



Organización
Internacional
del Trabajo



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



SNE

SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO

▶ GUÍA DE CAPACITACIÓN PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO DE MÉXICO.

▶ **GUÍA DE CAPACITACIÓN
PARA INCORPORAR
LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL SERVICIO
NACIONAL DE EMPLEO
DE MÉXICO.**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Rosalinda Vélez Juárez, María Margarita Cortés Cid y Javier Omar Rodríguez Alarcón - Colaboradoras y colaborador externo de la OIT.

Guía de Capacitación para incorporar la Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Empleo de México.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, Proyecto RBSA "Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa", Coordinadora Nacional de Proyectos, Edith Zavala.

Primera Edición, 2023. 174 p.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba

Diseño editorial: Roberto I. Herrera Macique / rhmac.dg@gmail.com

ISBN: 9789220388297 (impreso)

ISBN: 9789220388303 (pdf web)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: mexico@ilo.org.

Impreso en México

Contenido

Siglas	7
Listado de tablas	9
Prólogo	10
Autoría y colaboraciones	11
Prefacio	12
MÓDULO 1. CONCEPTOS CLAVE: SEXO, GÉNERO, IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LAS ATRIBUCIONES DEL SNE	17
1.1 Conceptos básicos para entender la perspectiva de género	17
Diferencia entre sexo y género	17
¿Qué es la igualdad de género?	18
Estereotipos de género y segmentación en el trabajo	19
La discriminación y tipos de discriminación	20
Actividad 1 ¿Es esto discriminación basada en el género?	23
1.2 ¿Es posible dar un tratamiento diferente sin causar discriminación?	26
1.3 ¿Por qué es importante la igualdad de género y la no-discriminación en el ámbito laboral?	27
Las 5 Rs para un trabajo de cuidados decente: lograr la vía óptima hacia el trabajo de cuidados que contemple la igualdad de género. (OIT)	28
Actividad 2 Ejercicio de verificación del aprendizaje	34
1.4 ¿Qué entendemos por Perspectiva de Género?	35
¿Qué y cuáles son las estrategias para incorporar la Perspectiva de Género?	36
¿Por qué es necesario incorporar la Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Empleo?	37
1.5 ¿Qué es la transversalización de la Perspectiva de Género?	38
MÓDULO 2. ANÁLISIS Y AUDITORÍA DE GÉNERO	41
2.1 Uso e interpretación de datos, fuentes, estadísticas y tendencias del mercado laboral para detectar brechas de igualdad de género	41
Cómo identificar las brechas de género en el mercado laboral	41
2.2 Causas de la desigualdad	48
Brechas de Igualdad de Género en el Servicio Nacional de Empleo	53
Recursos del servicio de empleo	53
Registro de solicitantes de empleo	56
Consejos para el personal del servicio de empleo	57
Consejería laboral y orientación ocupacional	58
Consejos para el personal del servicio de empleo	59
Vinculación laboral y servicios a empleadores	61
Consejos para el personal del servicio de empleo	63
Políticas activas del mercado de trabajo	65
Consejos para el personal del servicio de empleo	65

MÓDULO 3. UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	71
3.1 ¿Cómo abordar las brechas de igualdad de género?	71
Matriz para identificar opciones asequibles y factibles para la igualdad de género	74
3.2 Desarrollar un conjunto de acciones para abordar las brechas de desigualdad	81
MÓDULO 4. SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA OPERACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO	91
Actividad 3 Medición del desempeño en materia de igualdad de género	104
Comentarios finales	105
ANEXO 1. NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	109
ANEXO 2. GLOSARIO	112
ANEXO 3. INDICADORES CLAVE DEL MERCADO DE TRABAJO SELECCIONADOS	118
Población en edad de trabajar	118
Población económicamente activa	119
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	120
Relación empleo/población	121
Situación en el empleo	121
Empleo por sectores	123
Horas de trabajo	125
Trabajadores a tiempo parcial	126
Informalidad laboral	126
Tasa de desocupación	127
Desocupación juvenil	128
Desocupación de larga duración	130
Subocupación	131
Tasa de inactividad	132
Nivel educativo y analfabetismo	133
Índices de salarios y ganancias ocupacionales	136
Indicadores de productividad laboral y costo laboral unitario	138
Indicadores de pobreza, trabajadores pobres y distribución del ingreso	141
ANEXO 4. QUÉ FUNCIONA PARA QUIÉN, POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO	146
¿Qué funciona para quién? Compilación de Resultados de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo	146
ANEXO 5. MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS DEL SNE	156
Propuestas para la inclusión de indicadores de género	156
ANEXO 6. TRANSICIÓN JUSTA E IGUALDAD DE GÉNERO	159
Antecedentes	159
Empleos verdes	159
Empleos ambientales	159
Economía verde	160
Transición justa	160
ANEXO 7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EN EL TALLER DE VERIFICACIÓN	163
REFERENCIAS	168

► SIGLAS

APG	Auditoría Participativa de Género
ARCHOS	Asociación de Administradores de Recursos Humanos de Coahuila
BANXICO	Banco de México
CEDAW (en inglés)	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CENEVAL	Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo de Conocimiento en la Formación Profesional
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
CONSAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
CTM	Confederación de Trabajadores de México
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ETOE	Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo
ICUMO	Costo Unitario de la Mano de Obra
IGPLE	Indicador Global de Productividad Laboral de la Economía
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IOCP	Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia
ITLP	Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza
KILM (en inglés)	Indicadores Clave de Mercado de Trabajo
KPI (en inglés)	Indicador Clave de Rendimiento

LFT	Ley Federal del Trabajo
MIR	Matriz de Indicadores de Resultados
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSNE	Oficina del Servicio Nacional de Empleo
PAE	Programa de Apoyo al Empleo
PAMT	Políticas Activas de Mercado de Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PNEA	Población No Económicamente Activa
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
SEMUJERES	Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México
SETRA Coahuila	Secretaría del Trabajo de Coahuila
SILAP	Sistema de Intermediación Laboral para la Atención Personalizada
SNIEG	Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica
SNE	Servicio Nacional de Empleo
T-MEC	Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá

► Listado de tablas

Tabla 1	Información relevante del contexto económico-laboral mexicano	43
Tabla 2	Educación y desajuste ocupacional en función de la CIUO y la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación	49
Tabla 3	Resultados de la evaluación: ¿qué funciona para quién? Lecciones de las evaluaciones de la OIT en el mundo	66
Tabla 4	Criterios para priorizar las opciones de políticas	74
Tabla 5	Consejos para la elaboración de indicadores	78
Tabla 6	Opciones, medidas y programas de igualdad de género para la administración del SNE	83
Tabla 7	Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: demanda	92
Tabla 8	Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: cobertura	94
Tabla 9	Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: resultado	97
Tabla 10	Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: impacto	100

► Prólogo

El objetivo fundacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover las oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres, puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Así se establece en la Declaración de Filadelfia de 1945, en los fines y objetivos de la OIT.

Una mirada igualitaria, diversa e inclusiva en el mundo del trabajo es clave para el progreso económico, impulsar el talento humano y mitigar tensiones sociales y desigualdades, y coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para las mujeres y los hombres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social; y fortalecer el diálogo social y el tripartismo como señala la *Declaración del Futuro del Trabajo* (2019) y el *Llamado a la Acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19* que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021).

De acuerdo con la OIT, “la igualdad de género no constituye un fin en sí mismo, sino también es un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen: la reducción de la pobreza, el aumento de la productividad y producción total, así como un mayor poder de toma de decisiones y de negociación para las mujeres en el seno del hogar”. En esta línea, las estrategias planteadas por la OIT para generar una ruta que reduzca las brechas de género y promuevan la plena incorporación de las mujeres en el mercado laboral deben de adoptar medidas interseccionales, esto es contemplar las distintas condiciones en la sociedad que contribuyen a reforzar situaciones estructurales de desventaja de las mujeres y que reproducen las desigualdades.

Bajo este enfoque, el proyecto de la OIT “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa”, ejecutado en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como con las organizaciones sindicales y de empleadores del Estado, buscaba reforzar las capacidades del gobierno y los interlocutores sociales para elaborar y aplicar políticas integradas, inclusivas, basadas en el diálogo tripartito y que pongan al empleo como eje de la reactivación económica. Los resultados esperados se centraban en: a) la adopción de medidas para la recuperación del empleo con énfasis en sectores económicos afectados por la pandemia fomentando, para ello, la adopción de una Estrategia de Recuperación del Empleo (ERdE), que prioriza aspectos de igualdad de género y no-discriminación y combina acciones bajo un enfoque sectorial, intersecretarial y de desarrollo local; y b) la incorporación del enfoque de transición justa y la promoción de empleos verdes en las políticas públicas promoviendo, para ello, la elaboración tripartita de un plan estatal para la creación de empleos y emprendimientos verdes tomando como marco de referencia las “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos” de la OIT.

Con este proyecto, también se promovieron acciones para incidir en la eliminación de las barreras estructurales de acceso al mercado de trabajo para las mujeres del Estado, apoyando esfuerzos para impulsar la igualdad de género, sensibilizando y capacitando a las funcionarias y los funcionarios de la Secretaría de Trabajo y del Servicio Nacional de Empleo (SNE) en particular, incorporando la ejecución de un programa piloto para la eliminación de las barreras de género en la orientación e intermediación laboral para ser implementado por la Oficina del Servicio Nacional de Empleo de Coahuila.

Desde esta perspectiva y considerando que la discriminación en el empleo y los estereotipos de género limitan el acceso de las mujeres a empleos con mejores condiciones laborales que, a su vez, refuerzan las desigualdades preexistentes como la carga del trabajo de cuidados no remunerado que sufren en su mayoría las mujeres y niñas; y que los servicios públicos de empleo, como instancias responsables de igualar efectivamente la oferta y la demanda de mano de obra, desempeñan un papel importante en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, especialmente si

los principios de igualdad de oportunidades y no-discriminación están integrados en sus operaciones; y que la forma en que implementan sus funciones básicas (poner a disposición información sobre el mercado laboral e intermediación laboral, asesoramiento laboral y orientación vocacional, y la administración de políticas activas y pasivas del mercado laboral) puede convertirse en una herramienta importante para promover la igualdad de acceso a un empleo de calidad para mujeres y hombres, y en la reparación de las desigualdades existentes; la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, en el marco del proyecto, “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa”, ha promovido la elaboración de la *Guía de Capacitación para incorporar la Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Empleo de México*, cuyo principal objetivo es ofrecer una herramienta de formación al Servicio Nacional de Empleo en México que pueda ser utilizada en la promoción de la incorporación de los principios de igualdad de género y no discriminación en los términos establecidos por el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en su funcionamiento.

Nuestra aspiración es que este sea un marco de referencia y la principal herramienta del Servicio Nacional de Empleo para incidir en la eliminación de las barreras estructurales de acceso al mercado de trabajo y disminuir las desigualdades de género en México.

Autoría y colaboraciones

Esta Guía es una adaptación para México de la *Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: User's Guide* [UE1] de Valli Corbanese (OIT [UE2] 2011)¹ publicación desarrollada e impresa en el marco del Proyecto UE-ILO *Gender Equality in the World of Work* (Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo) proyecto que fue cofinanciado por la Unión Europea, y cofinanciado e implementado por la Oficina Internacional del Trabajo.

La adaptación para México ha sido desarrollada por: Rosalinda Vélez Juárez, María Margarita Cortés Cid y Javier Omar Rodríguez Alarcón – Colaboradoras externas de la OIT, bajo la supervisión de Paz Arancibia Román, Especialista Regional Género y No-discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe; Gerson Martínez, Especialista en Políticas de Empleo para América Central, Haití, Panamá, República Dominicana, México y Cuba; Noémie Feix, Oficial de Empleo de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba; y Edith Zavala, Coordinadora del Proyecto “Recuperación del Empleo frente a la COVID-19 en Coahuila con un enfoque de transición justa”, de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba.

Agradecemos la participación y colaboración de las instancias que brindaron su valioso apoyo y aportes para la elaboración de esta Guía. Especialmente a las personas representantes del gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, específicamente de la Secretaría del Trabajo y de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo de Coahuila.



Paz Arancibia Román

Especialista Regional Género y No-discriminación
Oficina Regional de la OIT para América Latina
y el Caribe



Pedro Américo Furtado de Oliveira

Director Oficina de País de la OIT para México y Cuba

¹ GENDER MAINSTREAMING IN THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE IN UKRAINE: User's Guide. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_181626.pdf

► PREFACIO

México ha tenido importantes avances normativos en la promoción de la igualdad de género, cuenta con la ratificación de convenios internacionales en la materia como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)² y recientemente ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ relacionado con violencia y acoso, incluyendo por razón de género. Desde el punto de vista nacional, en su Constitución se prohibió la discriminación y emitió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)⁴ y la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación⁵ (2003). Además, tiene programas nacionales y regionales para impulsar la igualdad de género, como el Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024,⁶ que es la hoja de ruta nacional de las políticas y acciones gubernamentales en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, las mujeres mexicanas siguen sufriendo barreras estructurales de discriminación, pues existen brechas significativas en la aplicación de esta normatividad. Las constantes desigualdades entre mujeres y hombres limitan, entre otros, el acceso de las mujeres a un trabajo decente, lo que se traduce en un deterioro en su desarrollo personal y en la calidad de vida de ellas y de sus familias.

Las Normas Internacionales del Trabajo constituyen la base fundamental para guiar las acciones y decisiones de política para impulsar la igualdad de género en el mundo del trabajo en todos los países. Destacan en ello los convenios considerados fundamentales sobre igualdad: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Además, se considera de vital relevancia el Convenio 189, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁷ (2011) ratificado por México el 3 de julio de 2020, así como el Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso (2019), ratificado por México el 6 de julio de 2022.

Desde sus orígenes en 1919, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad, han constituido una parte fundamental de la labor de la OIT, reflejado en una mirada igualitaria, diversa e inclusiva del mundo del trabajo, que es clave para lograr una agenda transformadora de género, como señala la “Declaración del Futuro del Trabajo (2019),” y el “Llamado a la Acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.” La estrategia general consiste en intensificar la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los Programas de Trabajo Decente por país, y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza.

El Servicio Nacional de Empleo de México (SNE) como instancia responsable de brindar atención a la población buscadora de empleo y de vincular la oferta y la demanda de trabajo, juega un papel sustancial para superar las desigualdades y promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, al tener el potencial de integrar y transversalizar la perspectiva de género en su operación cotidiana.

2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

3 C190. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019 (núm. 190). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

4 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Igimh.pdf

5 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

6 Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0

7 C189. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. 2011 (núm. 189). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

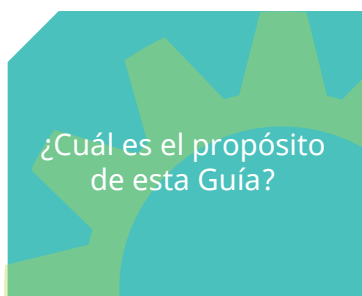
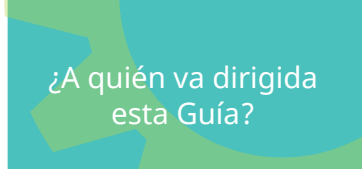
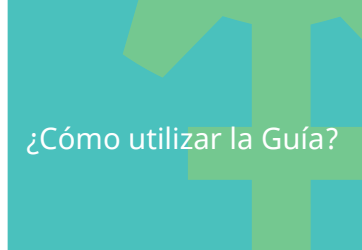
Las funciones básicas del SNE de México son brindar información sobre el mercado laboral, intermediación, asesoría y orientación ocupacional, e implementación de políticas activas. Por lo tanto, lo convierten en una herramienta idónea para promover la igualdad de acceso a un empleo de calidad para mujeres y hombres y para atender las desigualdades existentes.

Esta Guía ha sido adaptada a México con base en la guía *Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: User's Guide* de Valli Corbanese (OIT 2011), y ha sido desarrollada para capacitar y orientar a los funcionarios del SNE en la incorporación de la perspectiva de género en esa institución. La guía se organiza en cuatro módulos, para cada uno de los cuales se destacan objetivos de aprendizaje; para alcanzarlos, contiene ejemplos adaptados al contexto de México que se presentan en la operación del SNE. Para una mejor asimilación de los conceptos en el desarrollo de la Guía, se introduce información sobre el mercado de trabajo mexicano, desglosando los datos por sexo y otras variables, se comentan las normas internacionales y nacionales principales, y los procedimientos y prácticas habituales en el SNE.

Es importante resaltar que se efectuaron talleres para el pilotaje de esta Guía impartidos al personal de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) de Coahuila, a través de los cuales se recogieron comentarios y sugerencias para la mejor implementación de esta herramienta, los que han sido incorporados a este documento. Entre los más relevantes, se solicitó agregar el tema de cuidados al ser inherente a la posibilidad de que las mujeres accedan, permanezcan y se desarrollen en un empleo. Consideraron también importante abordar el tema de la interseccionalidad ya que es un factor que agrava la situación de discriminación de las mujeres.

Durante el pilotaje se pudo contrastar esta Guía con la operación diaria de la OSNE de Coahuila, permitiendo valorar su contenido y la viabilidad de su aplicación.

► ORIENTACIÓN PARA LA PERSONA USUARIA

 ¿Cuál es el propósito de esta Guía?	El propósito de esta Guía es ayudar al personal de mando y operativo del SNE a conocer los principios básicos para la incorporación de la perspectiva de género en el mercado del trabajo, y a comprender los pasos necesarios para identificar y cerrar las brechas que impiden la igualdad de género en las políticas, programas y servicios de empleo que prestan, así como a medir el impacto de las acciones tomadas para remediar dichas brechas de desigualdad de género.
 ¿A quién va dirigida esta Guía?	La Guía ha sido diseñada para la capacitación de personas consejeras de empleo, concertadores empresariales, y personal del SNE que interactúan con los solicitantes de empleo y empleadores usuarios.
 ¿Cómo utilizar la Guía?	La Guía está pensada para llevar paso a paso a las personas usuarias a conocer el principio de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en el SNE; a identificar situaciones de desigualdad; a elaborar un plan de acción para solventar esas brechas de desigualdad de género en la prestación de servicios y programas del servicio de empleo; y a monitorear las acciones realizadas.

¿Cómo está estructurada la guía?

La guía consta de cuatro módulos de aprendizaje:



El primer módulo orienta al usuario a familiarizarse y comprender los términos y conceptos básicos en torno a la igualdad de género.

MÓDULO 1



El segundo módulo se centra en el análisis de género en el mercado de trabajo de México y las herramientas de auditoría para identificar los desafíos de la igualdad en el SNE.

MÓDULO 2



El tercer módulo orienta al personal del SNE a la planificación de acciones para atender los retos de desigualdad de género encontrados.

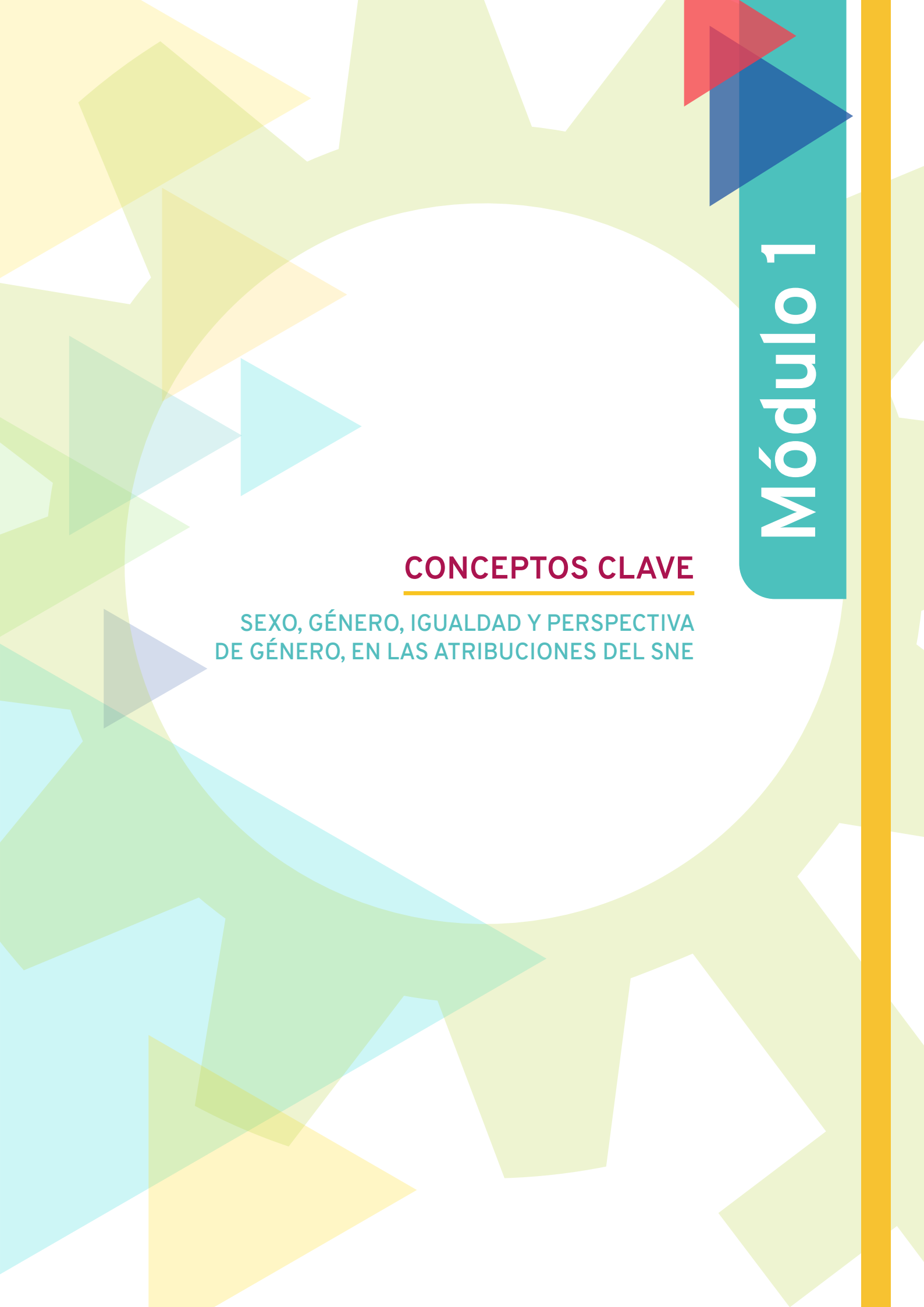
MÓDULO 3



El cuarto módulo orienta al personal directivo e integrantes del Servicio Público de Empleo (SPE) a identificar y construir los indicadores clave para medir el desempeño y resultados de las acciones tomadas para el logro de la igualdad de género en el empleo.

MÓDULO 4

En los anexos se ofrece al usuario: a) un glosario con los conceptos principales en materia de igualdad de género; b) una síntesis de los principales convenios internacionales de la OIT relacionados con igualdad de género; c) una breve referencia de las causas más relevantes de desigualdad en el empleo entre mujeres y hombres (economía del cuidado y sesgos en el trabajo); d) indicadores seleccionados del mercado de trabajo desde la perspectiva de género; e) una explicación sobre la importancia y vínculo de la igualdad de género y la transición justa, y f) una lista, no exhaustiva, de lecturas sugeridas.



Módulo 1

CONCEPTOS CLAVE

SEXO, GÉNERO, IGUALDAD Y PERSPECTIVA
DE GÉNERO, EN LAS ATRIBUCIONES DEL SNE

► MÓDULO 1

CONCEPTOS CLAVE: SEXO, GÉNERO, IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LAS ATRIBUCIONES DEL SNE

Objetivo



Al término de las actividades de este módulo las personas participantes habrán comprendido y asimilado las definiciones básicas que se utilizarán en la Guía, logrando distinguir entre sexo y género, igualdad de género, tipos de discriminación basada en el género, así como la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en el SNE.

► 1.1 Conceptos básicos para entender la perspectiva de género

Diferencia entre sexo y género

Sexo: El término *sexo*, se refiere al conjunto de características biológicas y anatómicas que son inherentes y definen a mujeres y hombres al nacer, es decir, las diferencias visibles físicamente entre unas y otros.

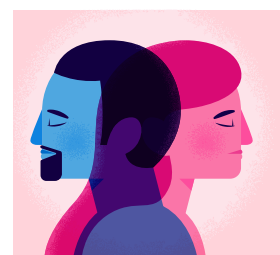


Género: El término *género*, se refiere a la construcción de las ideas, creencias y normas sociales desarrolladas en cada cultura y momento histórico, que parten de las diferencias de sexo. Por lo tanto, género no es sinónimo de “mujer” u “hombre” (sexo), sino que el género se refiere a comportamientos, roles y valores aprendidos y reproducidos socialmente y al tipo de relaciones entre mujeres y hombres, que pueden generar desigualdad y discriminación. Por ejemplo: Los hombres tienen más conflictos laborales cuando piden permisos para

asistir a las actividades escolares o acompañar a las consultas médicas a sus hijas e hijos o personas bajo su cuidado, toda vez que se espera que sean las mujeres las que se encarguen de esas tareas del cuidado.

A lo largo de esta guía nuestro centro de atención estará en esta categoría (género) y, de manera específica, en la igualdad, la no discriminación por razones de sexo, y en la perspectiva de género.

Identidad de género. La identidad de género refleja un sentido profundo y experimentado del propio género de la persona. Todo el mundo tiene una identidad de género que es integral a su identidad en sentido general. La identidad de género de una persona suele estar en consonancia con el sexo que se le asignó al nacer. Transgénero (a veces simplemente “trans”) es un término comodín que se utiliza para describir a una amplia gama de identidades, incluidas las personas transexuales, las personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificados con el sexo que se les asignó al nacer. Las mujeres trans se identifican como mujeres pese a haber sido clasificadas como



varones al nacer. Los hombres trans se identifican como hombres pese a haber sido clasificados como hembras al nacer. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual o las características sexuales (<https://www.unfe.org/es/definitions/#:~:text=La%20identidad%20de%20g%C3%A9nero%20refleja,se%20le%20asigna%20al%20nacer>).

¿Qué es Igualdad de género?

La **igualdad de género** se refiere al disfrute de los mismos derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres de todas las edades, en todas las esferas de la vida y en el trabajo (OIT 2011). La igualdad de género es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979).



Entender y promover la igualdad de género no conlleva a la igualación de las mujeres y los hombres, sino a considerar que sus derechos, responsabilidades, estatus social, y acceso a los recursos, no debe depender de si nacieron mujer u hombres (OIT 2010). Es decir, se refiere a la igualdad sustantiva, se trata de que en nuestras sociedades haya igualdad de trato entre mujeres y hombres, igualdad en el acceso a las oportunidades y no discriminación. Para la OIT el derecho a la igualdad implica el derecho a la no-discriminación, tal y como

quedó establecido en la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y propósitos de la OIT, adoptada en 1944. La Declaración afirma: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.” Esto significa que ser mujer o ser hombre no tendría que suponer ventajas ni desventajas para desarrollar un proyecto personal de vida (OIT 2014).⁸

Como se verá más adelante en esta Guía, los SNE pueden hacer una contribución relevante para lograr la igualdad de género en el ámbito del empleo, al brindar a mujeres y hombres igualdad de oportunidades en el trabajo, otorgándoles la misma calidad y diligencia en su atención, al facilitar su registro como buscadores de empleo por igual y al garantizarles oportunidades idénticas para solicitar y ser considerados para una vacante, o recibir capacitación o servicios de consejería laboral y empleabilidad sin distinciones y en igualdad de circunstancias en razón de habilidades, destrezas y competencias, para alcanzar un empleo productivo, así como un trabajo decente.

¿Qué es el trabajo decente?

El trabajo decente es un objetivo mundial, contemplado en las principales declaraciones de derechos humanos y en las resoluciones de las Naciones Unidas, incluida la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en el ODS 8:

“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.” (OIT 2021).

⁸ En México la definición de igualdad de género se encuentra en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual la define como: “la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.”



¿Qué es un trabajo decente?

Es acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, y protección social para las familias, así como perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas trabajadoras expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas (OIT).

Estereotipos de género y segmentación en el trabajo



Estereotipos de género. Son las ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres son capaces de hacer, justificados en una división sexual del trabajo. Por ejemplo, la idea de que: las mujeres son más competentes para realizar labores domésticas, y que los hombres son más capaces de realizar trabajos que demandan fortaleza física. Estas ideas preconcebidas, dan como consecuencia los roles de género.

Roles de género. Se refieren a las actividades que mujeres y hombres llevan a cabo en el ámbito familiar y social, responden en buena medida a los conceptos de feminidad y masculinidad y a los estereotipos de género socialmente aceptados. Cuando estas nociones se dan en el ámbito del empleo, se traducen en limitaciones para que las personas accedan a un trabajo. Por ejemplo: las mujeres deben cuidar de los niños y personas que requieran asistencia. Esto llevaría a preconcebir que los trabajos de las mujeres son secundarios y que, por tanto, deben buscar trabajos más flexibles para poder realizar la labor de crianza y cuidados que “le corresponden,” frecuentemente en la informalidad y con salario menor, lo que es desigual en relación a un hombre que no tiene ese cargo socialmente, quien puede buscar un empleo más productivo y en la formalidad, ya que no tiene el rol social de cuidador de hijos e hijas o personas que requieren asistencia.

Segmentación en el trabajo. Consiste en concentrar a mujeres y hombres en diferentes tipos de empleos y en diferentes niveles, impidiendo el acceso igualitario a oportunidades de empleo. La segmentación es una forma de desigualdad que por sus características puede ser de tipo horizontal cuando las mujeres están subrepresentadas en trabajos llamados “masculinos” (minería, construcción, y servicios financieros, entre otros), ocupando ellas los trabajos “para mujeres”, (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y asistencia social, entre otros). También existe la segmentación vertical, cuando mujeres y hombres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde los hombres ocupan, mayoritariamente, jerarquías más altas y acceden a sueldos mejor remunerados y las mujeres los niveles más bajos, con menores sueldos (INMUJERES 2021).

Los roles y estereotipos de género no pueden dictar de manera sesgada quién accede a un empleo productivo y remunerado y quién no. Mujeres y niñas en todo el mundo realizan el grueso de trabajo de cuidados no remunerados, lo que influye en la probabilidad de que ellas desempeñen un empleo remunerado y de calidad.

La discriminación y tipos de discriminación

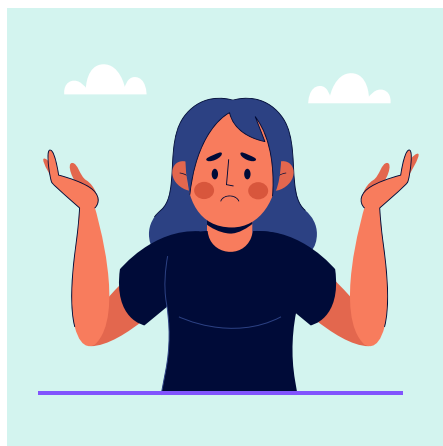
¿Qué es discriminar?

La discriminación consiste en cualquier distinción, exclusión o restricción con motivo del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad de género, el estado civil o cualquier otra que anule o afecte la igualdad de oportunidades.⁹

A lo largo de este texto nos centraremos en la discriminación basada en la desigualdad de género. En el ámbito del empleo, la discriminación por sexo, y particularmente la discriminación hacia las mujeres en el trabajo que adopta distintas formas derivadas de los roles y estereotipos de género.

Un concepto imprescindible relacionado con la igualdad es el de la interseccionalidad como una categoría de análisis que se refiere a dos o más tipos de discriminación que interactúan, multiplicando las desventajas y acentuando la discriminación. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, una persona podría sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad y vivir en una situación de pobreza; esto es, los motivos de desigualdad antes mencionados pueden coexistir en una sola persona, lo que le pondría en un mayor riesgo de vulnerabilidad. A esta circunstancia también se le denomina discriminación múltiple, expresión definida por primera vez en el 2001, en la *Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia*, celebrado en Sudáfrica (Naciones Unidas 2021).



El convenio 111 de la OIT señala lo que debemos entender por discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, raza, color, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que engloba tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones como, también, las condiciones de trabajo. Prohíbe la discriminación directa e indirecta (OIT C. 111).

