puntajes de crédito que determinen la probabilidad de incumplimiento de pago de un préstamo.

A pesar del aumento en la disponibilidad de productos y servicios financieros y en la tenencia de cuentas en los últimos años — particularmente entre las mujeres en las áreas rurales—, la inclusión financiera con respecto al uso de productos financieros sigue siendo un desafío.

En 2018, solo el 41 por ciento de las mujeres que declararon tener una cuenta bancaria la había utilizado en el último año, y el 60 por ciento que poseía una tarjeta de débito no la utilizaba para comprar bienes²⁵. Es fundamental ir más allá del acceso para fomentar el uso de productos y servicios financieros. La expansión del acceso al ahorro a través de la apertura de cuentas a través de las transferencias G2P no es suficiente para fomentar el uso de la cuenta y afectar el bienestar (Dupas et al. 2018).

Es importante crear conciencia e impartir, a las personas que recién han sido bancarizadas, educación financiera básica. En promedio, las mujeres tienen menos educación financiera básica que los hombres y están menos familiarizadas con la terminología bancaria y financiera (OCDE, 2013). A medida que la disponibilidad de los productos financieros aumenta, desarrollar las capacidades financieras es crucial para acelerar la inclusión financiera de las mujeres²⁶. Si bien la eficacia de los programas de educación financiera básica no es concluyente para toda la población, sí tienen un impacto en grupos con bajos niveles iniciales de educación y de conocimientos financieros básicos (Cole, Sampson y Zia 2011) o en los jóvenes (Bruhn et al. 2013). Por ejemplo, sesiones de educación financiera para agricultores rurales aumentaron las tasas de uso efectivo de los seguros en China (Cai, De Janvry y Sadoulet 2013). De manera similar, los mensajes financieros transmitidos a través de una telenovela popular en Sudáfrica mejoraron los comportamientos financieros deseables, tales como obtener un préstamo de una institución financiera formal en lugar de acudir a otras opciones de mayor costo (Berg y Zia 2013).

Más allá de la capacitación, las nuevas formas alternativas de financiamiento digital abren un nuevo conjunto de servicios, canales y oportunidades de valor para las mujeres. La evidencia ha demostrado que los pagos digitales aumentan la seguridad, la privacidad y el control sobre los fondos recibidos, especialmente para las

RECUADRO 3.3 El Potencial de Fintech para Cerrar la Brecha de Género en el Acceso al Financiamiento

La innovación juega un papel importante para la inclusión financiera y para reducir las disparidades de género, permitiendo llegar a poblaciones desatendidas y de difícil acceso. La penetración de la tecnología es relativamente alta y continúan surgiendo empresas innovadoras de tecnología financiera (Fintech) en México; fueron registradas 238 nuevas empresas (*start-ups*) en 2017^a, las cuales ofrecen servicios de préstamos entre pares, calificación crediticia, pagos, financiación colectiva (*crowdfunding*) y monedas digitales, entre otros. Además, en México existe una demanda latente, pues actualmente hay 54.8 millones de teléfonos inteligentes y 44.4 millones de hogares con acceso a Internet^b.

Las nuevas empresas de Fintech en México están desarrollando nuevas tecnologías que podrían reducir las brechas de género en el acceso al financiamiento mediante el uso de datos administrativos o "Big Data" de los prestatarios, lo cual podría reemplazar las garantías tradicionales. Esto beneficiaría particularmente a las mujeres excluidas, desde una perspectiva financiera, dado que tienen menos probabilidades que los hombres de poseer activos de alto valor que pueden usarse como garantía. Por ejemplo, Konfío es una empresa emergente de tecnología financiera en México que ofrece microcréditos a tasas más bajas que los bancos tradicionales y utiliza algoritmos predictivos que permiten la aprobación del crédito en unas pocas horas.

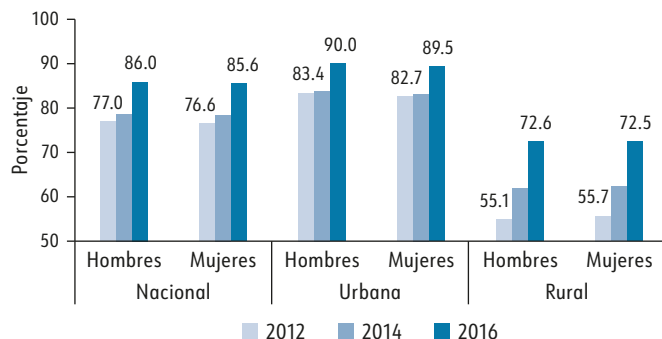
La nueva tecnología puede simplificar los procedimientos y reducir los costos para cumplir con las regulaciones. La tecnología antigua y las regulaciones estrictas pueden reducir el acceso a servicios financieros formales para personas de bajos ingresos (incluidas las mujeres rurales, que a menudo carecen de documentación) e imponer procesos adicionales que encarecen los servicios financieros. Fintech simplifica los procesos operativos y permite realizar análisis más detallados y menos costosos que mejoran la transparencia y, al mismo tiempo, mantienen la privacidad personal y la seguridad de la actividad financiera. Además, Fintech ha cambiado los servicios de pago transfronterizo y de remesas, ofreciendo mejores servicios, más baratos y que, al mismo tiempo, reducen el costo para cumplir con las regulaciones.

a. Datos sobre las empresas nuevas de Fintech de Finnovista Fintech Radar México, <https://www.finnovista.com/>.

b. Datos sobre el acceso a la tecnología de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://datos.gob.mx/busca/dataset/encuesta-nacional-sobre-disponibilidad-y-uso-de-tic-en-hogares-endutih>.

mujeres (Docquier, Lowell y Marfouk 2009; Duflo 2012; Dupas y Robinson 2009; Morawczynski y Pickens 2009). De manera similar, el crecimiento de la industria Fintech podría reducir la brecha de género en la inclusión financiera gracias a la mayor disponibilidad a la tecnología digital (Recuadro 3.3). El porcentaje de personas que poseen un teléfono celular ha aumentado rápidamente entre 2012 y 2016, particularmente en las áreas rurales. El acceso a teléfonos celulares de las mujeres rurales aumentó en 16.7 puntos porcentuales, un aumento ligeramente mayor, de 17.5 por ciento para los hombres (Figura 3.28). Sin embargo,

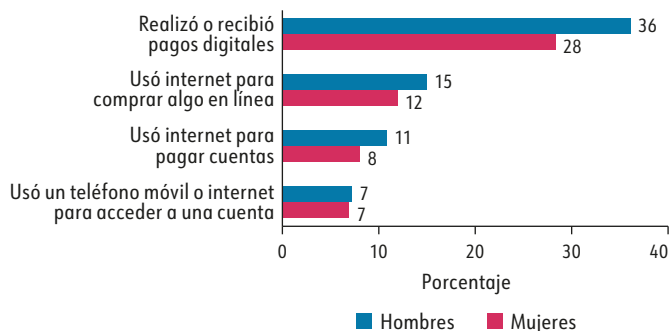
FIGURA 3.28 Porcentaje de la Población Mexicana con Teléfono Celular, por Sexo y Área de Residencia, 2012 - 16



Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2012 - 16, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Nota: La encuesta engloba la población de 12 años o más.

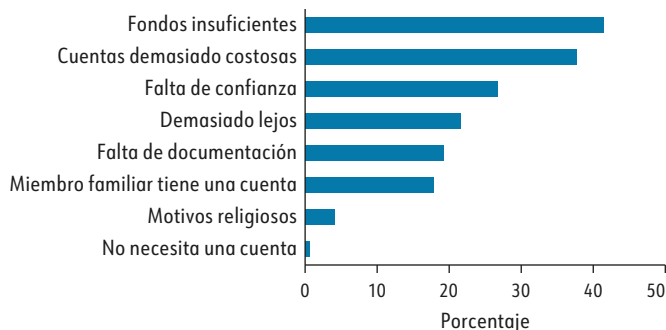
FIGURA 3.29 Uso de Servicios de Internet y Telefonía Celular en México, por Sexo, 2017



Fuente: Base de Datos sobre la Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex), Banco Mundial: <https://globalfindex.worldbank.org/>.

Nota: La encuesta engloba la población de 15 años o más que reporta haber usado el servicio de dinero móvil en los últimos 12 meses.

FIGURA 3.30 Motivos para No Tener una Cuenta Bancaria en México, 2017



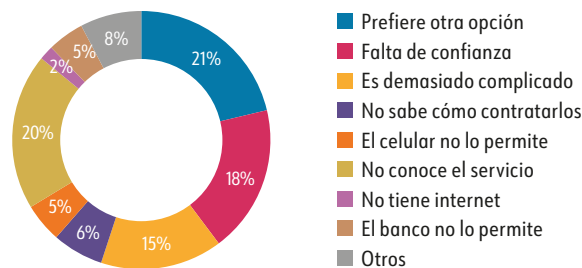
Fuente: Base de Datos sobre la Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex) 2017, Banco Mundial: <https://globalfindex.worldbank.org/>.

Nota: La encuesta engloba la población de 15 a 18 años que no tiene una cuenta bancaria.

también existen diferencias importantes entre las mujeres, dado que el 80.3 por ciento de las mujeres indígenas tenía un teléfono celular, en comparación con el 87.9 por ciento de las mujeres no indígenas, en 2016; si bien esta brecha ha disminuido desde 2012²⁷. A pesar del mayor acceso de las mujeres a los teléfonos móviles, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de utilizar pagos digitales y servicios móviles. Según la Global Findex, el porcentaje de hombres adultos (de 15 años o más) con una cuenta móvil aumentó de 4.1 por ciento en 2014 a 7.1 por ciento en 2017, mientras que el porcentaje de mujeres adultas con una cuenta móvil pasó de 2.8 por ciento a 4.2 por ciento durante el mismo período y, por lo tanto, ha aumentado la brecha de género (en 1.6 puntos porcentuales) en 2017²⁸. Similarmente, una mayor proporción de hombres, en relación con las mujeres, utiliza tecnología digital para realizar pagos, pagar facturas y realizar compras en línea (Figura 3.29). El servicio más grande es el pago digital, habiendo utilizado este servicio el 36 por ciento y el 28 por ciento de hombres y mujeres, respectivamente, durante el último año.

Finalmente, es necesario fomentar la confianza en el sector financiero. Una de cada cuatro personas en México carece de la confianza suficiente en el sistema financiero como para abrir una cuenta, y aproximadamente el 18 por ciento de los titulares de cuentas no confían en los servicios móviles. En 2017, el 26.7 por ciento de la población no bancarizada (de 15 años o más) declaró la falta de confianza en las instituciones financieras como una barrera para tener una cuenta en México (Figura 3.30)²⁹. La encuesta de 2018 mostró que de los 31.5 millones de personas que tienen una cuenta bancaria (de los cuales 15.4 millones son mujeres), el 73.4 por ciento (23.2 millones) no tiene banca celular³⁰. De estos, el 18 por ciento declaró que esto se debía a la falta de confianza (Figura 3.31).

FIGURA 3.31 Motivos de los Titulares de Cuentas Bancarias en México para No Utilizar Servicios de Banca Móvil, 2018



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

Nota: La encuesta engloba la población de 18 a 70 años que tiene una cuenta bancaria, pero que no utiliza servicios de banca móvil.

NOTAS

1. “Youth not in employment, education or training (NEET)”, base de datos de la OCDE: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-need>. En América Latina, esta población es conocida como “ninis” porque “ni estudia ni trabaja”.
2. En México, el promedio de horas semanales trabajadas es de 45.6, una de las más altas de los países de la OCDE o de América Latina y el Caribe (Base de datos de la OCDE, <http://stats.oecd.org>).
3. Índice para una Vida Mejor de la OCDE: <http://www.oecdbetterlifeindex.org>.
4. Estimaciones basadas en datos de la Encuesta de Trabajo y Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/elcos/2012/default.html>.
5. El programa de Estancias Infantiles tuvo como objetivo apoyar a las madres trabajadoras y a los padres solos a través del acceso a servicios de cuidado y atención infantil (“Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras”, Acciones y Programas, página web de la Secretaría de Bienestar: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/estancias-infantiles-para-apoyar-a-madres-trabajadoras>).
6. Datos de empleo, desempleo y subempleo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>.
7. Estimaciones basadas en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares–Nueva Serie (ENIGH-NS) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2016/>.
8. Datos de empleo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018Q3, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), http://www.beta.inegi.org.mx/app/tmp/Infoenoe/Default_15mas.aspx.
9. Estimación de la brecha salarial mediante la armonización del Banco Mundial–SEDLAC (Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe) basada en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares–Nueva Serie (ENIGH-NS) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
10. Datos sobre mujeres empleadoras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018T3, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>.
11. El Programa de Emprendimiento de Alto Impacto, dirigido por el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) del Ministerio de Economía, apunta a apoyar a las pequeñas y medianas empresas mexicanas a través de un esquema de donaciones con contrapartida para potencializar su desarrollo y aumentar su capacidad de alcanzar el éxito. Las empresas objetivo son empresas nuevas (start-ups) y más establecidas, pero aún jóvenes (“scale-up”) que ofrecen un producto, servicio o modelo de negocio innovador, con un alto potencial para competir a nivel mundial y generar un alto impacto en los resultados económico, social y ambiental.
12. Existe cierta evidencia internacional de que las empresas tienden a contratar a CEO mujeres en tiempos de crisis, de modo que el desempeño de las empresas está en parte preestablecido antes de que las mujeres asuman su gestión. Además, esta selección negativa en el desempeño afecta a las mujeres, de modo que también son más propensas que los hombres a ser despedidas por el desempeño negativo de la empresa — un fenómeno llamado “efectos de acantilado de cristal” (Ellemers et al. 2012). Sin embargo, no se ha realizado un trabajo similar para México.
13. Definición de la Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2015, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/enafin/2015/>.
14. Datos de acceso al financiamiento de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), llevada a cabo por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/default.html>.
15. Los G2P a menudo son considerados como el primer paso en la construcción de la infraestructura y de la asociación público-privada que son cruciales para promover la inclusión financiera (Cozzo 2013).
16. Bansefi (Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros) es un banco estatal creado para aumentar el ahorro y la inclusión financiera de poblaciones desatendidas. Sin embargo, con solo 500 sucursales en todo el país, muchos beneficiarios incurrían en grandes costos de transacción. En 2016, el 82 por ciento de los clientes de Bansefi eran mujeres y el 63 por ciento formaba parte del programa TCE.
17. ENIF 2018.
18. Los préstamos grupales se refieren a préstamos, en su mayoría dirigidos a un grupo de mujeres, que no requieren garantías sino una responsabilidad solidaria del grupo.
19. ENIF 2018.
20. Datos de inclusión financiera de la ENIF 2012 y 2018.
21. Desde 2002, las autoridades bancarias mexicanas han apoyado cambios legales para permitir que bancos especializados, como Banco Azteca y Banco Walmart, operen desde tiendas que tienen una fuerte presencia física en todo el país. Además, en 2009, se aprobó legislación para proporcionar un marco habilitador para que terceros (como tiendas o farmacias) presten servicios bancarios. Consultar la ley: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5306829&fecha=16/07/2013.
22. Datos sobre el acceso a fuentes de fondos de emergencia de la Base de Datos sobre la Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex) de 2017, Banco Mundial: <https://globalfindex.worldbank.org/>.
23. Datos sobre acceso y uso del crédito de la ENIF 2018.
24. Banco Azteca, perteneciente al gigante minorista Grupo Electra SA, abrió sus primeras sucursales dentro de cadenas de tiendas. Abrió 800 sucursales simultáneamente en 2002 (Bruhn y Love 2011). A partir de esta infraestructura, pudo abrir un gran número de sucursales a la vez. Ahora tiene sucursales bancarias independientes además de las de las tiendas.
25. Datos sobre el uso de servicios financieros de la ENIF 2018.

26. Las capacidades financieras se entienden como las capacidades de los consumidores para tomar decisiones financieras razonables y utilizar los productos financieros de manera efectiva y responsable, según la definición de Reddy, Bruhn y Tan (2013).
27. Estimaciones de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2012, 2014 y 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/enigh/tradicional/2014/default.html>.
28. Base de datos Global Findex de 2017: <https://globalfindex.worldbank.org/>.
29. Datos sobre barreras para abrir una cuenta de la base de datos Global Findex de 2017.
30. Datos sobre el uso de servicios de banca móvil de la ENIF 2018.

44

Capítulo 4

AGENCIA

La agencia de las mujeres se refiere a su capacidad para tomar decisiones libres de restricciones y para transformar esas elecciones en acciones, para que puedan aprovechar las oportunidades que ofrecen las sociedades. Las restricciones que enfrentan las mujeres en cuanto a la su capacidad de acción, en forma de normas sociales o sesgos institucionales, a menudo subyacen bajo prácticas discriminatorias que impiden su acceso equitativo a las dotaciones y oportunidades económicas, en relación con los hombres, en todas las áreas de la vida, y desde el útero hasta la vejez (Banco Mundial 2012). La agencia es, por lo tanto, la base clave para que las mujeres estén en igualdad de condiciones con los hombres en la sociedad, porque afectará en gran medida las decisiones sobre las inversiones en capital humano y, en última instancia, las posibilidades de las mujeres de convertirse en agentes sociales y económicos activos. Este capítulo primero revisa el marco legal, institucional y de políticas para la igualdad de género en México, como un elemento clave del entorno propicio para la agencia de las mujeres mexicanas. Luego, el capítulo explora las diferencias existentes en la agencia entre los hombres y las mujeres de México en tres áreas: normas sociales y de género, violencia contra las mujeres y participación política.

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El debate sobre la necesidad de políticas de género comenzó a fines de los años setenta, pero no fue estructurado sino hasta mediados de los noventa. En respuesta a las resoluciones de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en la Ciudad de México en 1975, así como a las demandas de movimientos sociales incipientes, se inició un diálogo sobre el acceso de las mujeres a las oportunidades económicas. Sin embargo, el movimiento se estancó debido a la grave crisis económica que afectó al país a lo largo de los años ochenta. Pasaría más

de una década antes de que los problemas de las mujeres se convirtieran en una cuestión de política pública que requiere la intervención del estado. Los primeros esfuerzos para estructurar tal intervención aparecieron durante el gobierno de Ernesto Zedillo (1994 – 2000), con el inicio del *Programa Nacional de la Mujer* 1995 – 2000 y el establecimiento de la Comisión Nacional de la Mujer. El propósito principal de la comisión era coordinar las agencias federales bajo los objetivos establecidos por el Programa Nacional (un precursor del Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], que fue establecido durante la administración de Vicente Fox en enero de 2002).

Margo Legal Nacional

Ley para la Creación de INMUJERES

A partir de 1991, fueron aprobadas cuatro leyes principales que brindaron una estructura al marco institucional para la igualdad de género. La primera fue la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Ley del INMUJERES), aprobada en enero de 2001, la cual estableció que todas las dependencias y entidades federales, el poder legislativo federal y el poder judicial federal debían incluir una perspectiva de género en la planificación e implementación de todas las políticas, programas y acciones institucionales¹. Este fue el primer esfuerzo para introducir la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública mexicana (Recuadro 4.1). La Ley del INMUJERES también determinó que INMUJERES debía supervisar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género de todas las dependencias y entidades federales, con el poder de hacer observaciones y comentarios al poder legislativo y al poder judicial. El alcance de la Ley fue consolidado con el importante mandato de que INMUJERES diseñe el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) como parte del proceso de planificación nacional (que se produce durante las primeras etapas de cada mandato presidencial).

RECUADRO 4.1 Planificación Nacional para la Igualdad de Género

Entre 2001 (el año en que se fundó INMUJERES) y 2018, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de México tuvo tres componentes:

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), 2001-06^a
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-12^b
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013-18.^c

Estos programas fueron documentos de guía importantes para la intervención y coordinación federal, y sirvieron como referencia para los gobiernos estatales y municipales, dado que contenían y desarrollaban estrategias, programas y acciones generales orientados a lograr la igualdad de género. Estos programas también designaron a las dependencias y entidades federales que tendrían un papel más prominente en la implementación de las intervenciones de políticas.

a. Consultar http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100517.pdf.

b. Consultar http://www.hacienda.gob.mx/LASHCP/equidad/marco_legal/100919.pdf.

c. Consultar http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013.

El principal objetivo del INMUJERES es promover acciones gubernamentales para prevenir la discriminación, crear igualdad de oportunidades y fomentar condiciones que faciliten la participación equitativa de las mujeres en los ámbitos social, económico y político. La Ley del INMUJERES determinó 24 responsabilidades institucionales específicas que cubren todo, desde la planificación, el presupuesto, la implementación y la evaluación hasta la vigilancia directa de las intervenciones de política para reducir las disparidades de género. El mandato del INMUJERES es doble: el primero es horizontal e implica la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las dependencias y entidades federales (y la coordinación exitosa entre ellas). El segundo es vertical e involucra el apoyo de intervenciones de políticas con una perspectiva de género y su correspondiente desarrollo institucional a nivel estatal. Desde su inicio, el INMUJERES ha sido la pieza central del marco institucional de México para el avance de la mujer, así como el punto de coordinación de todas las acciones del gobierno federal para promover

y lograr la igualdad de género. Dos rasgos institucionales de este organismo merecen mayor énfasis: el primero implica su diseño único como organismo descentralizado bajo la oficina de la presidencia (lo cual facilita su influencia en la formulación de políticas). Debido a que depende directamente del jefe del poder ejecutivo, su alcance está ampliamente definido y cubre todas las áreas de políticas. El segundo rasgo incluye su estructura de liderazgo, como un organismo encabezado por un presidente que es elegido por el ejecutivo de una lista corta de candidatos elaborada por su Junta de Gobierno (la principal autoridad administrativa). La Junta de Gobierno está compuesta por la mayoría de los secretarios del gabinete, representantes del poder legislativo federal y del poder judicial y dos consejos consultivos de representantes de organizaciones de la sociedad civil y del mundo académico (Tabla 4.1)². La membresía en la Junta de Gobierno de INMUJERES es notable, ya que refleja el propósito principal del organismo: (a) coordinar todas las acciones federales y (b) promover la política nacional sobre cuestiones de género.

TABLA 4.1 Participantes del Marco Institucional de Género en México, 2019

Participante	Junta de Gobierno de INMUJERES	Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
Poder ejecutivo			
Inmujeres (presidencia)		PRESIDENCIA	SECRETARÍA EJECUTIVA
Consejo Consultivo			
Consejo Social			
Secretaría de Gobernación			PRESIDENCIA
Secretaría de Relaciones Exteriores			
Secretaría de la Defensa Nacional			

Participante	Junta de Gobierno de INMUJERES	Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
Secretaría de Marina			
Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana			
Secretaría de Hacienda y Crédito Público			
Secretaría de Bienestar (Desarrollo Social)			
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales			
Secretaría de Energía			
Secretaría de Economía			
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación			
Secretaría de Comunicaciones y Transporte			
Secretaría de la Función Pública			
Secretaría de Educación Pública			
Secretaría de Salud			
Secretaría del Trabajo y Previsión Social			
Secretaría de Reforma Agraria			
Secretaría de Cultura			
Secretaría de Turismo			
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal			
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación			
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia			
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas			
Oficina de la Presidencia de la República			
Agencias Regulatorias de Energía			
Órganos autónomos			
Fiscalía General de la República			
Comisión Nacional de los Derechos Humanos			
Instituto Nacional Electoral			
Suprema Corte de Justicia de la Nación			
Consejo de la Judicatura Federal			
Cámara de Diputados			
Senado de la República			
Nivel estatal			
Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en los Estados			

Fuentes: Ley para la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Nota: Las celdas verdes designan la participación en un marco de género dado.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La segunda ley, y probablemente la más relevante, es la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), que fue aprobada en agosto de 2006**³. Varias características de esta ley tienen un impacto importante en el marco institucional para la igualdad de género. Las disposiciones de la Ley son obligatorias para todos los niveles y poderes del gobierno — una característica que apoya la armonización de los principios rectores, tales como la estandarización de definiciones en la acción afirmativa, la discriminación contra la mujer, la igualdad de género, la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la transversalidad de la perspectiva de género. Guía los mecanismos básicos de coordinación entre las dependencias y entidades federales, pero lo más importante es que exige estrictamente marcos de ejecución claros para los gobiernos federales, estatales y municipales. La Ley también obligó al poder ejecutivo federal a desarrollar una Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que comprende dos componentes: (a) el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y (b) el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴. Un sistema de coordinación institucional confiable en y entre los poderes del gobierno (y también a nivel federal), el Sistema Nacional es la pieza central de la Política Nacional (Tabla 4.2). Sus objetivos principales son promover la igualdad y el avance de las mujeres, así como aumentar la conciencia y fomentar un cambio en los estereotipos responsables de la violencia de género⁵. El alcance de la LGIMH no se queda en el nivel federal: la Ley también exige que todos los gobiernos estatales desarrollen un sistema para la igualdad de género y asignen los fondos necesarios para cualquier intervención de política necesaria para alcanzar esos objetivos⁶. Finalmente, la LGIMH otorga autoridad de vigilancia plena a la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La tercera ley importante fue la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), aprobada en febrero de 2007**⁷. El objetivo de esta Ley es establecer pautas de coordinación para que los gobiernos federales, estatales y municipales puedan prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. La LGAMVLV tiene varios rasgos que la hacen única entre las leyes de igualdad de género. Establece un Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres para fomentar mecanismos de

TABLA 4.2 Roles en el Marco Institucional para la Igualdad de Género en México, 2019

Rol	Igualdad	Violencia
Planificación	Instituto Nacional de las Mujeres	Secretaría de Gobernación
	Todas las dependencias y entidades federales	Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
Implementación	Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
	Sistemas subnacionales	Sistemas subnacionales
	Instituto Nacional de las Mujeres	Secretaría de Gobernación
Vigilancia y evaluación ^a	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	

Fuente: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf.

a. La vigilancia del presupuesto también la realiza la Auditoría Superior de la Federación, la Secretaría de la Función Pública y, para algunos programas, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

implementación específicos no solo a nivel nacional, sino también a través de los gobiernos estatales, ya que directamente exige “mecanismos para el adelanto de las mujeres” (Tabla 4.1)⁸. Al igual que la LGIMH, la LGAMVLV estandariza las definiciones (principalmente de los tipos de violencia contra las mujeres), ordena el diseño de un programa integral y requiere que los gobiernos estatales desarrollen sistemas a nivel estatal. También hace hincapié en la recopilación, la gestión y el uso efectivo de datos para la planificación e implementación de políticas. Lo más importante es que la LGAMVLV establece que el gobierno federal debe garantizar las asignaciones presupuestarias para asegurar tanto el funcionamiento del Sistema Nacional como la implementación del Programa Nacional LGAMVLV.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

La cuarta ley fundamental se refiere a la **Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria**, con especial énfasis en las reformas de 2012 que exigen la asignación de recursos federales a programas de políticas y acciones gubernamentales destinados a reducir las disparidades de género, la discriminación contra las mujeres y la violencia contra las mujeres. Estas reformas prohíben la futura reducción de esos recursos. La Ley Federal de Presupuesto

y Responsabilidad Hacendaria, por lo tanto, aseguró la incorporación de intervenciones de política en diferentes áreas del gobierno para mejorar el estatus de las mujeres y, de varias maneras, involucró específicamente a diferentes dependencias y entidades en el desarrollo de intervenciones de política para reducir las disparidades de género. Más allá de las intervenciones de política, las reformas aseguraron recursos financieros para desarrollar todas las estrategias, acciones y políticas públicas establecidas en los programas nacionales — algo que había sido errático en años anteriores a pesar de la asignación de partidas presupuestarias específicas desde 2008.

Marco Institucional Subnacional para la Igualdad de Género

A nivel subnacional, el desarrollo de un marco institucional avanzó a un ritmo mucho más lento⁹. La primera institución estatal para las mujeres fue creada en el estado

sureño de Guerrero en 1987 (la Secretaría de la Mujer de Guerrero). Sin embargo, otros estados no siguieron el ejemplo sino hasta finales de los años noventa. En 1997, el estado de Querétaro estableció el Consejo Estatal de la Mujer y, en 1998, los estados de Colima, Sonora y Quintana Roo crearon sus entidades estatales respectivas. Entre 1999 y 2000, otros 10 estados crearon instituciones comparables. En 2001 (el mismo año en que INMUJERES fue fundado), 7 estados más crearon institutos para mujeres. Hasta 2007, todos los 31 estados y el Distrito Federal (ahora Ciudad de México) habían desarrollado instituciones dedicadas al adelanto de la mujer o a asuntos de la mujer (Tabla 4.3). Sin embargo, las instituciones estatales para mujeres varían en su estatus dentro de la jerarquía de la administración pública estatal. Hay 7 estados que tienen una secretaría para la mujer, 11 donde el instituto para las mujeres tiene el mismo estatus administrativo que INMUJERES y 12 donde operan como organismos descentralizados bajo la Secretaría de Gobierno o la Secretaría de Desarrollo Social. Solo el Instituto

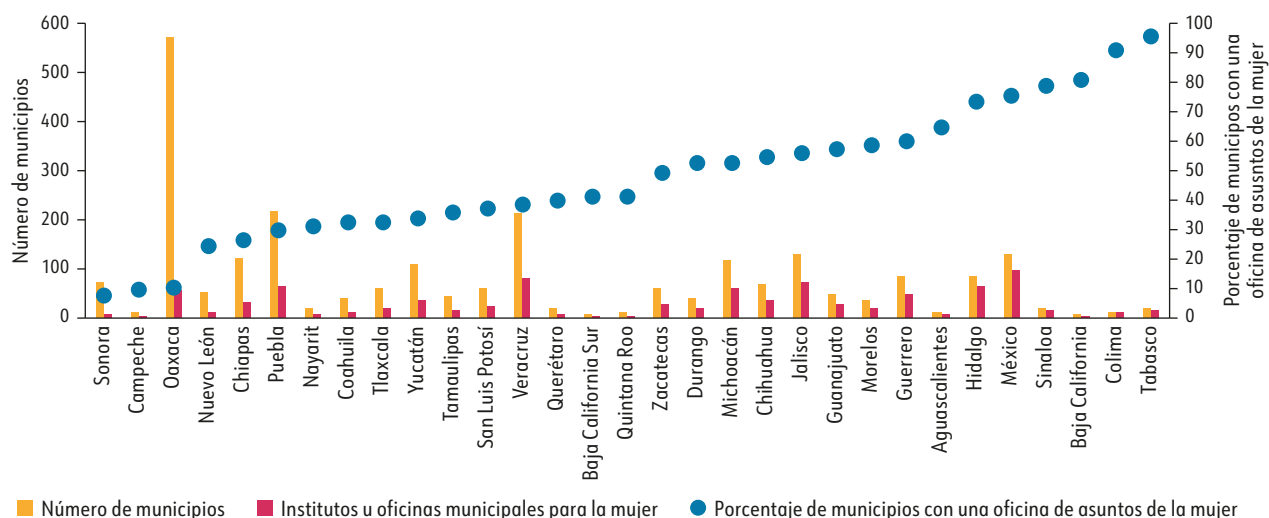
TABLA 4.3 Estado de las Instituciones Estatales para las Mujeres en México, 2019

Estado	Año de inicio	Estado a Enero 2019	Estado	Año de inicio	Estado a Enero 2019
Aguascalientes	2001		Morelos	2002	
Baja California	2001		Nayarit	2003	
Baja California Sur	1999		Nuevo León	2003	
Campeche	2001		Oaxaca	2000	
Chihuahua	2002		Puebla	1999	
Chiapas	2000		Querétaro	1997	
Coahuila	2001		Quintana Roo	1998	
Colima	1998		Sinaloa	2000	
Ciudad de México	2002		San Luis Potosí	2002	
Durango	2000		Sonora	1998	
Guerrero	1987		Tabasco	2001	
Guanajuato	2001		Tamaulipas	2005	
Hidalgo	2002		Tlaxcala	1999	
Jalisco	2001		Veracruz	2007	
Estado de México	2000		Yucatán	2002	
Michoacán	1999		Zacatecas	1999	

- Secretaría de Estado
- Organismos descentralizados de la administración pública estatal o del despacho del gobernador
- Organismos descentralizados de la secretaría de gobierno
- Organismos descentralizados de la secretaría de desarrollo social
- Oficinas dependientes

Source: Update of Ríos Cázares 2017.

FIGURA 4.1 Instituciones Municipales para la Mujer en México, por Tipo y Estado, 2017



Fuente: Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Delegacionales de 2017, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Estatal de la Mujer en el estado de Tlaxcala tiene un estatus más bajo, como entidad dependiente bajo la oficina del gobernador. En los últimos años, la tendencia se ha desplazado hacia la transformación de estas instituciones en secretarías, lo que en teoría les otorgaría una mayor influencia en la política¹⁰.

A nivel municipal, también se ha avanzado hacia el desarrollo institucional. México está compuesto por 2.457 gobiernos municipales (no distribuidos equitativamente entre los estados). Las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indican que el 35.6 por ciento de los gobiernos municipales tiene una oficina de asuntos de la mujer¹¹. Por supuesto, existe una amplia disparidad entre los estados. Por ejemplo, en los estados de Colima y Tabasco, prácticamente todos los gobiernos municipales tienen un instituto u oficina para asuntos de la mujer. En el extremo opuesto del espectro, los estados de Campeche, Oaxaca y Sonora tienen instituciones similares en menos del 10 por ciento del total de sus municipios (Figura 4.1).

Convenciones Internacionales

México es signatario de varias convenciones internacionales que tienen como objetivo erradicar la discriminación de género y prevenir la violencia contra las mujeres:

- Como signatario de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU)*, México está comprometido con la igualdad de género en todas sus

dimensiones (ODS 5 sobre Igualdad de Género) junto con otros objetivos de desarrollo, muchos de los cuales ayudarán a garantizar que las mujeres tengan acceso a oportunidades económicas¹². Por ejemplo, los esfuerzos para reducir la pobreza (ODS 1) y mejorar el acceso a la salud (ODS 3) y la educación (ODS 4) de calidad ayudarán a garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en la vida económica.

- Como signatario de la *Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)* desde 1981¹³, el estado se ha comprometido a (a) incorporar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su sistema legal, abolir todas las leyes discriminatorias y adoptar leyes apropiadas que prohíban la discriminación contra las mujeres; (b) establecer tribunales y otras instituciones públicas para garantizar la protección efectiva de las mujeres contra la discriminación; y (c) garantizar la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres por parte de personas, organizaciones o empresas.
- Como signatario de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*, el Estado está obligado a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia¹⁴. Esto podría incluir disposiciones en su legislación interna de naturaleza penal, civil, administrativa y de cualquier otro tipo que pudieran ser necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la

violencia contra las mujeres. El estado también está obligado a establecer procedimientos legales justos y eficaces para las mujeres que han sido víctimas de violencia, que incluyan, entre otras cosas, medidas de protección, una audiencia oportuna y el acceso efectivo a tales procedimientos. Finalmente, el estado está obligado a establecer los mecanismos legales y administrativos necesarios para garantizar que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y efectivos.