La discriminación directa en el empleo es la que existe cuando el trato desigual deriva de leyes, normas o acciones que explícitamente marcan una diferencia entre mujeres y hombres que buscan un empleo. Por ejemplo: se solicita hombre joven (18 a 25 años) para cobranza en motocicleta.

En otros casos, la discriminación es más sutil o indirecta a partir de justificaciones que a simple vista establecen requisitos que parecen neutrales pero que son irrelevantes para las actividades o características de los empleos, y que tienen un impacto adverso sobre las mujeres, limitando su acceso. Por ejemplo, establecer requisitos de trabajo que parezcan neutrales pero que sean irrelevantes para el requisito del puesto (como un requisito de altura para un gerente de oficina) puede, en la práctica, excluir a un gran porcentaje de candidatos.

⁹ Coincide con la definición de la Constitución mexicana, artículo 1º. Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación contiene una definición más amplia. La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, ofrece una definición específica para la discriminación contra la mujer, en tanto que la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición de la discriminación laboral.

¿Sabías qué?

Un estudio del Banco Mundial publicado este año encontró que aún en pleno siglo XXI en 123 países las mujeres encuentran restricciones legales a la igualdad laboral, por ejemplo:



69

► En **69 países**, las mujeres no pueden trabajar en sectores industriales como sus pares hombres.

53

► En **53 países** las mujeres no pueden trabajar en ocupaciones consideradas “riesgosas” mientras que los hombres sí pueden hacerlo.

21

► En **21 países**, a las mujeres se les prohíbe trabajar en horarios nocturnos, en los que sí pueden laborar los hombres.

95

► En **95 países**, las leyes no mandatan la igualdad de remuneración para trabajo igual respecto a mujeres y hombres.

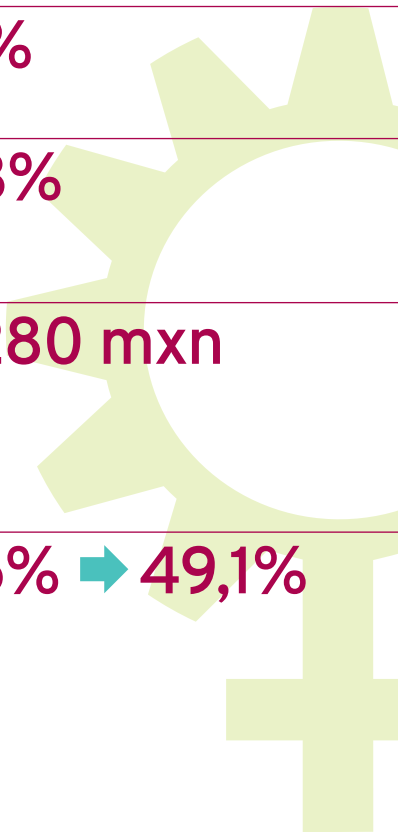
30

► En **30 países**, no existen leyes que prohíban la discriminación por género en el empleo.

18

► En **18 países**, las mujeres no pueden acceder a un empleo de la misma manera que los hombres (Banco Mundial 2022).

De igual manera, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que en México:



17,9%

El **17,9** por ciento de los hogares están compuestos por una mujer sin cónyuge y con hijas(os).

22,8%

La mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares es producido por mujeres con un valor equivalente a **22,8** por ciento del PIB.

62 280 mxn

El valor de mercado de las labores que realizan las mujeres para sus hogares es en promedio de **5 190** pesos mensuales. Es decir que, al no percibir remuneración por estas labores, cada mujer genera un ahorro para el hogar de **62 280** pesos al año.

33,5% ➡ 49,1%

La tasa de participación económica de las mujeres aumentó de **33,5 a 49,1** por ciento entre 2010 y 2020. Si bien el porcentaje de mujeres económicamente activas incrementa con el nivel de escolaridad, aún entre quienes tienen educación superior, tres de cada diez permanecen fuera del mercado laboral (INEGI 2021).

► Actividad 1. ¿Es esto discriminación basada en el género?

Ejercicio 1

De acuerdo a la información de la Cámara Nacional del Autotransporte de Carga (CANACAR), que representa a esta industria en México, en 2020 existen “9 mujeres manejando camiones de carga entre Tijuana y San Diego, lo que les permite obtener un salario tres veces más elevado que quienes manejan solamente a nivel nacional” (carga transfronteriza) (CANAR 2020). Por su parte, los datos de la Unión Internacional de Transporte por Carretera (IRU, por sus siglas en inglés) revelan que, del total de operadores de camión que hay a nivel global, solo tres por ciento son mujeres. En China cinco por ciento y en Estados Unidos el ocho (Expansión 2022).

En el siguiente ejercicio, se invita a reflexionar sobre los aspectos centrales para la subrepresentación de las mujeres en este importante sector e identificar cuáles de estos elementos se configuran como una discriminación basada en género:

Aspectos que pueden motivar que haya menos mujeres conductoras de camiones de carga	¿Es constitutivo de Discriminación basada en género? SI/NO
1. Falta de estímulos financieros para la participación de las mujeres transportistas	
2. Falta de instalaciones de descanso adecuadas y seguras para las mujeres	
3. Ambiente masculinizado y bromas hirientes para las mujeres transportistas	
4. Acoso sexual	
5. Robo con violencia	
6. Lenguaje sexista	
7. Ropa y accesorios basadas en tallas y complexiones masculinas	
8. Convocatoria para las personas conductoras con más de cinco años de experiencia	
9. Jornadas laborales mayores a dos semanas fuera del hogar	
10. Desconfianza en su capacidad para conducir vehículos pesados	

Para orientar la reflexión, estos son algunos aspectos a considerar derivados del caso de análisis:

- ▶ “Lo que no se nombra no existe”, cuando se usa el lenguaje sexista, que denota expresiones que reducen el papel de la mujer o no la consideran, se está negando la participación de las mujeres al punto de su cosificación.
- ▶ Cuando se solicita en la convocatoria de ingreso un número mayor o capacidades que las mujeres no han desarrollado por ser históricamente un sector masculinizado, se está discriminando indirectamente a las mujeres, toda vez que no serán aspectos que ellas puedan cumplir.
- ▶ En el caso de las jornadas laborales extendidas, las mujeres que tienen a su cuidado personas menores, con discapacidad o adultas mayores, no podrán cumplir el tiempo que se pone como requisito o bien tendrá un impacto negativo en su evaluación laboral.
- ▶ Es imprescindible señalar que el acoso sexual, no solo se considera una forma de discriminación, sino que, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a Vida Libre de Violencia, es una de las formas que se constituyen en violencia sexual. Las bromas de carácter sexual, las miradas lascivas, el espiar en el baño son forma de acoso sexual.

Las respuestas se encuentran en el pie de página siguiente.¹⁰

Ejercicio 2

Analiza la siguiente información del **Sistema Nacional del Catálogo de Ocupaciones de México (SINCO)** y datos estadísticos del INEGI, y reflexiona sobre su impacto en la igualdad de género en el empleo de mujeres.

El **SINCO** es el instrumento que ordena y describe las ocupaciones que se realizan en México. En él se encuentran descritas 490 ocupaciones organizadas en 52 grupos principales de ocupaciones, correspondientes a nueve divisiones de actividad. Entre estas, la División siete describe ocupaciones vinculadas a personas trabajadoras artesanales y de la construcción.

Analiza y reflexiona la descripción del siguiente subgrupo de ocupaciones ¿Consideras que pudiera ser discriminatoria? En su caso, ¿por qué?

El Subgrupo 71 Trabajadores en la extracción y la edificación de construcciones, describe algunas características asociadas a estas ocupaciones de la siguiente manera:

“El desempeño de estas ocupaciones requiere esfuerzo físico combinado con herramientas manuales, mecánicas o eléctricas, con el fin de facilitar el trabajo, reducir el tiempo de ejecución de las actividades o para mejorar su calidad. Las ocupaciones de este grupo principal requieren conocimientos de la organización del trabajo, de los materiales y herramientas que se utilizan y de la naturaleza y objeto del trabajo en el área de la extracción o de la construcción.”

¹⁰ Son formas de discriminación directa en este ejercicio: la falta de instalaciones de descanso adecuadas y seguras para las mujeres; ambiente masculinizado y bromas hirientes para las mujeres transportistas; lenguaje sexista; ropa y accesorios basados en tallas y complexiones masculina; convocatoria para las personas conductoras con más de cinco años de experiencia; jornadas laborales mayores a dos semanas fuera del hogar; y desconfianza en su capacidad para conducir vehículos pesados.

El subgrupo unitario 7121 de ocupaciones de este clasificador incluye a albañiles, mamposteros y afines; el clasificador identifica dentro de estos a las siguientes ocupaciones:

- ▶ Albañil.
- ▶ Maestro albañil.
- ▶ Mampostero.

En el portal del empleo del SNE podemos encontrar los siguientes dos ejemplos de vacantes relacionadas con estas ocupaciones, analízalas y reflexiona sobre si pudieran ser discriminatorias, en su caso determina porque pudieran serlo:

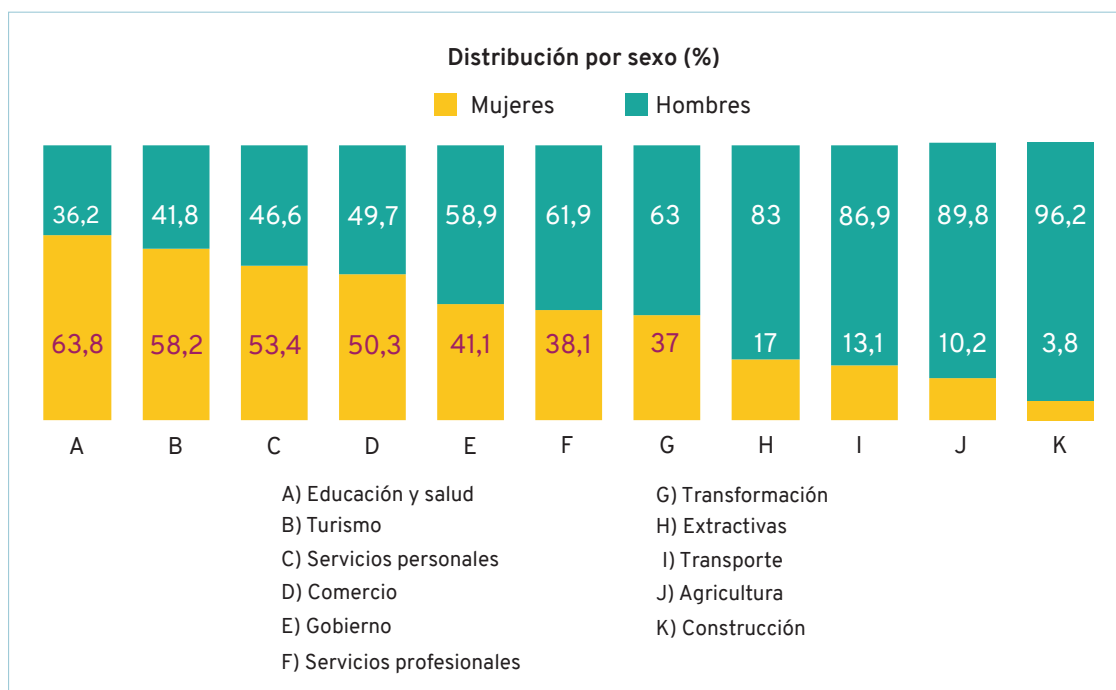
☐	Publicado el 4 de agosto de 2022 MAESTRO ALBAÑIL Torreón Centro, Torreón - AINSA RECUBRIMIENTO Experiencia: 6m - 1 año REALIZAR MANTENIMIENTO, PLOMERÍA ELECTRICIDAD Y ALBAÑILERÍA.	Salario mensual neto \$5,300 Ver oferta
☐	Publicado el 2 de agosto de 2022 AUXILIAR DE ALBAÑIL RESIDENCIAL CAMPESTRE SAN GIL A.C. Experiencia: 6m - 1 año REALIZAR TRABAJOS DE OBRA CIVIL Y ALBAÑILERÍA, RESTAURACIÓN EN LAS INSTALACIONES DEL FRACCIONAMIENTO DE ACUERDO A LOS REQUISITOS SOLICITADOS Y DESARROLLO DE NUEVOS PROYECTOS PARA UNA MEJOR FUNCIONALIDAD DE LA ASOCIACIÓN.	Salario mensual neto \$7,117 Ver oferta

Fuente: Portal del Empleo. <https://www.empleo.gob.mx/PortalDigital>. Consultado el 6 de agosto de 2022.

Después de haber leído la descripción ocupacional del SINCO y analizar los ejemplos de las vacantes publicadas en el Portal del Empleo, reflexiona sobre las siguientes interrogantes:

1. ¿Porque consideras que hay un menor número de mujeres contratadas en trabajos de la construcción en relación con los hombres contratados, según los datos del INEGI?
2. ¿Encuentras alguna relación entre la descripción de la ocupación, los anuncios de empleo y la distribución de los ocupados por sexo en el mercado laboral mexicano en el sector de la construcción?
3. Existe algún tipo de discriminación, ¿de qué tipo?
4. De existir discriminación, ¿qué propones para reducirlas o eliminarlas?

En la siguiente gráfica del Observatorio Laboral Mexicano (OLA), se reporta la distribución de los ocupados por sexo en las principales ramas de actividad económica a nivel nacional. Se puede apreciar que la rama de la construcción (K) reporta el menor porcentaje de mujeres ocupadas de todas, con apenas tres punto ocho por ciento de las personas ocupadas en dicha rama.



Fuente: Observatorio Laboral Mexicano. Disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
Consultado el 6 de agosto de 2022.

► 1.2 ¿Es posible dar un tratamiento diferente sin causar discriminación?

Existen situaciones en las que es necesario realizar distinciones en el empleo, ya sea a través de acciones que favorezcan a personas o grupos específicos para reducir las brechas existentes, e igualar las oportunidades de mujeres y hombres que enfrentan barreras de acceso al empleo y que no están relacionadas con sus competencias o habilidades, estas son las acciones afirmativas. Los servicios públicos de empleo llevan a cabo acciones afirmativas que no constituyen discriminación para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a un empleo. Un ejemplo de esto es la “Feria Nacional de Empleo para la inclusión laboral de las mujeres”, que se realiza anualmente en el país.

Por otra parte, es posible que se requieran ciertas características específicas para acceder a determinadas ocupaciones. En México, la Ley Federal del Trabajo establece que no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada (Art.3).

Tampoco es considerado discriminatorio el que se de un trato diferente a un grupo específico para protegerlo por motivos especiales, por ejemplo, la prohibición a mujeres embarazadas o en lactancia de trabajar en labores insalubres o peligrosas que pongan en riesgo su salud o la del bebé.

(Ley Federal del Trabajo Artículo 166).

► 1.3 ¿Por qué es importante la igualdad de género y la no-discriminación en el ámbito laboral?

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y como tal debe ser respetado. Mujeres y hombres somos diferentes, pero esas diferencias no pueden limitar las oportunidades, recursos y derechos para tener acceso a un trabajo decente. Además de tratarse de un aspecto central del mandato de la OIT, de justicia social, la igualdad de género es un medio para lograr el crecimiento económico nacional.

Cuando las mujeres tienen un empleo y un ingreso propio, generan beneficios para ellas, para sus familias y para la comunidad; se ha visto que contribuye a la reducción de la pobreza, y a la autonomía y empoderamiento de las mujeres, lo que les permite salir de los círculos de la violencia; tiene también impacto en el aumento de la productividad, en la mejora en la salud de la población, en la alimentación y en una mayor asistencia de los niños a la escuela, especialmente de las niñas. Por todo esto, es indispensable favorecer su pleno desarrollo, específicamente en el ingreso y permanencia en el trabajo, ya que las mujeres trabajadoras son un motor de desarrollo fundamental de las economías. Por el contrario, la desigualdad de género puede ser un obstáculo importante para el crecimiento económico. Los países con los niveles más altos de desigualdad suelen ser los que tienen los niveles más bajos de ingreso per cápita (Directrices para Incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Manual de Recursos de Información. OIT 2011).

No obstante, para que las mujeres accedan a un trabajo decente¹¹ es necesario transformar las desigualdades que estas sufren con relación a los hombres, y que frecuentemente se producen en el mercado de trabajo. Destacan:

Las mujeres se enfrentan a una doble carga de trabajo, realizando trabajo remunerado fuera del hogar **y trabajo reproductivo** (cuidado y tareas del hogar), a este no se le reconoce valor económico y no suele contabilizarse en el sistema de cuentas nacionales.

Al respecto, las mujeres mexicanas que trabajan de forma remunerada más de 40 horas a la semana también destinan 32.7 horas semanales al trabajo de cuidados en los hogares. Haciendo un comparativo, los hombres que trabajan de manera remunerada solo dedican 14.8 horas al trabajo del hogar, es decir, es una diferencia de 17.9 horas, la cual se profundiza, a 27.1 horas para las mujeres que trabajan menos de 40 horas de manera remunerada (INEGI 2021).

¿Por qué debe abordarse un sistema de cuidados?

Mujeres y niñas en todo el mundo realizan el grueso de trabajo de cuidados no remunerados. La cantidad de este último influye sobre la probabilidad de que simultáneamente logren desempeñar un empleo remunerado y el tipo de empleo.

Las mujeres que están a cargo de cuidados en el hogar están dispuestas a aceptar un empleo de baja calidad para poder compaginar sus tiempos, es decir, menor sueldo, menos horas de trabajo, en ocasiones, sin seguridad social y riesgos de salud, inclusive la probabilidad de estar sujeta a violencia o acoso laboral y nulas oportunidades de formación.

La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, sobre todo en los países más avanzados y están ubicadas en los estamentos más bajos del sector, trabajando en empleos de baja calidad con sueldos bajos e inestables, y sin seguro social.

¹¹ La Ley Federal del Trabajo maneja indistintamente la acepción de trabajo digno o decente. Lo anterior conforme al artículo 2º de ese ordenamiento legal.

Las 5 Rs para un trabajo de cuidados decente: lograr la vía óptima hacia el trabajo de cuidados que contemple la igualdad de género. (OIT)

Este «círculo de trabajo de cuidados no remunerado – trabajo remunerado – trabajo de cuidados remunerado», puede aumentar o disminuir las desigualdades de género dentro y fuera de los hogares, dependiendo de las políticas públicas que se impulsen. ¿La pregunta es qué tipo de políticas pueden contribuir a lograr un círculo virtuoso? La vía óptima para la provisión de trabajo decente de cuidados, que beneficie a las cuidadoras remuneradas y no remuneradas, se basa en las 5 Rs:



Fuente: OIT. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

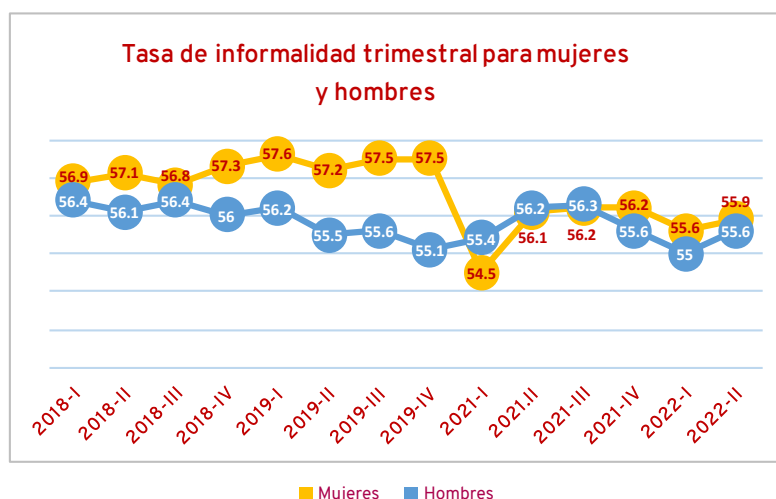
La realización de las 5 R requiere medidas transformadoras en cinco áreas:



Las mujeres constituyen una gran proporción de las personas que trabajan en la economía informal, donde los déficits de trabajo decente son más graves. Dentro de la economía informal, las mujeres tienden a concentrarse en el extremo inferior (por ejemplo, en el trabajo doméstico y en el trabajo familiar en la agricultura). Al enfrentarse a dobles y triples jornadas, las mujeres toman trabajos con mayores niveles de flexibilización e informalidad, sin seguridad social o prestaciones mínimas, lo que las excluye de prestaciones de seguridad social (muchas veces también para sus familias), y a largo plazo las excluirá también de un sistema de pensiones y de salud para su vejez. Aún así la evidencia de muchos países demuestra cómo las mujeres que trabajan en la economía informal son las principales contribuyentes a los ingresos de sus familias y PIB. En México las

estimaciones del valor económico total del trabajo no remunerado de los hogares han sido calculadas por INEGI, a partir de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, (INEGI 2022) donde se calcula que el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados equivale a 6.4 billones de pesos, lo que representó el 27,6 por ciento del PIB del país en 2021.

En México, las mujeres constituyen una gran proporción de las personas trabajadoras en la economía informal, donde los déficits de trabajo decente son los más graves; en promedio, previo a la pandemia de la COVID-19, presentaban tasas de informalidad significativamente más altas que los hombres, incluso de hasta dos punto cuatro puntos porcentuales más altas, llegando hasta 57,5 por ciento para las mujeres respecto a 55,1 por ciento para los hombres. Los efectos de la pandemia de la COVID-19 en el empleo afectaron significativamente a las mujeres, que sufrieron mayores pérdidas de empleo tanto en la ocupación formal como en la informal, como puede apreciarse en la gráfica siguiente, pues en 2021, las mujeres registraron una caída más profunda en la tasa de informalidad laboral que los hombres. A medida que el empleo formal e informal se ha recuperado, especialmente en el último trimestre de 2021 y los primeros de 2022, las mujeres nuevamente vuelven a registrar tasas de informalidad mayores que sus pares hombres.



Fuente: ENOE trimestral. INEGI. (No se considera 2020, debido a que la encuesta no se aplicó durante la pandemia).

Por otra parte, es importante considerar que de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, de un total de más de 2.3 millones de personas en México dedicadas a esta actividades, 94 de cada 100 son mujeres, de las cuales 98 de cada 100 no tienen acceso a ninguna prestación de seguridad social (Feix 2020).

► **Las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo han ido creciendo en las últimas décadas**, pero siguen siendo inferiores a las de los hombres. Las mujeres a menudo experimentan tasas más altas de desempleo incluso cuando están mejor educadas. Las tasas de desempleo ocultan a un gran número de mujeres que son trabajadoras desanimadas o que se están tomando un descanso del mercado laboral para la crianza de los hijos. Las mujeres mexicanas con hijos de cinco años o menores tienen casi un diez por ciento menos probabilidades de participar en actividades económicas en el mercado laboral (CONASAMI 2022).

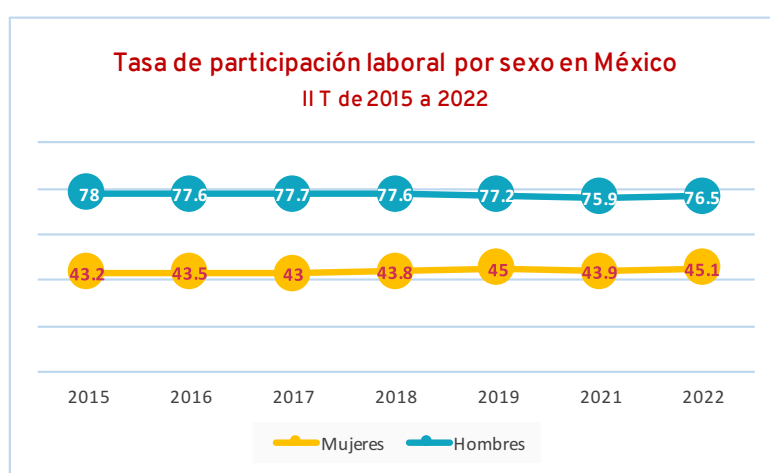
La tasa de participación económica sigue siendo muy desigual. Mientras que los hombres tienen una tasa de participación en el mercado laboral de cerca de 76 por ciento, la de las mujeres apenas alcanza alrededor de 44 por ciento, es decir, 32 puntos porcentuales de diferencia (INEGI-ENOE 2022).

Un dato que se destaca en el Censo 2020, es el aumento de las mujeres en la participación laboral en los últimos 20 años (2000-2020) donde su tasa de participación laboral pasó del 29,9 al 49 por

ciento, es decir, creció 19,11 puntos porcentuales, sin embargo, México sigue en el lugar 122 entre los 156 países comparados en el Informe Mundial sobre la Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial (INMUJERES 2021).

De igual manera se resalta que si bien, desde antes de la pandemia ya había una marcada diferencia en la participación de mujeres y hombres, como consecuencia inmediata de esta contingencia sanitaria, se presentó un aumento de 2.7 millones de mujeres en la Población No Económicamente Activa (PNEA), es decir, que no realizaron actividades económicas y que no buscaron trabajo, de las cuales, 2.4 millones provenían de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que estaban ocupadas o desocupadas en busca de empleo (INEGI 2021).¹²

Tasa de participación laboral por sexo en México



Fuente. INEGI. ENOE. <https://inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados> (Consulta el 10 de octubre 2022).

En el gráfico se observa que en la serie 2015 a 2022 las mujeres solamente han incrementado en dos puntos su participación laboral, que se encuentra en franca diferencia con la participación de los hombres en un 76,5 por ciento de participación laboral.

En este sentido, en México las mujeres tienen una menor participación en la PEA en relación a los hombres y, en consecuencia, la PNA de mujeres es muy superior a la de hombres. Especialmente el porcentaje de las mujeres no económicamente activas que tienen interés o disponibilidad para emplearse, pero que por diversas razones no buscan empleo, es casi el doble que la de los hombres, mientras que las mujeres que manifiestan no buscar trabajo ni tienen disponibilidad de hacerlo representan tres veces más que la cantidad de hombres en la misma condición, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Población no económicamente activa (PNEA) por sexo y condición de disponibilidad	Hombres		Mujeres	
		%		%
	Total	10 957 679	28 764 879	
		100%	100%	
Disponible	2 892 456	10,95%	4 567 462	15,87%
No disponible	8 065 223	73,6%	24 197 417	84,12%

Fuente: ENOE, segundo trimestre de 2022.

► **Existen graves diferencias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres.** Se trata de una de las formas más persistentes de discriminación y desigualdad. Las brechas salariales no solo son características de las ocupaciones menos calificadas, sino que también se pueden encontrar en trabajos altamente calificados. De acuerdo al OLA de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el salario promedio de los arquitectos en México es de alrededor de 17 308 pesos, sin embargo, cuando el ingreso promedio de estos ocupados se desglosa por sexo, las mujeres tienden a percibir entre 11 y 12 por ciento menos que sus pares hombres.¹³

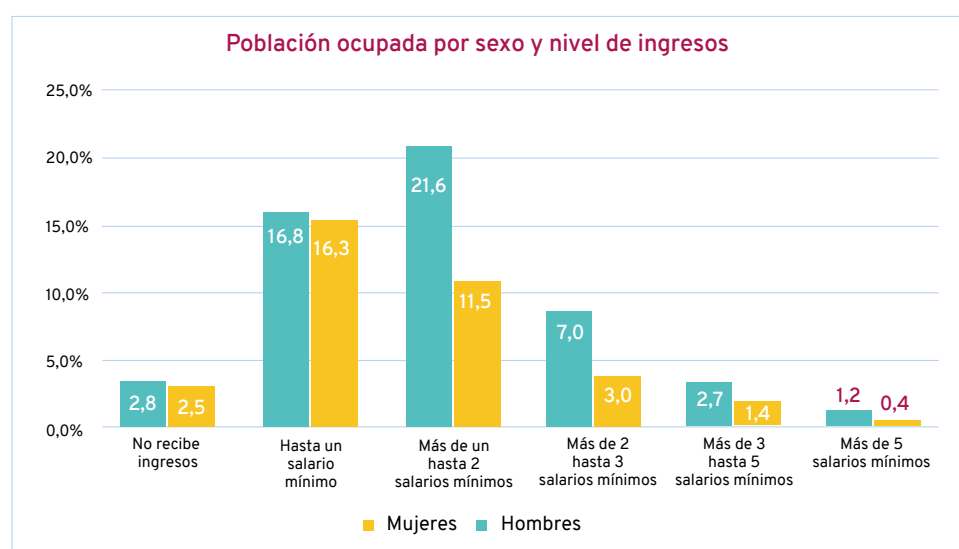
Lo anterior denota que las menores cualificaciones educativas de las mujeres y la participación intermitente en el mercado laboral no son la razón principal de la brecha salarial de género.

En cambio, factores como la segmentación ocupacional, los sistemas de clasificación de puestos, las estructuras salariales sesgadas y la falta de impulso a la negociación colectiva contribuyen de manera importante a la desigualdad salarial.

Un estudio de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en México (CONASAMI), señala que la brecha salarial por género en la ocupación formal se redujo de 13,1 por ciento en 2018 a 12,2 por ciento en 2021.

Es decir, por cada 100 pesos que obtienen los hombres, las mujeres obtienen menos de 88 pesos. La explicación detrás de esta importante reducción en la brecha de género se debe a que “en México la mayoría de las personas trabajadoras que ganan un salario mínimo o que están en el rango de ganar hasta un salario mínimo son mujeres. Entonces, cuando sube el salario mínimo beneficia más a las mujeres”.¹⁴ (CONASAMI 2021) Sin embargo, conforme las mujeres ganan más, la eficacia que puede tener el salario mínimo en la brecha salarial entre mujeres y hombres se reduce. Aunque hay una disminución en la brecha salarial entre hombres y mujeres entre 2018 y 2021, el ritmo de disminución de la brecha salarial es de apenas tres décimas de punto porcentual por año. A ese ritmo, cerrar la brecha existente demoraría más de cuatro décadas.

En la siguiente tabla se ve como a mayores ingresos, hay menos mujeres, como se observa en hasta cinco salarios mínimos. Y el número de mujeres que ganaban más de tres salarios mínimos representó menos del 50 por ciento de los hombres que percibieron el mismo nivel salarial.



13 Trámites de México.com. Disponible en: <https://tramitesdemexico.com/cuanto-gana-un-arquitecto-en-mexico/>

14 CONASAMI. 2021. Disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021>

Ocupados por sexo y nivel de ingresos	Hombres	Mujeres
No recibe ingresos	1 613 037	1 424 233
Hasta un salario mínimo	9 625 666	9 358 252
Más de uno y hasta dos salarios mínimos	12 415 554	6 625 551
Más de dos y hasta tres salarios mínimos	4 042 944	1 744 947
Más de tres y hasta cinco salarios mínimos	1 578 639	792 823
Más de cinco salarios mínimos	665 391	245 269
No especificado	4 587 551	2 700 820
TOTAL	32 915 745	21 467 662

Fuente: ENOE-INEGI, 2022

De igual forma, el cuadro muestra que la mayor equiparación de salarios entre mujeres y hombres se da en el monto de hasta un salario mínimo, ya que hay una mayor proporción de mujeres que ganan hasta un salario, en comparación con el porcentaje de hombres que ganan más de tres y entre dos y tres salarios mínimos.

► **La segmentación ocupacional es común en los mercados laborales de todo el mundo.**

Aproximadamente la mitad de todas las personas trabajadoras del mundo están en ocupaciones en las que al menos el 80 por ciento son del mismo sexo. Esto tiene costos significativos, como el mantenimiento y rigidez en el mercado laboral, mayores brechas salariales entre mujeres y hombres, subutilización del trabajo femenino, y menores niveles de producción y tasas de crecimiento futuras. Un estudio estimó que poner fin a la desigualdad de género en el mercado laboral podría aumentar los salarios de las mujeres en un 50 por ciento y aumentar la producción nacional en un cinco por ciento.