A pesar de los avances en la coordinación institucional, existen limitaciones financieras y de capacidad que continúan planteando barreras para una implementación efectiva. La legislación en México ha anclado mecanismos avanzados de coordinación institucional para resolver los problemas de discriminación de género y violencia de género contra las mujeres. Además, existe legislación secundaria que asegura fondos para intervenciones de política que persigan objetivos similares. Sin embargo, existen dos grandes desafíos para esta coordinación institucional: En primer lugar, la mayoría de los institutos para la mujer a nivel federal y estatal enfrentan serias limitaciones en cuanto a recursos financieros y humanos. En segundo lugar, a nivel subnacional, existen serias dudas sobre la capacidad de las instituciones para influir en las políticas públicas, dado que sus recursos

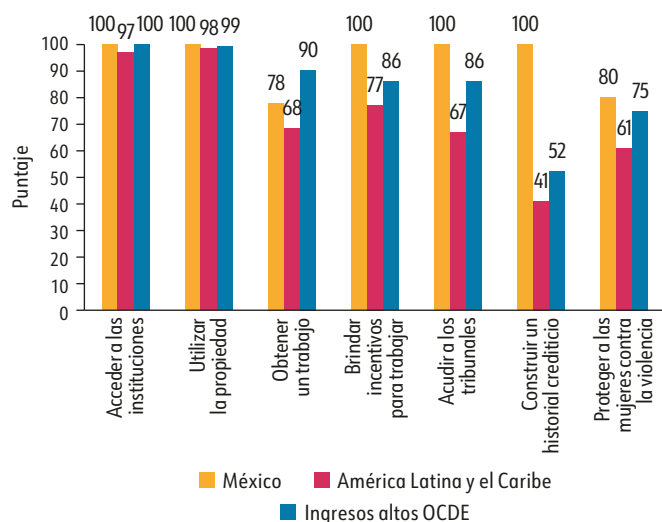
limitados tienden a obligarlas a centrarse en temas específicos — principalmente, la prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

Además, existe preocupación por la eficacia de los esfuerzos orientados a la transversalidad y la vigilancia de género. A nivel federal, no está claro si INMUJERES ha tenido éxito en la evaluación y vigilancia de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las dependencias y entidades federales. Investigaciones recientes muestran que no existe consenso entre las dependencias y entidades federales con respecto al alcance, la extensión y los mecanismos para hacer que la transversalidad de la perspectiva de género sea una fundamentación básica para las decisiones de gobierno y políticas (Martínez Medina 2019). Un desafío final es que la asignación de fondos para proyectos específicos carece de instrumentos de vigilancia efectivos, lo que hace que no esté claro si las dependencias y entidades federales han adoptado efectivamente la transversalidad de la perspectiva de género (CELIG 2018).

EVALUANDO EL MARCO INSTITUCIONAL

Las referencias internacionales con fines comparativos son útiles para evaluar la eficacia del marco institucional existente. Las diferencias legales de género pueden disminuir la participación de las mujeres en la fuerza laboral y socavar el crecimiento del producto interno bruto (PIB) (Gonzales et al. 2015). Para algunas economías, una gran fracción de las diferencias entre países en cuanto al producto per cápita puede ser atribuida a la desigualdad de género, y muchos países pueden aumentar dicho producto al desalentar las barreras de género en el mercado laboral (Calvalcanti y Tavares 2016). Para comprender dónde las leyes facilitan o impiden la participación económica de las mujeres, el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* del Banco Mundial identifica las barreras a la participación económica de las mujeres y alienta la reforma de leyes diferenciadas por género en siete indicadores (Banco Mundial 2018d). Sobre la base de estos indicadores, este trabajo otorga puntajes a 189 economías, incluido México (Figura 4.2).¹⁵ Los puntajes se obtienen calculando el promedio no ponderado de las preguntas calificadas dentro de ese indicador y escalando el resultado a 100, donde 100 indica un puntaje perfecto. Los puntajes para México muestran que a pesar de los avances hacia la igualdad de género, persisten barreras legales para el empleo y el emprendimiento de las mujeres en algunas áreas.

FIGURA 4.2 Barreras Legales para la Participación Económica de las Mujeres en México y otros Grupos de Países, 2018



Fuente: Banco Mundial 2018d.

Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Los puntajes se obtienen calculando el promedio no ponderado de las preguntas calificadas dentro de ese indicador y escalando el resultado a 100 (puntaje perfecto que indica que no existen limitaciones).

Acceso a las Instituciones y Uso de la Propiedad

El marco legal e institucional de México promueve la igualdad de género en muchos aspectos, entre ellos, garantizar la capacidad de las mujeres de acceder a las instituciones y a la propiedad. Los principios de igualdad de género y no discriminación están consagrados en la Constitución mexicana¹⁶. El Código Civil Federal otorga a hombres y mujeres casados y solteros iguales derechos sobre la propiedad y la herencia. Las mujeres también

son elegibles para los derechos sobre la tierra en el sistema Ejido (Recuadro 4.2), pero los hombres reciben más bienes familiares a través de herencias que las mujeres (Almeida 2012). Asimismo, la ley reconoce las contribuciones no monetarias de las mujeres dentro del matrimonio, lo cual podría afectar positivamente el acceso de las mujeres a la propiedad.

México también ha adoptado leyes para promover la representación política de las mujeres. Las leyes en México establecen una cuota del 50 por ciento para

RECUADRO 4.2 Los Ejidos y el Sistema de Comunidades

México tiene un sistema único de tenencia de la tierra: el sistema de propiedad comunal de ejidos y comunidades. Esta estructura incluye diferentes tipos de propiedad: propiedad pública, propiedad privada y propiedad comunal. El 53 por ciento del total de la tierra en México es de propiedad comunal, y comprende 29,441 ejidos y 2,344 comunidades. Adicionalmente, el 62 por ciento de los bosques de México se encuentran bajo una estructura de propiedad comunal (el 32 por ciento restante pertenece a pequeños propietarios privados y el 6 por ciento es propiedad pública en forma de reservas forestales) (Banco Mundial 2018b).

Los ejidos son sociedades formadas por campesinos a quienes el estado entregó tierra a través de la Reforma Agraria introducida después de la Revolución Mexicana con la Constitución de 1917 (Artículo 27). Dentro de un mismo ejido, ningún miembro de la comunidad (ejidatario) puede poseer una parcela mayor al equivalente al 5 por ciento de las tierras ejidales o comunales. Si un miembro del ejido fallece, los derechos de parcela se transmiten a través de una lista de sucesión que incluye los nombres y el orden de preferencia para la herencia. Cuando esa lista no existe, los derechos sobre la tierra son otorgados en primer lugar al cónyuge o concubina/o, luego al hijo, padre o madre u otra persona que dependa económicamente de la parcela. En el caso de las comunidades, el miembro de la comunidad también puede asignar derechos de propiedad o uso a familiares y residentes reconocidos por el comisariado comunal.

En 1927, las mujeres fueron consideradas elegibles para tener derechos sobre la tierra, de manera condicional a su estado de solteras o viudas con una familia a su cargo. La reforma de la Ley Agraria de 1971 otorgó a las mujeres (a) el derecho a poseer tierras en las mismas condiciones que los hombres, (b) el derecho a voz y voto en asambleas y (c) el derecho a ser elegibles para los puestos de representación en las mismas condiciones que los hombres. Además, la reforma de 1971 estableció que cada comunidad debía tener una "Unidad Agrícola Industrial para la Mujer", conocida como "parcelas de la mujer", exclusivamente para el uso productivo de las mujeres. (Sin embargo, en 1992, la nueva Ley Agraria eliminó esta obligación). No obstante, en la actualidad solo el 19 por ciento de las tierras comunales corresponde a estas parcelas (la mayoría en Yucatán y las menos en Chiapas). Muchas de estas parcelas están lejos de los hogares (lo que impide que las mujeres las utilicen a diario), son labradas por los hombres o son utilizadas para fines agrícolas (como el ganado) que tradicionalmente no son deberes de las mujeres.

En 1992, las reformas constitucionales pusieron fin a la partición agraria e introdujeron cambios en el régimen de propiedad social, brindando seguridad jurídica a los propietarios, estableciendo límites en la extensión de los terrenos y otorgando a los miembros de la comunidad el derecho de comprar, vender o arrendar sus tierras y de contratar mano de obra para trabajar en la parcela.

La tenencia de la tierra es rara para las mujeres. La reforma agraria de 1992 introdujo una asimetría de facto en la posesión de tierras, dado que las mujeres tenían menos recursos económicos para adquirir tierras. De los 4.2 millones de mexicanos ejidatarios o miembros de comunidades que cuentan con títulos de propiedad, solo el 19.8 por ciento eran mujeres en 2015, lo cual afecta negativamente su derecho al voto en asambleas y su poder de toma de decisiones. El 23 por ciento son propietarios, pero no tienen derechos sobre los recursos comunes, y el 42 por ciento son "colonos", lo que significa que son habitantes reconocidos por la Asamblea sin derechos de propiedad privada o uso común y sin derecho a voto (Almeida, 2009). Asimismo, solo el 12.5 por ciento de los 350,000 representantes, titulares y suplentes en cargos directivos en las asambleas locales y órganos de gobierno son mujeres. La tenencia de la tierra está vinculada a un voto en las asambleas y al poder de toma de decisiones (Banco Mundial 2018c).

Cuando los hombres están ausentes debido a la migración, separación, muerte o enfermedad, a las mujeres no se les otorga automáticamente la tenencia legal de la tierra para convertirse en propietarias (ejidatarias o comuneras). Solo a través de la herencia o de un cambio legal específico en el título de la propiedad, una mujer puede convertirse en propietaria de una parcela que es propiedad de su esposo (si bien, muchas veces el marido decide heredar la tierra a su hijo). Esto explica la baja tasa de mujeres que tienen decisión y derechos sobre la tierra en México (19.8 por ciento) y por qué la mayoría de estas mujeres tienen 63 años o más y son viudas (Aguilar, Siles y Castañeda, 2014). Al mismo tiempo, las parcelas que poseen las mujeres son más pequeñas que las de los hombres: en promedio, miden 2.8 hectáreas, y las de los hombres, entre 5 y 10 hectáreas (Banco Mundial 2018c).

Fuentes: Ley Agraria de 1992; Serna de la Garza 2007.

a. Las comunidades son núcleos de poblaciones con personalidad jurídica y titulares de derechos agrarios, integradas por personas que reclamaron tierras y que tenían títulos de las tierras de las que habían sido despojados en el pasado.

las mujeres en las listas de candidatos para las elecciones legislativas nacional y estatales¹⁷ y los consejos municipales¹⁸. Las mismas leyes establecen sanciones por el incumplimiento de estas cuotas. Sin embargo, no existen cuotas de escaños reservados para mujeres en los órganos legislativos nacionales o en los consejos municipales. Tampoco existen incentivos financieros para aumentar la representación de las mujeres en las listas de candidatos. El principio de igualdad se encuentra en el núcleo de los argumentos a favor de las cuotas de género. Un área en la que México podría mejorar el liderazgo de las mujeres en el sector privado es a través de cuotas para mujeres en las juntas directivas de las empresas. Las cuotas de género pueden ayudar a incrementar la representación femenina en los niveles más altos del gobierno y el sector privado. Sin embargo, solo 11 economías en todo el mundo tienen cuotas de género para las juntas directivas de las empresas. Dicha diversidad ha sido vinculada a un mejor desempeño de la empresa, incluso en áreas como mayores retornos sobre ventas y activos (Banco Mundial 2018d).

Obtener un Trabajo y Proporcionar Incentivos para Trabajar

La legislación mexicana también proporciona medidas que permiten a las mujeres trabajar y construir su historial crediticio. La legislación incluye medidas para apoyar el cuidado de niños (incluidas las deducciones de impuestos para los pagos por el cuidado de niños), y las madres que trabajan tienen garantizada una posición equivalente cuando regresan de la licencia de maternidad. Adicionalmente, la ley en México hace que tanto la educación preescolar como la primaria sean gratuitas y obligatorias. El marco legal de México incluye, además, una disposición en contra de la discriminación basada en el género y en el estado civil en el acceso al crédito. Las mujeres también pueden aprovechar los historiales de pago de los servicios públicos y las transacciones minoristas para acceder al crédito. Dado el envejecimiento de la población, México podría mejorar sus leyes asegurando que los empleadores otorguen permisos a los empleados para que cuiden a sus familiares enfermos. Dichas disposiciones pueden garantizar que las mujeres y los hombres, que tienen que equilibrar cada vez más el empleo con las responsabilidades de cuidado de los niños, los familiares enfermos y las personas mayores, puedan continuar trabajando.

Sin embargo, persisten barreras legales al empleo y al emprendimiento para las mujeres en México. Entre los indicadores de Mujer, Empresa y el Derecho 2018, México obtiene un puntaje de 78 en cuanto a las barreras legales

para obtener un empleo, como se mostró anteriormente en la Figura 4.2 (Banco Mundial 2018d). Según la LGAMVIV de México (Artículo 11), cualquier tipo de discriminación de género es considerado una forma de violencia en el mundo del trabajo. Adicionalmente, la Ley Federal del Trabajo (Artículo 133) prohíbe a los empleadores o a sus representantes rehusarse a dar empleo por motivos de género y prohíbe explícitamente el despido de trabajadoras embarazadas¹⁹. Además, da derecho a las madres lactantes a tener un tiempo de descanso para la lactancia en el trabajo. Sin embargo, la ley no prohíbe explícitamente a los potenciales empleadores preguntar a una mujer sobre su situación familiar durante el proceso de contratación, y los padres no tienen derecho de optar por acuerdos laborales flexibles — acuerdos que podrían beneficiar tanto a las empresas como a los empleados al reducir los costos operativos y los gastos de rotación de personal, y mejorar la productividad y el equilibrio trabajo-vida. De manera similar, si bien la Ley Federal del Trabajo de México (Artículo 86) exige el pago de un salario igual por un trabajo igual, no establece el principio más amplio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, de conformidad con el estándar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁰. En América Latina y el Caribe, tales leyes existen en Argentina, Bolivia, Ecuador, Granada, Guyana, Paraguay, Perú y Santa Lucía. Exigir legalmente y hacer cumplir las leyes para garantizar que los hombres y las mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor es fundamental para garantizar que el tiempo y los talentos de las mujeres sean valorados de manera igualitaria a los de los hombres. México otorga 84 días de licencia de maternidad remunerada²¹ y también otorga a los nuevos padres 5 días de licencia de paternidad remunerada²². Sin embargo, no exige un permiso parental remunerado, el cual podría proporcionar más tiempo fuera del trabajo para que las madres y los padres cuiden de sus hijos. Dichas políticas tienen el potencial de permitir que los padres compartan más el cuidado infantil y las responsabilidades familiares y tienen el potencial de reducir la discriminación en contra de las mujeres en edad reproductiva, dado que tienen el potencial de igualar el costo de contratar a mujeres con el costo de contratar a hombres.

Acudir a los Tribunales

La legislación de México garantiza que las mujeres tengan acceso a la justicia, ya que exige asistencia legal en asuntos civiles o familiares y en asuntos penales²³. La Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México establece una comisión contra la discriminación

que puede recibir denuncias de discriminación de género por parte de actores públicos y privados²⁴. Este tipo de comisiones existe en el 41 por ciento de las economías de la región de América Latina y el Caribe y en el 60 por ciento de las economías de ingresos altos, miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Las leyes en México establecen el acceso a un tribunal de reclamos de cuantía menor o procedimientos acelerados, que tienden a ser más rápidos y menos costosos y pueden beneficiar a las mujeres en el proceso de acceso a recursos legales²⁵. La ley mexicana también establece los Juzgados de Familia para tratar los casos de matrimonio o divorcio, custodia de los hijos y solicitudes de protección contra la violencia²⁶. Además, el acceso de las mujeres a la justicia puede verse obstaculizado por las limitaciones de su voz y representación en las instituciones judiciales. En México, solo 2 de los 11 ministros (magistrados) de la Suprema Corte son mujeres, ninguna de las cuales es ministro presidente²⁷. El porcentaje promedio de magistradas en los tribunales constitucionales a nivel mundial es de solo el 24 por ciento, y solo 32 economías tienen presidentes magistradas, incluidas por primera vez Australia, Kosovo, Noruega, Polonia y Seychelles (Banco Mundial 2018d).

Proteger a las Mujeres de la Violencia

México tiene una legislación general sólida para proteger a las mujeres de la violencia, pero no hay leyes que protejan específicamente a las mujeres y niñas del acoso sexual en lugares públicos. La violencia contra las mujeres refleja y refuerza las desigualdades entre las mujeres y los hombres y socava el empoderamiento económico de las mujeres al limitar su capacidad de agencia y toma de decisiones. Además de los impactos psicológicos y de salud negativos, puede impedir el empleo y bloquear el acceso a los recursos financieros. El Código Penal Federal de México y la LGAMVLV establecen una protección legal integral para las mujeres contra diferentes formas de violencia, incluida la violencia doméstica. La legislación ofrece protección a cónyuges y familiares, así como a ex cónyuges y parejas íntimas no casadas, contra el abuso físico, sexual, económico y emocional, y ha establecido procedimientos especializados para tratar los casos de violencia doméstica; entre ellos, las órdenes de protección para víctimas, que permiten sacar de la casa al perpetrador y prohibir el contacto a petición de la víctima. Adicionalmente, México criminaliza explícitamente la violencia doméstica y la violación marital²⁸. Las leyes en México también penalizan el acoso sexual en el empleo, incluso en el contexto de la educación²⁹. Sin

embargo, la ley no prevé recursos civiles para los empleados afectados por tales casos, los cuales pueden proporcionar una indemnización o la recuperación de daños monetarios para las víctimas de acoso sexual.

A pesar de la legislación existente, a menudo existen grandes diferencias entre las leyes existentes y su implementación. A pesar de la fuerte legislación existente que protege los derechos de las mujeres y previene la violencia contra las mujeres, su cumplimiento varía ampliamente y depende en gran medida de las normas sociales, como se analiza en el resto de este capítulo, lo cual apunta a posibles brechas entre las leyes de jure y las prácticas de facto.

NORMAS SOCIALES

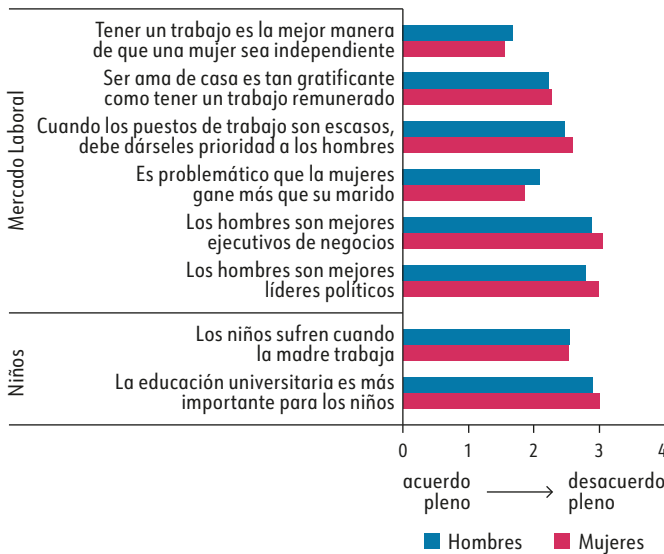
Más allá de las normas legales, las normas sociales pueden tener impactos importantes en la capacidad de las mujeres para elegir libremente. Las normas sociales determinan el comportamiento socialmente aceptable (Sunstein 1996) y se definen como “una desviación de la racionalidad, por lo que las acciones de los individuos no están puramente motivadas por un resultado deseado, sino más bien confundidas por lo que otros están haciendo” (Elster, 1989). Las normas sociales pueden alterar el comportamiento o las preferencias de los individuos a través de sentimientos de vergüenza, exclusión, ansiedad o culpa (Elster 1989; Ostrom 2000). Por ejemplo, el uso de anticonceptivos puede ser desincentivado por las normas locales relacionadas con el tamaño de la familia y las obligaciones de las esposas de proveer niños (Rutenberg y Watkins, 1997). Las normas sociales no solo influyen en la forma en que los demás tratan a las mujeres y lo que esperan de ellas, sino que también influyen en el concepto que las mujeres tienen de sí mismas al definir cómo deben actuar dentro de su grupo social. El miedo al desprestigio y al estigma a menudo lleva a las mujeres a acatar las normas sociales, lo cual refuerza el sesgo de género al perpetuar un estereotipo de la mujer ideal. Los estereotipos continúan existiendo porque actuar o pensar de manera diferente del estereotipo rompe una norma social. Como individuos sociales, romper la norma social es algo que conlleva un alto costo (Bohnet 2016).

Las opiniones sobre la participación económica de las mujeres siguen siendo mixtas, no solo entre los hombres mexicanos sino también, aunque en menor medida, entre las mujeres. Los hombres y las mujeres están de acuerdo con la importancia de la educación universitaria para los niños y niñas y, en gran medida, están de acuerdo en que las mujeres pueden ser tan efectivas

como los hombres como ejecutivos de empresas y líderes políticos, si bien en todos los casos el acuerdo de los hombres está ligeramente por detrás del de las mujeres (Figura 4.3). En 2012, la mayoría de los mexicanos estaba de acuerdo con que “tener un trabajo es la mejor manera de que una mujer sea una persona independiente” (65 por ciento de las mujeres y 57 por ciento de los hombres)³⁰. De manera similar, el 75 por ciento de las mujeres y el 67 por ciento de los hombres no estaban de acuerdo con

la idea de que “a los hombres se les debe dar prioridad sobre las mujeres en tiempos de escasez de empleos”, aunque esta creencia podría ponerse a prueba en tiempos de dificultades económicas (como se discute más adelante y muestra la Figura 4.6). Sin embargo, cuando se trata de las responsabilidades domésticas, el 43 por ciento de los hombres y el 44 por ciento de las mujeres todavía creen que los niños sufren cuando una madre tiene un trabajo remunerado.

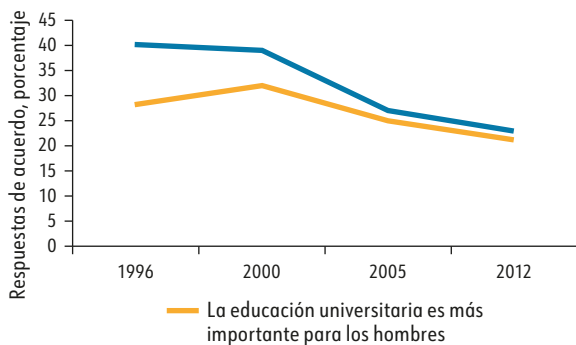
FIGURA 4.3 Indicadores de Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con el Género, por Sexo, 2012



Fuente: Cálculos del Banco Mundial a partir de la Asociación Encuesta Mundial de Valores de 2012.
Nota: La Figura muestra el valor medio de las respuestas para cada indicador. Encuesta de adultos de 18 años o más.

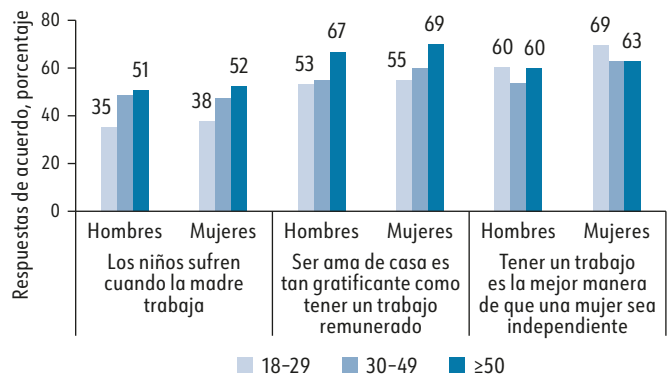
Sin embargo, algunas opiniones de la sociedad sobre el rol de las mujeres han evolucionado hacia principios de igualdad de género. Por ejemplo, una menor proporción de la población que en el pasado cree que la educación universitaria es más importante para los niños que para las niñas, o que los hombres son mejores líderes políticos (Figura 4.4). De manera similar, el 76 por ciento de la población encuestada en 1990 estuvo de acuerdo en que los niños en edad preescolar sufren cuando una madre trabaja por un salario, pero esto se redujo al 44 por ciento de los encuestados en 2012 (Asociación EMV 2012). Una transformación progresiva es más evidente cuando se examinan las respuestas por grupo de edad, porque las opiniones de las generaciones más jóvenes tienen más probabilidades de ajustarse a los principios de igualdad de género. Por ejemplo, es más probable que las personas más jóvenes no estén de acuerdo con la afirmación de que “los niños sufren cuando una madre trabaja” o que “ser ama de casa es tan gratificante como un trabajo remunerado”. Consistentemente, el acuerdo con la afirmación de que “un trabajo es la mejor manera de lograr la independencia de las mujeres” disminuye con la edad (Figura 4.5).

FIGURA 4.4 Cambio en el Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con Género Seleccionadas, México, 1996 - 2012



Fuente: Cálculos del Banco Mundial a partir de la Asociación Encuesta Mundial de Valores de 2012.
Nota: La Figura muestra el valor medio de las respuestas para cada indicador. Encuesta de adultos de 18 años o más.

FIGURA 4.5 Acuerdo con Afirmaciones Relacionadas con el Género, por Sexo y Grupo de Edad, México, 2012

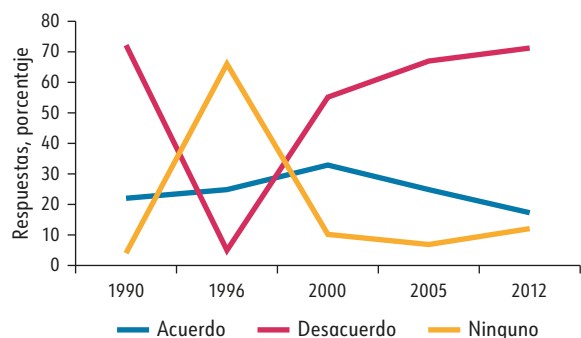


Fuente: Cálculos del Banco Mundial a partir de la Asociación Encuesta Mundial de Valores de 2012.
Nota: La Figura muestra el valor medio de las respuestas para cada indicador. Encuesta de adultos de 18 años o más.

Las normas que cambian son transmitidas de generación en generación. Campos-Vázquez y Vélez-Grajales (2014) muestran que las mujeres casadas con hombres que tuvieron madres trabajadoras tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral que las mujeres casadas con hombres que tuvieron madres que se quedaban en casa. También encuentran que tener una suegra que trabaja aumenta la participación de las mujeres en la fuerza laboral en 15 puntos porcentuales. Sus regresiones controlan por la participación laboral de la madre de la esposa y, por lo tanto, de alguna manera controlan por las propias preferencias de la esposa. También encuentran que tener una madre trabajadora cambia la preferencia de género de los hombres hacia una división más igualitaria de los recursos para la escolarización y las tareas domésticas entre los hijos. Por lo tanto, vivir con una madre trabajadora cambia las normas sociales con respecto a los roles de género y estos cambios se reflejan en la próxima generación de hogares.

Sin embargo, cuando existe una tensión económica, las normas sociales pueden revertirse a los valores tradicionales. Por ejemplo, el 71 por ciento de la población no estaba de acuerdo con la afirmación de que “cuando los empleos son escasos, a los hombres se les debe dar prioridad” cuando fue encuestada en 2012, niveles similares a los observados en 1990. Pero en la ronda de encuestas de 1996, que coincidió con una crisis económica, solo el 5 por ciento no estuvo de acuerdo con la misma afirmación (Figura 4.6). De manera similar, una mayor proporción de la población estuvo de acuerdo con la afirmación de que “la universidad es más importante para un niño que para una niña” durante la ronda de 1996 (32 por ciento) que durante la ronda de 1990 (28 por ciento) o la ronda de 2012 (21 por ciento).

FIGURA 4.6 Cambio en el Acuerdo en que a los Hombres se les Debe Dar Prioridad en Tiempos de Escasez de Empleos, México, 1990 - 2012



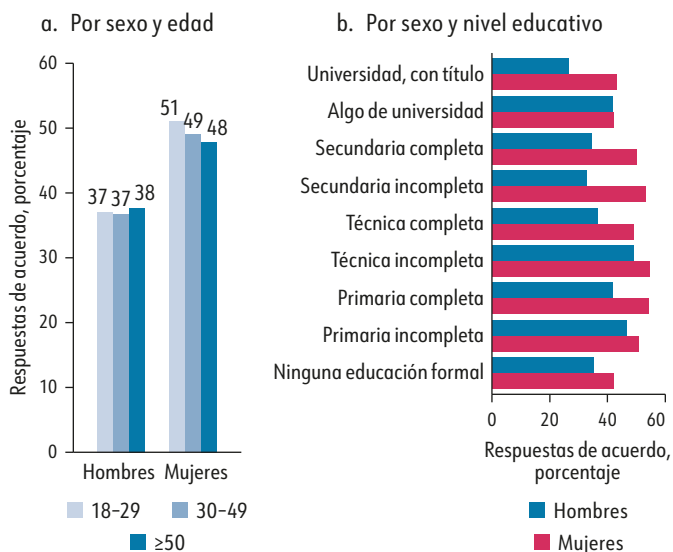
Fuente: Encuesta Mundial de Valores 1990, 1996, 2000, 2005 y 2012.

Nota: La Figura muestra el valor medio de las respuestas. Encuesta de adultos de 18 años o más.

El país continúa combinando puntos de vista igualitarios en algunas áreas con puntos de vista desiguales en otros. Los valores patriarcales y conservadores todavía prevalecen en la sociedad mexicana. Por ejemplo, como se describió en el capítulo 3, las mujeres limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado, y algunas mujeres reportan que no trabajan porque no tienen permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a trabajo remunerado (Arceo-Gómez y Santillán 2018).

De hecho, el control de los hombres sobre los recursos del hogar sigue siendo la norma social y puede ser una fuente de conflicto. La mitad de las mujeres mexicanas está de acuerdo con la afirmación de que “es problemático que las mujeres ganen más que sus esposos”, mientras que solo el 37 por ciento de los hombres está de acuerdo (Figura 4.3), lo cual podría ser un indicio de posibles razones para la violencia doméstica (como se discute más adelante en la siguiente sección). Las grandes diferencias entre los puntos de vista masculinos y femeninos sobre esto persisten a lo largo de la edad y el nivel de educación, siendo este punto de vista un poco más frecuente entre las mujeres más jóvenes y menos educadas (Figura 4.7). Adicionalmente, existe cierta heterogeneidad entre las regiones de México: en el estado de Hidalgo, solo el 16 por ciento está de acuerdo con que es problemático que las mujeres ganen más que sus maridos, pero

FIGURA 4.7 Acuerdo con que es Problemático que las Mujeres Ganen Más que sus Maridos, México, 2012



Fuente: Cálculos del Banco Mundial a partir de la Asociación Encuesta Mundial de Valores de 2012.

Nota: Las Figuras muestran el valor medio de las respuestas para cada indicador. Encuesta de adultos de 18 años o más.

esto aumenta hasta el 70 por ciento en Colima y Nayarit (Asociación EMV 2012). Varley (2010) sostiene que las mujeres tienen una “relación secundaria con la propiedad” que deriva de la división sexual del trabajo. Según esta norma cultural, los hombres están a cargo de proveer sustento y vivienda y, por lo tanto, todos los títulos de propiedad de los bienes productivos y hogares deben estar a nombre del hombre. Los hogares en su estudio cualitativo rara vez rebatieron esta idea.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, FEMINICIDIOS Y ACOSO SEXUAL

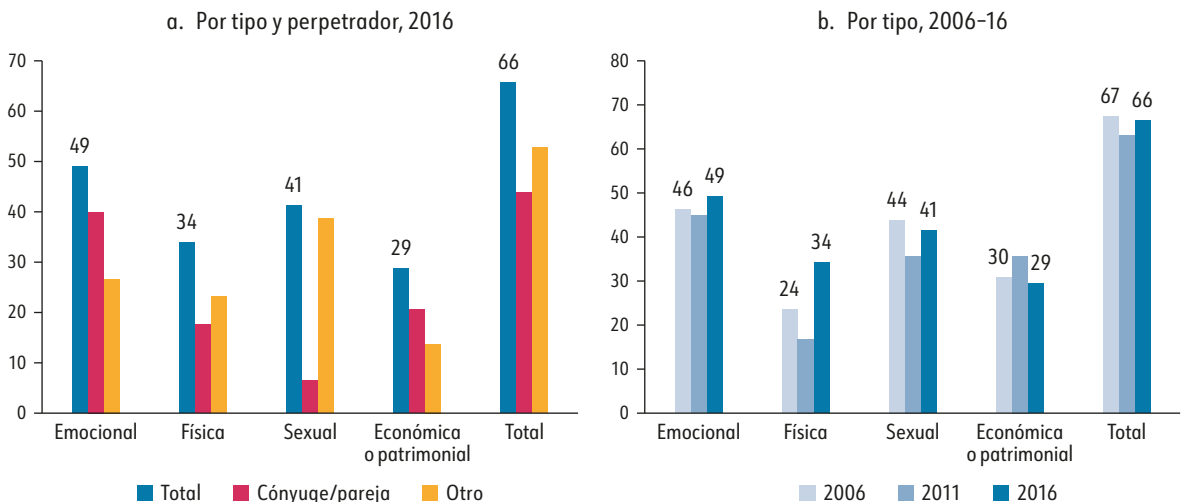
A pesar de las protecciones legales existentes, la violencia de género es reconocida por los actores gubernamentales y no gubernamentales como un área donde se requieren medidas urgentes. Si bien México (al igual que otros 18 países de la región) tiene legislación especializada sobre el feminicidio (CEPAL 2018) — el asesinato de una mujer o niña, en particular por un hombre y debido a su género —, la impunidad y la falta de cumplimiento adecuado de las leyes todavía representan desafíos con urgente necesidad de acción. Los asesinatos relacionados con el género suelen ser los últimos de una serie de actos violentos que pasan sin ser reconocidos o abordados. En la mayoría de los países, la proporción de mujeres que, habiendo experimentado violencia, buscó ayuda de cualquier tipo no llega al 40 por ciento (Banco Mundial, de próxima publicación).

Violencia por parte de la Pareja Íntima

La violencia por parte de la pareja íntima (VPI) es la forma más común de violencia de género en México, si bien la información más reciente disponible muestra que la incidencia de violencia por parte de otros agresores ha aumentado. De las mujeres de 15 años o más, el 66 por ciento ha experimentado al menos un incidente violento, el 44 por ciento ha sufrido VPI, y el 34 por ciento de las mujeres ha sufrido violencia sexual en un espacio público³¹. Los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) sobre la prevalencia de la violencia de género muestran que la violencia reportada fluctuó de 66 por ciento en 2006 a 67 por ciento en 2016 (Figura 4.8).

La violencia doméstica no solo perjudica a las mujeres, sino que también tiene consecuencias para los comportamientos y la salud cognitiva de los niños cuando son adultos y conlleva importantes costos para toda la economía. La exposición a la VPI ha sido relacionada con una multitud de resultados de salud adversos para las mujeres, entre ellos, lesiones agudas, dolor crónico, enfermedades gastrointestinales, problemas ginecológicos, depresión y abuso de sustancias (Campbell 2002; Coker et al. 2008). Las consecuencias para la salud mental de las mujeres incluyen un mayor riesgo de depresión, trastorno por estrés postraumático y abuso de sustancias (Devries et al. 2013; Ellsberg et al. 2008; Taft y Watson 2008). Las mujeres expuestas a la VPI también tienen mayor ausentismo laboral, menor productividad y menores ingresos comparado con mujeres trabajadoras que no son golpeadas

FIGURA 4.8 Prevalencia de la Violencia a lo Largo de la Vida contra Mujeres de 15 Años o Más en México



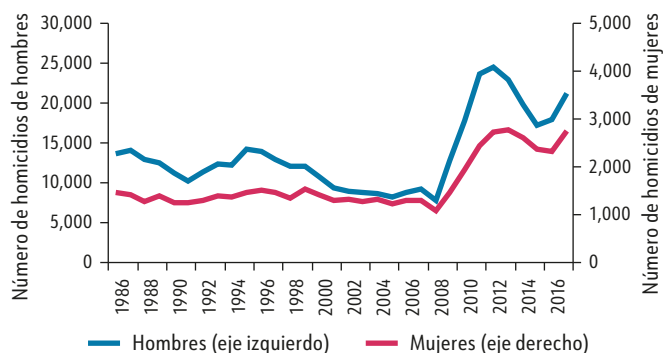
Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006, 2011 y 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

(Duvvury, Minh y Carney 2012; Vyas 2013). Además, los niños cuyas madres experimentan VPI sufren efectos de salud importantes en comparación con los niños que no lo hacen, tales como tasas de mortalidad infantil más altas (Jejeebhoy 1998), tasas de vacunación más bajas (Kishor y Johnson 2004) y menor peso al nacer (Campbell 2002). Y los niños expuestos a la violencia en el hogar muestran un deterioro en su funcionamiento socioemocional y en sus resultados educativos en la adolescencia, así como un rendimiento laboral, estabilidad laboral e ingresos más bajos en la edad adulta (Holt, Buckley y Whelan 2008). Adicionalmente, investigaciones médicas en países de altos ingresos han establecido un vínculo entre la exposición a la violencia doméstica en la niñez y problemas de salud en la adultez: los hombres y las mujeres que experimentaron violencia en el hogar cuando eran niños son 2 a 3 veces más propensos que aquellos que no lo hicieron a padecer cáncer, un derrame cerebral o problemas cardiovasculares, y son entre 5 y 10 veces más propensos a consumir alcohol o drogas ilícitas (Felitti et al. 1998). Numerosos estudios también documentan cómo experimentar la violencia entre padres durante la niñez es un factor de riesgo para que las mujeres sufran violencia de parte de sus propias parejas como adultas, así como para que los hombres perpetren actos de violencia contra sus parejas (Hindin, Kishor y Ansara 2008; Jeyaseelan et al. 2007; Kishor y Johnson 2004; Koenig et al. 2006). De hecho, en el contexto de México, Sánchez Argüelles (2018) encontró que las mujeres cuyas madres y abuelas experimentaron violencia doméstica tienen más probabilidades de sufrir violencia doméstica. Más allá de los costos humanos, la violencia conlleva grandes costos en toda la economía, incluidos los gastos más altos en la prestación de servicios de salud, los ingresos no percibidos para las mujeres y sus familias, la disminución de la productividad y los efectos negativos en la formación de capital humano (Klugman et al. 2014).