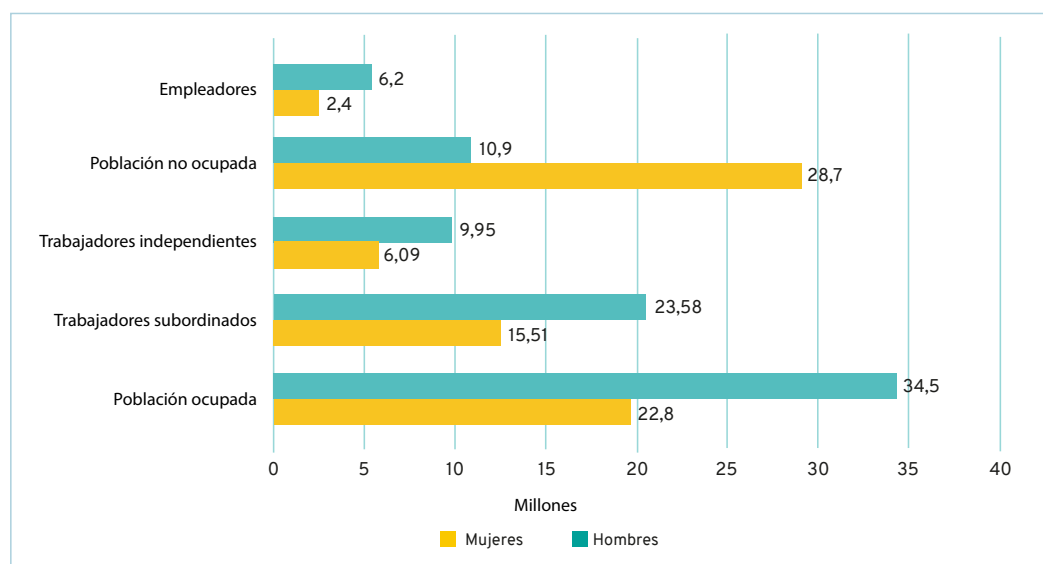
De acuerdo con INEGI, las mujeres están ocupadas fundamentalmente en el sector de comercio y servicios al constituir más de 17 millones en este sector, en franca diferencia con los hombres, quienes suman 12 millones. En segundo lugar, las mujeres mexicanas se ubican en el sector de construcción e industrias en donde suman más de tres millones, teniendo el último lugar las actividades primarias de agricultura, ganadería y pesca, donde su participación es la menor de las actividades productivas, con casi un millón de mujeres participando.

Primario Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza		Secundario Construcción e Industrias Manufactureras		Terciario Comercio y servicios	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2 702 024 millones	920 462 miles	8 158 818 millones	3 960 48 millones	12 601 591 millones	17 916 743 millones

Fuente: ENOE, 2022

Esto no significa que las mujeres no contribuyan de manera fundamental al sector agrario (primario) ya que a las labores que realizan las mujeres de sembrar y cosechar, se suman de manera exponencial las de recoger agua para cocinar y limpiar, utilizar la tierra para la ganadería, cazar y buscar comida

en los ríos y mantos acuíferos, recolectar leña, cuidar a las y los adultos mayores, así como a la niñez de la comunidad (Naciones Unidas 2021).



Elaboración propia, a partir de INEGI-ENOE, 2022

Finalmente, en algunas ocupaciones profesionales, las mujeres están prácticamente excluidas, por ejemplo, con base en datos del OLA, el 99,1 por ciento de los ocupados en Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves a nivel nacional son hombres. A la inversa, más del 80 por ciento de las personas ocupadas en enfermería y cuidados son mujeres.

► **Las mujeres están migrando en mayor número.** Ante las pocas oportunidades en sus mercados laborales nacionales, un número cada vez mayor de mujeres emigran al extranjero. Las remesas de las personas migrantes se están convirtiendo en la mayor fuente de ingresos extranjeros para los países emergentes, y las mujeres migrantes desempeñan un papel importante en la contribución al desarrollo de su país. Al respecto, las remesas que envían a México representa cerca de 51 594 millones de dólares (Banxico 2022) desempeñando un papel destacado en el desarrollo del país.

De acuerdo con la última Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID 2018), casi el 30 por ciento de las personas de nacionalidad mexicana que emigraron a otros países eran mujeres y su edad promedio fue de alrededor de 27 años. Este dato representa un incremento de cuatro puntos porcentuales en la proporción de mujeres migrantes respecto a 2014 (ENADID 2014).

Datos de la Encuesta de Migración en la Frontera Norte (EMIF 2019 Norte) para 2019, señalan que 12,5 por ciento de las personas residentes en México devueltas al país por las autoridades de Estados Unidos fueron mujeres, un incremento de casi 2 puntos porcentuales con respecto a 2018.

En México, durante 2017 a 2020, se registraron 1 029 solicitantes de la condición de refugiado y personas refugiadas con alguna condición de discapacidad, de estas, 28 por ciento son mujeres entre 25 y 49 años, es decir, en edad productiva y quienes se enfrentan a un aumento en la situación de vulnerabilidad ante los problemas de movilidad (ACNUR 2020).¹⁵ Esto es, se encuentran ante la posibilidad de una discriminación múltiple (interseccionalidad).

15 UNHCR-ACNUR. Discapacidad y movilidad humana. Disponible en: <https://www.acnur.org/60f887544.pdf>

► **Las mujeres a menudo enfrentan mayores barreras para iniciar un negocio.** Debido al acceso limitado a la capacitación y el capital empresarial, y a la falta de tutoría y apoyo en red, las empresas de mujeres son a menudo más pequeñas que las de hombres y la baja productividad aumenta la tasa de fracaso de las microempresas de mujeres, particularmente aquellas que utilizan las habilidades tradicionales de las mujeres (como cocinar, coser y peluquería).

En México según el INEGI, solo 19 por ciento de mujeres son emprendedoras, de ellas 49 por ciento tienen de 18 a 34 años y 41 por ciento tienen de 35 a 54 años. Se destaca que, del total de mujeres emprendedoras, el 65 por ciento tienen estudios universitarios, frente al 53 por ciento de los hombres, lo que muestra que una mayor educación y cualificación de las mujeres puede significar un impulso al emprendimiento.

En la gráfica se observa que solo dos punto cuatro por ciento de las mujeres son empleadoras y 9,95 por ciento tiene trabajo independiente. De acuerdo con los Censos Económicos, en 2018, en México había 1.6 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos (MIPyMES), propiedad de mujeres y emplearon a 2.9 millones de personas. Como dato relevante, las mujeres propietarias contratan más mujeres para trabajar (dos mujeres remuneradas por cada hombre) y 86,1 por ciento de su personal permanece empleado durante todo el año.

► Actividad 2. Ejercicio de verificación del aprendizaje

Para verificar que se han asimilado los conceptos clave sobre género, coloca el número que corresponde al concepto en el recuadro vacío al lado izquierdo de la definición que mejor lo defina:

1. Sexo
2. Género
3. Estereotipo de género
4. Identidad de género
5. Igualdad de género
6. Discriminación
7. Discriminación directa
8. Discriminación indirecta
9. Acción afirmativa
10. Roles de género
11. Segmentación en el empleo
12. Interseccionalidad

		Medidas temporales especiales para impulsar que más rápido pueda lograrse la igualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, una cuota de género para que haya igual número de legisladores mujeres y hombres.
		Se refiere al disfrute de los mismos derechos, oportunidades y trato por mujeres y hombres de todas las edades en todas las esferas de la vida y trabajo.
		Se refiere a las diferencias sociales que se han establecido respecto a cómo deben ser las mujeres y los hombres. Varían según la cultura, el país de que se trate, y cambian con el tiempo.

	Se refiere a la experiencia interna e individual de cada persona sobre su identidad, que puede o no corresponder el sexo biológico.
	Son las <i>ideas</i> preconcebidas que las personas tienen sobre lo que las mujeres y los hombres son capaces de hacer. Por ejemplo, que los hombres son mejores en las ciencias físico - matemáticas que las mujeres y a su vez que las mujeres son mejores en las carreras de educadoras o trabajadoras sociales.
	Es la distinción basada en el origen étnico, nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto anular o afectar los derechos de las personas.
	Existe cuando hay un trato desigual derivado de leyes, reglas o prácticas haciendo explícita la diferencia entre mujeres y hombres. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen injustificadamente el sexo de la persona que se desea contratar.
	Se da cuando se establecen requisitos en un empleo que parecen ser neutrales, pero que impiden el acceso de las mujeres a este. Por ejemplo, cuando se solicita en una vacante y se señale la necesidad “no tener responsabilidades adicionales a las laborales y estar completamente enfocadas al trabajo. Saber trabajar bajo presión y sin distracciones” se está excluyendo de manera indirecta a quienes deben realizar trabajos de cuidados y compatibilizarlos con la jornada laboral.
	Se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres que son universales.
	Las mujeres deben cuidar de niñas, niños y personas que requieran asistencia, y los hombres deben salir a trabajar.
	Ocurre cuando las mujeres y los hombres se concentran cada uno en diferentes tipos de empleo.
	Es un concepto que nos ayuda a comprender cómo varios tipos de discriminación confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones.

En el Anexo 2 encontrarás el Glosario de términos de Igualdad de Género, en donde podrás corroborar tus respuestas.

► 1.4 ¿Qué entendemos por Perspectiva de Género?

Una perspectiva es una manera de observar e interpretar la realidad de manera crítica; en este caso, la realidad a observar es la del mercado laboral y el empleo para mujeres y hombres. La perspectiva de género (PEG) es un enfoque que nos permite promover la igualdad de género, identificar las causas subyacentes de las desigualdades, sus efectos perniciosos (la discriminación y exclusión) y sus manifestaciones, en este caso, en las oportunidades de empleo, pero aplica también en la política, las organizaciones, las empresas, la salud, la educación y, significativamente, en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

La PEG en el empleo y el mercado laboral es nuestra herramienta para identificar, transformar, y favorecer al empleo bajo un enfoque basado en derechos.

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (art. 5), determina que la perspectiva de género implica:

- ▶ identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres,
- ▶ realizar las acciones necesarias para actuar sobre los factores de género, y
- ▶ crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

¿Qué y cuáles son las estrategias para incorporar la Perspectiva de Género?

Las estrategias de incorporación de la PEG son planes de acción encaminados a lograr la igualdad entre los géneros. La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier medida prevista, incluida la legislación, las políticas o los programas. Dichas estrategias abordan las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres. Pueden incluir el diseño de medidas específicas de género para corregir los efectos de la discriminación, pasada o continua, mediante el empoderamiento de uno u otro sexo.

Hay **dos pasos** involucrados en la formulación de cualquier estrategia de incorporación de la PEG:

- ▶ **El primero** es realizar un análisis de género que incluya:
 - I) recopilación de datos desglosados por sexo y el análisis de tendencias, patrones y desigualdades; II) identificación de las necesidades, limitaciones y oportunidades de mujeres y hombres, incluido el acceso a recursos y beneficios; y
 - III) revisión de la capacidad de las organizaciones/instituciones para promover la igualdad de género, esto es, una auditoría género.
- ▶ **El segundo paso** es planear la acción para abordar las brechas de igualdad identificadas en el análisis de género. Esto puede incluir la aplicación de medidas específicas de género o el cambio de los procedimientos y procesos organizativos.

¿Por qué es necesario incorporar los principios de género en el Servicio Nacional de Empleo?

Los servicios públicos de empleo desempeñan tres funciones clave en el mercado laboral:

1

aumentan la eficiencia del mercado laboral;

2

sirven como medio para promover el acceso equitativo al mercado de trabajo y proteger la posición de quienes, de otro modo, podrían verse desfavorecidos; y

3

sirven para mitigar el impacto negativo de los ajustes estructurales en la demanda de mano de obra.

Como tal, el SNE puede desempeñar un papel importante en el impulso de la igualdad de género, mediante la difusión de información sobre el mercado laboral, la intermediación laboral (mediación), el asesoramiento, la orientación vocacional y la administración del mercado laboral activo a través de políticas públicas, lo que puede permitir al país avanzar en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y corregir las brechas del mercado laboral.

Por ejemplo, durante el taller de pilotaje con el personal de la OSNE de Coahuila, se comentó un caso de éxito en el que una empresa buscaba soldadores y no encontraba suficientes, los consejeros de empleo le recomendaron contratar mujeres, pues en las solicitudes de los buscadores de empleo habían detectado que había mujeres con las habilidades para desempeñar esa actividad. Inicialmente la empresa se resistió a la contratación de mujeres, sin embargo, tras la labor de asesoramiento y orientación efectuada por el personal del SNE la empresa contrató a una mujer, al ver los resultados, contrató a más mujeres para ese puesto. Hoy es una empresa que tiene contratadas a muchas mujeres soldadoras.

► 1.5 ¿Qué es la transversalización de la Perspectiva de Género?

Transversalizar la PEG en los servicios de empleo significa la decisión activa y consciente de que la igualdad de género ocupe un lugar central en todas las decisiones, estrategias, programas, procesos y actividades del Servicio Nacional de Empleo.

Transversalizar PEG es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Mainstreaming the gender perspective into all policies and programs in the United Nations system. Report of the Secretary-General, United Nations Economic and Social Council. (Ecosoc 1997).

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) resume la transversalización de la PEG de la siguiente manera: “Supone conseguir que las consideraciones de género y el objetivo de la igualdad de género ocupen un lugar central en todas las actividades. Su objetivo final es lograr la igualdad de género. Debe complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres” (OIT. CINTERFOR 2004).

La necesidad de los servicios públicos de empleo de incorporar la perspectiva de género a sus atribuciones se hizo patente durante el pilotaje de la presente Guía en el taller de validación celebrado con más de 20 servidores públicos de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo en Coahuila, como puede apreciarse a continuación:

Algunos comentarios expresados por las personas participantes:

“Hay personas que no necesitan del Servicio Nacional de Empleo, pero otras, como algunas mujeres, necesitan el acompañamiento del SNE, por actitud o inseguridad, no pueden ir solas. Estas son las que requieren nuestro apoyo.”

“Me impactan las estadísticas del mercado laboral, hay mucho por hacer, tengo esperanza de que se pueda avanzar. Me gustó que hubiera ejemplos reales, no solo conceptos.”

“Es el momento de cambiar políticas, con las que se estarán generando cambios para las personas”.

“Entiendo que hay que ponerse en los zapatos de las mujeres para saber que necesitan para poder trabajar.”



Módulo 2

ANÁLISIS Y AUDITORÍA DE GÉNERO

► MÓDULO 2

Análisis y auditoría de género

Objetivo



Al término de las actividades de este módulo las personas participantes habrán adquirido los conocimientos para llevar a cabo un análisis de género de los datos del mercado laboral nacional o regional, para identificar brechas y retos en materia de género; diseñar y utilizar una matriz para la auditoría de género de las unidades de trabajo, programas, estrategias y servicios del Servicio de Empleo; así como desarrollar una línea de base para el desarrollo de un plan de acción.

► 2.1 Uso e interpretación de datos, fuentes estadísticas y tendencias del mercado laboral para detectar brechas de igualdad de género

Cómo identificar las brechas de género en el mercado laboral

Las brechas de género en el mercado laboral se expresan en resultados distintos para mujeres y hombres en el acceso, calidad y posibilidades de desarrollo en el empleo. Para entender y remediar estas desigualdades es importante realizar un análisis de género del mercado laboral, y para ello es necesario contar con cifras confiables y representativas que den cuenta de los resultados, desempeño y tendencias del mercado laboral desagregados para mujeres y hombres.

Además, las modalidades y canales de prestación de los servicios de empleo determinan también, en buena medida, su capacidad para detectar y contribuir a remediar estas desigualdades de género.

Los servicios de empleo suelen contar con repositorios de registros administrativos, dadas sus funciones básicas, como las de registrar a solicitantes de empleo y vacantes, y la referencia de buscadores de empleo a estas para su posible emparejamiento o colocación. La sistematización, explotación, uso e interpretación de estos registros administrativos son un primer y valioso paso en el análisis de género.

En México existen fuentes estadísticas muy relevantes al alcance de los servicios públicos de empleo para analizar las tendencias y desempeño del mercado laboral desde una perspectiva de género.¹⁶ Entre estas fuentes se encuentran los censos de población y los censos económicos; las encuestas nacionales de empleo, de migración, de ingreso-gasto y las cuentas nacionales y registros administrativos de seguridad social y empleo generados por diversas dependencias gubernamentales. A continuación, se enlistan algunas de estas fuentes más relevantes:

- a. Censo de población y vivienda: última actualización 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- b. Censos económicos: última actualización 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>

16 Durante el taller de validación de esta Guía, realizado con personal de la oficina del Servicio Nacional de Empleo Coahuila el 25 de octubre de 2022, se revisaron con las personas participantes las fuentes estadísticas utilizadas por el SNE en sus procesos, refiriendo en su mayoría el uso destacando los registros administrativos del IMSS; la Encuesta Nacional de Empleo y los propios registros administrativos del SNE.

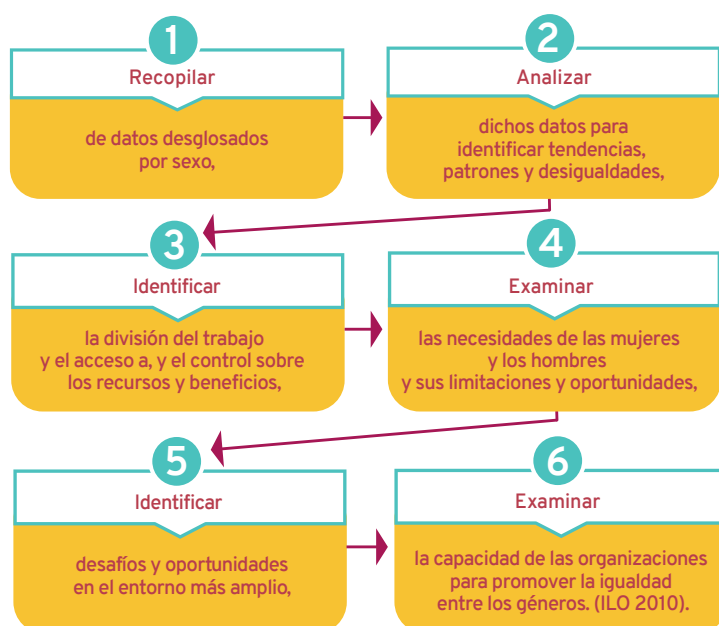
- c. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Actualización trimestral. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7529>
- d. Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto en Hogares; Última actualización 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>
- e. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica. Última actualización 2018. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>
- f. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Última actualización, 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/default.html>
- g. Registros Administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social. Actualización mensual. <https://imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>

Es indispensable, no obstante, reconocer las dificultades y limitaciones en cuanto a la comparabilidad de las diversas fuentes de información laboral, por ejemplo, en términos de su periodicidad, metodologías de recolección de datos, niveles de desagregación y representatividad, y definición de variables, entre otras.

Considerando estas salvedades, el uso, comprensión y complementación de las distintas fuentes de información disponible sobre ocupación y empleo constituye una práctica saludable para que los servicios de empleo puedan mejorar el diseño, implementación y evaluación de sus programas y servicios, de manera que se evite subestimar, sobreestimar, o incurrir en sesgos o conclusiones parciales al utilizar solamente sus registros administrativos.

El objetivo fundamental es que el servicio de empleo pueda desarrollar un análisis de género de manera sistemática.

El análisis de género incluye lo siguiente:



El Objetivo del análisis de género para los servicios de empleo es que, a partir de los datos y la evidencia disponible, se logre identificar relaciones causa-efecto de las desigualdades en el mercado laboral, y a partir de estas mejorar el diseño y ejecución de sus intervenciones, con enfoque de género.

A continuación, se presentan una serie de datos del mercado laboral mexicano, con información de distintos años para revisar las tendencias históricas, con la finalidad de desarrollar un ejercicio de análisis de género.

Este ejercicio busca generar una reflexión y discusión respecto a las relaciones causa-efecto de la situación del mercado laboral y su vínculo con la igualdad de género. Los resultados de este ejercicio se usarán más adelante para identificar brechas y desafíos y para establecer una línea de base con respecto al progreso.

Para facilitar y orientar la revisión de los datos proporcionados se ofrecen, a manera de guía, las siguientes preguntas:

- ¿Qué conclusiones se pueden extraer de los indicadores sociodemográficos de las encuestas? (Proporción de mujeres y hombres en la población total de México; ¿proporción de mujeres y hombres jóvenes en la población en edad de trabajar (15-64 años)?
- ¿Qué nos dicen las cifras de educación? (Tasas de escolaridad de mujeres y hombres).
- ¿Existe una brecha de género? (Diferencias en las tasas de actividad, empleo y desempleo de mujeres y hombres).

Los datos administrativos del Servicio de Empleo ¿son diferentes de las cifras de la encuesta de ocupación y empleo? Si es así, ¿cuál es la razón? (Número total de solicitantes de empleo registrados, proporción de mujeres y hombres registrados como buscadores de empleo).

Tabla 1. Información relevante del contexto económico-laboral mexicano

México					
	2009	2010	2019	2020	2021
Crecimiento del PIB (variación % anual) ¹	-5,29	5,12	-0,20	-8,06	4,78
Población (miles) ²	110 880	112 337	124 960	126 014	127 615
Mujeres (% del total)	51,6	51,2	51,7	51,2	51,8
Población de 0 a 14 años (% del total)	29	28,9	24,7	25,2	23,4
Población de 15 a 64 años (% del total)	64,2	63,6	66,3	66,4	67,1
Población mayor de 65 años (% del total)	6,8	6,2	8,9	8,2	9,4
Esperanza de vida ³	74.8	75.1	75.2	75.4	74.8
Hombres	71,6	72,2	72,4	72,5	71,6
Mujeres	77,9	78	78,1	78,2	77,9
Tasa de alfabetización juvenil (% de 15 a 24 años) ⁴	98,4	98,5	99,1	99,1	n.d.
Hombres	98,3	98,5	99,0	99,0	n.d.
Mujeres	98,5	98,6	99,2	99,2	n.d.
Tasas netas de escolarización en la enseñanza primaria ⁵	101.4	101.7	98.3	97.4	n.d.

México					
	2009	2010	2019	2020	2021
Hombres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mujeres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Tasas netas de escolarización en la enseñanza secundaria ⁵	79.6	80.3	83.8	84.2	n.d.
Hombres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mujeres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Tasas netas de escolarización en la enseñanza media superior ⁵	49.3	50.3	63.2	62.2	n.d.
Hombres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mujeres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Años de escolaridad promedio (15 y más años) ⁶	8.5	8.6	9.5	9.6	9.8
Hombres	8,7	8,8	9,6	9,7	9,9
Mujeres	8,2	8,4	9,3	9,5	9,6
Tasa de actividad (neta de participación -TNP-) ⁶	59.9	59.7	60.2	55.6	58.8
Hombres	79,0	78,7	77,3	71,7	75,7
Mujeres	42,8	42,5	44,8	41,0	43,6
Tasa de desocupación (% de la PEA) ⁶	5,38	5,33	3,50	4,46	4,11
Hombres	5,38	5,40	3,47	4,68	4,08
Mujeres	5,38	5,21	3,54	4,12	4,15
Desocupación (miles de personas) ⁶	2 583	2 596	1 980	2 378	2 365
Hombres (% del total)	62,4	63,3	60,4	64,2	60,5
Mujeres (% del total)	37,6	36,7	39,6	35,8	39,5
Incidencia del desempleo de larga duración -más de 1 año- (% de la desocupación) ⁶	1,5	1,8	1,6	1,0	4,5
Hombres	1,6	1,8	1,2	1,1	4,6
Mujeres	1,5	1,9	2,1	1,0	4,3
Relación empleo/población (PET) ⁶	56.7	56.5	58.1	53.1	56.4
Hombres	74.8	74.5	74.6	68.4	72.6
Mujeres	40,5	40,3	43,2	39,3	41,8

México					
	2009	2010	2019	2020	2021
Empleo Vulnerable (% de la Ocupación)- Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación- ⁶	12,4	12,0	18,8	23,9	24,9
Hombres	12,7	12,3	19,9	25,2	26,6
Mujeres	11,9	11,5	17,0	21,8	22,3
Empleo informal (% de la Ocupación) ^{6*}	59,5	59,5	56,3	54,3	55,8
Hombres	59,2	59,1	55,6	54,5	55,9
Mujeres	59,9	60,1	57,5	53,9	55,8
Empleo informal no agropecuario (% de la Ocupación no agropecuaria) ^{6*}	54,5	54,5	52,0	49,8	51,5
Hombres	51,5	51,4	48,7	47,8	49,3
Mujeres	58,6	58,8	56,4	52,6	54,4
Mediana del ingreso mensual real ⁷	4 326	4 274	4 096	4 069	4 585
Hombres	4 677	4 594	4 437	4 283	4 648
Mujeres	3 519	3 385	3 667	3 985	3 761
Horas semanales en actividades productivas, domésticas y de cuidado (miles) ⁸	5 237 163	n.d.	6 625 026	n.d.	n.d.
Hombres (%)	42,9	n.d.	43,9	n.d.	n.d.
Mujeres (%)	57,1	n.d.	56,1	n.d.	n.d.

Fuentes:

1/ INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales, Producto Interno Bruto Trimestral. Año Base 2013. Serie del primer trimestre de 1980 al primer trimestre de 2022.

2/ INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010 y 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009, 2019, 2021.

3/ INEGI. Esperanza de vida al nacimiento por entidad federativa según sexo, serie anual de 2010 a 2021.

4/ Indicador de Objetivo de Desarrollo Sostenible "4.6.1.a Porcentaje de población en un grupo de edad determinado que alcanza por lo menos un nivel fijo de competencia funcional en alfabetización, desglosado por sexo."

5/ Secretaría de Educación Pública, Reporte de indicadores educativos.

6/ Cálculo propio con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI. Promedios anuales.

7/ INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores: Indicador "Mediana del ingreso mensual real de los ocupados - 15 años y más". Datos correspondientes al segundo trimestre de cada año.

8/ INEGI. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2009 y 2019.

*Empleo Informal: La Tasa de Informalidad Laboral es la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, y aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocida por su fuente de trabajo.

Demografía	▶ Las cifras demográficas indican que las mujeres superan en un punto porcentual a los hombres en el recuento de la población. La población de jóvenes (de 15 a 29 años) se redujo en la última década, mientras que la población en edad de trabajar aumentó. Mostrando con ello el envejecimiento de la población. ▶ La esperanza de vida aumentó a 75.49 años, aunque permanece por debajo de países como España con 82 en 2020, Chile 80, Argentina 77, o Alemania 81. El promedio mundial es de 73.1. ▶ En México la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, aunque su edad de jubilación es menor; sin embargo, las mujeres gozan de menos acceso a las pensiones que los hombres, dado que con frecuencia laboran en la informalidad o por periodos cortos, para poder hacer compatibles el trabajo y las tareas de cuidados y labores domésticas. El 27,5 por ciento de los mexicanos de 65 años y más que no están económicamente activos y son jefes del hogar, tienen acceso a los sistemas de pensión, aunque el 15,4 por ciento de las mujeres solo tiene acceso a esta prestación, a diferencia de los hombres que es de 37,6 por ciento, mientras que para los que no son jefes del hogar, la brecha es más amplia: 15,6 para las mujeres y 50,6 por ciento para los hombres (INEGI, ENIGH 2020).¹⁷.
Educación	▶ México tiene una alta tasa de alfabetización, que se constata con una alta matriculación escolar de nivel primario, no obstante, en el último quinquenio se observó una reducción en la matriculación primaria. También es de resaltar que el nivel de matriculación a nivel secundaria es alto, ya que 84 de cada 100 adolescentes está inscrito; sin embargo, también en el último lustro se registró una reducción gradual.
Empleo	Si revisamos los datos de empleo en México encontramos que: ▶ Las mujeres se ocupan más frecuentemente en el mercado informal. ▶ Las mujeres ocupadas dedican más horas que los hombres a realizar actividades remuneradas y no remuneradas. ▶ Los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, y los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, tienen las mayores diferencias salariales por hora entre mujeres y hombres. ▶ De manera más frecuente las mujeres jefas de hogar profesionales son ocupadas en tareas no profesionales que los hombres. ▶ Las mujeres tienen menos acceso promedio a servicios de seguridad social. ▶ En general las tasas de desocupación son más altas para las mujeres por grupo de edad (salvo para el grupo no especificado). ▶ Las tasas de desocupación son más altas para las mujeres jóvenes (de 15 a 29 años); así como para las mujeres con mayor nivel de escolaridad (medio superior).

¹⁷ INEGI. Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto en los Hogares 2020. Tabulados con enfoque de género.

Registros Administrativos	Los niveles de desempleo difieren sustancialmente entre los datos de la encuesta y los datos administrativos que puede recuperar el SNE, toda vez que no todas las personas desocupadas usan sus servicios. Mientras que la Encuesta de Ocupación y Empleo es representativa de toda la sociedad, la información que capta el Servicio de Empleo es de sus usuarios. Además, algunos usuarios pueden acceder al mismo por distintos puntos de entrada por lo que es importante identificar si no existen dobles contabilidades. De hecho, los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para 2021 revelan que los buscadores de empleo recurren principalmente a mecanismos informales de búsqueda de trabajo, destacando que un 49 por ciento acude directamente al centro de trabajo a solicitar el empleo, casi 28 por ciento lo hace a través de anuncios en internet, 17 por ciento a través de conocidos o familiares, y solamente uno por ciento a través de un servicio público de colocación o agencia de empleo privada. (INEGI, ENOE, IIT 2021).
Relación causa-efecto	El análisis de los datos del mercado laboral proporciona una fotografía del momento, pero no ofrece una explicación inmediata de las causas de una determinada situación. Para entender las razones detrás de las cifras, se deben analizar los datos disponibles y se debe idear un conjunto de explicaciones teóricas. Los servicios de empleo tienen a su alcance una fuente de investigación cualitativa muy relevante y única para obtener información de primera mano sobre el mercado laboral, al tener contacto directo con los buscadores de empleo y con las personas empleadoras, el personal del servicio de empleo puede arribar a conclusiones sobre por qué surgen ciertas situaciones en el mercado laboral.

► 2.2 Causas de la desigualdad

Usando como ejemplo el siguiente diagrama, trate de identificar las causas de situaciones específicas del mercado de trabajo en México que se describen en el cuadro 2.1.1.

El porcentaje de mujeres en la población económicamente inactiva disponible es casi el doble que los hombres (61 vs. 39 por ciento).

- Las mujeres que tienen edad y disponibilidad para incorporarse al mercado de trabajo enfrentan limitaciones para hacerlo debido a desbalances en las responsabilidades familiares.
- La falta de infraestructura de cuidados, como guarderías, reduce las posibilidades de mujeres madres al cuidado de hijas/os pequeños de acceder al mercado de trabajo.

Las mujeres tienden a ocuparse en la informalidad con la misma frecuencia que los hombres, en 2021 la tasa de informalidad laboral promedio fue de 5,8 para las mujeres y la de los hombres de 5,9 por ciento

- Tareas como el comercio informal, cuenta propia, o el trabajo doméstico otorgan más flexibilidad de horario a las madres trabajadoras.
- Habilidades adquiridas en entornos informales o domésticos tienden a ser reconocidos con más facilidad en la informalidad.

En México las jornadas de trabajo favorecen a los hombres, quienes se encuentran sobre representados en empleos de tiempo completo en una proporción 1.6 veces mayor a las mujeres, mientras que ellas están sobre representadas en empleos a tiempo parcial de 15 horas o menos por semana en 1.7 veces más que sus pares hombres.

- Las mujeres ocupadas a tiempo completo tienen ingresos promedio que son de alrededor de un 14 a 15 por ciento menores, al que perciben los hombres por trabajos que requieren las mismas habilidades, experiencia y nivel de responsabilidad; al analizar la brecha de ingresos por hora trabajada esta brecha se vuelve significativamente menor, cercana a 8 por ciento. Aunque, para todas las mujeres ocupadas es de uno por ciento.