Feminicidios

La prevalencia de los feminicidios en México ha cambiado con el tiempo, en línea con la violencia en general, pero existen grandes diferencias entre las entidades federales. La cantidad de homicidios de varones es mucho mayor que la de mujeres, pero las tendencias siguen el mismo patrón (Figura 4.9). Al igual que los homicidios de hombres, los homicidios de mujeres han aumentado desde 2007, cuando comenzó una represión contra los cárteles de la droga mexicanos. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad entre los estados. En 2011, la prevalencia más baja reportada de “al menos un solo incidente de violencia contra una mujer por parte de su cónyuge o pareja”

FIGURA 4.9 Homicidios en México, por Sexo, 1985 - 2016



Fuente: ONU Mujeres, SEGOB e INMUJERES 2017.

tuvo lugar en Chiapas, Campeche y Baja California Sur; la prevalencia más alta fue reportada en la Ciudad de México y los estados de México, Jalisco y Aguascalientes (Mapa 4.1). En 2010, la relación entre las tasas de homicidios de mujeres más alta (en Chihuahua) y más baja (en Yucatán) fue de 108³². En 2012, esta proporción disminuyó a 18.1. Los datos más recientes muestran que en 2016, la relación entre el estado con la tasa más alta de homicidios de mujeres (Colima) y la más baja (Aguascalientes) ha aumentado nuevamente, alcanzando a 27.3. Las grandes diferencias en las tasas de feminicidio entre los estados podrían responder a las diferencias en las políticas y los esfuerzos de implementación en los estados, apuntando a posibles lecciones aprendidas que podrían ser útiles para reducir la violencia contra las mujeres.

MAPA 4.1 Prevalencia de la Violencia Doméstica Reportada en Contra de las Mujeres en México, por Estado, 2011



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultar http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/.

Nota: El mapa muestra el porcentaje de mujeres casadas o convivientes de 15 años o más que reportan haber sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

Violencia de Género y Mejoras en las Condiciones Económicas de las Mujeres

El estatus económico de las mujeres — medido por la participación de las mujeres en la fuerza laboral o sus ingresos potenciales en relación con los de los hombres — puede tener un impacto en la violencia de género.

El efecto del empleo de la mujer en la violencia de género es ambiguo³³. Por un lado, la teoría de la dependencia conyugal establece que las mujeres trabajadoras son menos dependientes de sus parejas y, por lo tanto, tienen menos probabilidades de tolerar la VPI (Rodríguez-Menes y Safranoff 2012). Por otro lado, la teoría de los recursos postula que la violencia es un resultado de la desigualdad de recursos. Por lo tanto, los hombres que no pueden derivar poder de sus recursos económicos recurrirán a la violencia como un mecanismo de dominio en la relación (Atkinson, Greenstein y Lang 2005). Las teorías feministas también predicen que las mujeres trabajadoras experimentarán más violencia, dado que los hombres pueden percibir que su masculinidad es amenazada por su estatus económico relativo más débil dentro del hogar (Larsen 2016).

La evidencia empírica no es clara con respecto a si un mayor empleo o mayores ingresos laborales de la mujer reducen la violencia de género. Utilizando datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2003, Villareal (2007) encontró que la participación femenina en la fuerza laboral reduce la VPI. De manera similar, Rojas Estrada (2018) estima que una disminución en la brecha de género en los salarios³⁴ está asociada con una disminución en los homicidios de mujeres en áreas urbanas. Es decir, a medida que las oportunidades de las mujeres mejoran en relación con las de los hombres, es menos probable que experimenten violencia de género que resulte en la muerte. En contraste, Hackett (2018) no encuentra ningún efecto entre una mayor participación femenina en la fuerza laboral y la violencia doméstica, medida por los homicidios de mujeres. Sin embargo, encuentra un aumento en la violencia doméstica contra las mujeres de bajo estatus socioeconómico; es decir, una mejora en el estatus económico de las mujeres lleva a un aumento en la violencia contra las mujeres de bajo estatus socioeconómico. De manera similar, Terrazas-Carrillo y McWhirter (2015) encuentran una correlación positiva con la edad, la educación, la situación laboral del esposo, los niños nacidos y las actitudes ante los roles de género y una correlación negativa con un historial de abuso físico y emocional. Su principal resultado es que el estatus laboral de la mujer no tiene poder explicativo una vez que incluyen una medida de control coercitivo en la regresión. Como

tal, concluyen que el factor mediador detrás de la correlación positiva entre el estatus laboral de las mujeres y la violencia es la capacidad de los hombres para ejercer un control coercitivo sobre las mujeres trabajadoras. Se necesita hacer más investigación para desenredar el efecto del estatus económico de las mujeres en la violencia de género.

Los programas de transferencias de efectivo pueden empoderar a las mujeres al aumentar su control sobre los ingresos del hogar, reduciendo así la violencia física, pero también pueden conducir a un mayor comportamiento coercitivo y violencia emocional. Angelucci (2008) aprovecha el cambio en el ingreso no laboral de las mujeres a partir de su participación en el programa de transferencias condicionadas de efectivo Progresa/Oportunidades de México para analizar los cambios en los patrones de consumo de los hogares. La autora encuentra una disminución del 15 por ciento en el abuso de alcohol de los maridos, pero el programa tiene efectos heterogéneos en el comportamiento agresivo de los maridos: mientras que los de hogares que recibieron pequeñas transferencias disminuyeron la violencia en un 37 por ciento, aquellos en hogares que recibieron transferencias grandes y que tenían preferencias tradicionales de género (reflejadas por una mayor brecha de edad entre el esposo y la esposa, y un menor nivel educativo) aumentaron su comportamiento agresivo. En este último caso, los esposos pueden percibir que su identidad como proveedores está siendo amenazada por la mejora de la situación económica de sus esposas. Bobonis, González-Brenes y Castro (2013) revisan el efecto de Oportunidades en la violencia doméstica y encuentran que las mujeres que reciben el programa tienen un 40 por ciento menos de posibilidades de violencia doméstica física, pero son más propensas a ser víctimas de violencia emocional. Los autores explican que sus hallazgos podrían ser el resultado del uso de amenazas como un medio coercitivo para extraer rentas de sus esposas. Finalmente, Balmori de la Miyar (2018) estudia cómo Oportunidades cambió el reporte de la violencia doméstica a la policía. En primer lugar, reporta el autor, solo el 20 por ciento de las víctimas de VPI reportó este crimen a las autoridades en 2006. Atribuye la baja tasa de denuncia a normas sociales como “vergüenza, rechazo familiar, futuro de los niños y desestimación personal a los derechos de las mujeres” (Balmori de La Miyar 2018, 74). Utilizando la ENDIREH de 2006, encuentra un aumento del 30 por ciento en el reporte de VPI a la policía frente a quienes no recibieron Oportunidades. Explora los mecanismos detrás de este resultado y encuentra que es una combinación de la asimilación de los derechos de las mujeres y un cambio en el equilibrio en el mercado de matrimonios (más divorcios y menos reconciliaciones).

Finalmente, existe cierta evidencia de que el cambio en las leyes de divorcio ha llevado a un aumento en la VPI. García-Ramos (2019) estima el efecto de un cambio en la ley de divorcio en la VPI en México. Para estimar el efecto causal, aprovecha la variación entre estados de la introducción de leyes de divorcio unilaterales y sin culpa, que disminuyen el costo de las disoluciones matrimoniales. Usando tres olas de la ENDIREH (2003, 2006 y 2011) y una estrategia de diferencias en diferencias, se enfoca en el cambio en las leyes de divorcio que entró en vigor en la Ciudad de México en 2008, seguida por Hidalgo en 2011. Encuentra que la violencia sexual, emocional y económica disminuyó, pero solo cuando no está relacionada con la violencia física. En general, ella encuentra un aumento en la violencia física debido a estos cambios en la ley. La autora explica que sus hallazgos son consistentes con una reacción violenta de los hombres ante la amenaza a su dominio o control sobre el matrimonio.

La experiencia internacional muestra que es posible prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas. Los programas más exitosos no solo desafían la aceptabilidad de la violencia, sino que también abordan los factores de riesgo subyacentes de la violencia, incluidas las normas sobre las dinámicas de género y la dependencia económica de las mujeres en los hombres (Ellsberg et al. 2015). Por ejemplo, los programas en Kenia y Uganda buscan empoderar a las adolescentes a través de la capacitación en habilidades para la vida, autodefensa y formación vocacional. Los hallazgos de las evaluaciones de impacto utilizando una prueba de control aleatorio (RCT) mostraron grandes reducciones en las relaciones sexuales bajo coacción (en Kenia, una disminución del 60 por ciento en las agresiones sexuales a las niñas en el grupo de intervención, en comparación con las del grupo de control) y un mejor conocimiento sobre salud reproductiva (Bandiera et al. 2012; Sarnquist et al. 2014). Las intervenciones de grupo a nivel de relaciones que trabajan con hombres y mujeres también son prometedoras. Por ejemplo, dos años después de la intervención de *Stepping Stones* en Sudáfrica, la perpetración de VPI física y sexual autoreportada por los hombres fue significativamente menor que la de los hombres en las aldeas de control (Jewkes et al., 2008)³⁵. También existen beneficios potenciales para la integración de la prevención de la violencia en plataformas de desarrollo existentes. Por ejemplo, la intervención IMAGE en Sudáfrica combinó las microfinanzas con 10 sesiones de capacitación participativa y desarrollo de habilidades sobre el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), creencias culturales, comunicación y violencia. Después de dos años, una evaluación de impacto en grupos (RCT con clusters) mostró

una reducción del 55 por ciento en el reporte de mujeres de violencia física o sexual, con evaluaciones económicas que sugieren que la intervención es costo-efectiva (Kim et al. 2007)³⁶. Este programa está siendo ampliado en Sudáfrica y está siendo expandido a Perú y Tanzania (Ellsberg et al. 2015). Adicionalmente, en términos del posible efecto preventivo de los mecanismos de respuesta, existe evidencia razonable para recomendar intervenciones integrales de la policía y el sector judicial, que comiencen con un marco legislativo sólido e incluyan intervenciones como las órdenes de protección (Kelly et al. 2013) junto con arrestos preventivos, tribunales especializados, asistencia paralegal o “no profesional”, y capacitación a la policía y al poder judicial (Jewkes et al. 2015). Finalmente, existe evidencia de que los centros de acogida (Cesario et al. 2014), en combinación con intervenciones de empoderamiento de género y económico, también son prometedores (Jewkes et al. 2015).

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Finalmente, una prueba clave para la agencia de las mujeres es su participación en la política y su capacidad de voz para expresar sus opiniones. Como se señaló anteriormente, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2014 establece una cuota del 50 por ciento para las mujeres en las listas de candidatos en las elecciones para los congresos nacional y estatales, así como para los consejos municipales³⁷. Desde que se han establecido estas cuotas, ha habido un avance importante en el número de mujeres elegidas a la Cámara de Diputados federal y en cargos en el gabinete, pero las mujeres aún están subrepresentadas en la esfera pública en el nivel subnacional. El Congreso federal está compuesto, en un 50 por ciento, por mujeres, en línea con las cuotas implementadas recientemente y, por primera vez en la historia, las mujeres ocupan 8 de los 19 cargos del gabinete ministerial. Esto no es un cambio pequeño. De hecho, México tiene ahora la cuarta mayor proporción de mujeres en el parlamento del mundo³⁸. Mientras tanto, la proporción de mujeres elegidas como alcaldesas y jefas delegacionales aumentó de 3.5 por ciento en 2005 a 14 por ciento en 2017. Si bien es un aumento significativo, todavía parece bajo en comparación con el progreso logrado en el congreso federal.

México está logrando la paridad de género en la vida política gracias a las cuotas aplicadas recientemente, pero existe el riesgo de que las mujeres sean marginadas en lugar de ejercer una influencia real, al menos

en el corto plazo. Zetterberg (2008) analiza si las mujeres que obtuvieron sus escaños a través de una cuota tienen mayor probabilidad de ser consideradas como de “participación simbólica o nominal”, marginadas o invisibles. Comparó dos estados –Zacatecas (con cuotas de género) y Michoacán (sin cuotas de género) – y no encuentra diferencias en los roles femeninos dentro de las legislaturas. Sin embargo, dado que los candidatos son seleccionados en función de las conexiones y la lealtad a los líderes del partido, y no a través de un proceso políticamente competitivo, las mujeres terminan siendo tratadas de la misma manera con o sin cuotas, ya que los partidos en las legislaturas tienden a moverse según lo que el líder del partido mande. Como resultado, Zetterberg (2008) alerta sobre los peligros de estos nombramientos antidemocráticos: es probable que las mujeres con “cuotas” sean vistas como símbolos y menos propensas a impulsar las agendas políticas sobre sus derechos y bienestar, dado que estas mujeres simplemente son insertadas en un proceso político dominado por hombres con reglas instituidas por hombres (Baldez 2006). Una expresión de esta participación

simbólica o nominal (*tokenism*) y marginación fue descrita recientemente en el *Washington Post* (Hinojosa y Piscopo 2018). Después de la cuota de 2002, los partidos dejaron que las mujeres se presentaran como candidatas en distritos en los que sabían que iban a perder. También hubo un fenómeno conocido como Juanitas: mujeres legisladoras en la boleta que renunciaron a favor de un sustituto masculino. Hubo un rechazo subsecuente de parte de las mujeres políticas, quienes provocaron el aumento de la cuota en 2009 al 40 por ciento y, en 2014, al 50 por ciento. Si bien el Congreso federal está equilibrado, las mujeres quedan fuera de los puestos de poder en las comisiones de la legislatura. Beer y Camp (2016) encuentran que, para ser nominadas, las mujeres necesitan más experiencia legislativa y en el partido que los senadores varones. Sin embargo, también encuentran que desde la implementación de las cuotas de género, más mujeres de diferentes entornos han tenido acceso a los escaños del Senado, que la discriminación contra las mujeres ha disminuido y que las mujeres no dependen más de las conexiones políticas para obtener el poder.