Ejemplos adicionales del mercado de trabajo en México

- El nivel de participación en el mercado laboral es más alto entre los hombres (75,7 por ciento) que entre las mujeres (43,6 por ciento). Aunque es importante señalar que la participación de las mujeres crecía gradualmente hasta alcanzar el 44,8 por ciento en 2019, este incremento se detuvo como consecuencia de la pandemia por la COVID-19.
- En promedio, las mujeres en México dedican 19 horas más por semana que los hombres al trabajo doméstico no remunerado, nueve horas más por semana que los hombres al cuidado de infantes menores de cinco años; y en contraste dedican 10 horas menos a actividades económicas remuneradas y una hora menos por semana a la búsqueda de trabajo (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, INEGI 2019).
- Las mujeres jóvenes (entre los 15 y los 19 años) tienen tasas de desocupación significativamente más altas (ocho punto seis por ciento) que sus pares hombres del mismo grupo de edad (siete punto tres por ciento).

El Anexo 3 (Indicadores clave seleccionados del mercado de trabajo), adjunto a la presente Guía, ofrece ejemplos de los indicadores más comunes del mercado de trabajo (definiciones y ejemplos) que pueden ser utilizados para comprender mejor las cifras de empleo.

La información disponible sobre el mercado de trabajo debe analizarse no solo en términos de los dos sexos, sino también dentro del mismo grupo de sexos y correlacionarse con otras variables. A menudo, de hecho, las cifras más favorables para uno de los sexos pueden ocultar aspectos negativos.

Por ejemplo, si se analiza la PEA de México desagregada por escolaridad y por sexo, las mujeres tienen en promedio un año más de escolaridad que los hombres. Sin embargo, al analizar la relación entre escolaridad y la ocupación por sexo, se aprecia que las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en trabajos no calificados en todos los niveles de escolaridad; especialmente es notoria la diferencia para mujeres con primaria y secundaria terminadas en ocupaciones poco calificadas, con diferencias de alrededor de 12 a 13 puntos porcentuales más que sus pares hombres. Para el caso de mujeres con escolaridad media superior y superior la proporción de estas en trabajos no calificados es de 27 por ciento mientras que la proporción de hombres en ocupaciones poco calificadas con esos mismos niveles de escolaridad es de 24 por ciento, es decir cuatro puntos porcentuales menos.

El hecho de que las mujeres económicamente activas tengan niveles de escolaridad ligeramente mayores que los hombres podría suponer mejores empleos para las mujeres. Sin embargo, los datos muestran que el porcentaje de ocupados con estudios profesionales terminados que se emplean en ocupaciones no profesionales es ligeramente mayor para mujeres que para hombres (39 para mujeres frente a 38,7 por ciento para hombres).

Un método simple para medir el desajuste entre educación y ocupación consiste en comparar el nivel de escolaridad de una persona con la clasificación ocupacional a nivel de un dígito, respecto a su ocupación principal. Por ejemplo, en el caso de México, a las personas con escolaridad superior completa corresponderían ocupaciones dentro del gran grupo principal 2 “profesionistas y técnicos” en el caso del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones. Un desajuste ocurre cuando la escolaridad en una persona es superior al nivel educativo requerido por la ocupación.

La siguiente matriz elaborada con base en la **Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)** muestra esquemáticamente esta discrepancia, con las áreas grises representando la discrepancia. La comparación de la matriz compilada para hombres y mujeres, respectivamente, puede indicar si las mujeres (o los hombres) tienen más probabilidades de experimentar un desajuste.

Tabla 2. Educación y desajuste ocupacional en función de la CIUO y la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, por sus siglas en inglés) 2021

CIUO-08 Grupos Principales								
		0	1	2	3	4	5	6-7
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto			
Mujeres								
1	Personas gerentes	0,1%	0,8%	0,1%	2,1%	0,1%	0,8%	0,1%
2	Personas trabajadoras profesionales	0,0%	0,5%	0,1%	11,4%	0,0%	0,5%	0,1%

CIUO-08 Grupos Principales								
	0	1	2	3	4	5	6-7	
	Primero	Segundo		Tercero		Cuarto		

Mujeres

3	Personas trabajadoras profesionales asociadas y técnicas	0,1%	3,4%	0,2%	2,3%	0,1%	3,4%	0,2%
4	Personas trabajadoras de apoyo administrativo	0,3%	6,4%	0,4%	3,3%	0,3%	6,4%	0,4%
5	Personas trabajadoras en las áreas de servicio y ventas.	6,9%	20,9%	0,5%	3,3%	6,9%	20,9%	0,5%
6	Personas trabajadoras calificadas en agricultura, silvicultura y pesca	1,2%	0,7%	0,0%	0,1%	1,2%	0,7%	0,0%
7	Personas trabajadoras artesanas y de oficios conexos	2,8%	3,7%	0,0%	0,4%	2,8%	3,7%	0,0%
8	Personas trabajadoras que operan y ensamblan plantas y máquinas	0,9%	4,4%	0,1%	0,3%	0,9%	4,4%	0,1%

Nota: No incluye a personas con nivel educativo no especificado y ocupados en las fuerzas armadas.
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

CIUO-08 Grupos Principales							
	0	1	2	3	4	5	6-7
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto			

Hombres

1	Personas gerentes	0,1%	0,9%	0,1%	2,1%	0,1%	0,9%	0,1%
2	Personas trabajadoras profesionales	0,1%	0,4%	0,2%	7,0%	0,1%	0,4%	0,2%
3	Personas trabajadoras profesionales asociadas y técnicas	0,8%	5,7%	0,3%	2,1%	0,8%	5,7%	0,3%
4	Personas trabajadoras de apoyo administrativo	0,2%	2,8%	0,2%	1,4%	0,2%	2,8%	0,2%
5	Personas trabajadoras en las áreas de servicio y ventas.	2,9%	11,2%	0,4%	2,4%	2,9%	11,2%	0,4%
6	Personas trabajadoras calificadas en agricultura, silvicultura y pesca	6,7%	3,7%	0,0%	0,3%	6,7%	3,7%	0,0%
7	Personas trabajadoras artesanas y de oficios conexos	5,1%	7,3%	0,1%	0,6%	5,1%	7,3%	0,1%

CIUO-08 Grupos Principales							
	0	1	2	3	4	5	6-7
	Primero	Segundo		Tercero		Cuarto	

Hombres

8	Personas trabajadoras que operan y ensamblan plantas y máquinas	2,4%	10,1%	0,2%	0,9%	2,4%	10,1%	0,2%
---	---	------	-------	------	------	------	-------	------

Nota: No incluye a personas con nivel educativo no especificado y ocupados en las fuerzas armadas.
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

Brechas de Igualdad de Género en el Servicio Nacional de Empleo

¿Cómo identificar las brechas de igualdad de género en las operaciones del SNE?

La herramienta utilizada para examinar hasta qué punto se está institucionalizando la igualdad en una organización, departamento o unidad de trabajo es la Auditoría Participativa de Género (APG), la cual tiene como finalidad promover el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras, y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas.¹⁸ Es importante señalar que esta metodología, si bien ha sido aplicada por el INMUJERES,¹⁹ nunca ha sido aplicada para un Servicio Nacional de Empleo en México, lo cual resulta innovador.²⁰

Este es un ejercicio de introspección del propio Servicio de Empleo para analizar más de cerca cómo se está desempeñando la organización en términos de igualdad de género e inclusión. Se tienen en cuenta para ello los datos administrativos e indicadores internos del servicio de empleo, como son su estructura, programas, presupuestos, oficinas; así como las percepciones del personal sobre si se están llevando a cabo o no las prácticas y procedimientos al interior de la institución para la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, e identifica las brechas críticas y los desafíos y las formas de abordarlos (a través de un plan de acción).

Además, como parte de la aplicación de la APG se sientan los parámetros para establecer la línea base que permite cotejar los avances que se están alcanzando o se lograrán con la incorporación de la PEG. Este enfoque garantiza que el personal que participa en el proceso aprenda a evaluar críticamente sus actitudes y prácticas y a desarrollar ideas para mejorar su desempeño en materia de igualdad de género. El resultado de la auditoría suele ser un conjunto de acciones destinadas a cambiar las políticas, programas y prácticas que están causando brechas de igualdad de género.

El primer paso de una APG es llevar a cabo una revisión documental para recopilar información cuantitativa y cualitativa sobre las distintas áreas funcionales del servicio de empleo (como son las de vinculación laboral, información ocupacional, apoyos económicos, movilidad laboral, etc.), y en su caso de las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo en las entidades federativas. Algunos ejemplos son:

Recursos del servicio de empleo

- ▶ Listados de personal: directivos, especialistas técnicos y personal de apoyo, descritas por su categoría y sus principales esferas de responsabilidad.
- ▶ Normatividad y reglamentos internos respecto a la organización interna, incluidos la política y los procedimientos de personal.
- ▶ Informes clave y presupuestos por área funcional.
- ▶ Cuestiones técnicas/sustantivas de trabajo.
- ▶ Documentos y procedimientos clave del servicio de empleo, como son los manuales de procedimiento, reglas de operación, y manuales de organización de sus áreas funcionales u oficinas en los Estados.
- ▶ Informes de reuniones importantes y actividades de capacitación.

18 OIT. 2008. Manual para Facilitadores de Auditorías de Género. Metodología para las Auditorías Participativas De Género de La OIT.

19 Saavedra, Laura. 2012. Documento con los resultados de la auditoría participativa de género: Construyendo la equidad de género en el Estado de Durango. INMUJERES, Instituto de la Mujer Duranguense.

20 Las personas participantes en el taller de validación de la presente guía, de la oficina del Servicio Nacional de Empleo de Coahuila, manifestaron la utilidad y aplicabilidad del ejercicio de auditoría participativa de género respecto a los procedimientos de atención a personas solicitantes de empleo y personas empleadoras, sin embargo, señalaron no conocer con anterioridad dicha metodología.

- ▶ Materiales de capacitación en uso actual; como es en el caso de la capacitación que se brinda a los consejeros de empleo.
- ▶ Otros documentos relevantes específicos por departamento o área funcional.
- ▶ Documentos que resuman o reflejen el trabajo de la cada área o unidad.
- ▶ Materiales de promoción o informativos como el manual de identidad gráfica, folletos, carteles, publicaciones con fotografías, gráficos, etc.
- ▶ Enlaces a la Intranet y al sitio web del servicio de empleo, del portal del empleo o del Observatorio Laboral.
- ▶ Boletines informativos, electrónicos e impresos.

La revisión de los servicios y programas que el servicio de empleo ofrece a sus usuarios, cómo se proporcionan, y el efecto que estos tienen en mujeres y hombres, es un paso importante para la identificación de las brechas de igualdad de género en las actividades que lleva a cabo el servicio de empleo. Esto permite estimar los diferentes efectos (positivos, negativos o neutros) de cualquier actividad, procedimiento o intervención que se ejecuta.

Idealmente cada servicio, estrategia o programa que se ofrece bajo cada una de las funciones del servicio de empleo debe ser revisado. Sin embargo, es más probable que determinados servicios, estrategias o programas presenten brechas en comparación con otros, como la orientación ocupacional, la vinculación laboral y la administración de políticas activas del mercado de trabajo.

Por ejemplo, puede ocurrir que los servicios de consejería de empleo no promuevan que mujeres y hombres persigan o se interesen en carreras u ocupaciones no tradicionales; los consejeros de empleo pueden dirigir a mujeres solicitantes de empleo hacia rutas de empleabilidad que reproduzcan segmentación o segregación ocupacional según el sexo, es decir preseleccionado y colocando a mujeres en ocupaciones o sectores dominados por mujeres (por ejemplo en comercio al por menor y servicios personales), y a los hombres en ocupaciones o sectores dominados por hombres (por ejemplo en construcción o seguridad).

Un ejemplo de lo anterior es el que los consejeros de empleo, al realizar la entrevista para la identificación del perfil ocupacional del buscador de empleo podrían dar demasiada relevancia a la trayectoria ocupacional previa y encasillar a mujeres buscadoras de empleo en ocupaciones vinculadas a su historial laboral, y no ofrecerles opciones en sectores u ocupaciones no dominadas por mujeres, pero en los que sus habilidades o destrezas adquiridas pudieran ser transferibles.

Después de llevar a cabo la auditoría de género para las funciones esenciales del servicio de empleo, como son el registro de solicitantes, la asesoría y la orientación ocupacional, la vinculación laboral, los servicios a las personas empleadoras y la administración de políticas activas del mercado de trabajo; tras haber realizado la revisión de documentos, conversaciones entre el personal del servicio de empleo, y un análisis de los datos e indicadores administrativos, las personas participantes deben responder preguntas relevantes para detectar brechas de género en cada una de las funciones o servicios que ofrece el servicio de empleo.

Consejos sobre cómo examinar documentos clave para la auditoría de género

- ▶ Seleccionar los documentos más relevantes para el servicio de empleo y que tengan una relación directa con el trabajo de la unidad, área u oficina que se va a auditar en género, ya sea un área funcional específica o de toda una oficina.
- ▶ Revisar documentos que no se ocupan específicamente de la igualdad de género / incorporación de la perspectiva de género, ya que pueden proporcionar información útil sobre las formas en que las cuestiones de género se integran (o se omiten) en el trabajo del servicio de empleo en general. En caso de que los documentos aborden el tema de género solo de manera implícita o marginal, o que lo omitan por completo, es señal de que es necesario realizar cambios.
- ▶ También es importante revisar la sensibilidad de género en los documentos institucionales. Esto puede ser constatado no solo por el contenido de los documentos, sino también por su perspectiva, estilo y tono.
- ▶ Verificar si las imágenes, fotografías e ilustraciones de los documentos comunican mensajes que promueven la igualdad de género o perpetúan roles estereotipados al retratar, por ejemplo, a hombres en posiciones de liderazgo o a las mujeres en roles de cuidados familiares
- ▶ ¿Es el lenguaje utilizado sensible o neutral al género? Por ejemplo, ¿se utiliza el término “horas de trabajo” en lugar de “horas-hombre”?
- ▶ ¿Los datos, indicadores y otra información de los documentos institucionales están desagregados por sexo?

A continuación, se proporcionan ejemplos del tipo de preguntas que el personal del servicio de empleo debe responder durante una auditoría de género, y se complementan con consejos para mejorar la incorporación de la perspectiva de género relevante para esa área. Los ejemplos están organizados para cada una de las funciones o servicios básicos del servicio de empleo.

REGISTRO DE SOLICITANTES DE EMPLEO

Datos por recopilar	Preguntas
Registro de solicitantes de empleo por sexo, grupo de edad y zona rural o urbana	¿Qué tipo de datos personales recopila el SNE a partir del registro del solicitante SNE-01?
	¿El servicio de empleo establece criterios sobre qué datos personales del solicitante pueden ser compartidos con las personas empleadoras, reclutadores?
	¿Tienen los solicitantes de empleo otras alternativas distintas a acudir en persona a las oficinas del SNE para registrarse como solicitantes, por ejemplo, a través de SNE TEL o a través de otros medios digitales? ¿Ofrecen estas alternativas la misma experiencia de servicio y orientación a los solicitantes? ¿Es la misma experiencia para solicitantes mujeres y hombres?)
	¿Los solicitantes de empleo deben llenar los formularios de registro y/o proporcionar documentos adicionales al registrarse, por ejemplo, la CURP, comprobante de escolaridad, etc. ¿Son fáciles o difíciles de completar?
	¿Existen diferencias importantes entre la proporción de hombres y mujeres que se registran como solicitantes de empleo en el Servicio de empleo? ¿Hay diferencias significativas si se comparan distintos medios de registro (¿telefónico respecto a acudir en persona?) ¿Hay diferencias si se considera el sistema de citas, es más utilizado por mujeres o por hombres?
	¿Si es que existen diferencias en el registro, éstas reflejan o concuerdan las tendencias de participación y desempleo de mujeres y hombres procedentes de encuestas como la Encuesta Nacional de Empleo?
	¿Cuál es la composición por edades de los solicitantes registrados por sexo? ¿Hay diferencias por edades y género, por ejemplo, de aquellos solicitantes que han participado en el programa jóvenes construyendo el futuro: ¿Se registran más o menos mujeres jóvenes, en comparación con hombres jóvenes? o, en su caso, ¿hay diferencias en el registro de mujeres respecto a hombres adultos?
	¿Se identifican diferencias porcentuales significativas en el registro de mujeres solicitantes de empleo en oficinas situadas en zonas rurales o semi urbanas respecto a los hombres en estas mismas oficinas? ¿Hay diferencias con las tendencias en zonas urbanas? ¿Cuáles son las posibles causas de estas diferencias, si las hay?

Datos por recopilar	Preguntas
Mujeres y hombres solicitantes de empleo registrados por nivel de educación y cualificación	¿Existen diferencias significativas entre los niveles de escolaridad o de experiencia laboral de mujeres y hombres que se registran como solicitantes de empleo en la bolsa de trabajo, o en el portal del empleo? ¿Estas diferencias se expresan también por grupos de edad?
	¿Las cifras de educación y cualificación de las personas registradas en el servicio de empleo son coincidentes con las cifras desagregadas de las encuestas en hogares como la ENOE?

CONSEJOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMPLEO

1. La información personal de los solicitantes de empleo que sea recopilada durante el registro a través del formato debe compartirse solo en la medida en que sea necesaria para la colocación laboral y siguiendo los lineamientos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Por ejemplo, la información personal y familiar puede ser necesaria para dar prioridad a las personas para la participación en Políticas Activas de Mercado de Trabajo, pero no debe traducirse en un trato diferenciado. El servicio de empleo debe considerar cómo recabar esta información, los fines para los que se utilizará, y si crea suposiciones o sesgos acerca de los solicitantes, (lo que puede resultar, por ejemplo, en un trato distinto hacia las mujeres con hijos pequeños en comparación con los hombres con hijos pequeños).
2. El material informativo y de difusión que se comparte con los solicitantes de empleo al momento de su registro, debe ser revisado previamente para asegurar que no contiene sesgos o estereotipos de género, o que se transmita implícitamente que ciertas vacantes ofertadas son más aptas para un sexo o grupo de edad en comparación con otro. Se puede considerar la preparación de material informativo específicamente para las mujeres solicitantes de empleo, a fin de tratar de superar la segregación de género en las ocupaciones (es decir, con ilustraciones que muestren a las mujeres trabajando en ocupaciones no tradicionales).
3. Verificar que las consultas de registro de solicitantes relacionadas con la educación/capacitación, las competencias, la ocupación y la experiencia laboral se basen en habilidades. Las mujeres a menudo minimizan los conocimientos y habilidades que han adquirido en entornos informales, y pueden hacer hincapié en las habilidades femeninas para satisfacer las expectativas de la sociedad. Un ejemplo, es que los consejeros de empleo alternen los ofrecimientos de vacantes aproximadas²¹ a los buscadores de empleo desde el inicio de la búsqueda por palabras clave y no solo cuando el buscador ha manifestado cierto interés o desinterés por vacantes “afines”. Pruebe diferentes formatos y procedimientos para ver cuál funciona mejor para cada sexo, teniendo en cuenta que las mujeres pueden haber desarrollado habilidades específicas mientras realizan trabajo doméstico o de cuidado no remunerado.

21 Numeral 2.4 del Manual de Consejería Laboral del Servicio Nacional de Empleo.

CONSEJERÍA LABORAL Y ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

Datos por recopilar	Preguntas
Personas buscadoras de empleo por tipo de servicio (búsqueda de empleo, consejería y orientación ocupacional), sexo, grupo de edad y nivel de educación / calificación	► ¿Existen diferencias significativas entre el tipo de servicios que las mujeres y los hombres utilizan o a los que se les canaliza? Por ejemplo, ¿se canaliza con mayor frecuencia a mujeres a los centros de evaluación de habilidades, en comparación con los hombres?
	► ¿Cuál es la composición por edades para mujeres y hombres de las personas buscadoras de empleo? ¿Las mujeres jóvenes usan más o menos autoservicios, como los Centros de Intermediación Laboral, en comparación con los hombres jóvenes? ¿Esto es así en comparación con las mujeres de mayor edad?
	► ¿El material informativo y la identidad gráfica y el lenguaje utilizado por el servicio de empleo para brindar información sobre el mercado de trabajo y los servicios de búsqueda de empleo, por ejemplo, a través de medios como el periódico de ofertas de empleo del SNE, es el mismo para todas las personas? ¿La manera en la que se publican las vacantes de empleo tienden a reproducir los estereotipos de género?
	► ¿Los centros de evaluación de habilidades, reconocen las habilidades que se adquieren en entornos informales?
	► ¿Es mayor o menor la proporción de hombres que son canalizados a los talleres de buscadores de empleo respecto a la proporción de mujeres? Si es así, ¿cuál es la razón?
	► ¿Acuden las mujeres en menor o mayor medida que los hombres a los centros de intermediación laboral?
	► ¿Cuál es el flujo de trabajo que conduce desde la asistencia básica para la búsqueda de empleo, hasta la atención personalizada de consejería laboral? ¿Es el mismo flujo o itinerarios para las mujeres que para los hombres?
	► ¿La duración de las entrevistas de perfilamiento o de evaluación de habilidades, es el mismo si se trata de personas buscadoras de empleo mujeres que cuando se trata de hombres?
	► ¿Es mayor o menor el porcentaje de hombres, respecto a la proporción de mujeres que son canalizados a entrevistas de evaluación de habilidades?

CONSEJOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMPLEO

1. El personal que imparte talleres para personas buscadoras de empleo debe ser consciente del hecho de que las personas buscadoras de empleo tienen diferentes necesidades y se enfrentan a diferentes barreras en el empleo. Se sugiere verificar si es más conveniente y efectivo realizar sesiones dirigidas a personas del mismo sexo, o cuando estas sean mixtas privilegiar las sesiones virtuales, ya que las mujeres a veces se sienten más cómodas participando cuando no hay hombres presentes. Por ejemplo, considerar si debe desarrollarse una “carta descriptiva para talleres con enfoque a mujeres.”²²
2. La edad también es una consideración importante: el grupo debe ser más homogéneo para que la sesión sea más efectiva, por lo que además de la “Carta descriptiva de talleres presenciales con enfoque a jóvenes” pudieran desarrollarse variantes como, por ejemplo, con enfoque a mujeres jóvenes, o con enfoque a mujeres madres con hijos pequeños, etc.
3. Los consejeros de empleo deben ser conscientes de la necesidad de trabajar de manera no discriminatoria. Las mujeres responden a señales diferentes a las de los hombres, y los estilos de las entrevistas, por ejemplo, de perfilamiento o de evaluación de habilidades, deben adaptarse para responder a las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres. Por ello se sugiere considerar la posibilidad de aumentar o alargar la duración de las sesiones de consejería laboral para las mujeres que enfrentan dificultades específicas.
4. Los consejeros deben desafiar actitudes estereotipadas hacia los empleos y alentar a las personas a considerar sectores y ocupaciones no segregadas por sexo. Se debe desarrollar material escrito o programas específicos que ayuden a desafiar estos estereotipos, por ejemplo, a través de infografías del Observatorio Laboral.



22 Anexo 5 del Manual de Procedimientos de Operación Talleres para Buscadores de Empleo del Servicio Nacional de Empleo. Disponible en: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=23847dfc669aee17JmldHM9MTY2N-jgyODgwMCZpZ3VpZD0zN2IxMDBjZi04ZWRLTY2YtEtMTU0MS0xMTNiOGZmZjY3YzUmaW5zaWQ9N-TE1OQ&ptn=3&hsh=3&fclid=37b100cf-8ede-66a1-1541-113b8fff67c5&psq=Manual+de+Procedimien->

5. Se sugiere considerar el desarrollo de sesiones de orientación ocupacional y de consejería laboral con enfoque de igualdad de género sujetas a “revisión de pares”.²³ Esto implica que periódicamente otros consejeros observen a sus compañeros durante las sesiones de consejería y orientación para identificar y retroalimentarles respecto a la aplicación consciente y activa del enfoque de género. Para ello, se debe considerar lo siguiente:
- ▶ ¿Los consejeros de empleo mantienen una misma atención, trato e interés en sus entrevistas para el perfilamiento y sesiones de orientación cuando atienden a mujeres y hombres?
 - ▶ ¿Los consejeros de empleo, al analizar la trayectoria ocupacional como parte de las entrevistas de perfilamiento, toman en cuenta de la misma manera y con la misma importancia las aptitudes adquiridas por mujeres y hombres en entornos informales?
 - ▶ ¿En el momento de decidir a qué vacantes refiere o canaliza a la persona buscadora de empleo, el consejero de empleo toma en cuenta el impacto de las opciones de empleo en las responsabilidades familiares cuándo asesora a mujeres y hombres?
 - ▶ ¿El consejero identifica y propone vacantes de medio tiempo o tiempo completo especialmente a un sexo en comparación con el otro?
 - ▶ ¿Está el consejero sugiriendo trabajos y ocupaciones en función de su percepción de lo que es más adecuado? ¿Está el consejero cuestionando activamente los estereotipos asociados con los trabajos y las ocupaciones consideradas idóneas para mujeres y hombres, o valida las percepciones e ideas del buscador de empleo? ¿Por ejemplo, enfatiza el consejero de empleo a la persona buscadora de empleo sobre su disposición a desempeñar actividades distintas a las solicitadas?²⁴
 - ▶ ¿Ofrece el consejero a mujeres y hombres buscadores de empleo por igual información de todo el portafolio de servicios del servicio de empleo, incluyendo canalización hacia programas de capacitación en habilidades que pudieran considerarse no tradicionales para mujeres y hombres? ¿Sugieren los consejeros de empleo los mismos tipos de vacantes de empleo a mujeres y hombres por igual?
 - ▶ ¿Canalizan los consejeros de empleo a hombres y mujeres a políticas activas de empleo (es decir, programas de formación, subsidios y programas de adquisición de experiencia laboral y fortalecimiento de la empleabilidad), o a ciertos servicios y programas únicamente dirigidos a un sexo específico?

tos+de+Operaci%3%b3n+Talleres+para+Buscadores+de+Empleo+del+Servicio+Nacional+de+Empleo&u=a1aHR0cHM6Ly-93d3cuZ29iLm14L2Ntcy91cGxvYWRzL2F0dGFjaG1lbnQvZmlsZS83MDI4ODgvMDRfTWfudWFsX1RCRV8yMDIyX3ZmaW5hb-C5wZGY&ntb=1.

23 Esto puede llevarse a cabo dentro de actividades de capacitación para los consejeros de empleo y limitar su alcance a dichos eventos de capacitación.

24 De conformidad con el inciso b) segundo párrafo del numeral 2.2 del manual de consejería laboral.

VINCULACIÓN LABORAL Y SERVICIOS A EMPLEADORES

Datos por recopilar	Preguntas
Datos sobre personas buscadoras de empleo con fines de emparejamiento o vinculación laboral, por sexo, grupo de edad, ocupación y sector económico	Para un registro basado en plataformas digitales como el Portal de Empleo:
	► ¿Están de alguna forma asociadas al género las palabras clave utilizadas en la construcción de los algoritmos de búsqueda para seleccionar y vincular a los solicitantes de empleo con las vacantes? Por ejemplo, ¿incluyen descripciones como “habilidades de cuidado” o “fuerza física”?
	► ¿El proceso de selección basado en plataformas digitales conlleva a sesgos que resulten en discriminación directa o indirecta basada en el sexo de la persona buscadora de empleo?
	► ¿Algunas vacantes u ocupaciones son consideradas por las personas empleadoras, el personal del servicio de empleo o por los buscadores de empleo como exclusivamente aptas para las mujeres o para los hombres?
	► ¿El proceso de identificación y canalización de buscadores de empleo a las vacantes disponibles por parte de los consejeros que atienden bolsa de trabajo o la Red Nacional de Vinculación Laboral, está sesgado por el género? ¿Se canaliza a las mujeres a vacantes que concentran mayoritariamente a mujeres, y a los hombres se les canaliza a vacantes que concentran mayoritariamente a hombres?
	► ¿Cuántas mujeres en los últimos 12 meses fueron canalizadas por los consejeros de empleo o por la Red Nacional de Vinculación Laboral a entrevistas de vacantes cuyas ocupaciones concentran mayoritariamente a hombres, y cuántos hombres fueron canalizados a entrevistas de vacantes en ocupaciones que concentran mayoritariamente a mujeres?
	► ¿Las trayectorias laborales de los solicitantes de empleo se expresan de manera diferente entre los dos sexos?
	► ¿Hay un equilibrio en cuanto al porcentaje de mujeres y hombres que integran los listados que seleccionan los consejeros de empleo o la Red Nacional de Vinculación Laboral para ser canalizados a entrevistas?
	► ¿Hay un equilibrio en cuanto al porcentaje de mujeres y hombres que integran los listados que seleccionan los consejeros de empleo o la Red Nacional de Vinculación Laboral para ser canalizados a entrevistas?
	► ¿Las palabras clave que utilizan los consejeros de empleo incluyen conceptos como el esfuerzo físico o los niveles de responsabilidad y liderazgo, de forma que favorezcan o afecten a un sexo en comparación con el otro?

Datos por recopilar	Preguntas
Vacantes registradas por ocupación, educación y nivel de cualificación	▶ ¿El lenguaje utilizado por los concertadores empresariales o el formulario del registro de vacantes es neutral en cuanto al género?
Vacantes cubiertas por sexo, grupo de edad, ocupación y sector económico	▶ ¿El formato de registro de vacantes de empleo propicia de alguna manera la discriminación indirecta por razón de sexo? ▶ ¿El número de solicitudes de empleo de hombres y mujeres para ciertas vacantes se ve afectado de alguna manera por la forma en la que se expresan las áreas de negocio o las competencias transversales en el formato de registro de vacantes? ▶ ¿Las vacantes de trabajos que concentran mayoritariamente a hombres requieren niveles de escolaridad, experiencia o competencias más altas que los trabajos dominados por mujeres? ▶ ¿Las vacantes que se refieren a esfuerzo físico, cuidados, o niveles de responsabilidad o liderazgo, están redactadas o descritas de tal manera que desalientan la postulación de personas buscadoras de empleo de uno de los sexos?
Resultados por sexo, edad, nivel de cualificación y clasificación ocupacional, de la intermediación laboral	▶ ¿Arrojan los registros administrativos del Sistema Integral de Información del SNE diferencias entre las ocupaciones y los sectores económicos a los que se vinculan hombres y mujeres? ▶ ¿Las mujeres (o los hombres) están siendo canalizados sistemáticamente por el servicio de empleo hacia vacantes en ocupaciones que típicamente concentran mujeres (u hombres) atendiendo al perfil, áreas de interés y expectativa laboral de la persona solicitante? ▶ ¿Las mujeres y los hombres con niveles de escolaridad, competencias y experiencia similares son canalizados a vacantes de empleo similares? Si no, ¿cuál es la razón? ▶ ¿Juega el sexo del solicitante de empleo un papel importante para la selección de candidatos que integra el servicio de empleo para ser canalizados a entrevistas de trabajo? ▶ ¿El servicio de empleo comparte el sexo de los candidatos con las personas empleadoras antes de sus entrevistas de trabajo? ▶ ¿Las mujeres son seleccionadas por las personas empleadoras más o menos que los hombres? ¿Hay alguna diferencia tratándose de la Estrategia Abriendo Espacios?

CONSEJOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMPLEO

Al acercarse a las personas empleadoras, los concertadores empresariales del servicio de empleo pueden articular una serie de argumentos sobre los beneficios de adoptar un enfoque de igualdad de género en las políticas de reclutamiento y selección. La discriminación tiene efectos negativos en la reputación empresarial; mientras que la igualdad de género puede incrementar la productividad y competitividad de las empresas y, por lo tanto, debe integrarse a las políticas de personal.

Al interiorizar e implementar políticas de igualdad de género, las empresas y las personas empleadoras, indistintamente del tamaño de la empresa, pueden obtener beneficios, que incluyen:

- ▶ Menores tasas de rotación del personal, disminución de los costos de reclutamiento y capacitación, y mejor ambiente laboral, motivación y desempeño;
- ▶ una base más amplia y continua de talento para reclutar;
- ▶ un ambiente de trabajo más saludable, seguro y productivo; y
- ▶ una reputación e imagen de responsabilidad empresarial a la vista de empleados, proveedores, clientes, comunidad y gobierno.