NOTAS

1. La Ley del INMUJERES fue reformada en abril de 2012, junio de 2015 y febrero de 2018. Consultar el Artículo 30 de la Ley del INMUJERES: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_160218.pdf.
2. Esta Junta de Gobierno está compuesta por los secretarios de las siguientes secretarías: Gobernación, Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Desarrollo Social, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Economía, Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Educación Pública, Función Pública, Salud, Trabajo y Previsión Social, y Reforma Agrario. También incluye la Procuraduría General de la República, el Instituto Nacional Indigenista y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Adicionalmente, esta junta incluye 16 miembros de un Consejo Consultivo y un Consejo Social. La junta también incluye 2 representantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2 representantes del Consejo de la Judicatura Federal, 6 miembros del poder legislativo, 3 representantes de los partidos políticos con mayor representación y 1 representante del resto de los partidos políticos con representación en las Cámaras alta y baja.
3. La LGIMH ha sido modificada nueve meses hasta marzo de 2019. Consultar http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf.
4. LGIMH, Artículo 18.
5. LGIMH, Artículo 26.
6. LGIMH, Artículo 15.
7. La LGAMVLV ha sido modificada 11 veces hasta marzo de 2019. Consultar http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf.
8. LGAMVLV, Artículo 36-XIII.
9. Este párrafo se basa en Ríos Cázares (2014).
10. A pesar de esta tendencia, existen reformas que podrían considerarse retrocesos, como la conversión del Instituto Mexiquense de la Mujer (IMM) en el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. Esta reforma cambió el enfoque de la institución al añadir la tarea de monitorear la política estatal para los adultos mayores.
11. Datos sobre instituciones municipales para las mujeres del Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Delegacionales de 2017, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/cngmd/2017/>.
12. “Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la Igualdad entre los Géneros y Empoderar a Todas las Mujeres y las Niñas”, Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.
13. Para obtener más información y documentos relacionados con la CEDAW, consulte: “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, sitio web de ONU Mujeres: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.
14. Para obtener más información y documentos relacionados, consulte “Convención de Belém do Pará”, sitio web de la Organización de los Estados Americanos (OEA): <http://www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp>.
15. Mujer, Empresa y el Derecho examina el marco legal aplicable para la principal ciudad de negocios de cada economía. En México, las leyes que se examinan son las aplicables a la Ciudad de México. Se califican cincuenta preguntas dentro de los siete indicadores. Las preguntas calificadas se dividen en tres categorías: (a) aquellas con diferencias explícitas basadas en el género que afectan el

- emprendimiento o el empleo de las mujeres, (b) aquellas que reflejan la ausencia de leyes que protejan a las mujeres y (c) aquellas que examinan a instituciones o procesos que probablemente ayuden a las mujeres. También están disponibles datos del proyecto para 116 preguntas adicionales que no fueron calificadas. Se puede encontrar más información sobre la puntuación y las preguntas calificadas en Banco Mundial (2018c, 2 – 3 y Recuadro 1.1), y los detalles sobre la metodología y la puntuación de cada pregunta están disponibles en el capítulo “Notas sobre los Datos” (Banco Mundial 2018c, 42). –57).
16. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (5 de febrero de 1917): <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>. Artículo 1: “[...] toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Artículo 4: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.
 17. Consultar la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2014, Artículos 232 – 234: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE_270117.pdf.
 18. Consultar el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal de 2010, Artículos 292 and 296: http://www.infodf.org.mx/nueva_ley/14/1/doctos/CIPEDF.pdf.
 19. Ley Federal del Trabajo (1 de abril de 1970; última modificación del 22 de junio de 2018): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf.
 20. Establecido por el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (No. 100), Artículo 2(1). Para obtener más información, consulte los comentarios de supervisión de la OIT sobre el cumplimiento de México con el Convenio: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3296225.
 21. Ley Federal del Trabajo, Artículo 170. Considérese que esto es inferior al estándar recomendado por el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la OIT de 2000 (No. 183), que entró en vigencia el 7 de febrero de 2002: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
 22. Ley Federal del Trabajo, Artículo 132(XXVII Bis).
 23. Ley Federal de Defensoría Pública, Artículos 1, 4(I) y 4(II): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/106_170616.pdf.
 24. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (1992; última modificación del 25 de junio de 2018): http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/normatividad/Ley_CNDH.pdf.
 25. Ley Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, Artículo 71: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-5e3d020a6a72b8aa0d75a5f7aee6f66f.pdf>. Consultar también el Código de Comercio, Artículo 1340: https://www.profeco.gob.mx/juridico/pdf/c_comercio.pdf.
 26. Ley Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, Artículo 52.
 27. “Conoce la Corte”, Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte>.
 28. Respectivamente, Código Penal Federal (Artículos 343 Bis. – 343 Ter.) y Código Penal Federal (Artículos 265 y 265 Bis.): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_051118.pdf.
 29. LGAMVLV, Artículo 13: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf. Código Penal Federal, Art. 259 bis
 30. Respuestas de la Encuesta Mundial de Valores 2010 – 14, Onda 6 (Asociación EMV 2012). La encuesta mide las creencias, los valores y las motivaciones de los encuestados seleccionados en muestras representativas a nivel nacional, al tiempo que recopila datos socioeconómicos de los encuestados. Las estimaciones incluyen ponderaciones promedio y categorías consolidadas para el análisis (nivel de educación y respuestas escaladas)
 31. Datos de violencia de pareja de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <http://en.www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>.
 32. Datos sobre los homicidios de mujeres de los conjuntos de datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO): <https://catalogo.datos.gob.mx/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico> y <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>.
 33. Consultar la literatura citada en Villareal (2007).
 34. La brecha de género en los salarios es una medida del estatus económico relativo de las mujeres y envía una señal del estatus potencial relativo que las mujeres podrían alcanzar si trabajaran.
 35. Stepping Stones es un programa participativo de prevención del VIH que tiene como objetivo mejorar la salud sexual a través de la construcción de relaciones más fuertes y equitativas en cuanto al género (Jewkes et al. 2008).
 36. El Proyecto IMAGE es un programa comunitario de prevención del VIH y de la violencia de género. Consultar <http://www.image-sa.co.za/>.
 37. Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Artículos 232 – 234: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE_270117.pdf. Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal, Artículos 292 y 296: http://www.infodf.org.mx/nueva_ley/14/1/doctos/CIPEDF.pdf.
 38. Serie de datos “Mujeres en Parlamentos Nacionales” al 1 de noviembre de 2018, Unión Interpalamentaria (UIP): <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.

5

Capítulo 5

CONCLUSIONES Y POLÍTICA

México ha logrado grandes avances en la reducción de las desigualdades de género, pero las diferencias en las dotaciones, la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral, la baja productividad y la violencia de género siguen siendo motivo de preocupación. Este diagnóstico destaca algunas prioridades para la igualdad de género en México. El embarazo adolescente, los altos niveles de obesidad y diabetes y las altas tasas de mortalidad materna en algunas regiones limitan las dotaciones de salud de las mujeres. De manera similar, los bajos resultados de aprendizaje en matemáticas y ciencias, y los campos educativos altamente segregados por género son motivo de preocupación en cuanto a las dotaciones educativas. Los bajos ingresos y la baja productividad reducen los incentivos para que las mujeres participen en el mercado laboral y reflejan restricciones y barreras sistemáticas que requieren acciones de política decisivas. Además, los altos niveles de violencia contra las mujeres siguen reflejando importantes limitaciones para la agencia de las mujeres. Las siguientes herramientas de políticas podrían ser útiles para fortalecer la igualdad de género y superar las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades económicas.

ELIMINAR LAS DIFERENCIAS EN LAS DOTACIONES

- **Garantizar que las mujeres reciban atención médica sin importar dónde vivan.** A pesar de los avances en las coberturas y el gasto público en salud, México continúa enfrentando importantes desafíos para garantizar un acceso equitativo a servicios de salud de calidad. La distribución geográfica de los recursos de salud pública no refleja las necesidades de la población porque las transferencias a los estados, a pesar de las mejoras, no logran igualar la disponibilidad de recursos locales y las necesidades de gasto. Adicionalmente, la capacidad de gestión financiera varía entre los estados y es especialmente baja en las regiones más pobres.

Un sistema de atención primaria de salud fuerte y bien integrado es crítico. Para mejorar el acceso equitativo a la salud, es importante fortalecer un modelo basado en la atención primaria donde las entidades locales responsables de administrar la atención tengan roles claramente definidos.

- **Brindar educación en salud reproductiva a adolescentes mujeres y varones, particularmente en áreas rurales y en poblaciones indígenas.** Se requieren sistemas intersectoriales sólidos con capacidad construida entre los implementadores, y el respaldo sólido de un marco legal y su implementación. Por ejemplo, realizar cambios en los planes de estudio, a la vez que se incrementa la disponibilidad y asequibilidad de los anticonceptivos, requeriría una coordinación estrecha entre los sectores. Adicionalmente, la exposición a modelos de roles positivos y a información sobre las consecuencias del embarazo precoz – incluido el rol de los hombres y de los niños en cualquier posible solución– podría ayudar. Una forma potencial de hacerlo es a través del entrenamiento educativo.
- **Promover estilos de vida saludables y actividad física para reducir el riesgo de diabetes.** Se puede hacer más para promover hábitos saludables de alimentación y ejercicio, y para diagnosticar la diabetes y tratar los síntomas de manera temprana. Los esfuerzos para evaluar los programas existentes podrían ayudar a mejorar los estilos de vida saludables, e incluir acciones para promover la actividad física y la educación nutricional. Se necesita prestar especial atención a las áreas rurales y a las mujeres adolescentes. Es posible que exista espacio para aumentar aún más los impuestos especiales sobre las bebidas azucaradas y la comida chatarra. Además, la regulación eficiente de la comercialización de comida chatarra dirigida a los niños y las etiquetas interpretativas en la parte frontal del envase, tales como las etiquetas al estilo “semáforo”, podrían ser más eficaces para aumentar la selección de opciones más saludables.

- **Facilitar la transición de la escuela al trabajo con capacitación laboral y de habilidades para la vida.** Esto podría incluir alentar a las mujeres a ingresar en campos educativos no tradicionales y proporcionarles información sobre cómo sus vidas podrían verse bajo opciones alternativas. Este tipo de programas podría ir acompañado de pasantías, programas de mentoría, creación de redes, y otras actividades que podrían formar parte de políticas laborales activas.
- **Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos.** Garantizar que las mujeres tengan acceso a la tierra y otros activos físicos asegurará que tengan oportunidades económicas. Esto implica asegurar que las normas sociales no impidan que las mujeres accedan a la propiedad. Podría incluir el acceso a nuevas tecnologías digitales. Por ejemplo, mayores oportunidades de teletrabajo y el acceso a la tecnología de la información y la comunicación (TIC) podrían mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

REDUCIR LAS BRECHAS SALARIALES Y DE PRODUCTIVIDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

- **Ampliar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, y a programas extraescolares o escolares de tiempo completo.** Existe evidencia sólida en países de ingresos bajos y medios, así como en países de ingresos altos, que demuestra que invertir en la educación en la primera infancia tiene un impacto significativo en el desarrollo de los niños y en sus resultados laborales e ingresos a largo plazo. Los servicios de cuidado infantil asequibles reducen la carga de cuidado de las mujeres en el hogar y aumenta el costo de oportunidad de abandonar la fuerza laboral.
- **Promover políticas de permiso parental neutrales al género y acuerdos laborales flexibles.** El marco legal ofrece medidas que permiten trabajar a las mujeres, pero se podría hacer más para ofrecer acuerdos laborales flexibles que aseguren que las mujeres puedan cumplir con sus responsabilidades en el hogar. Por ejemplo, los países nórdicos han dirigido sus políticas para la familia a apoyar a los padres de niños pequeños que trabajan, a través de la expansión de las instalaciones de cuidado infantil y la seguridad de permisos parentales cortos

pero generosamente pagados, que incluyen cuotas para incentivar a los padres a compartir los deberes de cuidado infantil. Para reducir las brechas de género en los salarios, la legislación formal que garantiza una remuneración igual por un trabajo igual debe ir acompañada de esfuerzos para garantizar que el costo de contratar mujeres no sea más alto que el costo de contratar hombres. Esto incluye consentir políticas de permiso parental, políticas de teletrabajo y políticas de retiro que sean neutrales con respecto al género.

- **Proporcionar capacitación en habilidades blandas y duras para mujeres emprendedoras.** La capacitación empresarial tradicional puede no tener ningún efecto significativo en los resultados de los negocios, mientras que la capacitación en habilidades blandas, como para fomentar la iniciativa personal, podría aumentar las ganancias de los negocios. Enfocar el apoyo en emprendedores de alto potencial también podría estar justificado, a la vez que se ayuda a las mujeres que lideran empresas de baja productividad a darse cuenta de que sería mejor para ellas cerrar sus negocios si no son lo suficientemente rentables. Además de la capacitación, también se podrían considerar programas de mentoría y plataformas de redes.
- **Un mayor acceso a la banca móvil y a los nuevos instrumentos financieros podría mejorar la inclusión financiera de las mujeres.** Las nuevas tecnologías, como los préstamos basados en datos, pueden reducir los requisitos pesados de garantía y aumentar la inclusión financiera de las mujeres. La evidencia ha demostrado que los pagos digitales aumentan la seguridad, la privacidad y el control sobre los fondos recibidos, especialmente para las mujeres.

DISMINUIR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA VOZ EN EL HOGAR Y EN LA SOCIEDAD

- **Abordar un “continuo” de violencia de género que va desde la discriminación hasta la violencia doméstica y los femicidios requiere un enfoque de políticas múltiple que combine la prevención social y situacional con la implementación efectiva de la justicia penal.** Los programas más exitosos no solo desafían la aceptabilidad de la violencia, sino que también abordan los factores de riesgo subyacentes de la violencia, incluidas las normas sobre la dinámica de género y la dependencia económica

de las mujeres de los hombres. Las intervenciones de grupo a nivel de relaciones que trabajan con hombres y mujeres también son prometedoras, al igual que los programas que integran la prevención de la violencia en plataformas de desarrollo existentes.

- ***Para reducir la violencia de género es necesario garantizar el acceso a sistemas judiciales eficientes y eficaces.*** Los programas de prevención deben ser combinados con la aplicación de la ley. Esto incluye permitir que las mujeres soliciten órdenes de protección con arresto preventivo, además de proporcionar acceso a tribunales especializados y asistencia paralegal o “no profesional”. Además, brindar capacitación a la policía y al

poder judicial podría ayudar. Finalmente, los centros de acogida especializados, con combinación con programas de empoderamiento de género y económico pueden ayudar a garantizar que las mujeres estén dispuestas a presentarse y pedir ayuda.

- ***Monitorear y abordar las áreas donde los hombres y los niños están en desventaja.*** En algunas áreas, los hombres y los niños están en desventaja o corren el riesgo de quedar en desventaja. Dos áreas clave son las tasas más bajas de matrícula en educación superior entre las generaciones más jóvenes y el mayor riesgo de homicidio. Es importante monitorear estas desigualdades crecientes y abordar sus causas subyacentes.

APÉNDICE A

BASES DE DATOS

TABLA A.1 Bases de Datos Utilizadas en el Diagnóstico de Género en México

Abreviatura	Nombre	Período de referencia
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, http://www.anui.es.mx/	2017/18
Censo	Censo General de Población y Vivienda ^a	1990, 2000, 2010
CNGMD	Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Delegacionales ^a	2017
ELCOS	Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social ^a	2012
ENADID	Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica ^a	2014
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ^a	2006, 2011, 2016
ENIGH-NS	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (Nueva Serie) ^a	2016
ENIF	Encuesta Nacional de Inclusión Financiera ^b	2012, 2015, 2018
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ^a	2005 - 18
ENUT	Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo ^a	2014
Banco Mundial-SEDLAC	Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe, https://datacatalog.worldbank.org	circa 2016
Global Findex	Base de Datos sobre la Inclusión Financiera Global, Banco Mundial, https://globalfindex.worldbank.org/	2017
Encuesta Intercensal	Encuesta Intercensal ^a	2015
Datos de la OCDE	Organización para la Cooperación y del Desarrollo Económico, https://data.oecd.org/	2018
Datos de Familia de la OCDE	Datos de Familia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, http://www.oecd.org/social/family/database.htm	2016
OMM	Observatorio de Mortalidad Materna en México, http://omm.org.mx	2018
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes ^c	2003 - 15
EMV	Encuesta Mundial de Valores, http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp	1990, 1996, 2000, 2005, 2012
IDM	Indicadores del Desarrollo Mundial, http://wdi.worldbank.org	2015
Estadísticas de Género del Banco Mundial	Estadísticas de Género del Banco Mundial, http://datatopics.worldbank.org/gender/	2016
Estadísticas de Educación del Banco Mundial	Estadísticas de Educación del Banco Mundial, http://datatopics.worldbank.org/education/	2016

a. La base de datos es producida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), <https://www.inegi.org.mx/>.

b. La ENIF es producida conjuntamente por el INEGI y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV).

c. PISA un programa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), <http://www.oecd.org/pisa/data/>.

Bibliografía

- Aburto, J. M., H. Beltran-Sanchez, V. M. Garcia-Guerrero y V. Canudas-Romo. 2016. "Homicides in Mexico Reversed Life Expectancy Gains for Men and Slowed Them for Women 2000-10". *Health Affairs* 35 (1): 88-95.
- Aguilar, L., J. Siles e I. Castañeda. 2014. "Igualdad de Género y REDD+: Análisis del Marco Jurídico y Programático". Informe analítico, Alianza México para la Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación (Alianza México REDD+), The Nature Conservancy México, Ciudad de México.
- Aker, J. C., R. Boumniel, A. McClelland y N. Tierney. 2016. "Payment Mechanisms and Antipoverty Programs: Evidence from a Mobile Money Cash Transfer Experiment in Niger". *Economic Development and Cultural Change* 65 (1): 1-37.
- Alarcón, Diana y Terry McKinley. 1994. "Gender Differences in Wages and Human Capital: Case Study of Female and Male Urban Workers in Mexico from 1984 to 1992". *Frontera Norte* 6 (12): 41-50.
- Almeida, E. 2009. "Ejidatarias, posesionarias, avecindadas: Mujeres frente a sus derechos de propiedad en tierras ejidales de México". Informe de investigación, Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra (ILC) y el Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (Cemca), Ciudad de México.
- . 2012. "Ejidatarias, posesionarias, avecindadas: Mujeres frente a sus derechos de propiedad en tierras ejidales de México". *Revista Estudios Agrarios* 18 (52): 13-57.
- Angelucci, Manuela. 2008. "Love on the Rocks: Domestic Violence and Alcohol Abuse in Rural Mexico". *B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 8 (1): 1-41.
- Angelucci, M., D. Karlan y J. Zinman. 2015. "Microcredit Impacts: Evidence from a Randomized Microcredit Program Placement Experiment by Compartamos Banco". *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (1): 151-82.
- Arceo-Gómez, Eva O. y Raymundo M. Campos-Vázquez. 2014a. "Evolución de La Brecha Salarial de Género En México". *El Trimestre Económico* LXXXI 3 (323): 619-53.
- . 2014b. "Race and Marriage in the Labor Market: A Correspondence Study in a Developing Country". *American Economic Review* 104 (5): 376-80.
- . 2014c. "Teenage Pregnancy in Mexico: Evolution and Consequences". *Latin American Journal of Economics* 51 (1): 109-46.
- Arceo-Gómez, Eva O. y Alma Santillán. 2018. "Barriers to Female Labor Force Participation in Mexico". Documento de trabajo inédito, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Ciudad de México.
- Ashraf, N., D. Karlan y W. Yin. 2010. "Female Empowerment: Impact of a Commitment Savings Product in the Philippines". *World Development* 38 (3): 333-44.
- Athey, Susan, Christopher Avery y Peter Zemsky. 2000. "Mentoring and Diversity". *American Economic Review* 90 (4): 765-86.
- Atkinson, M. P., T. N. Greenstein y N. M. Lang. 2005. "For Women, Breadwinning Can Be Dangerous: Gendered Resource Theory and Wife Abuse". *Journal of Marriage and Family* 67 (5): 1137-48.
- Avitabile, C. y R. de Hoyos. 2018. "The Heterogeneous Effect of Information on Student Performance: Evidence from a Randomized Control Trial in Mexico". *Journal of Development Economics* 135 (C): 318-48.
- Azevedo, Joao Pedro, Marta Favara, Sarah E. Haddock, Luis F. Lopez-Calva, Miriam Müller y Elizaveta Perova. 2012. "Teenage Pregnancy and Opportunities in Latin America and the Caribbean: On Teenage Fertility Decisions, Poverty and Economic Achievement". Working Paper No. 83167, Banco Mundial, Washington, DC.
- Bachas, P., P. Gertler, S. Higgins y E. Seira. 2018. "How Debit Cards Enable the Poor to Save More". NBER Working Paper No. 23252, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Baldez, Lisa. 2006. "The Pros and Cons of Gender Quota Laws: What Happens When You Kick Men Out and Let Women In?". *Politics & Gender* 2 (1): 102-09.
- Balmori de la Miyar y Jose Roberto. 2018. "The Effect of Conditional Cash Transfers on Reporting Violence against Women to the Police in Mexico". *International Review of Law and Economics* 56: 73-91.
- Bandiera, O., N. Buehren, R. Burgess, M. Goldstein, S. Gulesci, I. Rasul y M. Sulaiman. 2012. "Empowering Adolescent Girls: Evidence from a Randomized Control Trial in Uganda". Working Paper No. 75566, Banco Mundial, Washington, DC.
- Banerjee, A., E. La Ferrara y V. Orozco. 2018. "The Entertaining Way to Behavioral Change: Fighting HIV with MTV". Manuscrito inédito, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge.
- Barquera, S., K. Sanchez-Bazan, A. Carriedo y B. Swinburn. 2018. "The Development of a National Obesity and Diabetes Prevention and Control Strategy in Mexico: Actors, Actions and Conflicts of Interest". En *Public Health and the Food and Drinks Industry: The Governance and Ethics of Interaction. Lessons from Research, Policy and Practice*, editado por M. Mwatsama, 18-30. London: UK Health Forum.