En resumen, las personas empleadoras pueden obtener una variedad de beneficios al prevenir y eliminar la segregación ocupacional en el empleo y en su lugar adoptar un enfoque de igualdad de género. Los concertadores empresariales del servicio de empleo pueden jugar un papel relevante para persuadir a las personas empleadoras de las siguientes maneras:

1. Reencausar las preconcepciones y estereotipos desfavorables sobre la contratación de mujeres en ciertos sectores, ocupaciones y niveles de responsabilidad, ofreciendo argumentos y datos sobre los beneficios económicos de la igualdad de género, entre ellos:
 - ▶ La rentabilidad de las empresas que presentan mayor diversidad en su plantilla laboral es en promedio un 35 por ciento²⁵ mayor que aquellas menos diversas (Naciones Unidas Mujeres, OIT 2021).
 - ▶ Tener a disposición un grupo más amplio y continuo de talento y diversidad habilidades.
 - ▶ Crear una plantilla laboral más diversa que refleje mejor la base de consumidores y con los cuales los clientes se identifiquen.
 - ▶ Una variedad más amplia de habilidades entre los empleados para impulsar la innovación, y mejorar la calidad de la prestación de servicios.
2. Trabajar con las personas empleadoras para rediseñar la descripción de las vacantes durante los procesos de perfilamiento de vacantes, y a redefinir las habilidades y competencias requeridas para el desarrollo de las tareas y actividades de ocupaciones que concentran mayoritariamente a hombres, para que sean atractivas para ambos sexos;
3. Alentar a las personas empleadoras y gerentes de recursos humanos a formular y comprender las relaciones causales entre la igualdad de género y una fuerza laboral diversa, motivada y productiva;
4. Ayudar a las personas empleadoras a revisar sus políticas de reclutamiento y selección de personal para asegurarse de que no contengan elementos contrarios a la igualdad de género, que puedan excluir o desalentar a un sexo;
5. Promover que las empresas que se acercan al servicio de empleo concedan las mismas oportunidades de entrevistar a todos los solicitantes de empleo que cumplan con los criterios de selección indistintamente de que se trate de mujeres u hombres;

²⁵ Cifra tomada del proyecto ganar-ganar de Naciones Unidas Mujeres, OIT, y la Unión Europea implementado en seis países de América Latina y El Caribe entre 2018 y 2021. Disponible en: <https://ganarganar.lim.ilo.org/es/>

6. Ayudar a las personas empleadoras a diseñar criterios de selección claros y objetivos, a adoptar metodologías de entrevistas estructuradas de selección, y a desarrollar estrategias de selección basadas en competencias;
7. Apoyar a las personas empleadoras a organizar los contenidos y metodologías didácticas para desarrollar planes de capacitación en igualdad y diversidad para los gerentes de recursos humanos y personal responsable de la contratación;
8. Difundir entre las personas empleadoras estrategias de acción afirmativa, como Abriendo Espacios²⁶ para alentar la selección y colocación de personas que enfrentan barreras complejas de acceso al empleo por presentar situaciones de vulnerabilidad;
9. Colaborar con las personas empleadoras para promover la contratación de mujeres aprendices y elevar su empleabilidad mediante programas como Jóvenes Construyendo el Futuro o el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo.

El Servicio de Empleo debe identificar a través de los sistemas de información de registro de vacantes y empleadores, a aquellos empleadores que sistemáticamente promueven vacantes con preferencias de sexo y que pudieran estar generando discriminación directa o indirecta a través de lenguaje no incluyente. Por ejemplo, en su trato con las personas empleadoras los concertadores empresariales deben insistir en que:

- ▶ Al establecer criterios de selección como por ejemplo preferir a una persona soltera sin hijos que a una casada con hijos es una forma de discriminación directa.
- ▶ Enfatizar ciertas consideraciones aparentemente neutrales en las vacantes o criterios de contratación que se asocien o identifiquen con un género puede ocasionar discriminación indirecta, teniendo efectos adversos de segregación ocupacional y exclusión de un género de las oportunidades de empleo.
- ▶ La ley no exige a las personas empleadoras reclutar o seleccionar a personas que no tengan las calificaciones o habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. Sin embargo, las personas empleadoras pueden evitar discriminar inadvertidamente, al establecer requisitos de habilidad razonables, transparentes y neutrales, siempre y cuando apliquen de la misma manera a ambos sexos.

²⁶ Abriendo Espacios es la estrategia del Servicio Nacional de Empleo que promueve un enfoque de inclusión laboral mediante la cual se proporciona atención especial a buscadores de trabajo que enfrentan mayores barreras, entre los que se encuentran personas con discapacidad y adultos mayores.

POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Datos por recopilar	Preguntas
Porcentaje de participantes en PAMT por tipo de programa, sexo, grupo de edad, ocupación y sector económico.	¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas oportunidades de participar en programas más intensivos de apoyo a la empleabilidad (por ejemplo, capacitación para el trabajo)? ¿El proceso de decisión de los consejeros de empleo para canalizar a las personas buscadoras de empleo a PAMT tiene un sesgo de género (por ejemplo, si las mujeres y los hombres son referidos a diferentes tipos de programas debido a su sexo)?
Porcentaje de participantes en PAMT que permanecen empleados después de la evaluación de seguimiento, por tipo de programa, sexo, grupo de edad, ocupación y sector económico	¿Cómo se comparan los porcentajes de mujeres y hombres participantes en intervenciones intensivas para elevar la empleabilidad con los porcentajes de mujeres y hombres registrados como buscadores de empleo por el servicio de empleo? ¿Se utilizan las PAMT para canalizar a mujeres y hombres hacia vacantes o sectores económicos que concentran mayoritariamente a hombres o mujeres?

CONSEJOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMPLEO

- Un diagnóstico correcto de las razones del desempleo es fundamental en el correcto diseño de programas e intervenciones de empleo eficaces. Tales causas se agrupan normalmente en tres grandes tipos de categorías:
 - Desajustes entre el nivel de habilidades de las personas buscadoras de empleo y las habilidades que demandan las personas empleadoras (desajustes entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo calificada). Esto puede abordarse eficazmente mediante programas de capacitación destinados a aumentar o actualizar las habilidades y destrezas de las personas buscadoras de empleo, situación que los consejeros de empleo del servicio de empleo pueden detectar en las entrevistas de perfilamiento y en las entrevistas de evaluación de habilidades.
 - Contracción de la demanda agregada, que afecta la demanda de empleo, lo que significa que la oferta de personas que buscan un trabajo es superior al número de vacantes disponibles. Esta situación puede ser resultado de choques económicos repentinos o pueden ocurrir en ciertos periodos del ciclo económico. Este tipo de problemas de desajuste entre oferta y demanda puede mitigarse proporcionando incentivos temporales y focalizados a las personas empleadoras para que contraten trabajadores (por ejemplo, subsidios de empleo).
 - Largos periodos de desempleo, causados por una combinación de información incompleta sobre la disponibilidad de empleo, el desajuste de habilidades o una baja demanda de trabajo. Estos inducen un proceso de desaliento que resulta en la salida de la fuerza laboral a la inactividad y por tanto a abandonar la búsqueda de empleo, por ejemplo; durante la crisis sanitaria por la pandemia de la COVID-19, en México entre marzo y abril de 2020 cerca de 12 millones de personas pasaron de ser económicamente activos a la inactividad económica con lo que la tasa de participación disminuyó en más de 12 puntos porcentuales (Feix 2020). Este tipo de crisis puede abordarse mediante la difusión de información precisa sobre el mercado de trabajo, proporcionando asistencia, asesoramiento y orientación en materia de búsqueda de empleo.

2. En la práctica, sin embargo, los altos niveles de desempleo en muchos mercados de trabajo son el resultado del efecto combinado de todos los factores enumerados anteriormente. Por lo tanto, se prefieren los programas integrados, que combinan la formación con la orientación profesional, la información sobre el mercado de trabajo, la asistencia en la búsqueda de empleo y la creación directa e indirecta de empleo mediante subsidios, cuotas o empleo público, ya que este tipo de soluciones integrales tienen mayores probabilidades de conducir a la generación de empleo permanente. Las evaluaciones de impacto de los programas y políticas activas de mercado de trabajo llevados a cabo en varios países proporcionan evidencia sólida que valida estas premisas.
3. Si bien se pueden aplicar programas individuales de ajuste del mercado de trabajo, su integración en un enfoque único tiene ventajas que son especialmente beneficiosas para grupos que enfrentan mayores barreras de acceso al mercado de trabajo. El Programa de Apoyo al Empleo del Servicio Nacional de Empleo sigue esta lógica de integración progresiva de servicios, ofreciendo servicios básicos de autoservicio, como los centros de intermediación laboral, y de vinculación o intermediación laboral a buscadores de empleo con perfiles de mayor nivel de escolaridad, experiencia laboral y empleabilidad; para personas con menor experiencia, escolaridad y calificaciones, ofrece asesoría y orientación ocupacional personalizada, y para aquellos buscadores de empleo que enfrentan barreras complejas de acceso al empleo, ofrece intervenciones dedicadas como la Estrategia Abriendo Espacios, capacitación para el trabajo, y movilidad laboral.

Tabla 3. Resultados de la evaluación: ¿qué funciona para quién? Lecciones de las evaluaciones de la OIT en todo el mundo

Las PAMT se pueden definir como todas aquellas intervenciones de política pública: “destinadas a aumentar o mejorar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas o inactivas para conseguir o volver a un trabajo” (Malo 2018).

Las PAMT tienen por objetivo fundamental elevar la cantidad y calidad de los empleos, ya sea directa o indirectamente, y por consecuencia la reducción del desempleo, y típicamente se agrupan en las siguientes modalidades:

- Intervenciones dirigidas a empatar o vincular la oferta y la demanda de trabajo mediante apoyos a la búsqueda de empleo y la disseminación de información ocupacional y de mercado laboral.
- Intervenciones dirigidas a elevar las calificaciones de la fuerza de trabajo, ya sea desempleada o en activo.
- Incentivos para la creación de empleos o la contratación de trabajadores por parte de las empresas.
- La creación directa de empleo mediante programas de obras públicas.

En relación con las PAMT y su efecto sobre el empleo de las mujeres, Goulding (2017) señala que “Las políticas de mercado de trabajo están diseñadas para influir en la interacción entre la oferta y la demanda de mano de obra, y puede ayudar a corregir muchas de las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, y los servicios de empleo son el sistema que se utiliza para facilitar la implementación de políticas de mercado de trabajo pasivas y activas.”

Como lo señala Goulding, los servicios públicos de empleo tienen un papel fundamental en la ejecución de políticas activas de mercado de trabajo y en los resultados de estas sobre la empleabilidad, el empleo, y la calidad del mismo, pues sus servicios contribuyen a superar muchas de las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a las oportunidades de empleo formal.

En general, sin embargo, dada la complejidad y costos de desarrollar estudios de largo plazo que analicen los efectos de las PAMT, son pocos los estudios y evaluaciones recientes disponibles, en especial los enfocados en mujeres. Uno de los más completos y más recientes encontró que las PAMT tienen mayores impactos para las mujeres y otros beneficiarios que presentan desempleo de larga duración, además de que ciertos programas funcionan mejor para subgrupos específicos de población como, por ejemplo, las acciones de apoyo a la búsqueda de empleo son más exitosos para grupos de población con más desventajas -como sería el caso de las mujeres- (Card, Kluve y Webe 2017).

Para el caso de la región de América Latina, son también pocas las evaluaciones existentes sobre los efectos de las PAMT, y menos aún las que abarcan diferentes países o con un enfoque de género. Uno de ellos es el informe *Soluciones Eficaces, OIT Estudios sobre el Crecimiento con Equidad, Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe*, desarrollado por Verónica Escudero, Elva López Mourelo y Clemente Pignatti (2016). En este estudio se identificaron alrededor de 52 estudios o evaluaciones de PAMT para 13 países de la región, comprendiendo un periodo de 1981 a 2014.

El informe encontró como hallazgos principales que un 40 por ciento de las evaluaciones analizó el impacto de las intervenciones en función del sexo de los beneficiarios, y 20 por ciento de la muestra analizó los resultados de las intervenciones para las mujeres (OIT 2016). Por otro lado, el mismo estudio encontró que la variable de probabilidad de encontrar empleo para las personas beneficiarias de alguna intervención de PAMT es la que con mayor recurrencia en los estudios analizados se vio afectada positivamente por estas intervenciones; mientras que, en línea con lo señalado por Card, Kluve y Weber, los programas de capacitación son los que tienen una mayor probabilidad de tener un impacto positivo; y de manera importante, se encontró que las mujeres tienen una mayor probabilidad de registrar un impacto positivo que los hombres, además de que los programas de corta duración tienen una menor probabilidad de ser efectivos.²⁷

Existe una escasa evidencia empírica con respecto a la efectividad de las PAMT; sin embargo, para ilustrar la evidencia sobre las mismas, se recurre a dos informes en particular: *Soluciones Eficaces, OIT Estudios sobre el Crecimiento con Equidad, Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe* (OIT 2016) y *Género en Políticas y Programas de Género: ¿Qué funciona para las mujeres?* (2017); además se incorporan algunas buenas prácticas referidas en documentos previamente publicados por la OIT.

En el anexo 4, se presentan algunos resultados de las evaluaciones contenidas en estos estudios para diferentes países, con el fin de identificar los resultados y lecciones aprendidas de políticas activas de empleo o estrategias específicas que: a) son diseñadas específicamente para incorporar la perspectiva de género; o b) tienen un efecto directo en mujeres o grupos con mayor nivel de vulnerabilidad.

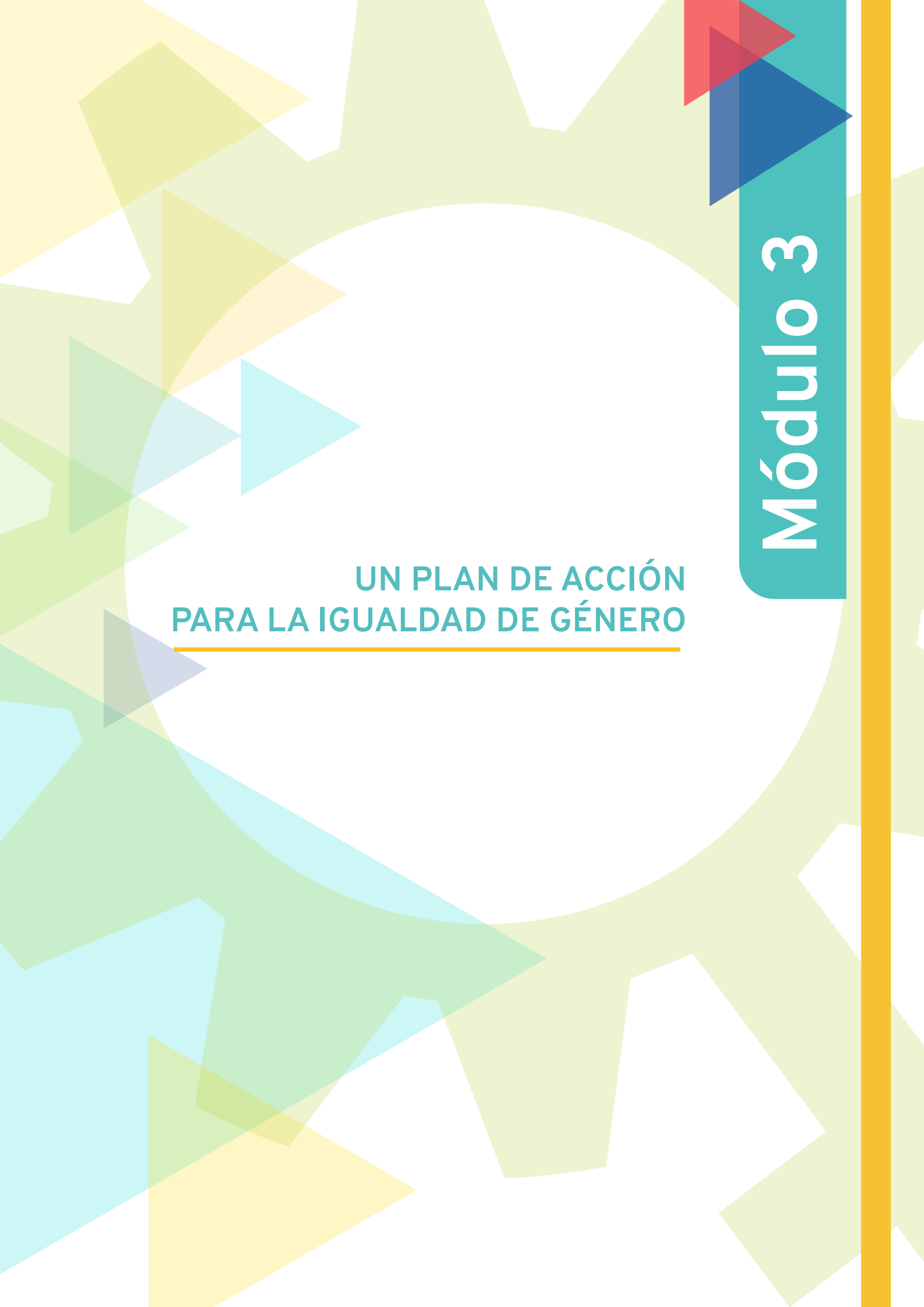
Conforme a todo lo anterior, el servicio de empleo podrá:

- I) evaluar cada una de sus funciones básicas;**
- II) identificar las áreas o funciones que son más problemáticas en términos de igualdad de género; y**
- III) construir una línea de base, es decir, el punto de partida a partir del cual el efecto de las acciones tomadas será medido.**

Las áreas o tareas más problemáticas se pueden resumir en una matriz, como se muestra a continuación. A partir de esto se pueden proponer las acciones dirigidas a corregir las brechas o desafíos más apremiantes identificados en la matriz.

27 López M, Elva. 2018. Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina. IV Jornadas de Análisis de Mercado de Trabajo y de la Protección Social. 12 y 13 de noviembre de 2018.

Evaluación	Brecha/desafío	Referencia
Las vacantes del portal de empleo contienen referencias directas a sexo como requisito.  CAUSA	Las mujeres atendidas a través del portal de empleo representan casi la mitad comparadas con los hombres.  EFECTO	El porcentaje de mujeres solicitantes de empleo colocados en el primer bimestre de 2022 es de 35 por ciento. El porcentaje de hombres solicitantes de empleo colocados a través del portal de empleo en el primer bimestre de 2022 es de 65 por ciento.



Módulo 3

UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

► MÓDULO 3

UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo

Al término de las actividades de este módulo las personas participantes habrán obtenido los conocimientos necesarios para desarrollar un plan de acción para abordar las brechas de igualdad de género identificadas en las áreas funcionales, programas, estrategias o servicios del servicio de empleo.

► 3.1 ¿Cómo abordar las brechas de igualdad de género?

La clara identificación de las principales brechas y retos en materia de igualdad de género, y el establecimiento de la relación causa-efecto que los genera, son elementos fundamentales para resolver los problemas de desigualdad de género que se enfrentan tanto en el mercado laboral como en las acciones que desarrolla el servicio de empleo.

Como se ha señalado en los módulos anteriores, se define como brechas de género en el mercado laboral a aquellos resultados distintos para mujeres y hombres en el acceso, calidad y posibilidades de desarrollo en el empleo, y en las cuales subyace la desigualdad.

En el módulo anterior, se desarrollaron los pasos y las preguntas clave para formular un análisis y auditoría de género conducente a la identificación de las relaciones causa-efecto de las desigualdades en el mercado laboral, así como de las brechas de género en los principales procesos y programas del Servicio Nacional de Empleo, sentando las bases para diseñar y priorizar alternativas de acción orientadas a atender dichas desigualdades. Lograr la priorización implica tres pasos:

- **Identificar y contabilizar las brechas de género o los retos** derivados del análisis de los datos y la auditoría de género referentes a las funciones básicas del servicio de empleo. Es importante definir con claridad cuál de las brechas detectadas, se pretende disminuir o cerrar.
- **Establecer una jerarquía (de mayor a menor importancia,** las que impliquen mayores recursos presupuestales y humanos, así como la viabilidad e impacto) entre esas brechas y retos para seleccionar aquellas que deben abordarse con carácter urgente o prioritario. El número de brechas objeto de atención debe ser realista, teniendo en cuenta las limitaciones organizativas y de recursos que existen en la oficina del servicio de empleo donde se desarrolla la actividad;
- **Desarrollar una serie de alternativas de acción para cada brecha y reto prioritario,** seleccionando aquellas que sean más asequibles y factibles (ver la Tabla 3.1).

Las opciones de acción son todas las formas posibles en las cuales un problema puede ser abordado. La selección de opciones o alternativas consiste en “analizar y valorar cuidadosamente las opciones de acción más efectivas para lograr los objetivos deseados” y en “Seleccionar, dentro del árbol de objetivos, las opciones de medios que pueden llevarse a cabo con mayores posibilidades de éxito, considerando las restricciones que apliquen en cada caso, particularmente su factibilidad técnica y presupuestaria”.²⁸

Es sumamente importante que las opciones estén vinculadas a la causa que está generando la situación, pues si se atiende desde el origen del problema las posibilidades de resolverlo son mayores. Sin embargo, dado que los recursos disponibles para el servicio de empleo son limitados, las acciones a considerar deben reflejar una evaluación realista que considere lo que se puede lograr con los recursos que se tienen al momento del diseño y el efecto que esto tendrá en mujeres y hombres, respectivamente.

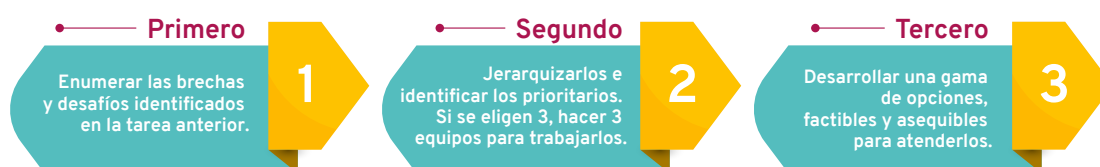
Es posible también, proponer un plan de acción a corto y mediano plazo, de carácter progresivo, a fin de atender en lo inmediato las brechas más urgentes que se detecten y en un segundo momento, las brechas más complejas. En este plan de acción se pueden desarrollar elementos como la integración de PEG en la normativa de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo, la generación un plan de capacitación y comunicación al personal, así como el establecimiento de medidas necesarias como la identificación, prevención y eliminación de la violencia de género en todas sus formas, incluyendo el acoso sexual y laboral.

Adicionalmente, es fundamental al momento de considerar posibles alternativas, identificar si cada alternativa puede influir cambios en los comportamientos y actitudes²⁹ (tanto de usuarios del servicio como del personal) respecto a la igualdad de género, que contribuyan a resolver las brechas identificadas.

De la misma manera es fundamental establecer criterios para determinar el desempeño de cada una de las alternativas, es decir si una u otra tiene mayor potencial de éxito para cerrar las brechas de género, desde el punto de vista de su asequibilidad económica y viabilidad política, legal y técnica.

Si alguna de las líneas de acción prioritarias implica recursos adicionales, conseguirlos deberá considerarse un reto, por lo que será necesario determinar líneas de acción específicas para ello.

Pasos para identificar y priorizar cursos de acción:



28 Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 2019. Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados.

29 Comisión Europea. 2021. BETTER REGULATION TOOLBOX.

Tabla 4. Criterios para priorizar las opciones de políticas

Asequibilidad	Este criterio compara el costo de la opción con sus rendimientos esperados. ¿Esta opción, mejora o empeora la relación entre costos y beneficios, si se compara con la situación actual? Si se consideran recursos presupuestales ¿Quién los pagará? ¿Es probable que se encuentren los recursos financieros necesarios para esta opción? ¿Los beneficios de tomar esta acción superarán sus costos?
Viabilidad	Este criterio se refiere a los recursos disponibles y limitaciones a superar para implementar cada opción y lograr el impacto deseado. ¿Es pertinente y relevante la opción como solución a la brecha de género identificada? ¿Es factible la opción propuesta desde una perspectiva legal, política, técnica, organizativa y administrativa? ¿Hay alguna evidencia de que esta opción logrará los resultados esperados o mejorará la situación actual? ¿Cuál es el marco de tiempo requerido para implementar la opción? ¿Son adecuadas las capacidades del personal del servicio de empleo para implementar esta opción? ¿Necesitan formación? ¿Se requiere personal adicional? ¿Los costos y tiempo de capacitación del personal para implementar esta opción afectarán su asequibilidad?
Con el fin de poner en práctica los pasos y criterios señalados, se presenta un ejemplo de alternativas factibles para combatir un problema detectado en el Servicio Nacional de Empleo en México, la disparidad en el registro de mujeres en el Portal del Empleo.	

MATRIZ PARA IDENTIFICAR OPCIONES ASEQUIBLES Y FACTIBLES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Evaluación	Brecha/desafío	Referencia	Opciones
Ejemplo: Las vacantes del portal de empleo contienen referencias directas a sexo como requisito.  CAUSA	Ejemplo: Las mujeres se registran en el portal del empleo en una proporción significativamente menor que los hombres (38% vs 62%)³⁰  EFECTO	Ejemplo: Al primer semestre de 2022, solo el 39 por ciento del total de personas registradas en el Portal del Empleo son mujeres mientras que el 61% restante son hombres.	Ejemplo: 1. Crear un proceso en el que los consejeros de empleo orienten a las mujeres a registrarse en el portal del empleo y “navegarlo”. 2. Incorporar lineamientos y guías para que las personas empleadoras al registrar las vacantes en el portal no utilicen referencias a preferencias de sexo. 3. Desarrollar un tutorial digital en el portal del empleo dedicado a guiar a las mujeres a registrar sus perfiles y buscar vacantes.

Ejemplos adicionales de opciones viables y asequibles:

La falta de guarderías y demás infraestructura de cuidados dificulta la participación de las mujeres en el mercado laboral y puede ser un factor para cortar sus trayectorias laborales dificultando su reinserción en el empleo. Una opción del servicio de empleo es apoyar a las mujeres sin experiencia formal o que presentan barreras de acceso al empleo formal a ejercer sus habilidades para generar ingresos y experiencia laboral mediante Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP). Algunas oficinas del Servicio Nacional de Empleo en las entidades federativas de México, como el Estado de Coahuila, realizan este tipo de acciones en el marco de los denominados “Programas complementarios”. Las IOCP consisten en la entrega en comodato de apoyos en especie como mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a las personas solicitantes de empleo seleccionadas (cinco o más por IOCP) que cuenten con las competencias y experiencia laboral, para desarrollar dichas iniciativas. Transcurrido un periodo de seis meses la OSNE realiza una evaluación sobre la viabilidad y sostenibilidad financiera y de mercado de la IOCP, y en caso de ser positiva, los bienes de capital y material de trabajo se donan de manera definitiva a las mujeres que llevan a cabo la IOCP, permitiéndoles consolidar una alternativa de auto empleo que les garantiza participar activamente en la economía, generar ingresos y autonomía económica.

30 Dato calculado con base en personas atendidas mujeres en comparación con hombres respecto del total de atendidos, con base en resultados nacionales para el Subprograma de intermediación laboral, portal del empleo, publicados por el SNE del PAE a mayo de 2022.

Ejemplos adicionales de opciones viables y asequibles:

El Servicio de Empleo registra a las personas buscadoras de empleo atendidas y canalizadas exitosamente a un empleo por sexo, sin embargo, esta información se utiliza poco. Publicar y difundir en las páginas oficiales del Servicio Nacional de Empleo estadísticas históricas desagregadas por sexo, edades, escolaridad, discapacidad tratándose de la Estrategia Abriendo Espacios, y otras variables, puede contribuir a generar análisis más rigurosos en materia de igualdad e inclusión; a sensibilizar al personal a entender los impactos diferenciados en mujeres y hombres de las diversas acciones, y a sistematizar un mayor número de datos que se obtengan de los Registros de Solicitante y de Vacante de Empleo. Esta opción puede ser sumamente asequible y viable, toda vez que los registros existen y solo se requiere su sistematización y difusión en los medios actualmente existentes. Además, existe personal capaz y dedicado al análisis de indicadores y de sistemas de información en el servicio de empleo que podrían realizar estas tareas.

Algunos formatos de registro de buscadores o de vacantes, pueden estar omitiendo variables relevantes para fomentar la inclusión y la igualdad en empleos tradicionalmente dominados por un sexo, por ejemplo, al preguntar en el registro de vacante si se cuenta con prestaciones de Ley, pero sin desagregar prestaciones que pueden ser relevantes para mujeres buscadoras de empleo, como seguridad social, flexibilidad en los horarios, trabajo a distancia; licencias de maternidad y paternidad, servicio de guardería, que ofrecen condiciones más adecuadas para la incorporación de mujeres madres con hijos pequeños o personas a su cuidado. Por tanto, una opción relevante es la revisión crítica de los formatos de registro y de los manuales de procedimientos del servicio de empleo para asegurar un lenguaje incluyente (*la opción más factible y asequible a corto plazo pero que implica recapacitar a todos los concertadores empresariales y consejeros de empleo*).

La penetración del Servicio de Empleo en el mercado laboral de México es modesta, dado que anualmente el número de contrataciones (altas) al Instituto Mexicano del Seguro Social es de 1.24 millones de personas por mes,³¹ es decir alrededor de 14 millones al año, mientras que las personas colocadas en un empleo a través del Servicio de Empleo en un año rondan las 665 mil. El Fortalecimiento de la colaboración con perspectiva de género con las agencias privadas de empleo y en la Red Nacional de Vinculación Laboral puede abrir más vías y canales para promover el acceso a más mujeres a los puestos de trabajo. Esta opción no demanda grandes recursos, pero su viabilidad depende de la voluntad política de actores e interlocutores fuera del servicio de empleo.

31 Banco de México. 2021. Dinámica de los Puestos de Trabajo Afiliados al IMSS ante la Reforma a la Subcontratación. Extracto del Informe Trimestral Julio - Septiembre 2021, Recuadro 4, pp. 49-52.

Cómo planificar las acciones para abordar las brechas de género

Planificar una acción significa establecer una serie de tareas o pasos diseñados para lograr un objetivo, el cual debe ser cuantificable y verificable. Por ejemplo, para que el plan sea exitoso se deben hacer preguntas exhaustivas que permitirán cuantificar y generar evidencias:

- ▶ ¿Qué actividad y consecuentes sub-actividades implica?
- ▶ ¿Quién es la persona responsable directa de cada una de ellas?, ¿en algunas existe corresponsabilidad?
- ▶ ¿Cómo se deberá ejecutar?
- ▶ ¿Cuándo se van a implementar las medidas?
- ▶ ¿Qué recursos y de qué tipo se requieren para implementar la acción?
- ▶ ¿cuál es el logro tangible que se pretende alcanzar? ¿Cuál es la meta? -aumentar o disminuir (en qué porcentaje o cuántos específicamente)-; -eliminar o incorporar (qué)-.

El primer paso consiste en determinar con claridad el **objetivo**, indicando el logro que se pretende alcanzar al finalizar la implementación. Generalmente se expresa de manera cualitativa, y permite identificar a la acción o grupo de acciones que permitirán llegar a la meta. Usualmente debe acompañarse de uno o más objetivos específicos cuantificables.

Por ejemplo, un **objetivo** podría ser “alcanzar un porcentaje de registro de mujeres en los diferentes subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo similares a su tasa de participación laboral en cada entidad federativa”.

Planificación de acciones para abordar las brechas de igualdad

Las **metas** proporcionan puntos de referencia para supervisar los progresos realizados en el logro de los objetivos y evaluar el impacto de las medidas adoptadas. Si se quiere lograr el objetivo señalado en el párrafo anterior, se pueden considerar las distintas vertientes del subprograma de intermediación laboral del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) del SNE en México como la bolsa de empleo. Con los datos obtenidos del análisis de información, se podrían especificar las siguientes metas:

- “Lograr que las diferencias en los porcentajes de mujeres y hombres que se registran en la bolsa de empleo como solicitantes de empleo no supere 10 puntos porcentuales”.