- Barrientos-Gutierrez, T., R. Zepeda-Tello, E. R. Rodrigues, M. A. Colchero, R. Rojas-Martínez, E. Lazcano-Ponce, M. Hernández-Ávila, J. Rivera-Dommarco y R. Meza. 2018. "Expected Population Weight and Diabetes Impact of the 1-Peso-Per-Litre Tax to Sugar Sweetened Beverages in Mexico". *PLOS ONE* 12 (5): e0191383.
- Batis, C., J. A. Rivera, B. M. Popkin y L. S. Taillie. 2016. "First-Year Evaluation of Mexico's Tax on Nonessential Energy-Dense Foods: An Observational Study". *PLoS Medicine* 13 (7): e1002057.
- Beer, Caroline C. y Roderic Ai Camp. 2016. "Democracy, Gender Quotas, and Political Recruitment in Mexico". *Politics, Groups, and Identities* 4 (2): 179-95.
- Berg, G. y B. Zia. 2013. "Financial Literacy through Mainstream Media: Evaluating the Impact of Financial Messages in a South African Soap Opera". Documento de trabajo, Banco Mundial, Washington, DC.
- Blinder, A. S. 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources* 8 (4): 436-55.
- Bloom, N., B. Eifert, A. Mahajan, D. McKenzie y J. Roberts. 2013. "Does Management Matter? Evidence from India". *Quarterly Journal of Economics* 128 (1): 1-51.
- Bobonis, Gustavo J., Melissa González-Brenes y Roberto Castro. 2013. "Public Transfers and Domestic Violence: The Roles of Private Information and Spousal Control". *American Economic Journal: Economic Policy* 5 (1): 179-205.
- Bohnet, Iris. 2016. *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brown, Cynthia J., Jose A Pagán y Eduardo Rodríguez-Oreggia. 1999. "Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico". *Industrial and Labor Relations Review* 53 (1): 123-35.
- Bruhn, M. 2009. "Female-Owned firms in Latin America: Characteristics, Performance, and Obstacles to Growth". Policy Research Working Paper 5122, Banco Mundial, Washington, DC.
- Bruhn, M., L. de Souza Leão, A. Legovini, R. Marchetti y B. Zia. 2013. "Financial Education and Behavior Formation: Large-Scale Experimental Evidence from Brazil". Working paper, Banco Mundial, Washington, DC.
- Bruhn, M. e I. Love. 2011. "Gender Differences in the Impact of Banking Services: Evidence from Mexico". *Small Business Economics* 37 (4): 493.
- Bustelo, M., L. Ferguson y M. Forest, eds. 2016. *The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Cai, J., A. De Janvry y E. Sadoulet. 2015. "Social Networks and the Decision to Insure". *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (2): 81-108.
- Calderón, G. 2015. "What Is Good for the Goose Is Good for the Gander: Child Care, Female Labor Force Participation and Men Mobility to Better Jobs in Mexico". Manuscrito inédito, Stanford University, Stanford, CA.
- Calderón, G., J. Cunha y G. De Giorgi. 2013. "Business Literacy and Development: Evidence from a Randomized Controlled Trial in Rural Mexico". NBER Working Paper No. 19740, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Calderón, G., L. Iacovone y L. Juárez, L. 2016. "Opportunity vs Necessity: Understanding the Heterogeneity of Female Micro-Entrepreneurs". *World Bank Economic Review* 30 (S1): S86-S96.
- Calónico, Sebastián y Hugo Ñopo. 2009. "Gender Segregation in the Workplace and Wage Gaps: Evidence from Urban Mexico 1994-2004". En *Occupational and Residential Segregation (Research on Economic Inequality)*, Vol. 17, editado por Jacques Silber, Yves Fluckiger y Sean F. Reardon, 245-70. Bingley, U.K.: Emerald Group Publishing Limited.
- Campbell, Jacquelyn C. 2002. "Health Consequences of Intimate Partner Violence". *The Lancet* 359 (9314): 1331-36.
- Campos, F., M. Frese, M. Goldstein, L. Iacovone, H. Johnson, D. McKenzie y M. Mensmann. 2017. "Teaching Personal Initiative Beats Traditional Business Training in Boosting Small Business in West Africa". *Science* 357: 1287-90.
- Campos-Vázquez, R. M. y E. González. 2018. "Obesity and Hiring Discrimination". Manuscrito inédito, El Colegio de México, Ciudad de México.
- Campos-Vázquez, R. M. y R. Núñez. 2018. "Obesity and Labor Market Outcomes in Mexico". Manuscrito inédito, El Colegio de México, Ciudad de México.
- Campos Vázquez, R. y R. Vélez Grajales. 2014. "Female Labour Supply and Intergenerational Preference Formation: Evidence for Mexico". *Oxford Development Studies* 42 (4): 553-69.
- Campos-Vázquez, Raymundo y Alma Santillán-Hernández. 2016. "Análisis de diferencias en puntajes en la prueba Enlace entre niños y niñas en el sistema escolar mexicano". *Estudios Económicos* 31 (1): 65-123.
- Canudas-Romo, Vladimir, José Manuel Aburto, Víctor Manuel García-Guerreo y Hiram Beltrán-Sánchez. 2017. "Mexico's Epidemic of Violence and Its Public Health Significance on Average Length of Life". *Journal of Epidemiology & Community Health* 71 (2): 188-93.
- Canudas-Romo, Vladimir, Víctor Manuel García Guerrero y Carlos Javier Echarri-Cánovas. 2015. "The Stagnation of the Mexican Male Life Expectancy in the First Decade of the 21st Century: The Impact of Homicides and Diabetes Mellitus". *Journal of Epidemiology & Community Health* 69 (1): 28-34.
- Cavalcanti, Tiago V. de V. y José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate". *Economic Journal* 126 (590): 109-34.
- Cecchini, M. y L. Warin. 2016. "Impact of Food Labelling Systems on Food Choices and Eating Behaviours: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Studies". *Obesity Reviews* 17 (3): 201-10.
- CELIG (Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género. 2018. "Análisis con perspectiva de género del primer Informe Trimestral 2017 e identificación de los programas presupuestarios incluidos en el Anexo 13 del PEF 2017 y su avance presupuestal". Informe trimestral, 25 de marzo, CELIG, Ciudad de México.
- Cesario, S. K., A. Nava, A. Bianchi, J. McFarlane y J. Maddoux. 2014. "Functioning Outcomes for Abused Immigrant Women and Their Children 4 Months after Initiating Intervention". *Rev Panam Salud Pública* 35 (1): 8-14.
- Chackiel, Juan. 2004. "La transición de la fecundidad en América Latina 1950-2000". *Papeles de Población* 10 (4): 9-58.
- Coker A., J. Ferguson, H. Bush, C. Jordan y L. Crofford. 2008. "Intimate Partner Violence and Gynecologic Health: Focus on Women in Kentucky". Documento presentado en la Reunión y Exposición Anual de la American Public Health Association, San Diego, 29 de octubre.

- Colchero, M. A., J. Rivera-Dommarco, B. M. Popkin y S. W. Ng. 2017. "In Mexico, Evidence of Sustained Consumer Response Two Years after Implementing a Sugar-Sweetened Beverage Tax". *Health Affairs* 36 (3): 564-71.
- Cole, S., T. Sampson y B. Zia. 2011. "Prices or Knowledge? What Drives Demand for Financial Services in Emerging Markets?" *Journal of Finance* 66 (6): 1933-67.
- CNBV (Comisión Nacional Bancaria y de Valores). 2018. "México—Inclusión financiera: Principales hallazgos nacionales y regionales". Resultados de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018, CNBV y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Ciudad de México.
- CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social). 2017. "Medición de la Pobreza, Estados Unidos Mexicanos, 2016". Tabla con datos sobre pobreza, mediciones diversas, 2008-16, CONEVAL, Ciudad de México. https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza_2008-2016/Cuadro_1_2008-2016.JPG.
- CONAIF (Consejo Nacional de Inclusión Financiera). 2017. "Reporte Nacional de Inclusión Financiera 8, 2017". Reporte de datos estadísticos, CONAIF, Ciudad de México.
- . 2018. "Reporte Nacional de Inclusión Financiera 9, 2018". Reporte de datos estadísticos, CONAIF, Ciudad de México.
- CONAPO (Consejo Nacional de Población). 2016. *Situación de la Salud Sexual y Reproductiva, República Mexicana*. Ciudad de México: CONAPO.
- . 2018a. "Conciliación Demográfica de México, 1950-2015 y Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas, 2016-2050". Acciones y Programas, sitio web del CONAPO, 17 de septiembre. <https://www.gob.mx/conapo/articulos/conciliacion-demografica-de-mexico-1950-2015-y-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050-174962?idiom=es>.
- . 2018b. *La Situación Demográfica de México 2017*. Ciudad de México: CONAPO.
- Cozzo, Solana. 2013. "G2P Electronic Payments Leading to Increased Aid and Inclusion in LAC". *Financial Inclusion 2020* (blog), Center for Financial Inclusion, 9 de octubre. <https://www.centerforfinancialinclusion.org/g2p-electronic-payments-leading-to-increased-aid-and-inclusion-in-lac>.
- Creighton, Mathew y Hyunjoon Park. 2010. "Closing the Gender Gap: Six Decades of Reform in Mexican Education". *Comparative Education Review* 54 (4): 513-37.
- Cruces, Guillermo y Sebastian Galiani. 2007. "Fertility and Female Labor Supply in Latin America: New Causal Evidence". *Labour Economics* 14 (3): 565-73.
- Cuberes, D. y M. Teignier. 2016. "Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate". *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.
- . 2018. "Macroeconomic Costs of Gender Gaps in a Model with Entrepreneurship and Household Production: The Case of Mexico". Documento de Antecedentes para el Diagnóstico de Género en México, Banco Mundial, Washington, DC.
- de Hoyos, Rafael, Halsey Rogers y Miguel Székely. 2016. "Out of School and Out of Work: Risk and Opportunities for Latin America's Ninis". Informe de síntesis, Banco Mundial, Washington, DC.
- De Mel, S., D. McKenzie y C. Woodruff. 2012. "Business Training and Female Enterprise Start-Up, Growth, and Dynamics: Experimental Evidence from Sri Lanka". Policy Research Working Paper 6145, Banco Mundial, Washington, DC.
- Deere, Carmen Diana, Gina E. Alvarado y Jennifer Twyman. 2012. "Gender Inequality in Asset Ownership in Latin America: Female Owners vs Household Heads". *Development and Change* 43 (2): 505-30.
- Delavallade, C., F. Dizon, R. V. Hill y J. P. Petraud. 2015. "Managing Risk with Insurance and Savings: Experimental Evidence for Male and Female Farm Managers in the Sahel". Policy Research Working Paper 7176, Banco Mundial, Washington, DC.
- Devries K. M., J. Y. Mak, L. J. Bacchus, J. C. Child, G. Falder, M. Petzold, J. Astbury y C. H. Watts. 2013. "Intimate Partner Violence and Incident Depressive Symptoms and Suicide Attempts: A Systematic Review of Longitudinal Studies". *PLoS Medicine* 10: e1001439.
- Docquier, F., B. L. Lowell y A. Marfouk. 2009. "A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration". *Population and Development Review* 35 (2): 297-321.
- Drexler, A., G. Fischer y A. Schoar. 2011. "Keeping it Simple: Financial Literacy and Rules of Thumb". Manuscrito inédito, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
- Dettling, L. 2017. "Broadband in the Labor Market: The Impact of Residential High-Speed Internet on Married Women's Labor Force Participation". *ILR Review* 70 (2): 451-82.
- Dufflo, E. 2012. "Women's Empowerment and Economic Development". *Journal of Economic Literature* 50 (4): 1051-79.
- Dupas, P., D. Karlan, J. Robinson y D. Ubfal. 2018. "Banking the Unbanked? Evidence from Three Countries". *American Economic Journal: Applied Economics* 10 (2): 257-97.
- Dupas, P. y J. Robinson. 2009. "Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya". NBER Working Paper No. 14693, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- . 2013. "Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya". *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (1): 163-92.
- Duryea, Suzanne, Sebastian Galiani, Hugo Ñopo y Claudia Piras. 2011. "The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean". Working Paper No. 502, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Duvvury, N., N. Minh, and P. Carney. 2012. *Estimating the Cost of Domestic Violence against Women in Viet Nam*. Hanoi: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2018. "Femicide, the Most Extreme Expression of Violence against Women". Note for Equality No. 27, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, División de Asuntos de Género de la CEPAL, Santiago, Chile.
- Ellemers, N., F. Rink, B. Derks y M. K. Ryan. 2012. "Women in High Places: When and Why Promoting Women into Top Positions Can Harm Them Individually or as a Group (and How to Prevent This)". *Research in Organizational Behavior* 32: 163-87.
- Ellsberg, M., D. Arango, M. Morton, F. Gennari, S. Kiplesund, M. Contreras y C. Watts. 2015. "Prevention

- of Violence against Women and Girls: What Does the Evidence Say?” *The Lancet* 385 (9977): 1555–66.
- Ellsberg, M., H. A. Jansen, L. Heise, C. H. Watts y C. García-Moreno. 2008. “Intimate Partner Violence and Women’s Physical and Mental Health in the WHO Multi-Country Study on Women’s Health and Domestic Violence: An Observational Study”. *The Lancet* 371 (9619): 1165–72.
- Elster, J. 1989. “Social Norms and Economic Theory”. *The Journal of Economic Perspectives* 3 (4): 99–117.
- Eswaran, Mukesh. 2014. *Why Gender Matters in Economics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fareed, F., M. Gabriel, P. Lenain y J. Reynaud. 2017. “Financial Inclusion and Women Entrepreneurship: Evidence from Mexico”. Working Paper No. 1411, Departamento de Economía de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Paris.
- Felitti, Vincent D., Robert F. Anda, Dale D. Nordenberg, David F. Williamson, Alison M. Spitz, Valerie Edwards, Mary P. Koss y James S. Marks. 1998. “Relationship of Childhood Abuse and Household Dysfunction to Many of the Leading Causes of Death in Adults: The Adverse Childhood Experiences (ACE) Study”. *American Journal of Preventive Medicine* 14 (4): 245–58.
- Fernández Cantón, Sonia B., Gonzalo Gutiérrez Trujillo y Ricardo Viguri Uribe. 2012. “La mortalidad materna y el aborto en México”. *Boletín Médico del Hospital Infantil de México* 69 (1): 77–80.
- Ferreira, Francisco. 2018. “Are Men the New Weaker Sex? The Rise of the Reverse Gender Gap in Education”. *Let’s Talk Development* (blog). 26 de junio. <http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/are-men-new-weaker-sex-rise-reverse-gender-gap-education?deliveryName=DM6937>.
- Figueroa Pilz, Amanda y Mario Ortega Olivares. 2010. “Condición de género y elección profesional: El área de físico-matemático en las mujeres”. *Investigación y Ciencia* 46: 18–27.
- Gagliarducci, Stefano y M. Daniele Paserman. 2015. “The Effect of Female Leadership on Establishment and Employee Outcomes: Evidence from Linked Employer-Employee Data”. En *Gender Convergence in the Labor Market (Research in Labor Economics)*, Vol. 41, editado por Solomon W. Polachek, Konstantinos Tatsiramos, and Klaus F. Zimmermann, 343–75. Bingley, Reino Unido: Emerald Group Publishing Limited.
- García, Brígida y Olga Lorena Rojas. 2002. “Cambios en la formación y disolución de las uniones en América Latina”. *Papeles de Población* 8 (32): 11–30.
- García-Ramos, A. 2019. “Divorce Laws and Intimate Partner Violence: Evidence from Mexico”. Unpublished paper, School of Business, Economics and Information Systems, University of Passau, Alemania.
- GBA (Alianza Global de Bancos para la Mujer). 2015. “Measuring Women’s Financial Inclusion: The Value of Sex-Disaggregated Data”. Informe de investigación, GBA, Brooklyn, NY.
- Gelbach, Jonah B. 2002. “Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply”. *American Economic Review* 92 (1): 307–22.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar y Monique Newiak. 2015. “Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation”. FMI Staff Discussion Note SDN/15/02, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Goldin, Claudia. 1995. “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”. In *Investment in Women’s Human Capital and Economic Development*, editado por T. P. Schultz, 61–90. Chicago: University of Chicago Press.
- Gómez, Aurora y Lucía Madrigal. 2017. “Women’s Labour Force Participation in Mexico during the Twentieth Century: Childbearing and Career Decisions”. En *Gender Inequalities and Development in Latin America During the Twentieth Century*, editado por María Magdalena Camou, Silvana Maubrigades y Rosemary Thorp, 191–222. Burlington, VT : Ashgate.
- Gobierno de México. 2013. “National Strategy for the Prevention and Control of Overweight, Obesity and Diabetes”. Documento de estrategia y política 1ª ed., Secretaría de Salud, Ciudad de México.
- Hackett, Lucy G. 2018. “Working for Change: The Effect of Female Labor Force Participation on Fertility and Gendered Violence”. Tesis, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Ciudad de México.
- Hanushek, E. A. y L. Woessmann. 2008. “The Role of Cognitive Skills in Economic Development”. *Journal of Economic Literature* 46 (3): 607–68.
- . 2012. “Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation”. *Journal of Economic Growth* 17 (4): 267–321.
- Hindin, Michelle J., Sunita Kishor y Donna L. Ansara. 2008. “Intimate Partner Violence among Couples in 10 DHS Countries: Predictors and Health Outcomes”. DHS Analytical Studies 18, U.S. Agency for International Development, Washington, DC.
- Hinojosa, Magda y Jennifer M. Piscopo. 2018. “Women Won Big in Mexico’s Elections—Taking Nearly Half the Legislature’s Seats. Here’s Why”. *Washington Post*, July 11.
- Hirsch, Boris. 2013. “The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer-Employee Data for Germany”. *Economics Letters* 119 (3): 348–50.
- Holt, S., H. Buckley y S. Whelan. 2008. “The Impact of Exposure to Domestic Violence on Children and Young People: A Review of the Literature”. *Child Abuse & Neglect* 32 (8): 797–810.
- Inchauste, G., A. Muñoz-Boudety P. Buitrago Hernandez. 2018. “Trying to Explain the Gender Pay Gap in Europe”. *Let’s Talk Development* (blog), 3 de abril. <http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/node/1666>
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2017. *La anticoncepción: implicaciones en el embarazo adolescente, fecundidad y salud reproductiva en México. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 (ENADID)*. Aguascalientes, México: INEGI.
- . 2018. “Características de las defunciones registradas en México durante 2017”. Comunicado de prensa No. 525/18, 31 de octubre.
- INSP (Instituto Nacional de Salud Pública). 2016. “Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016 (ENSAUT MC 2016): Informe Final de Resultados”. Informe comisionado para la Secretaría de Salud, Ciudad de México.
- Jejeebhoy, S. 1998. “Associations between Wife-Beating and Fetal and Infant Death: Impressions from a Survey in Rural India”. *Studies in Family Planning* 29 (3): 300–08.
- Jensen, R. 2010. “The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling”. *Quarterly Journal of Economics* 125 (2): 515–48.