Los **resultados** indican el cambio que se espera que ocurra dentro del horizonte de tiempo establecido. Estos deben caracterizarse por ser asequibles. Al definir los resultados, se debe tener en cuenta el objetivo (de largo plazo), así como los recursos disponibles. Un ejemplo de resultado podría ser:

- “En 2023 se logrará que las vacantes que se ofrecen en la bolsa de trabajo y en el portal de empleo están libres de sesgos de género y cuentan con perfiles neutros al género”.

Indicadores: Cada uno de los resultados debe acompañarse de uno o dos indicadores que sean específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y con plazos determinados. Para ello, deben conocerse las implicaciones de cada opción en el tiempo y los recursos disponibles en ese momento para llegar a ello. Ejemplos de indicadores podrían ser:

- “El 100 por ciento de nuevas vacantes registradas en el portal del empleo son neutros (no contienen una preferencia a un sexo)”. (En un análisis realizado en 2016 al Portal del Empleo en México, se identificó que “33 por ciento de las plazas vacantes recibidas por el Portal de Empleo especifican el sexo entre los requisitos del candidato, 24 por ciento pedía hombres y nueve por ciento mujeres”).³²

Para redactar cuidadosamente los indicadores, desde el inicio debe establecerse una línea base. Si no existen datos previos, entonces la línea base corresponderá a la situación de partida en el momento en que se genere el indicador. Para que la definición de los indicadores sea más efectiva es recomendable que se utilicen niveles en lugar de porcentajes. La Tabla 3.1.2 ofrece algunos otros consejos para redactar indicadores adecuados.

32 Kaplan & Piras. 2019. Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. Revista de Economía Mexicana, Anuario UNAM. Banco Interamericano de Desarrollo.

Determinar el indicador “Incrementar en un cinco por ciento la proporción de mujeres que se registran en el Portal del Empleo al cierre de 2022”, implica hacer el siguiente ejercicio:

- **Analizar los datos de registros** del portal del empleo diferenciados por sexo incluidos en la siguiente tabla:³³

Mes	Hombres	Mujeres	Total	Proporción Femenina (%)	Diferencia
Febrero	26 762	13 637	40 399	33,76	-
Marzo	52 566	26 439	79 005	33,46	-0,29
Abril	70 180	38 026	108 206	35,14	1,68
Mayo	84 577	51 955	136 532	38,05	2,91
Junio	97 671	63 349	161 020	39,34	1,29

Elaboración propia con base en los registros públicos del SNE.

- **Generar conclusiones cuantitativas sobre los datos observables**, por ejemplo, la tabla muestra que existe un incremento sostenido en los últimos cinco meses tanto de registros totales como de registros de mujeres en el Portal del Empleo. De febrero a junio de 2022, la proporción de registros de mujeres incrementó cinco punto seis puntos porcentuales.
- **Realizar una proyección base**, tomando en cuenta que existe un incremento mensual natural y los recursos con los que cuenta el SNE para realizar las actividades propuestas en el Diagrama 01, se podría estimar que para diciembre de 2022 se alcanzaría casi el 45 por ciento de registros de mujeres.
- **Determinar un indicador realista**. El análisis realizado permite suponer que un incremento del seis por ciento sobre el último registro sería factible de alcanzar y ayudaría a lograr la meta de paridad en los registros.

Tabla 5. Consejos para la elaboración de indicadores

- **Pertinencia**. Los indicadores deben ser relevantes y cuidadosamente adaptados a los objetivos establecidos.
- **Desagregación**. Todos los datos deben desglosarse por sexo. Esto es clave para el desarrollo de indicadores de género. Cuando sea posible, los datos también deben desglosarse por edad, escolaridad, y otras variables.
- **Comprensibilidad**. Los indicadores deben ser fáciles de usar y entender, y deben desarrollarse en los niveles necesarios para las capacidades institucionales de la persona usuaria.

³³ Solo se localizaron registros públicos del SNE diferenciados por sexo de febrero a junio de 2022. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo>

- ▶ **Claridad.** Un indicador vagamente definido estará abierto a interpretaciones, y puede medirse de diferentes maneras en diferentes momentos y lugares, lo que podría conducir a una ambigüedad. Se debe tener cuidado al definir el estándar o referente. Por ejemplo, al examinar las condiciones de las mujeres, ¿el estándar o referente refleja más la situación de los hombres en una región particular, o de las mujeres en otras regiones?
- ▶ **Cantidad.** Es mejor utilizar un número manejable de indicadores. Si bien, no existen reglas específicas para determinar un número preciso de indicadores, una regla general es que se debe evitar tener información excesiva, como por ejemplo diseñar un índice compuesto. Los sistemas de agregación o ponderación pueden ocultar información importante. En general, el número de indicadores debe ser lo más reducido y desagregado posible, especialmente para las nuevas acciones. Un conjunto más grande puede ir desarrollándose a lo largo del tiempo, conforme se vayan comprendiendo los resultados. El SNE México cuenta con indicadores suficientes y válidos que puede desagregar por género y ajustar o adaptar para reflejar objetivos, metas y acciones para cerrar las brechas de género.
- ▶ **Especificidad.** La selección de indicadores debe reflejar las brechas o los retos que la acción pretende abordar.
- ▶ **Alcanzables.** Los indicadores deben reflejar metas realistas, por lo que su diseño y formulación han de corresponder con métricas susceptibles de realizar.
- ▶ **Medibles.** Los indicadores deben poder medir con facilidad y reflejar los avances o variaciones esperadas resultado de las intervenciones.
- ▶ **Solidez técnica.** Los datos deben ser fiables. La persona usuaria o lectora debe ser informada de cómo se construyeron los indicadores a través de los metadatos. Es importante proporcionar información sobre su significado, cómo deben interpretarse y sus limitaciones. Los indicadores deben estar disponibles de manera oportuna.
- ▶ **Con visión de futuro.** Un sistema de indicadores bien diseñado no debe limitarse a la información que refleje las preocupaciones actuales, sin embargo, deben considerar los plazos u horizontes de tiempo fijados en las metas que pretenden medir. Los indicadores también deben medir las tendencias a lo largo del tiempo y procurar ser prospectivo.
- ▶ **Adaptabilidad.** Los indicadores deben ser fácilmente adaptables para su uso en diferentes regiones y en circunstancias cambiantes. Es decir, deben tener la posibilidad de actualizarse si se modifican condiciones, definiciones o alcances, y deben ser aplicables a las diferentes oficinas del servicio de empleo (CIDA 1997).

Los indicadores deben tener en cuenta las cuestiones de género, lo que significa que deben reflejar los efectos o cambios deseados relacionados con este aspecto. Mientras que las estadísticas de género proporcionan información objetiva sobre la condición de la mujer, un indicador sensible al género proporciona pruebas directas de la condición de las mujeres o los hombres en relación con un grupo de referencia. Un ejemplo de estadística de género es:

La escolaridad promedio para las mujeres en México es de nueve punto seis años, mientras que hace cinco años era de nueve años.

Grado promedio de escolaridad de la población de 15 y más años por entidad federativa según sexo, años censales seleccionados 2010 a 2020

	2010			2015			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Estados Unidos Mexicanos	8.63	8.79	8.48	9.16	9.33	9.01	9.74	9.84	9.64

Fuente: INEGI, Características educativas de la población.

Un ejemplo de estadística de género es:

- La escolaridad promedio de las mujeres en México es de 9.64 años (2020), poco más de medio punto porcentual en comparación con los datos registrados para mujeres en 2015 (9.01).

Un ejemplo de un indicador sensible al género es:

- La escolaridad promedio de las mujeres en México es de 9.64, dos puntos menos que la escolaridad promedio de los hombres 9.84 (2020); en 2015 era de 9.01 y el 9.33, respectivamente; y en 2010 de 8.48 y 8.79. Aunque aún es mayor la escolaridad promedio de los hombres en México, en los últimos diez años se observa un ritmo superior de crecimiento en un diez punto cinco por ciento en la escolaridad de las mujeres que en la de los hombres.

Utilizando el indicador calculado previamente para el ejemplo de los registros en el Portal del Empleo, la descripción sensible al género dirá:

- "En los últimos cinco meses de registros publicados se observa un incremento del cinco punto seis por ciento en la proporción de mujeres que se registran en el Portal del Empleo en comparación con la disminución del uno punto cuatro por ciento de hombres. Esto significa que, de continuar la tendencia promedio de incremento mensual de uno punto treinta y nueve por ciento en el registro de mujeres, al cierre de 2022 será del 45 por ciento para mujeres (frente al 39,3 por ciento de referencia) y del 55 por ciento para hombres (frente al 60,7 por ciento de referencia)."

Las actividades son declaraciones breves que describen una serie de tareas individuales que se llevarán a cabo para lograr el objetivo y las metas. La implementación de las tareas especificadas en las actividades debe generar el cambio descrito en el resultado correspondiente. El logro de los productos debería, a su vez, conducir al logro del objetivo establecido.

Un ejemplo de una actividad bajo el resultado mencionado anteriormente podría ser:

- Elaborar y aprobar especificaciones técnicas para la introducción de un nuevo portal del empleo sensible al género que facilite el registro, la búsqueda de empleo, y la colocación en un empleo para mujeres y hombres.

Hasta este momento, con la información proporcionada será posible:

- **Identificar** de manera precisa las brechas o desafíos que deben abordarse;
- **diseñar** una línea base (punto de partida) para cada brecha o desafío identificado; y
- **decidir** la opción más efectiva para disminuir o cerrar las brechas o bien, enfrentar los desafíos.

Todo ello servirá para la formulación de objetivos, metas, resultados, indicadores y actividades, que ayudarán a mejorar las acciones para incorporar la perspectiva de género en la cultura y operación de la organización.

Ahora bien, con el fin de confirmar que ha quedado clara la forma en la que se pueden formular los elementos que permitirán este abordaje, se presentan dos nuevos ejemplos que el personal del servicio de empleo podrá desarrollar y en los que podrá aplicar el conocimiento adquirido. En cada caso, se proporcionan datos duros que servirán para generar cálculos en las metas o indicadores.

Es importante recordar que el resultado debe ser la opción más asequible y viable que se identifica para resolver la brecha o el desafío, y el indicador apunta a cómo medirá el éxito de su acción. Una vez diseñado el objetivo, los resultados y las actividades, se debe evaluar el impacto que cada una de las acciones tendrá en mujeres y hombres, respectivamente.

3.2 Desarrollar un conjunto de acciones para abordar las brechas de igualdad





Es importante recordar que las condiciones previas para la incorporación eficaz de la perspectiva de género en una organización compleja como lo es un Servicio Nacional de Empleo implican que exista una estructura organizativa clara y transparente, así como mecanismos de aplicación claros; acompañados de la decisión ejecutiva de alcanzar la igualdad.

La tabla 3.3 ofrece algunas sugerencias que puede considerar el servicio de empleo para alcanzar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

34 Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=320&id_opcion=147&op=147

Tabla 6. Opciones, medidas y programas de igualdad de género para la administración del SNE

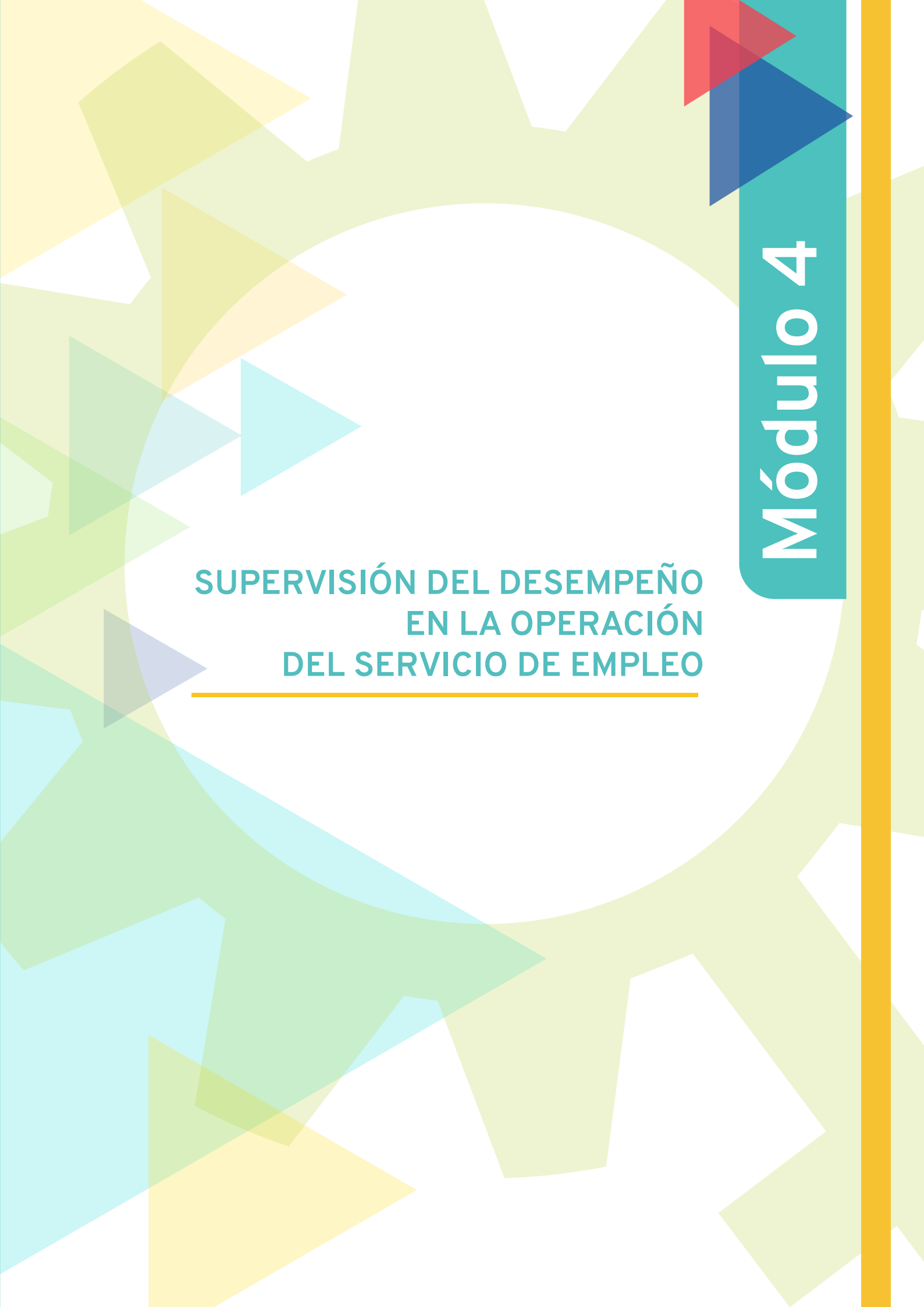
Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
1. Reforma sistémica del servicio de empleo	
Enfoque progresivo y Sistema de perfilamiento	El enfoque progresivo se caracteriza por ofrecer servicios básicos de empleo, como la búsqueda de empleo, a todas las personas que así lo soliciten, otorgando mayores apoyos a quienes enfrentan barreras más complejas para su colocación. A las personas desempleadas que se consideran con mayor empleabilidad, dada su experiencia, habilidades o niveles de escolaridad, se les ofrece “asistencia básica”, por ejemplo, registro como buscador en la bolsa de empleo, orientación grupal para la búsqueda de empleo como los talleres para buscadores, y autoservicios, como el periódico digital de empleo, el portal del empleo, el Servicio Nacional de Empleo por teléfono, y los centros de intermediación laboral, mientras que a los candidatos con mayores barreras de colocación, se les brindan servicios intensivos e individualizados a través de paquetes integrados de programas activos del mercado laboral, incluyendo su canalización a los centros de evaluación de habilidades, entrevistas de perfilamiento, capacitación para el empleo, o movilidad laboral, entre otros. Este enfoque ha sido eficaz para avanzar en los temas de igualdad de género, pues el sexo suele ser un factor determinante de las barreras para el acceso al mercado laboral. El sistema de perfilamiento es un enfoque alternativo al enfoque progresivo. A diferencia de este, en el que desde el inicio se ofrece acceder a todos los servicios del Servicio de Empleo, el sistema de perfilamiento resulta de la creación de planes de empleo individualizados, describiendo el itinerario o trayectoria que una persona debe seguir para ser contratada.

Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
1. Reforma sistémica del servicio de empleo	
Capacitación en sensibilización sobre género para todo el personal del SNP	La capacitación es la acción más común para promover la igualdad de género desde el servicio de empleo, y su eficacia aumenta si va acompañada de otras acciones y enfoques que permitan internalizar y asimilar el aprendizaje. Disminuir la brecha de género implica informar y concientizar. Transformar la cultura de la organización y la de sus partes interesadas, y para ello la capacitación es una de las herramientas más eficaces para lograrlo. El personal de la oficina del SNE debe capacitarse de manera continua en temas de género, no solo como una meta de cumplimiento organizacional, sino como un compromiso de transformación institucional. Actualmente se encuentra en marcha un proceso de fortalecimiento de capacidades para identificar e integrar experiencias y buenas prácticas, nacionales e internacionales, en materia de promoción, orientación e intermediación laboral con perspectiva de género, con énfasis en el papel de las servidoras y servidores públicos de la OSNE Coahuila, a través del Programa de sensibilización y formación sobre igualdad de género para el personal de la Secretaría del Trabajo y la OSNE Coahuila. El programa de formación se compone de dos cursos virtuales de 20 horas cada uno, uno sobre transversalidad de la perspectiva de género; y el segundo sobre trabajo decente e igualdad de género. Se celebró un primer piloto organizado por la OIT con al menos 160 personas participantes representantes de: la Secretaría del Trabajo de Coahuila (SETRA Coahuila), la OSNE, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), la Asociación de Administradores de Recursos Humanos Coahuila Sureste (ARHCOS), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Sensibilizar en temas de género al personal de la oficina generará impactos en la población atendida. Esta capacitación debe medirse con el fin de identificar si las acciones resultan en impactos directos hacia la población objetivo que llega al SNE. Indicadores como: ¿el personal de la oficina es más consciente de las actitudes que contribuyen a incrementar las brechas de género?; ¿la capacitación impartida provoca un cambio de cultura institucional en temas de género? ¿cómo?; después de recibir capacitación, el personal de la oficina ¿modifica procesos para apoyar en reducir las brechas en los buscadores de empleo? si es así, ¿de qué manera?

Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
1. Reforma sistémica del servicio de empleo	
Procedimientos y directrices sensibles al género para las interacciones con las personas buscadoras de empleo, y las personas contratantes	Para que las asistencias técnicas y capacitaciones que recibe el Servicio de empleo tengan un impacto directo en la población a la que atienden sus oficinas, es importante que el servicio diseñe e implemente procedimientos de flujo de trabajo destinados a corregir las desigualdades de género en el trato a sus usuarios, particularmente a personas buscadoras y oferentes de empleo. Para ello se puede establecer un código de buenas prácticas que esté sujeto a supervisión y revisión de impacto. Se pueden retomar ideas de diferentes fuentes como La Guía para la Acción Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo de la OIT.
Revisión por pares de género de la orientación ocupacional	En lugar de fijar objetivos de género previamente, las actividades y protocolos de trabajo del servicio de empleo deberían ser revisadas periódicamente por puntos focales con responsabilidades sobre la promoción de las cuestiones de género para ajustarlas, por ejemplo, los responsables a cargo del programa Abriendo Espacios. Por lo general, la revisión es precedida y seguida por actividades de capacitación en género.
Materiales informativos y campañas sensibles al género destinados a desafiar los estereotipos de género	Los SNE se caracterizan por utilizar el mismo material informativo durante largos periodos de tiempo. La escasez de tiempo y recursos provoca que se preste poca atención al material que se distribuye entre los oferentes y demandantes de empleo, y no se identifica ágilmente si la información contenida perpetúa o no la segregación de género en el empleo, es decir, incluye imágenes de hombres que realizan plomería o trabajos de construcción que dan crédito a la noción de que dicho empleo solo es adecuado para los hombres. Diversos países han lanzado campañas para combatir los estereotipos de género en el empleo como “Decídete a Crecer, combatiendo los estereotipos de género en la formación profesional y el empleo” (<i>El Salvador</i>); #EstereotipoCero (Perú); “Cosas como estas” (Consejo Publicitario Argentino); y “#RompemoslaBrecha” (Observatorio de Igualdad y Empleo de España). El servicio de empleo de México cuenta con un manual de identidad gráfica, que debe ser analizado y actualizado para determinar y asegurar que también responde a consideraciones de género.
Revisión de los procedimientos de contratación para proveedores de formación (exámenes de rendimiento)	Los proveedores de capacitación contratados por la oficina del SNE deben implementar medidas y establecer objetivos como parte de la capacitación para asegurar que se tomen en consideración y se promueva la igualdad de género.

Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
2. Orientado a Mujeres Solicitantes de Empleo	
Análisis de habilidades en procesos de asesoramiento y orientación.	Este enfoque se introduce cuando el sistema nacional de cualificaciones está sesgado en favor de la educación formal. La persona desempleada se somete a una evaluación de habilidades y competencias para verificar qué conocimientos y habilidades posee, independientemente de cómo se adquirieron, en el caso de México, por ejemplo a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Esas evaluaciones son útiles para ampliar la elección ocupacional de las personas que buscan empleo, y suelen ser realizadas por centros de competencias acreditados ante la oficina del SNE, o la Secretaría de Educación, como podría ser también el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL). Es deseable también, impulsar acciones afirmativas para que las mujeres aumenten sus capacidades y habilidades mediante programas y cursos que brinden o fortalezcan habilidades para laborar en ocupaciones que concentran mayoritariamente a hombres.
Activación de cursos de formación diferenciados por sexo y pruebas de trabajo en ocupaciones no tradicionales	Esta acción brinda a las personas buscadoras de empleo la posibilidad de probar e incorporarse en ocupaciones no tradicionales (por ejemplo, cuidado de niños para hombres y trabajos de construcción para mujeres).
Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
3. Orientación a las personas empleadoras	
Programas de sensibilización en materia de género para las personas empleadoras	Generalmente se ofrece por la oficina del SNE de manera gratuita. Los concertadores empresariales promueven un “caso de negocio” para la igualdad y la diversidad; y ayuda a las personas empleadoras a cumplir con los requisitos legales sobre igualdad en el empleo y la ocupación.
Estructura de los criterios para el registro y anuncio de las vacantes de las personas empleadoras	El servicio de empleo ayuda a las personas empleadoras a revisar sus procesos de reclutamiento y selección, descripciones de puesto y procedimientos de anuncio de vacantes, para garantizar que no se discrimine a ninguna persona.

Opciones y medidas para alcanzar la igualdad de género	Comentarios / Resultados
3. Orientación a las personas empleadoras	
Código de buenas prácticas de las personas empleadoras sobre la igualdad de género	El servicio de empleo puede desarrollar protocolos para ayudar a las personas empleadoras en el diseño y adecuada difusión de políticas y normas corporativas sobre igualdad de género, por ejemplo, mediante la difusión y conocimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
Evaluación de puestos y enfoques de análisis de puestos de trabajo	Las descripciones de puestos y las escalas salariales dentro de una empresa se revisan en función de las competencias requeridas para cada trabajo (a través de análisis de tareas del puesto de trabajo), incluido el nivel de responsabilidad y rendición de cuentas.
	Este enfoque se logra a través de la distribución de subsidios al empleo. Las subvenciones a las personas buscadoras de empleo suelen ir acompañadas de capacitación en y para el trabajo, y las empresas se benefician al poder constatar las aptitudes y actitudes y brindar capacitación de corta duración antes de entablar una relación laboral. Dado que los subsidios al empleo pueden, en la mayoría de los casos, generar efectos de sustitución y desplazamiento (personas trabajadoras subvencionadas sustituyen personas trabajadoras que no serían subvencionadas), este enfoque normalmente se concibe como una acción afirmativa en favor de aquellas personas que enfrentan barreras de acceso al empleo. En el caso del SNE algunas oficinas del SNE en las entidades operan este tipo de subsidios de corta duración a través de programas complementarios como apoyos de capacitación a la empleabilidad, entre otros: Coahuila, Jalisco, Morelos y Quintana Roo, y que consisten en brindar un apoyo económico en efectivo a las personas buscadoras de empleo que presentan barreras o que requieren mejorar, actualizar, o reconvertir sus habilidades para insertarse en un empleo, acudiendo a cursos de capacitación de corta duración en modalidades de aula y en empresas dispuestas a facilitar los espacios e instructores, en algunos casos éstas últimas se comprometen a contratar a un porcentaje de los egresados de los cursos de capacitación.



Módulo 4

SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA OPERACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO

► MÓDULO 4

SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA OPERACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO

Objetivo



Al término de las actividades de este módulo las personas participantes habrán obtenido los conocimientos necesarios para formular indicadores sensibles al género y para supervisar el desempeño y avances en el logro de los objetivos de igualdad de género en los procesos, programas, acciones, estrategias y servicios que desarrolla el servicio de empleo.

¿Qué es la supervisión del desempeño?

La supervisión del desempeño implica la revisión periódica de los efectos de las acciones emprendidas para garantizar que los objetivos y metas establecidos en materia de igualdad se cumplan. Es decir, permite identificar elementos para mejorar una acción, rediseñarla e incluso, eliminarla si es necesario, para que se cierren las brechas de desigualdad detectadas y a las se les han aplicado medidas como parte de un plan de acción. Con ello se busca promover e institucionalizar la igualdad de género de manera progresiva y se garantiza que las acciones que han sido planificadas tengan un seguimiento sobre sus efectos y eficacia.

Un elemento fundamental para lo anterior es supervisar las acciones a través de los datos e información relevante que surgen de la implementación del plan de acción, con el fin de ubicar los problemas y tomar decisiones sobre los pasos a seguir para corregirlos, prevenirlos o mitigarlos.

Al respecto, los indicadores de desempeño proporcionan a directivos y a personal de las oficinas del servicio de empleo, información valiosa que es necesaria para apoyarles en garantizar la ejecución eficiente de los programas y servicios que ofrecen, al estimar en qué medida alcanzan los objetivos de género.

Sin embargo, la implementación de sistemas de evaluación o medición del desempeño requiere datos confiables preexistentes e indicadores adecuados. En México los programas presupuestales, como el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) están sujetos a evaluación anual de resultados como parte de la evaluación de la política social, para lo cual es necesario producir indicadores de resultados, gestión y servicios para medir su cobertura, calidad e impacto.³⁵ Los indicadores de desempeño proporcionan al personal de mando y al personal operativo de las oficinas de empleo la información cuantitativa que necesitan para:

- 1) garantizar la ejecución eficiente de los programas y servicios, y
- 2) estimar la medida en que se están alcanzando los objetivos de género.

Hay que prestar atención además de los indicadores cuantitativos a indicadores de tipo cualitativo. Por ejemplo, puede ser deseable un aumento en la tasa de colocación de las mujeres, pero si las mujeres se colocan solo en empleos segregados y de bajas remuneraciones, existe un problema de calidad del desempeño.

35 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley General de Desarrollo Social. Título Quinto de la evaluación de la política de desarrollo social Capítulo I De la evaluación. Últimas Reformas DOF 25-06-2018

	Por ejemplo, un indicador cualitativo se basa en opiniones y percepciones de las personas sobre un hecho concreto, al respecto, el nivel de satisfacción de mujeres y hombres en relación a los servicios de movilidad laboral del SNE y permite visibilizar de manera comparativa como las mujeres perciben este servicio y si funciona de acuerdo a sus expectativas (INMUJERES 2021). Un ejemplo de indicador cuantitativo es el índice de potenciación de género que incluye en sus variables el porcentaje de participación de las mujeres en empleos clasificados como profesionales y técnicos, y como funcionarios y directivos (PNUD 2021).
¿Cómo se mide el desempeño del Servicio Nacional de Empleo?	En México, la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del Programa de Apoyo al Empleo del Servicio Nacional de Empleo contiene indicadores a nivel de actividades, componente propósitos y fin, que reflejan respectivamente los procesos, servicios, resultados e impactos, para medir el logro de los objetivos de los programas de empleo, y los resultados que se espera tengan en la población objetivo de dichos programas y servicios de empleo. Estos indicadores oficiales con sus variables y sus métodos de cálculo se presentan en el anexo 3 de esta guía. Las medidas más utilizadas para supervisar el rendimiento de los servicios públicos de empleo son los indicadores de demanda, cobertura, resultados e impacto. Los métodos para el cálculo y desagregación de estos indicadores se presentan a continuación.

Tabla 7. Indicadores para medir el desempeño de los Servicios de Empleo: demanda

Indicadores de demanda	Descripción	Desagregación
Personas buscadoras de empleo	Número de personas buscadoras de empleo por tipología que se registran en los diferentes Subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo en el año t = ----- Número total de personas buscadoras de empleo que se registran en los diferentes Subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo en el año t	▶ Por sexo ▶ Por grupo de edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por escolaridad ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por sector de actividad económica ▶ Por último, salario registrado ▶ Por tiempo de duración del desempleo ▶ Por experiencia previa ▶ Por tipo de servicio al que se registran

Indicadores de demanda	Descripción	Desagregación
Empresas oferentes de empleo	Número de empresas que ofertan empleos en los diferentes Subprogramas del PAE por tipología en el año t =----- Número de empresas que ofertan empleos en los diferentes subprogramas del PAE en el año t	▶ Por tamaño ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por sector de actividad económica ▶ Por tipo de empleo ofertado ▶ Por rango de salarios ofrecidos
Vacantes	Número de vacantes que se ofrecen en los diferentes Subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo en el año t = ----- Número de vacantes que se ofrecen en los diferentes Subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo en el año t	▶ Por salario ofrecido ▶ Por condiciones ofrecidas ▶ Por sector ▶ Por tipo de servicio en el que se ofertan ▶ Por requisitos

Indicadores de Demanda	Los indicadores de demanda ofrecen información de los usuarios del Servicio de empleo: personas solicitantes de empleo en lo individual y personas empleadoras. Estos indicadores ayudan al servicio de empleo a medir el progreso de sus políticas, programas y acciones y de qué manera están influyendo en el mercado de trabajo. Sirven, además, para medir variaciones en el número de solicitantes de empleo y sus características (sexo, edad, nivel de educación, por ejemplo), así como variaciones en las empresas que anuncian vacantes, por ejemplo: ▶ Qué tan exitosas son las campañas que implementa el servicio de empleo en redes sociales para difundir su oferta de servicios entre la población joven y cómo reaccionan las mujeres jóvenes a estas campañas; esto puede medirse por el incremento anual de buscadoras de empleo mujeres registradas en la bolsa de empleo (indicador: variación anual en el flujo de personas buscadoras de empleo por sexo y edad). ▶ La eficacia para identificar a empleadores a través de los concertadores empresariales en sectores económicos emergentes, por ejemplo, vinculados a sectores de transición justa generadores de empleos verdes, para que utilicen los servicios de vinculación laboral del SNE, puede medirse por el aumento anual del número de empresas en estos sectores (afluencia de empresas por sector económico). El éxito de un programa destinado a promover la participación de las mujeres en el mercado laboral (por ejemplo, las ferias de empleo) puede medirse por el incremento anual de la afluencia de mujeres buscadoras de empleo en este tipo de eventos (indicador cuantitativo: incremento anual de la afluencia de solicitantes de empleo por sexo en las ferias de empleo). ▶ La igualdad de acceso al empleo promovida por el servicio de empleo puede medirse por el incremento anual de empresas que se suman a la iniciativa Abriendo Espacios, dirigida a apoyar la integración laboral de mujeres jefas de familia o mujeres que se reincorporan a la vida laboral (indicador cuantitativo: incremento anual de empresas que se suman a la iniciativa Abriendo Espacios). Los registros administrativos que publica oficialmente el servicio de empleo sobre sus atendidos, colocados, vacantes o empresas, constituyen la fuente básica para generar los indicadores de demanda.
------------------------	---

Tabla 8. Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: cobertura

Indicadores de cobertura	Descripción	Desagregación
Grado de cobertura de la población objetivo (empresas)	Número de empresas que ofertan vacantes en el servicio de empleo *100 = ----- Número total de empresas que ofertan vacantes en el área de referencia	▶ Por tamaño ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por sector económico ▶ Por tipo de empleo ofertado ▶ Por rango de salarios ofrecidos

Indicadores de cobertura	Descripción	Desagregación
Grado de cobertura de la población objetivo (personas)	Número de personas buscadoras de empleo que se registran en los subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)*100 = ----- Población objetivo del PAE, personas desocupadas que cuentan con disponibilidad para trabajar, personas trabajadoras subordinadas formales en condiciones críticas de ocupación que buscan trabajo, personas trabajadoras subordinadas que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan trabajo, y personas trabajadoras subordinadas informales en condiciones críticas de ocupación)	▶ Por sexo ▶ Por grupo de edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por escolaridad ▶ Por región, municipio o Estado
Implementación	Nº de Ferias de Empleo realizadas en el año t = ----- Nº de ferias de empleo planeadas en el año t	▶ Por región, Estado, municipio ▶ Por temática
Ejemplos de indicadores de implementación incorporados en la MIR del Servicio de Empleo en México ³⁶	= (Puestos de trabajo vacantes registrados en el periodo t/Puestos de trabajo vacantes programados a registrar en el periodo t)*100 = (Puestos de trabajo vacantes registrados para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t/Puestos de trabajo vacantes programados a registrar para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t)*100	▶ Por región, Estado, municipio ▶ Por sector ▶ Por tipo de vacante ▶ Por rango salarial ▶ Por región, Estado, municipio ▶ Por sector ▶ Por tipo de vacante ▶ Por rango salarial ▶ Por duración del contrato

36 Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo#documentos>

Indicadores de cobertura

Los indicadores de cobertura se utilizan principalmente para evaluar el desempeño de cada una de las oficinas de empleo, ofrecen un panorama general de la cobertura de las oficinas en términos de solicitantes de empleo y empresas. Por ejemplo:

Una acción para promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral puede medirse por la variación en el número de mujeres que se registran como solicitantes de empleo en el SNE y comparar esta cifra con la población objetivo potencial o el universo de mujeres desocupadas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en la localidad o región geográfica correspondientes (grado de cobertura de la población objetivo por sexo).

Este conjunto de indicadores es más útil cuando se analizan en conjunto con otros indicadores de resultados. Por ejemplo, una oficina de empleo puede mostrar un nivel de cobertura relativamente más alto para un grupo objetivo específico (por ejemplo, para las mujeres desempleadas casadas y con hijos), pero tener al mismo tiempo una tasa de colocación muy baja (tasa bruta de colocación por sexo).

Esto puede indicar que existe un problema en la función de la consejería laboral (por ejemplo, a los consejeros les resulta difícil convencer a las personas empleadoras de entrevistar a mujeres con hijos o personas dependientes a su cuidado), al no estar incidiendo directamente en: a) disminuir los sesgos de contratación por género por parte de las personas empleadoras; b) impulsar el registro de un mayor número de vacantes que no contenga requisitos de género; o c) incrementar el número de vacantes con flexibilidad de horarios y prestaciones laborales, o en formato virtual que sea atractivo para las mujeres buscadoras de empleo.

La combinación y concatenación de servicios (por ejemplo, orientación ocupacional combinado con programas de apoyo o subsidios para guarderías) pueden ser más eficaces para superar estas barreras.

Tabla 9. Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: resultado

Indicadores de Resultados	Descripción	Desagregación
Tasa bruta de colocación (personas)	Número de personas buscadoras de empleo colocadas anualmente a través de los diferentes subprogramas del PAE*100 = ----- Población objetivo del PAE (personas desocupadas que cuentan con disponibilidad para trabajar, personas trabajadoras subordinadas formales en condiciones críticas de ocupación que buscan trabajo, personas trabajadoras subordinadas informales que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan trabajo, y personas trabajadoras subordinadas informales en condiciones críticas de ocupación)	▶ Por sexo ▶ Por grupo de edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por nivel educativo ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Tipo de contrato
Indicadores de tasa bruta de colocación incluidos en la MIR del Servicio de Empleo en México ³⁷ (personas)	(Número de personas insertadas en un puesto de trabajo por jornal en el periodo t/Número de personas que solicitaron al programa un puesto de trabajo por jornal en el periodo t)*100	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por experiencia
	=(Número de buscadores de empleo insertados en trabajos formales con servicios de intermediación laboral en el periodo t/ Número total de buscadores de empleo que solicitaron los servicios de intermediación laboral al programa en el periodo t)*100	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por experiencia ▶ Por escolaridad
Costo de colocación	Presupuesto total asignado al Programa de Apoyo al Empleo en el año t = ----- Número de colocaciones realizadas en el año t	▶ Por subprograma PAE ▶ Por Estado

37 Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo#documentos>

Indicadores de cobertura	La fuente de información para los indicadores de cobertura son el registro de SNE sobre solicitantes de empleo y empleadores (registros administrativos a través del Sistema de Intermediación Laboral para la Atención Personalizada (SILAP), y los datos de la ENOE, otras encuestas en hogares y establecimientos del INEGI y registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
Indicadores de Resultado	Los indicadores de resultados deben examinarse detenidamente para identificar qué tan bien está logrando sus objetivos el Servicio de empleo. En general, el indicador más significativo es la tasa bruta de colocación de las personas buscadoras de empleo atendidas, desagregadas por variables individuales como sexo, escolaridad, experiencia laboral, y su costo. Cuanto más desglosadas estén las cifras, mejor, ya que esto permite la comparación de mujeres y hombres y la desagregación por otras variables (edad, sector, experiencia). Por ejemplo: Si una acción prevista por el servicio de empleo es incrementar la cantidad de mujeres contratadas en empleos en sectores no tradicionales como la construcción o el transporte, la tasa bruta de colocación, por ejemplo, por ocupación y sector económico permitirá comparar entre mujeres y hombres que fueron colocados en estos trabajos en un cierto periodo de tiempo (comparativos longitudinales). Comparar los datos con las cifras de la línea base permitirá al servicio de empleo identificar si las medidas implementadas para ello fueron exitosas o no, considerando que lo deseable sería un incremento en la tasa de colocación de mujeres. De igual manera, puede dar un parámetro para conocer la calidad de los empleos que obtuvieron las mujeres, incluyendo salarios, prestaciones, tipo de contrato y niveles de puesto. El costo es otra variable importante que medir, pues permite determinar si un servicio o programa es o no rentable, por ejemplo, si la relación de rendimiento en términos de colocación justifica los recursos invertidos. Este indicador no es sencillo de generar pues para ello es importante desglosar el tipo de presupuestos (federales o estatales), y tener claridad en cuánto corresponde a gastos de operación y cuánto a subsidios. Por ejemplo: Los costos de las acciones de intermediación laboral por persona colocada a través de la bolsa de empleo son en general menores debido al volumen, en comparación con los costos de otras acciones y subprogramas que requieren una atención más personalizada e intensiva para las mujeres (indicador del costo total por tipo de servicio, por ejemplo, las acciones de fortalecimiento de la empleabilidad).

Si bien la diferencia entre las tasas de colocación de mujeres comparada con los hombres es similar entre bolsa de trabajo y fortalecimiento a la empleabilidad en la vinculación de mujeres al programa Jóvenes Construyendo el Futuro, en general la tasa de colocación es casi del doble para las mujeres en la bolsa de empleo (alrededor de 23 por ciento) que la inserción formal para las mujeres que recibieron acciones de fortalecimiento a la empleabilidad en Jóvenes Construyendo el Futuro (12 por ciento).³⁸

Sin embargo, como se mencionó, es importante revisar no solo los indicadores cuantitativos sino también los resultados cualitativos y las conclusiones de las evaluaciones de impacto. Por ejemplo, es probable que las competencias laborales y la experiencia adquiridas a través de las acciones de empleabilidad mediante la vinculación con el programa jóvenes construyendo el futuro tengan un efecto positivo en el largo plazo en las trayectorias laborales tanto para efectos del ingreso, duración del empleo y acceso al mercado formal que pudieran superar los efectos de la vinculación a través de la bolsa de empleo y por lo tanto justifica un mayor costo y menores tasas de colocación en relación a otras acciones de intermediación laboral.

En este sentido, el seguimiento del desempeño con frecuencia se centra en la determinación de las tasas brutas de colocación y no investiga la calidad de dichas colocaciones.

Los servicios de empleo cuya estrategia está definida por “colocar primero” pueden tener como prioridad colocar a un buen número de mujeres desempleadas en ocupaciones sin reparar demasiado en la calidad del empleo. En cambio, servicios de empleo cuya estrategia se basa en “capacitar primero” pueden tener como prioridad la calidad del empleo a través de inversiones en capacitación, aunque tome más tiempo y resulte más difícil y costoso colocar a las mujeres en empleos bien remunerados y de mayor calidad.

En la realidad, los servicios de empleo buscan mecanismos de activación que generen un balance entre calidad del empleo a través de capacitación a la medida, y fortalecimiento de la empleabilidad, y volúmenes de colocación, especialmente tratándose de mujeres con barreras de acceso al mercado de trabajo, como son las mujeres adultas mayores, indígenas, al cuidado de hijos o dependientes, y mujeres con discapacidad.³⁹

38 Estimación propia con base en resultados de las diferentes acciones del PAE. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/744049/ResultadosPpS043PAE_2022_junio.pdf

39 Kowalewska, H. 2016. BEYOND THE “TRAIN-FIRST/ WORK-FIRST” DICHOTOMY: HOW WELFARE STATES HELP OR HINDER MATERNAL EMPLOYMENT.

Es por lo anterior que se destaca la importancia que tiene también medir la “calidad de los empleos” que los concertadores empresariales logran concretar. Esto se puede hacer revisando el tipo de ocupaciones en las que se coloca a mujeres y hombres a través de los registros administrativos de las distintas acciones del servicio de empleo; incluyendo de ser posible, el tipo de contratos de trabajo y si estos son distintos para mujeres y hombres (por ejemplo, si se trata de empleos permanentes o eventuales, a tiempo completo o a tiempo parcial); horas de trabajo, salarios y otras condiciones de trabajo.

También es útil instrumentar encuestas de satisfacción a las personas usuarias sobre la calidad de los servicios que han recibido, replicando, por ejemplo, la encuesta que se realiza a personas beneficiarias del PTAT al retornar a México. Cada vez más, es una práctica común de los servicios de empleo realizar encuestas de satisfacción del usuario, incluyendo a las personas empleadoras, para ayudarles a identificar las áreas de prestación de servicios que necesitan mejora.

Los indicadores de resultados pueden ser medidos a través de las fuentes estadísticas de los registros administrativos del servicio de empleo, y cotejando estos con registros administrativos de la seguridad social, como actualmente lo hace el SNE para determinar el Indicador de Fin de la MIR del PAE “Porcentaje de nuevas inscripciones en un empleo formal apoyadas por el SNE” o datos basados en encuestas como la ENOE, u otras encuestas en establecimientos, hogares o cuentas nacionales; o en caso de las evaluaciones, paneles de seguimiento a las personas colocadas en empleos, y a las empresas para conocer la duración en el empleo o su calidad, tres o seis meses posteriores a su participación en algún programa o estrategia del servicio de empleo.

Tabla 10. Indicadores para medir el desempeño de los servicios de empleo: impacto

Indicadores de Resultados	Descripción	Desagregación
Tasa de transición inmediata	Número de personas buscadoras de empleo contratadas que mejoran sus ingresos previos, una vez que concluye su tránsito por alguno de los subprogramas del PAE⁴⁰ = ----- Total, de personas buscadoras de empleo colocadas a través de los diferentes subprogramas del PAE	Por sexo Por grupo de edad Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) Por nivel educativo Por región, municipio o Estado Por tipo de contrato Por duración del desempleo

40 Los datos para toda la economía están contenidos en la ENOE, sin embargo, no existen datos específicos para el SNE, ni forman parte de la data pública del servicio en México. Se podría construir a partir del diseño de una encuesta a una muestra representativa de personas buscadoras de empleo colocadas después de recibir las intervenciones. Este sería un ejemplo de un indicador que podría ser viable pero no es asequible si el servicio no cuenta con el presupuesto. Podría buscarse alguna asistencia técnica para desarrollarlo y los datos recabados serían una evidencia muy valiosa del impacto de acciones del SNE en México.

Indicadores de Resultados	Descripción	Desagregación
Empleos de calidad	% de beneficiarios que son contratados en tiempo completo y permanente, y que permanecen más de 12 meses en ese empleo⁴¹ = ----- % de empleos de tiempo completo y permanente, con ocupaciones mayores a 12 meses en la región	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por nivel educativo ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por tipo de contrato

Indicadores de Resultados	Descripción	Desagregación
Tasa de colocación neta	Diferencia entre las tasas de inserción laboral de la población beneficiaria del PAE y la población no beneficiaria⁴² = (Tasa de colocación anual del Programa de Apoyo al Empleo)-(Tasa de colocación anual de la población que no participó en el Programa de Apoyo al Empleo, que se encontraba en una situación de desempleo y logró colocarse en el sector formal de la economía) >0	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por nivel educativo ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Tipo de contrato
% de nuevas inscripciones en un empleo formal apoyadas por el servicio de empleo⁴³	Población insertada en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año, confirmada con registros del IMSS. = ----- Total de nuevas inscripciones en un empleo formal en el año, registradas en el IMSS, en el mismo periodo en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE.	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por nivel educativo ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por tipo de contrato

41 Los datos para toda la economía están contenidos en la ENOE, sin embargo, no existen datos específicos para el Servicio Nacional de Empleo, ni forman parte de la data pública del Servicio en México. Se podría construir a partir del diseño de una encuesta a una muestra representativa de personas buscadoras de empleo colocadas después de recibir las intervenciones. Este sería un ejemplo de un indicador que podría ser viable pero no es asequible si el Servicio no cuenta con el presupuesto. Podría buscarse alguna asistencia técnica para desarrollarlo y los datos recabados serían una evidencia muy valiosa del impacto de acciones del Servicio en México.

42 Este es un indicador asequible y viable, pues la oficina del servicio de empleo lo incorporó como un indicador de FIN en la Matriz de Indicadores de Resultados del PAE, y la oficina da un seguimiento mensual en el reporte. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo#documentos>

43 Este es un indicador de Fin contenido en la MIR cuya fuente de información son los registros administrativos del servicio de empleo.

Indicadores de Resultados	Descripción	Desagregación
Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio de Empleo ⁴⁴	Población insertada en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año confirmada con registros del IMSS. = ----- Población Objetivo del SNE en el año (sin incluir los mecanismos de movilidad laboral al extranjero)	▶ Por sexo ▶ Por edad ▶ Por tipo de vulnerabilidad (discapacidad, pertenencia a una minoría) ▶ Por nivel educativo ▶ Por región, municipio o Estado ▶ Por tipo de contrato
Indicadores de Impacto	Los indicadores de impacto miden el efecto neto de los servicios de empleo (en general) y las políticas activas del mercado de trabajo (de manera más específica) sobre el empleo y el desempleo. De acuerdo con la guía para el diseño de la MIR, los indicadores de impacto: “Permiten verificar los impactos sociales y económicos alcanzados, para los cuales contribuye el programa, pero que no son solo su responsabilidad.”⁴⁵ En el caso de la evaluación de impacto neto de los programas y/o políticas activas de mercado de trabajo, es relevante analizar y estimar los efectos de “peso muerto”, sustitución y desplazamiento que pudieran resultar del diseño, focalización o implementación del programa o intervención. El efecto “peso muerto” se refiere a que en algunos casos, incluso ante la ausencia de las intervenciones y programas intensivos en apoyo individualizado, como son los subsidios a la capacitación o los descuentos fiscales, las empresas habrían contratado trabajadoras, por lo que el efecto neto de creación de empleos para mujeres resulta ser cero en todo el mercado laboral. El “efecto sustitución” ocurre cuando, frente a la presencia de un beneficio que presenta una ventaja en términos de ahorro o de productividad, como pueden ser las subvenciones o los créditos fiscales a la contratación de, por ejemplo, mujeres jóvenes, las empresas desplazan trabajadores que no son elegibles para capitalizar este beneficio, en favor de nuevos trabajadores que si les ofrecen la posibilidad de obtener el beneficio, lo que puede traducirse en el reemplazo de trabajadoras con mayor antigüedad y experiencia por las trabajadoras jóvenes, con lo que el efecto neto es cero o negativo. El “efecto desplazamiento” se refiere a que otras empresas que no reciben los beneficios de las intervenciones o programas se ven en desventaja frente a las que si los reciben por lo que a pesar de que las empresas beneficiadas contratan mujeres, el efecto de las intervenciones puede ser cero o negativo, si las empresas no beneficiadas tienen que despedir a hombres y mujeres para estar en condiciones de competir frente a las que si reciben el beneficio.⁴⁶ Las evaluaciones de impacto neto son costosas y requieren larga data o modelos cuasi experimentales. Sin embargo, las evaluaciones de impacto son indispensables para:	

44 Es un indicador de Propósito contenido en la MIR, cuya fuente son los registros administrativos del servicio de empleo.

45 Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 2019.

46 Samaniego, N. 2002. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. CEPAL. Y Herrarte, A y Saes, F. 2015. Políticas de Empleo y Regulación Laboral. En una política económica para la recuperación. Marzo-Abril 2015. N.º 883 ICE.

Tomar decisiones sobre el diseño, corrección y ejecución de los programas el servicio de empleo;

Identificar cuál fue el **efecto directo** de las acciones implementadas sobre las personas buscadoras de empleo de empleo a quienes estaban dirigidas (colocación, tipo de colocación y salarios, entre otros); es importante la desagregación por sexo para determinar el efecto directo en las mujeres y que tipo de vacantes y salario tienen en comparación de los hombres;

Comparar los **resultados** de diferentes programas;

Demostrar con evidencia los efectos (como ingreso, duración y calidad del empleo) de las acciones y sus resultados, y para quienes (siempre en referencia al objetivo que se persigue y a su población destinataria). Conocer, por ejemplo, si los ingresos o la duración del empleo está determinado por ciertas condicionantes o barreras que viven las mujeres.

Los indicadores de impacto se basan en una muestra de personas que recibieron o se beneficiaron de los servicios o programas del servicio de empleo. Las encuestas o paneles de seguimiento generalmente se llevan a cabo varios meses después de que el servicio/ programa haya terminado para medir sus efectos de mediano y largo plazo.

Generalmente, los indicadores de impacto se basan en datos generados por encuestas. En México están asociados siempre con la ENOE, o con los datos que genera el INEGI. Para que la evaluación tenga sentido, generalmente se busca que sea realizada por un tercero, y que se aplique a la población objetivo entre dos y tres años posteriores a la intervención.

Aunque “indicadores de impacto” y “evaluación de impacto” no son sinónimos, sí están relacionados en el objetivo que persiguen. Por ello, es importante considerar una definición interesante sobre la utilidad de las evaluaciones de impacto del *Poverty Action Lab*: “Las evaluaciones de impacto miden el éxito de un programa, donde el éxito puede ser una definición amplia o estrecha. Nos ayuda a eliminar las intervenciones menos eficaces de todas las intervenciones exitosas y mejorar los programas existentes.”⁴⁷

La base teórica del tipo de indicadores que propone la presente guía se sustenta en la metodología de Teoría del Cambio, la cual el *Poverty Action Lab* la define como “... una descripción comprensiva e ilustrada de cómo y por qué se generan los impactos de una intervención.”⁴⁸

47 J-PAL Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab. Introducción a las Evaluaciones. p. 6. Disponible en: <https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/introduccion-evaluaciones.pdf> (acceso el 24 de agosto de 2022).

48 (J-PAL Abdul...)

Punto de Control

Tomando como base los indicadores que se han formulado para medir el progreso de las acciones de igualdad de género, será interesante identificar cuál de los indicadores de monitoreo del desempeño del servicio de empleo (demanda, producto y resultado) sería más eficaz. En las siguientes líneas se proporciona un ejemplo. Es importante recordar que la generación de múltiples indicadores es posible.

Dado el recorrido de los indicadores existentes y sus áreas centrales para la reflexión de la igualdad, se presenta a continuación un ejemplo de indicadores de monitoreo para conocer la eficacia en el progreso de la igualdad en el plan de acción realizado para cerrar las brechas de desigualdad ubicadas en el Capítulo 3.

Es importante considerar al menos tres tipos de indicadores: demanda, cobertura, y resultado. Es importante recordar que la generación de múltiples indicadores es posible y deseable.

Actividad 3. Medición del desempeño en materia de igualdad de género

Indicador del plan de acción	Indicador de supervisión del monitoreo
Cinco por ciento anual de incremento en el número de mujeres que se registran en el Portal del Empleo al cierre de 2022⁴⁹ <u>Ejemplo</u>	Indicador de demanda ► Número total de personas buscadoras de empleo diferenciadas por sexo que se registran en el Portal del Empleo 2022/ número total de personas buscadoras de empleo que se registran en el Portal del Empleo 2022 Variación: ► Número de personas buscadoras de empleo que se registran en el Portal del Empleo diferenciadas por sexo en 2022/ número de personas buscadoras de empleo que se registran en el Portal del Empleo diferenciadas por sexo en 2021 (t1-) Indicador de resultado Grado de cobertura de la población objetivo: ► Número de mujeres que se registran en el Portal del Empleo *100/ número de mujeres desocupadas⁵⁰ en la zona de referencia ► Número de hombres que se registran en el Portal del Empleo *100/ número de hombres desocupados⁵¹ en la zona de referencia

49 Tomando como línea base los datos generados en 2021.

50 Utilizando datos de la ENOE.

51 Utilizando datos de la ENOE.

Comentarios finales

El proceso que se ha señalado en esta Guía para transversalizar la perspectiva de igualdad de género puede ser utilizado por un pequeño equipo del servicio de empleo (por ejemplo, consejeros de empleo), una sola unidad de trabajo o un departamento, por ejemplo, el área de Vinculación Laboral; o también por toda una oficina ya sea una unidad operativa, regional o una Oficina Estatal (OSNE).

Por supuesto, la formulación de una estrategia de igualdad de género desde los niveles directivos produce mejores resultados a largo plazo y garantiza un enfoque uniforme de la estrategia de igualdad de género en toda la organización, así como su institucionalización, sobre todo si se integra a la normatividad y reglamentos del Servicio Nacional de Empleo, y no solo en una de sus estrategias como Abriendo Espacios.

Sin embargo, dadas las especificidades de los mercados de trabajo locales en las que se desenvuelven las actividades de las oficinas del SNE, esta estrategia también puede combinarse con políticas públicas federales y estatales en materia de igualdad. Por ejemplo, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, incluye un objetivo para “Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad” así como el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, que incluye estrategias para impulsar la igualdad con acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil.

Asimismo, desde los planes de acción estatales y locales orientados a la consecución del objetivo final de eliminar las brechas de género, erradicar la discriminación y segregación en el empleo, y lograr la igualdad de género en el mercado laboral para mujeres y hombres, a través de la contribución de cada uno de los servidores públicos que integran el servicio de empleo en México.



Anexos

► ANEXO 1

NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

CONVENIOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LO RELATIVO AL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

► Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979). (Ratificada por México el 23 de marzo de 1981)

Objeto: Determina la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, entre otras, en la esfera del empleo, para asegurar el derecho a las mismas oportunidades de trabajo. Establece el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato para un trabajo de igual valor.

► Convenio 100.- Sobre Igualdad de Remuneración (1951)

(Ratificado por México el 23 de agosto de 1952. En vigor).

Objeto: Garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, sin discriminación en cuanto a sexo, tanto en el sector público como en el privado, asalariados o por cuenta propia, y en cualquier rama de la economía.

► Convenio 111.- Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958)

(Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. En vigor).

Objeto: Eliminar cualquier discriminación en el empleo y ocupación por motivo de sexo, entre otras.

Establece que:

Se entenderá por *discriminación* cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de **sexo**, raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Prohíbe la discriminación directa o indirecta.

Las distinciones, exclusiones o preferencias que se basen en *calificaciones* exigidas para un empleo determinado no se considerarán discriminación.

Los términos *empleo y ocupación* además del trabajo propiamente, incluyen el acceso a la formación profesional, a la admisión en el empleo, y a las condiciones de trabajo.

Los Estados deben implementar políticas nacionales que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a fin de eliminar cualquier discriminación. Entre otras, deberán asegurarse que se aplique esa política en las **actividades de colocación** que dependan de una autoridad nacional.

► Convenio 156.- Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981). (No ratificado por México)

Objeto: Lograr la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores a cargo de responsabilidades familiares, sin discriminación, en relación a los demás trabajadores.

Establece que:

Son *personas con responsabilidades familiares* aquellas que tienen hacia los hijos a su cargo, a otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten su posibilidad de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Deben impulsarse políticas y medidas que permitan a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejercerlo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

► Convenio 183.- Sobre la Protección de la Maternidad (2000)

(No ratificado por México).

Objeto: Lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres trabajadoras embarazadas o en lactancia en relación a los hombres y al resto de los trabajadores, sin discriminación en el acceso o permanencia en el empleo.

Establece que:

Se prohíbe solicitar pruebas de embarazo en la solicitud de empleo, salvo que las labores representen un riesgo para la mujer o su hijo.

No deberá obligarse a la trabajadoras embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo.

Prevé el otorgamiento de una licencia de maternidad por embarazo de al menos 14 semanas, así como de prestaciones médicas.

► Convenio 190.- Sobre la Violencia y el Acoso (2019)

(Ratificado por México el 6 de julio de 2022. Entra en vigor el 6 de julio de 2023).

Objeto: Prevenir y eliminar la violencia y el acoso en contra de las personas postulantes, en formación, en busca de empleo, y de las despedidas.

Establece que:

Se entenderá por *violencia y acoso en el trabajo* aquellos comportamientos, prácticas o amenazas que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluye la violencia por razón de género.

Se entenderá por *violencia por razón de género* la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Deben implementarse políticas y medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, como actividades de sensibilización, de formación, de información, recursos, medidas de apoyo y sanciones.

MARCO NORMATIVO NACIONAL RELATIVO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

► Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Determina que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México es parte. Prohíbe toda discriminación motivada por sexo, etnia, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, preferencias sexuales, estado civil u otra similar (Artículo 1o.) establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley (Artículo 4).

► Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación al cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, prohibiendo toda discriminación basada en sexo. (Artículo 1º).

► Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona. Establece la obligación del Estado de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. (Artículos 1º y 2).

Considera discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto anular o menoscabar el ejercicio de los derechos humanos por motivo de género, sexo, discapacidad, etnia, cultura, edad, condición social, de salud, económica y jurídica entre otras. (Artículo 1º. fracción III).

De manera específica considera discriminación la prohibición de la libre elección de empleo o restringir las *oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como las diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional*. (Artículo 99 fracciones III, IV y V).

► Ley Federal del Trabajo

Establece una definición de trabajo decente, prohíbe la discriminación, tutela el principio de igualdad sustantiva, determina que las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias (Artículos 2 y 56).

► Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2020-2024

Prevé contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno. Reconoce que las limitaciones más importantes para que las mujeres gocen de plena autonomía económica es la división sexual del trabajo y la responsabilidad tradicional de la mujer de hacerse cargo de los trabajos domésticos y de cuidados, lo cual ha ocasionado menor acceso a oportunidades laborales. Establece seis objetivos prioritarios, entre los que destacan:

Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.

Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados entre el Estado, la comunidad y el sector privado.

► Norma Oficial Mexicana NOM-025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. (STPS, 2016).

▶ ANEXO 2

Glosario

Acción afirmativa

Son políticas públicas cuyo objetivo es compensar temporalmente las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales en el ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como *"acciones positivas"*, *"medidas positivas"*, *"discriminación en sentido inverso"* y *"discriminación positiva"*. Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para estos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos (INMUJERES 2021).

Autonomía económica

Se refiere a la capacidad de las personas para decidir sobre su propia vida y recursos, así como a la posibilidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía, conforme a lo que consideran importante para su proyecto de vida valioso y sostenible, por lo que deben tener en consideración las relaciones con las otras personas y su territorio (Ríos-Cázares 2021. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe).

Brechas de género

Se refiere a la distancia entre mujeres y hombres en relación con el acceso, distribución, uso, control y participación de recursos sociales, culturales, políticos y económicos. *"Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad y participación económica"*, entre otras (INMUJERES 2021). Se identifica comparando los valores que asume un indicador para mujeres y para hombres. Algunos ejemplos son:

- ▶ Brechas en la participación económica
- ▶ Brecha en la ocupación laboral
- ▶ Brecha salarial
- ▶ Brecha en el acceso a la educación
- ▶ Brechas en el acceso a la salud
- ▶ Brecha en el acceso a la vivienda propia

Cuidados

Son acciones destinadas a satisfacer las necesidades propias o de otras personas, ya sean en términos económicos, morales e incluso emocionales. Incluyen la provisión de bienes esenciales para la vida, y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas relacionados con la crianza. Sus objetivos son: proteger, mantener, recuperar y promover las capacidades de las personas. Comprenden tres tipos de actividades:

Cuidados directos

Actividades que se realizan físicamente, como dar de comer a un bebé o cuidar a una persona que está enferma o convaleciente (CEPAL 2012).

Cuidados indirectos

También conocidos como trabajo doméstico, por ejemplo: cocinar y lavar trastes para poder alimentar a una persona (CEPAL 2012).

Gestión de los cuidados y sus precondiciones

Implica planear y gestionar todas las actividades que deben realizarse antes de proveer los cuidados directos e indirectos, por ejemplo, hacer la lista de la despensa y llevar la agenda de consultas médicas. Implican un esfuerzo mental y emocional de quien provee (Ríos-Cazares y López-Moreno 2018. En OXFAM, Diccionario de Cuidados 2022).

Desfeminización de los cuidados

Tradicionalmente, los cuidados han estado a cargo de las mujeres, es decir, están feminizados, pues prevalece la idea de que las labores domésticas y la crianza corresponden natural e intrínsecamente a las mujeres, a la par de que se priva a algunos hombres de participar activamente en la crianza de hijas e hijos y del cuidado de sus familiares o seres queridos, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral (Garfias 2021).

Desmercantilización de los cuidados

En las sociedades donde es el mercado el principal proveedor para la atención de las necesidades humanas, los cuidados se monetizan, es decir, se paga por ellos, provocando que no siempre sean accesibles para todos los que los necesitan, por lo que es necesario desmercantilizarlos y considerarlos un servicio universal a cargo del Estado y, por tanto, al alcance de todos (Diccionario de los cuidados, OXFAM 2022).

Discriminación

Consiste en cualquier distinción, exclusión o restricción con motivo del 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 anule o afecte la igualdad de oportunidades.⁵²

Discriminación en el empleo

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el *empleo u ocupación*, lo que engloba tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo (Convenio sobre la discriminación [empleo y ocupación] 1958, núm.111 OIT).

52 Coincide con la definición de la Constitución mexicana, artículo 1º. Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación contiene una definición más amplia. La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres ofrece una definición específica para la discriminación contra la mujer y la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición a la discriminación laboral.

Discriminación directa

Es la que existe cuando el trato desigual deriva de leyes, normas o acciones que explícitamente marcan una diferencia entre mujeres y hombres que buscan un empleo.

Discriminación indirecta

Es la que existe a partir de justificaciones que a simple vista establecen requisitos que parecen neutrales pero que son irrelevantes para las actividades o características de los empleos, y que tienen un impacto adverso sobre las mujeres, limitando su acceso.

División sexual del trabajo

Categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros. En la teoría de género, se hace referencia a la *división sexual del trabajo* para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres. La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral (INMUJERES Glosario de género).

Empleo verde

Empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética (Organización Internacional del Trabajo OIT).

Estereotipos de género

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que estos deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Género

Es una categoría de análisis que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas. El género determina que se espera, que se permite y que se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para mujeres y hombres. Su principal característica es que son contruidos socialmente, es decir no son naturales. Son específicas del contexto/época y son cambiantes.

Indicadores de género

Es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto y acciones en materia de igualdad. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad de género

Se refiere al disfrute de los mismos derechos, oportunidades y trato de hombres y mujeres de todas las edades, en todas las esferas de la vida y en el trabajo (OIT 2011).