- Jensen, R. y E. Oster. 2009. "The Power of TV: Cable Television and Women's Status in India". *The Quarterly Journal of Economics* 124 (3): 1057-94.
- Jewkes, R., I. McLean Hilker, S. Khan, E. Fulu, F. Busiello y E. Fraser. 2015. "Response Mechanisms to Prevent Violence against Women and Girls". Evidence Review Paper 3, What Works to Prevent Violence against Women and Girls Global Programme, South African Medical Research Council, Pretoria.
- Jewkes, R., M. Nduna, J. Levin, N. Jama, K. Dunkle, A. Puren y N. Duvvury. 2008. "Impact of Stepping Stones on Incidence of HIV and HSV-2 and Sexual Behaviour in Rural South Africa: Cluster Randomised Controlled Trial". *BMJ* 337: a506.
- Jeyaseelan, L., Shuba Kumar, Nithya Neelakantan, Abraham Peedicayil, Rajamohanam Pillai y Nata Duvvury. 2007. "Physical Spousal Violence against Women in India: Some Risk Factors". *Journal of Biosocial Science* 39 (5): 657-70.
- Jiménez, G. y J. A. Sánchez. 2018. "Sólo dos de cada 10 Directores Generales son mujeres: la brecha de género en el Gobierno Federal". Nexos (blog), 8 de octubre. <https://redaccion.nexos.com.mx/?p=9666>.
- Karlan, D. y M. Valdivia. 2011. "Teaching Entrepreneurship: Impact of Business Training on Microfinance Clients and Institutions". *Review of Economics and Statistics* 93 (2): 520-27.
- Kearney, M. y P. Levine. 2014. "Media Influences and Social Outcomes: The Effect of MTV's '16 and Pregnant' on Teen Childbearing". NBER Working Paper No. 19795, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Kelly, L., J. R. Adler, M. A. H. Horvath, J. Lovett, M. Coulson, D. Kernohan y M. Gray. 2013. *Evaluation of the Pilot of Domestic Violence Protection Orders*. Londres: Home Office.
- Kim, J. C., C. H. Watts, J. R. Hargreaves, L. X. Ndhlovu, G. Phetla, L. A. Morison, J. Busza, J. D. Porter y P. Pronyk. 2007. "Understanding the Impact of a Microfinance-Based Intervention on Women's Empowerment and the Reduction of Intimate Partner Violence in South Africa". *American Journal of Public Health* 97 (10): 1794-1802.
- Kishor, Sunitay Kiersten Johnson. 2004. "Profiling Domestic Violence: A Multi-Country Study". Informe, ORC Macro, Calverton, MD.
- Klugman, J., L. Hanmer, S. Twigg, T. Hasan, J. McCleary-Sills y J. Santamaria. 2014. *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Koenig, Michael A., Rob Stephenson, Saifuddin Ahmed, Shireen J. Jejeebhoy y Jacquelyn Campbell. 2006. "Individual and Contextual Determinants of Domestic Violence in Northern India". *American Journal of Public Health* 96 (1): 132-38.
- Knaul, F., E. González-Pier, O. Gómez-Dantés, D. García-Junco, H. Arreola-Ornelas, M. Barraza-Lloréns, R. Sandoval, et al. 2012. "The Quest for Universal Health Coverage: Achieving Social Protection for All in Mexico". *Health Policy* 380 (9849): 1259-79.
- La Ferrara, E., A. Chong y S. Duryea. 2012. "Soap Operas and Fertility: Evidence from Brazil". *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (4): 1-31.
- Larsen, M. M. 2016. "Theoretical and Empirical Perspectives on Intimate Partner Violence". In *Health Inequities Related to Intimate Partner Violence Against Women: The Role of Social Policy in the United States, Germany, and Norway*, 13-30. Social Disparities in Health and Health Care Series. Suiza: Springer en Suiza.
- López-Ruiz, L., J. Spijker y A. Esteve. 2011. "Edad de entrada en unión y expansión educativa en América Latina, 1970-2000". In *Nupcialidad y familia en la América Latina actual*, coordinado por G. Binstock and J. Melo Vieira, 91-121. Rio de Janeiro: Asociación Latinoamericana de Población.
- Love, I. y S. M. Sánchez. 2009. "Credit Constraints and Investment Behavior in Mexico's Rural Economy". Policy Research Working Paper 5014, Banco Mundial, Washington, DC.
- Ma, Li. 2010. "Social Policy and Childbearing Behavior in Japan since the 1960s: An Individual Level Perspective". Documento presentado en la Conferencia Europea sobre Población 2010, Viena, 1-4 de septiembre.
- Magda, Iga y Ewa Cukrowska-Torzewska. 2018. "Do Female Managers Help to Lower Within-Firm Gender Pay Gaps? Public Institutions vs. Private Enterprises". IZA Discussion Paper No. 12026, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Martínez Medina, Diana. 2019. "Retos de implementación de mandatos transversales. Análisis del *gender mainstreaming* en organizaciones de la Administración Pública Federal en México". Tesis doctoral, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Ciudad de México.
- McKenzie, D. y C. Woodruff, C. 2014. "What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?" *World Bank Research Observer* 29 (1): 48-82.
- Mendoza, A., D. Atkin, E. Verhoogen y L. Iacovone. 2018. "Promoting High Impact Entrepreneurship in Mexico: An Impact Evaluation Baseline Report". Manuscrito inédito.
- Morawczynski, O., and M. Pickens. 2009. "Poor People Using Mobile Financial Services: Observations on Customer Usage and Impact from M-PESA". CGAP Brief, Consultative Group to Assist the Poor (CGAP), Washington, DC.
- Moreno, Héctor M. 2017. "Determinantes de la movilidad educativa intergeneracional y políticas públicas para promoverla". Documento de Trabajo 07/2017, Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY), Ciudad de México.
- Narayan, Ambar, Roy Van der Weide, Alexandru Cojocaru, Christoph Lakner, Silvia Redaelli, Daniel Gershon Mahler, Rakesh Gupta N. Ramasubbaiah y Stefan Thewissen. 2018. *Fair Progress? Economic Mobility Across Generations Around the World*. Equity and Development Series. Washington, DC: Banco Mundial.
- Navarro, D. M., J. Narro Robles y L. Orozco Hernández. (2014). "La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 59 (220): 117-46.
- Ñopo, H. 2008. "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps". *The Review of Economics and Statistics* 90 (2): 290-99.
- Novella, R., A. Repetto, C. Robino y G. Rucci, eds. 2018. *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?* Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review* 14 (3): 693-709.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). 2013. *Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance*. Paris: OCDE.
- . 2016a. "Mexico: Results from PISA 2015". Country Note, Programme for International Student Assessment (PISA), OCDE, Paris. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-Mexico.pdf>.

- . (2016b). *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*. París: OCDE.
- Ostrom, E. 2000. "Collective Action and the Evolution of Social Norms". *Journal of Economic Perspectives* 14 (3): 137-58.
- Ongena, S. y A. Popov. 2016. "Gender Bias and Credit Access". *Journal of Money, Credit and Banking* 48 (8): 1691-1724.
- ONU Mujeres, SEGOB e INMUJERES (ONU Mujeres, Secretaría de Gobernación y el Instituto Nacional de las Mujeres). 2017. *La Violencia Feminicida en México, aproximaciones y tendencias 1985-2016*. Ciudad de México: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres).
- Padilla-Romo, María y Francisco Cabrera-Hernández. 2018. "The Effect of Children's Time in School on Mothers' Labor Supply: Evidence from Mexico's Full-Time Schools Program". Working Paper No. 2018-04, Department of Economics University of Tennessee, Knoxville.
- . 2019. "Easing the Constraints of Motherhood: The Effects of All-Day Schools on Mother's Labor Supply". *Economic Inquiry* 57 (2): 890-909.
- Pagán, José A. y Miren Ullibarri. 2000. "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico". *Economía Mexicana*, Nueva Época IX (1): 23-40.
- Parker, Susan y Carla Pederzini. 2001. "Gender Differences in Education in Mexico". En *The Economics of Gender in Mexico: Work, Family, State, and Market*, editado por Elizabeth Katz and Maria Correia, 9-45. Directions in Development Series. Washington, DC: Banco Mundial.
- Pérez Amador, Julieta. 2012. "Intergenerational Similarities in the Transition to Marriage in Mexico". *Revista Latinoamericana de Población* 6 (11): 109-33.
- Popli, Gurleen. 2008. "Gender Wage Discrimination in Mexico: A Distributional Approach". Working paper, Department of Economics, University of Sheffield, U.K.
- . 2013. "Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach". *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 176 (2): 295-319.
- Prina, Silvia. 2015. "Banking the Poor via Savings Accounts: Evidence from a Field Experiment". *Journal of Development Economics* 115 (C): 16-31.
- Quilodrán Salgado, Julieta. 2001. *Un siglo de matrimonio en México*. Ciudad de México: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- Rayner, M., A. Wood, M. Lawrence, C. N. Mhurchu, J. Albert, S. Barquera, S. Friel, et al. 2013. "Monitoring the Health-Related Labelling of Foods and Non-Alcoholic Beverages in Retail Settings". *Obesity Reviews* 14 (Suppl 1): 70-81.
- Reddy, R., M. Bruhn y C. Tan. 2013. "Financial Capability in Mexico: Results from a National Survey on Financial Behaviors, Attitudes, and Knowledge". Financial sector study, Report No. 82134, Banco Mundial, Washington, DC.
- Riverson, John, Mika Kunieda, Peter Roberts, Negede Lewi y Wendy Walker. 2006. "An Overview of Women's Transport Issues in Developing Countries: The Challenges in Addressing Gender Issues of Transport in Developing Countries: Lessons from World Bank's Projects". Presentación de PowerPoint, Reunión Anual TRB 2006, "Mainstreaming Gender into Transportation: Case of Developing Countries", Banco Mundial, Washington, DC.
- Ríos Cázares, Alejandra. 2014. "Los Institutos Estatales de la Mujer: diagnóstico, retos y perspectivas". En *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología*, 23-47. Ciudad de México: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- . 2017. "(Weak) Institutions for the Advancement of Women: The Case of Women Policy Agencies in Mexican States". *Revista de Ciencia Política* 37 (3): 685-709.
- Rodríguez-Menes, J. y A. Safranoff. 2012. "Violence against Women in Intimate Relations: A Contrast of Five Theories". *European Journal of Criminology* 9 (6): 584-602.
- Rogers, E. M. y P. W. Vaughan. 2000. "A Staged Model of Communication Effects: Evidence from an Entertainment-Education Radio Soap Opera in Tanzania". *Journal of Health Communication* 5: 203-27.
- Rojas Estrada, Liliana Concepción. 2018. "Brecha salarial de género y violencia doméstica: Evidencia para zonas urbanas de México". Tesis, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Ciudad de México.
- Rutenberg, N. y S. C. Watkins. 1997. "The Buzz outside the Clinics: Conversations and Contraception in Nyanza Province, Kenya". *Studies in Family Planning* 28 (4): 290-307.
- Sánchez Argüelles, Ana Sofía. 2018. "El impacto de la violencia intergeneracional en la movilidad laboral de las mujeres". Tesis, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Ciudad de México.
- Sarquist, C., B. Omondi, J. Sinclair, C. Gitau, L. Paiva, M. Mulinge, D. N. Cornfield e Y. Maldonado. 2014. "Rape Prevention through Empowerment of Adolescent Girls". *Pediatrics* 133 (5): e1226.
- SEP (Secretaría de Educación Pública). 2012. "Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior". Informe de la Encuesta, SEP, Ciudad de México.
- Serna de la Garza, J. 2007. "El régimen constitucional de la propiedad en México". En *Derecho comparado Asia-México: Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, editado por J. Serna de la Garza, 473-93. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Stumbitz, Bianca, Susan Lewis y Julia Rouse. 2018. "Maternity Management in SMEs: A Transdisciplinary Review and Research Agenda". *International Journal of Management Reviews* 20 (2): 500-22.
- Sunstein, C. 1996. "Social Norms and Social Roles". *Columbia Law Review* 96 (4): 903-68.
- Taft, A. y L. Watson. 2008. "Depression and Termination of Pregnancy (Induced Abortion) in a National Cohort of Young Australian Women: The Confounding Effect of Women's Experience of Violence". *BMC Public Health* 8 (75): 1-8.
- Terrazas-Carrillo, Elizabeth C. y Paula T. McWhirter. 2015. "Employment Status and Intimate Partner Violence among Mexican Women". *Journal of Interpersonal Violence* 30 (7): 1128-52.
- Thévenon, O. 2011. "Family Policies in OCDE Countries: A Comparative Analysis". *Population and Development Review* 37 (1): 57-87.
- Thévenon, O., T. Manfredi, Y. Govind e I. Klauzner. 2018. "Child Poverty in the OCDE: Trends, Determinants and Policies to Tackle It". Social, Employment and Migration Working Paper No. 218 de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), París.
- Torche, Florencia. 2015. "Gender Differences in Intergenerational Mobility in Mexico". Documento de Trabajo No. 11/2015, Centro de Estudios Espinosa Yglesias, Ciudad de México.

- Tuirán, Rodolfo. 2002. "Transición demográfica, trayectorias de vida y desigualdad social en México: Proyecciones y opciones". *Papeles de Población* 8 (31): 25-66.
- Varley, Ann. 2010. "Modest Expectations: Gender and Property Rights in Urban Mexico". *Law & Society Review* 44 (1): 67-100.
- Villareal, Andrés. 2007. "Women's Employment Status, Coercive Control, and Intimate Partner Violence in Mexico". *Journal of Marriage and Family* 69 (2): 418-34.
- OMS, UNICEF, UNFPA, Banco Mundial y División de Población de la ONU (Organización Mundial de la Salud, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Banco Mundial y División de Población de las Naciones Unidas). 2015. *Trends in Maternal Mortality: 1990 to 2015. Estimaciones de OMS, UNICEF, UNFPA, Grupo del Banco Mundial y la División de Población de las Naciones Unidas*. Ginebra: OMS.
- Banco Mundial. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: Banco Mundial.
- . 2015. *Live Long and Prosper: Aging in East Asia and Pacific*. Washington, DC: Banco Mundial.
- . 2016. "United Mexican States: Mexico Public Expenditure Review. Final Report". Report No. AUS10694, Banco Mundial, Washington DC.
- . 2017. "Female Entrepreneurship in Mexico Impact Evaluation of a Large-Scale Program to Promote Female Micro-Entrepreneurs". Informe de Resultados de Medio Término, Report No. AUS9542, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2018a. "Calculating the Gender Gap at the Enterprise Level, Mexico and Central America". Manuscrito inédito. Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2018b. "Closing the Gender Gap in Natural Resource Management Programs in Mexico". Working Paper No. 135345, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2018c. "Ensuring Gender Mainstreaming in the Design and Implementation of REDD+ Related Activities: A Behavioral Approach to Natural Resource Management". Presentación de PowerPoint, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2018d. *Women, Business and the Law 2018*. Washington, DC: Banco Mundial.
- World Bank. De próxima publicación. "Mexico Systematic Country Diagnostic". Report No. 132634, Banco Mundial, Washington, DC.
- wvs Association (Asociación Encuesta Mundial de Valores). 2012. "World Values Survey Wave 6 2010 - 2014 Official Aggregate". V.20150418. King's College, Old Aberdeen, Reino Unido <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>.
- Zetterberg, Pär. 2008. "The Downside of Gender Quotas? Institutional Constraints on Women in Mexican State Legislatures". *Parliamentary Affairs* 61 (3): 442 - 60.