Igualdad sustantiva

Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Para lograr la igualdad sustantiva se tiene que cumplir con tres dimensiones interconectadas: corrección de la desventaja socioeconómica de las mujeres; abordaje de los estereotipos, el estigma y la violencia; y fortalecimiento del poder de acción, la voz y la participación de las mujeres (SEMUJERES 2021 UNAM 2019).

Interculturalidad

La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo (UNESCO. Glosario de la Alianza Global para la diversidad cultural).

Licencias por cuidados

Las licencias son permisos otorgados por las personas empleadoras a las personas trabajadoras para no laborar por un periodo determinado y, en la mayoría de los casos, seguir percibiendo el mismo ingreso. Cuando están respaldadas por la legislación nacional, la persona empleadora tiene la obligación de concederlas al constituirse como un derecho. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) habla de "*responsabilidades familiares*" y respalda la idea de que tanto el padre como la madre deben combinar sus obligaciones familiares con sus responsabilidades laborales y la participación política (ONU 1981). Esta noción es retomada por el Convenio 156 de la OIT, que expresa la igualdad de oportunidades para que trabajadoras y trabajadores atiendan sus responsabilidades familiares. En la legislación mexicana existen tres tipos de licencias y permisos:

1. **Licencia de maternidad.** Concedidas a las mujeres embarazadas o que adoptan. Se prevé también la posibilidad de tomar reposos con motivo de la lactancia (Ley Federal del Trabajo Art. 170).
2. **Permiso de paternidad.** Se otorga a los padres inmediatamente después del nacimiento o la adopción (Ley Federal del Trabajo Art. 132, XXVII Bis).
3. **Licencias parentales de cuidados médicos.** Se otorgan a las parejas en conjunto y ellas deciden cómo emplear el tiempo otorgado para el cuidado de hijos hasta de 16 años diagnosticados con cáncer (Ley del Seguro Social Art. 140 bis).

Participación igualitaria

Se refiere a la capacidad de las mujeres de participar y acceder en igualdad de condiciones a todas las esferas sociales, en específico a la laboral y la política (INMUJERES 2021).

Pobreza de tiempo

Se refiere, en términos generales, a la situación en la que una persona enfrenta cargas de trabajo considerables y, por tanto, ve reducida su capacidad para decidir cómo asignar su tiempo, con implicaciones negativas para su bienestar y desarrollo (INMUJERES-NACIONES UNIDAS MUJERES. Cuaderno de trabajo Pobreza y Tiempo: una revisión conceptual).

Políticas de corresponsabilidad

Las políticas de corresponsabilidad proponen que exista una redistribución justa de las responsabilidades tanto de cuidados como de trabajo doméstico al interior de los hogares y, además, hacen énfasis en que la corresponsabilidad compete también a las y las personas empleadoras, al Estado y a la comunidad. Por ejemplo, la implementación de licencias y permisos de paternidad (OIT 2009, *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*).

Redistribución del trabajo de cuidados

Distribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados implica una transformación en la estructura social del cuidado, y refiere a acciones que involucren a otros y otras en las labores del cuidado (OXFAM Trabajo de cuidados y desigualdad).

Reducción del trabajo de cuidados

Se refiere a reducir costos –monetarios y emocionales – y promover acciones que faciliten el trabajo de cuidados, sin importar quien sea la o el que cuide (OXFAM. Trabajo de cuidados y desigualdad).

Revalorizar el trabajo de cuidados

Se refiere a que la sociedad y el Estado valoren las aportaciones sociales y económicas del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y a sus protagonistas (NACIONES UNIDAS MUJERES. Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe).

Roles de género

Son las tareas y responsabilidades socialmente asignadas a mujeres y hombres. Se trata de papeles contruidos y aprendidos en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades. Se clasifican en dos grandes categorías:

Rol productivo

Son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres, pero siendo más representativas en los hombres, en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

Rol reproductivo

Son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y los cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres (INMUJERES 2021).

Sexo

Son características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas con funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y de hombre conforme sus características anatómicas sexuales (INMUJERES 2022).

Segmentación del trabajo

Este concepto parte de la calidad del trabajo que está asociado a un género, esto es, los trabajos formales, con mejores salarios, prestaciones de seguridad social, son ocupados en su mayoría por hombres; en tanto que, los trabajos en la informalidad, con salarios bajos, sin prestaciones laborales, son ocupados por mujeres, ya que estas, debido a las labores de cuidado a su cargo, tienen que buscar flexibilidad en los horarios de trabajo para poder compaginarlos, lo cual encuentran en la informalidad, trabajando por hora y con un menor ingreso, y sin prestaciones de seguridad social, situación que conlleva a una gran desigualdad de género. Hay entonces una estructura dual del mercado de trabajo, en la que existen dos segmentos, el primario y el secundario: el segmento primario, engloba a los empleos con elevados salarios, estabilidad y oportunidades de desarrollo; el segmento secundario, está conformado por los empleos con precariedad laboral, salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de avance, entre otras características. La segmentación del trabajo es particularmente importante para los países de América Latina, ya que va aparejada con las ideas de informalidad laboral, desigualdad, discriminación y pobreza (Informalidad, calidad de empleo y segmentación laboral. OIT 2014).

Segregación en el trabajo

Se da cuando se concentra a los hombres en un tipo de ocupación y a las mujeres en otro tipo de ocupación, simplemente por ser hombre o mujer. Por ejemplo, las secretarías deben ser mujeres y los albañiles deben ser hombres.

Techo de cristal

Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar (INMUJERES Glosario de género).

Trabajo decente

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afecten sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>).⁵³

Transición justa

Significa hacer que la economía sea lo más justa e inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás. Implica maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al tiempo que se minimizan y se gestionan cuidadosamente los desafíos, a través del diálogo social y el respeto de los principios y derechos laborales fundamentales (https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824947/lang-es/index.htm).

Transversalización de la perspectiva de género

El proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe (Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing).

53 El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo prevé la definición de trabajo decente o digno.

▶ ANEXO 3

INDICADORES CLAVE DEL MERCADO DE TRABAJO SELECCIONADOS

México tiene más de cinco décadas de generación, a partir de encuestas, de información estadística específica en materia del mercado de trabajo, más allá de los Censos de Población y Vivienda que se han levantado cada año “0” ininterrumpidamente desde 1930, en la que siempre ha estado presente la desagregación por mujeres y hombres, así como información sobre la actividad económica de las personas.

Desde el segundo trimestre de 2000, los datos de los principales indicadores laborales nacionales y por entidad federativa a partir de encuestas se levanta permanentemente,⁵⁴ con excepción del segundo trimestre de 2020 debido a la pandemia por la COVID-19.⁵⁵ Actualmente se generan a través de la ENOE.

Además, se aprovecha la información proveniente de registros administrativos en materia de seguridad social, incluidos los datos de número de trabajadores, salario de cotización y sobre accidentes y enfermedades profesionales así como, la que se refiere a la negociación y conflictividad colectiva.

En la última década, en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG)⁵⁶ se han generado indicadores laborales clasificados como de interés nacional, entre ellos están algunos que combinan información de dos fuentes distintas, como son los indicadores de productividad, a los que nos referiremos más adelante.

En este anexo se presentan las variables e indicadores más relevantes del mercado laboral mexicano, incluidos los que han sido propuestos y aprobados por organizaciones internacionales, como los Indicadores Clave del Mercado Laboral (KPI, por sus siglas en inglés), los que parten de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como los que han sido propuestos y aceptados a nivel nacional, en el marco del SNIEG.

Población en edad de trabajar

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la legislación laboral establecen que es a partir de los 15 años la edad en la que las mujeres y hombres jóvenes pueden empezar a trabajar, lo cual es acorde con el fin de la educación básica obligatoria.

Es importante resaltar que la edad para comenzar a trabajar ha cambiado con las décadas, tanto en la CPEUM como en la Ley Federal del Trabajo (LFT), lo cual se muestra en el cuadro siguiente:

54 Los principales indicadores en términos relativos se publican mensualmente; mientras que los datos en términos absolutos se publican trimestralmente.

55 El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para ofrecer información que contribuyera a monitorear la situación del empleo durante el periodo de contingencia por la COVID-19 durante el segundo trimestre de 2020, implementó la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>

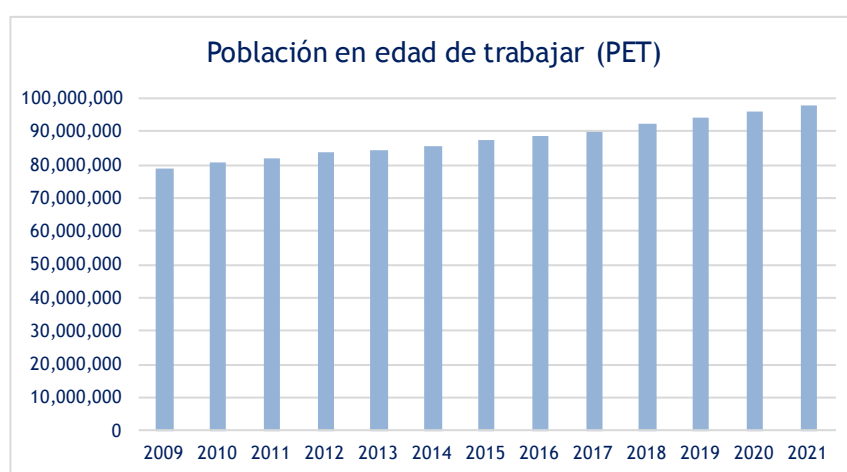
56 El Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) está establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 26 y 73, fracción XXIX-D), siendo el INEGI la institución responsable de su funcionamiento. Su propósito es producir y difundir la Información de Interés Nacional. Disponible en: <https://www.snieg.mx/home/acerca-de/>

Reformas al marco normativo sobre la edad mínima para trabajar

Edad mínima	CPEUM	LFT
12 años	5 de febrero de 1917	18 de agosto de 1931
14 años	21 de noviembre de 1962	1º de abril de 1970
15 años	17 de junio de 2014	12 de junio de 2015

Actualmente el artículo 22 Bis de la LFT señala que “Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.”

Con respecto al límite de edad superior, en México no se tiene establecido, por lo que la **población en edad de trabajar** es aquella de 15 y más años.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

La ENOE permite la desagregación trimestral en datos absolutos por mujeres y hombres, grupos etarios,⁵⁷ nivel educativo, tamaño de localidad,⁵⁸ y entidad federativa, entre otras variables.

Población económicamente activa⁵⁹

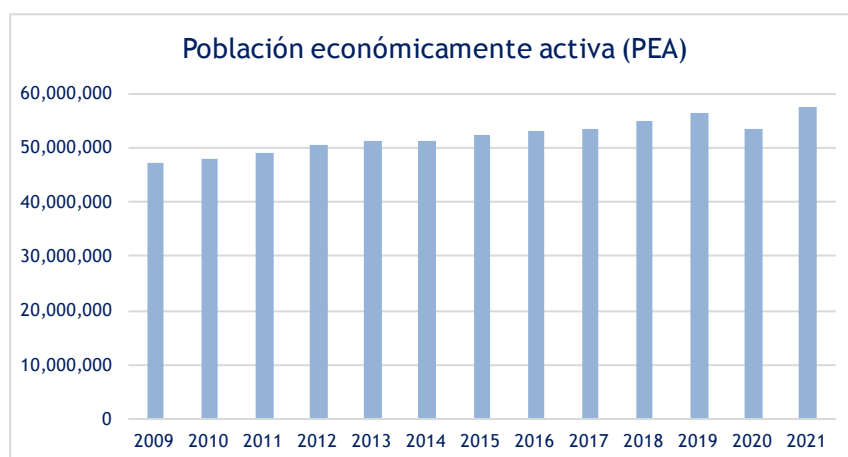
La **población económicamente activa** en México está constituida por las personas de 15 y más años que en el periodo de referencia de la ENOE tenían un vínculo con alguna actividad económica o buscaban activamente un empleo o trabajo independiente -como cuenta propia o empleador.

Esta variable permite estimar el número de empleos u ocupaciones productivas y decentes que la economía deberá generar para la población mexicana interesada en incorporarse al mercado de trabajo.

57 Los grupos etarios son: 15 a 19, 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49, 50 a 59, 60 y más años.

58 La encuesta está diseñada para dar resultados trimestrales según los siguientes tamaños de localidad de: 1) 100 000 y más habitantes, 2) 15 000 a 99 999 habitantes, 3) 2 500 a 14 999 habitantes, y 4) menos de 2 500 habitantes.

59 Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Tasa de participación en la fuerza de trabajo

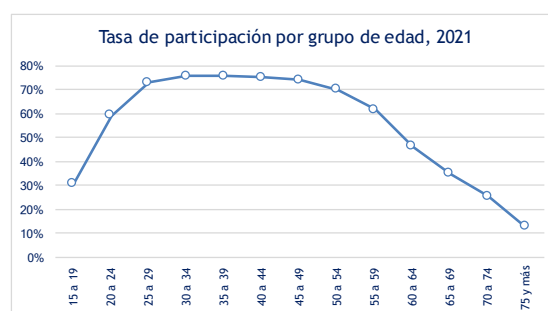
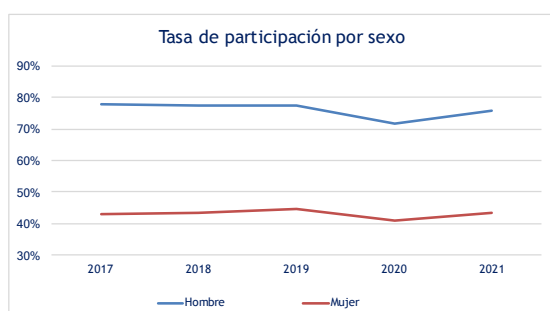
La tasa de participación tiene por objetivo conocer la magnitud de la oferta de trabajo en relación con la población que legalmente está disponible para incorporarse a una actividad económica.

Este indicador se define como el porcentaje que representa la PEA respecto a la población en edad de trabajar (15 y más años).

$$\text{Tasa de participación} = \frac{\text{Población económicamente activa}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$

El desglose de este indicador por sexo y edad permite observar los diferentes perfiles de la distribución de la PEA en México, entre ellos, el tamaño y la composición del capital humano del país. Asimismo, indica el tamaño relativo de la población que está disponible para la producción de bienes y servicios. Es vital para la generación de políticas públicas en materia de empleo y de formación.

La tasa de participación mensual puede desagregarse por mujeres y hombres para el total nacional y el agregado de las principales ciudades autorrepresentadas; mientras que para datos trimestrales se puede desglosar por mujeres y hombres, grupos etarios,⁶⁰ nivel educativo, tamaño de localidad,⁶¹ y entidad federativa, entre otras variables.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

⁶⁰ Los grupos etarios son: 15 a 19, 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49, 50 a 59, 60 y más años.

⁶¹ La encuesta está diseñada para dar resultados trimestrales según los siguientes tamaños de localidad de: 1) 100 000 y más habitantes, 2) 15 000 a 99 999 habitantes, 3) 2 500 a 14 999 habitantes, y 4) menos de 2 500 habitantes.

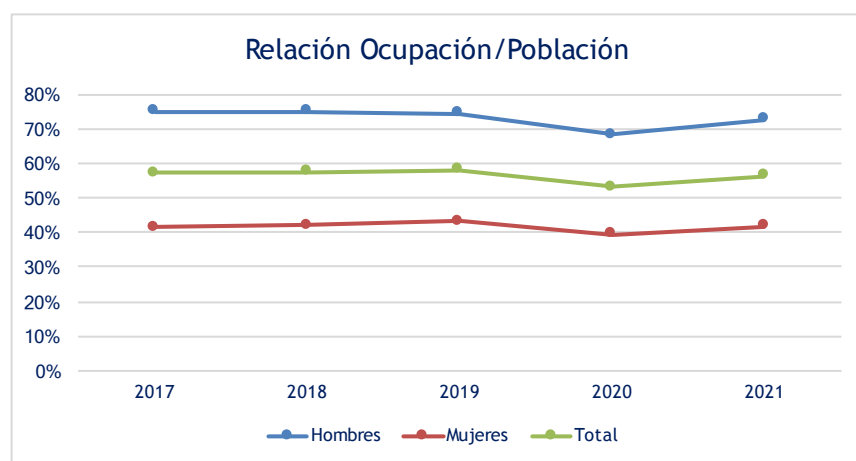
Relación empleo/población

La relación entre ocupación y población en edad de trabajar es útil para cuantificar la proporción de población de 15 y más años que tiene un empleo, es empleador o trabajador por cuenta propia. Asimismo, proporciona información sobre la capacidad de la economía para generar empleo para su población.

Este indicador, también conocido como “tasa neta de ocupación,”⁶² se define como el porcentaje de la población ocupada de 15 años y más respecto a la población en edad de trabajar.

$$\text{Relación empleo/población} = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$

En México esta razón se obtiene de forma trimestral y dado que sus elementos provienen de la ENOE, se puede desglosar por mujeres y hombres, grupos etarios, tamaño de localidad y entidad federativa, entre otras variables.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

En la población ocupada se encuentran todas las personas de 15 y más años que realizaron, en el periodo de referencia, alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a personas empleadoras, trabajadoras por cuenta propia, subordinadas y remuneradas, y trabajadoras auxiliares no remuneradas (sin recibir sueldo o salario).⁶³

También, incluye a los ocupados que en ese periodo no desempeñaron temporalmente su actividad, debido a una enfermedad, vacaciones, conflicto laboral, licencia por maternidad o paternidad y capacitación, entre otros motivos, pero que mantienen el vínculo laboral con su trabajo;⁶⁴ generalmente conocidos como “ausentes temporales”.

Situación en el empleo

La situación en el empleo ayuda a comprender la dinámica del mercado de trabajo y el nivel de empleo del país.

A través de esta clasificación, se diferencia a la población ocupada según la relación que tiene la persona trabajadora con la propiedad del negocio, empresa o establecimiento en el que labora, así

62 Catálogo Nacional de Indicadores, INEGI. Tasa Neta Ocupación. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6207131391&porDetalle=no&gen=13262&d=s>

63 Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

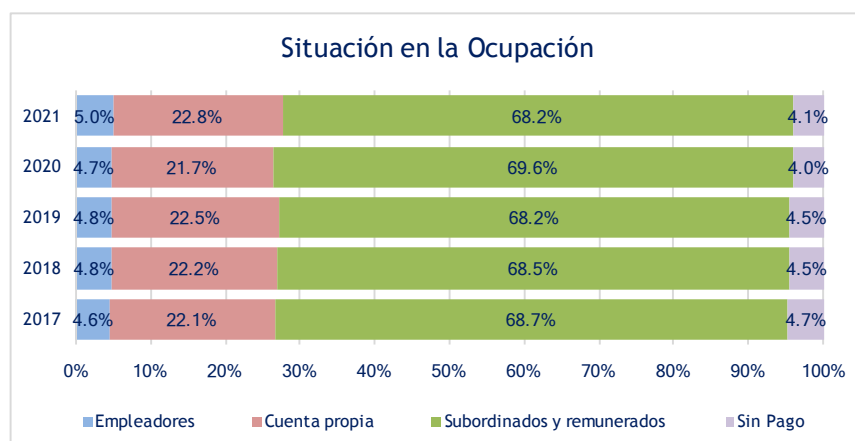
64 Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (octubre de 1982), Organización Internacional del Trabajo.

como, sobre las necesidades del negocio para que contrate o no a trabajadores a cambio de un pago, o solo reciba ayuda de personas sin pago.⁶⁵

La ENOE capta cuatro categorías de personas ocupadas:

1. Trabajadores subordinados y remunerados, diferencia entre los que reciben sueldos y salarios (asalariados) y los que perciben ingresos no salariales;
2. empleadores, personas que contratan a cambio de una remuneración económica en monetario o especie;
3. personas trabajadoras por cuenta propia, personas que trabajan solas, o con el apoyo de auxiliares sin pago que pueden ser familiares, integrantes de su propio hogar o ajenos; y
4. personas trabajadoras no remuneradas, quienes no reciben un pago por su trabajo (monetario o en especie), aunque es susceptible de recibir algún tipo de prestación.

La información puede ser presentada trimestralmente en datos absolutos o como proporción de la población ocupada total, con desgloses por mujeres y hombres, tamaño de localidad, entidad federativa, sector de actividad económica, entre otras variables.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

En México, además de los datos anteriores, se diseñaron dos indicadores de interés nacional:

a. Tasa de trabajo asalariado, que muestra la proporción de personas trabajadoras de las que se asume que tienen la protección de un contrato de trabajo y un salario o sueldo. Excluye a las subordinadas y remuneradas que tienen percepciones no salariales (por ejemplo, comisiones).⁶⁶

$$\text{Tasa de trabajo asalariado} = \frac{\text{Población asalariada}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

b. Proporción de trabajadores por cuenta propia y los no remunerados, con la que se estima a las personas ocupadas que presentan un mayor riesgo por no contar con la protección de un contrato de trabajo.⁶⁷

$$\text{Proporción de trabajadores por cuenta propia y los no remunerados} = \frac{\text{Personas trabajadoras por cuenta propia + no remuneradas}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

65 Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

66 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Tasa de trabajo asalariado - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200094185&porDetalle=no&gen=224>

67 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Proporción de trabajadores por cuenta propia y los no remunerados - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200116745&porDetalle=no&gen=3993&d=s>

Empleo por sectores

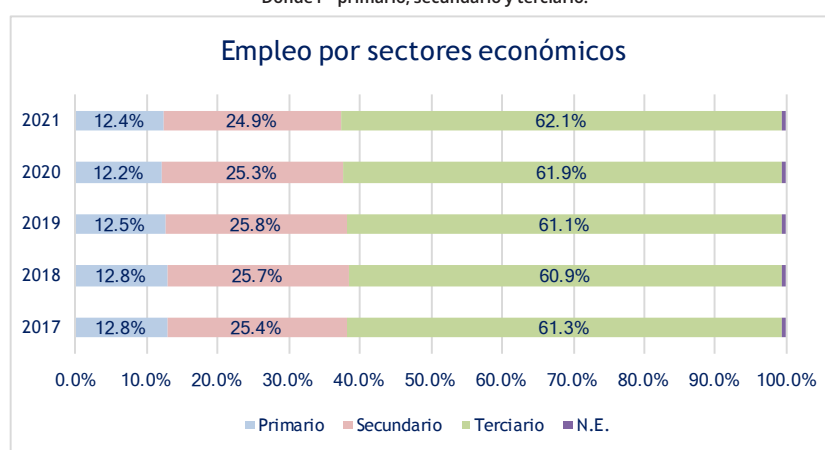
El indicador de **empleo** clasificado **por sectores económicos** se presenta en tres grandes grupos: primario, secundario, terciario:

- **El primario** incluye el trabajo en la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal (silvicultura), caza y pesca.
- **El secundario** se refiere al sector industrial que incluye a la industria extractiva, la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, el suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final, las industrias de transformación (manufactureras) y la construcción.
- **El terciario** incluye al comercio y los servicios de restaurantes, alojamiento, transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, profesionales, financieros y corporativos, sociales, gobierno y organismos internacionales, y otros servicios.

Se define como la proporción de población ocupada en un sector económico respecto a la población ocupada total.

$$\text{Proporción de población ocupada en el sector económico} = \frac{\text{Personas ocupada en el sector económico}_i}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

Donde i = primario, secundario y terciario.



Adicionalmente, se tienen cuatro indicadores de interés nacional relacionados con el empleo por actividad económica, a través de los cuales se registran las tendencias y los niveles del empleo en la economía mexicana:

- a. **Tasa de ocupación agropecuaria**, muestra la proporción de trabajadores que realizan actividades productivas y de subsistencia en la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, caza y pesca.⁶⁸

$$\text{Tasa de ocupación agropecuaria} = \frac{\text{Población ocupada agropecuaria}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- b. **Tasa de ocupación en la industria manufacturera**, indica la proporción de la población ocupada que está en las actividades de transformación de materiales o sustancias para obtener productos

⁶⁸ Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Tasa de ocupación agropecuaria - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093959&porDetalle=no&gen=2231&d=s>

nuevos, el ensamble en serie de partes y componentes fabricados, la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo, al acabado de productos manufacturados, la mezcla de productos para obtener otros, y la maquila de productos.^{69 70}

$$\text{Tasa de ocupación en la industria manufacturera} = \frac{\text{Población en la industria manufacturera}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- c. **Tasa de ocupación en el comercio**, registra la proporción de la población ocupada que está en las actividades de compra o venta al por mayor (bienes de capital, materias primas, suministros para la producción, o reventa a otros comerciantes, distribuidores, fabricantes y productores), o al por menor (bienes para el uso personal o para el hogar para ser vendidos a personas y hogares).^{71 72}

$$\text{Tasa de ocupación en el comercio} = \frac{\text{Población ocupada en el comercio}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

Tasa de ocupación en los servicios, muestra la proporción de la población ocupada que se dedica a actividades de servicios: transportes, correos y almacenamiento; información en medios masivos; servicios financieros y de seguros; servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; servicios profesionales y técnicos, corporativos; servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación; servicios educativos; servicios de salud y asistencia social; servicios de esparcimiento, culturales y deportivos; servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; reparación y mantenimiento de bienes y equipo; servicios para personas y el hogar; actividades gubernamentales y de organismos internacionales.^{73 74}

$$\text{Tasa de ocupación en los servicios} = \frac{\text{Población ocupada en los servicios}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

69 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Tasa de ocupación en la industria manufacturera- 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093741&porDetalle=no&gen=2237&d=s>

70 Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 (SCIAN 2018). Metadato de 31-33 Industrias manufactureras. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>

71 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Tasa de ocupación en el comercio- 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093964&porDetalle=no&gen=2233&d=s>

72 Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. 2018 (SCIAN 2018). Metadatos de 43 Comercio al por mayor y 46 Comercio al por menor. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>

73 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Tasa de ocupación en los servicios (excluye comercio) - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093964&porDetalle=no&gen=2233&d=s>

74 Clasificaciones ENOE 2015. INEGI. Clasificación para actividades económicas en hogares. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/clasificaciones_enoe.pdf

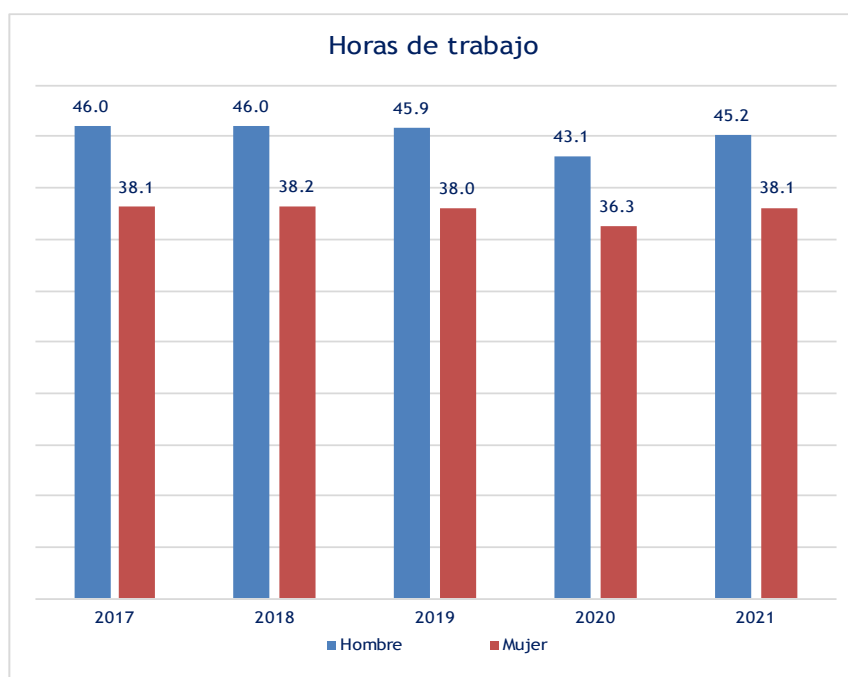
Horas de trabajo

En México, la medición de las **horas de trabajo** se capta en la ENOE y se definen como el tiempo medido en horas que la población ocupada dedicó a su actividad laboral.⁷⁵ Hay dos mediciones:

- Horas de trabajo que dedican las personas a su actividad laboral en la semana de referencia.⁷⁶
- Horas habituales de trabajo, que se refiere a las que normalmente las personas laboran a la semana.

Este indicador es relevante ya que el número de horas de trabajo que dedica la población trabajadora impacta en su salud y bienestar, así como en los niveles de productividad y los costos laborales.

Por otra parte, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracciones I y IV, se establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas y que por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar de un día de descanso. Por tanto, se puede generalizar que el número de horas de trabajo por semana es de 48 horas. Es importante destacar que, para las estadísticas, el concepto que se utiliza es el de horas de trabajo.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Trabajadores a tiempo parcial

En México no existe una definición del número de horas de trabajo que pueda considerarse que sea un parámetro para determinar que las personas trabajan a tiempo parcial, asimismo, no existe un acuerdo a nivel internacional del número mínimo de horas a la semana que constituyan el trabajo a tiempo completo.⁷⁷

75 Glosario de la ENOE, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

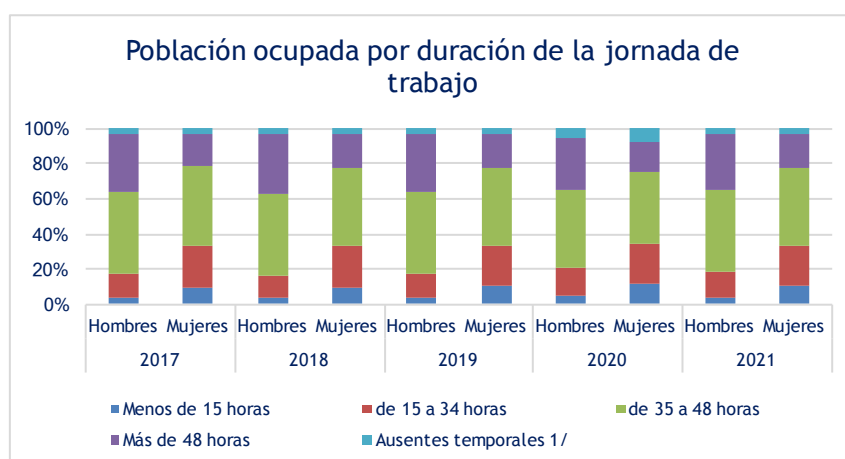
76 La semana de referencia se refiere al periodo que comprende la semana anterior (de lunes a domingo) al momento de la entrevista. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15#letraGloM>

77 Key Indicators of the Labour Market, 8a edición. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.snieg.mx/cni/Contenidos/documentos/Estandares/Key_Indicators_of_the_labour_market_8_edicion.pdf

Asimismo, en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo se establece que “la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”, por tanto, la duración mínima por días de una jornada completa podrá asumirse como de siete horas. Además, existen muchas empresas, instituciones y oficinas de gobierno, que laboran cinco días a la semana (lunes a viernes), por lo que podría aceptarse que una jornada completa podría ser a partir de 35 horas a la semana, sin ser esta una norma estadística.

Asimismo la estadística se presenta en rangos de jornada de trabajo:⁷⁸

- ▶ Menos de 15 horas
- ▶ De 15 a 34 horas
- ▶ De 25 a 48 horas
- ▶ Más de 48 horas
- ▶ Ausentes temporales con vínculo laboral



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Esta información estadística permite observar las diferencias del tiempo dedicado al trabajo económico entre mujeres y hombres, o de la flexibilidad que se pudiera registrar debido a los cambios de organización del trabajo o el impacto del trabajo a domicilio a partir de la pandemia por la COVID-19.

Informalidad laboral

Esta definición involucra dos conceptos importantes e internacionalmente aceptados que son útiles para estimar la vulnerabilidad o precariedad del empleo:

- a. **Ocupación en el sector informal**, población ocupada que labora en un negocio o unidad económica que opera a partir de los recursos de los hogares, no constituida o identificada como empresa, independiente de los hogares, que no llevan un registro contable de su actividad y que no están registradas ante la autoridad fiscal.⁷⁹

⁷⁸ De acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Se puede agregar que es el tiempo que la persona trabajadora independiente decide dedicar a su actividad económica, empresa o negocio. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

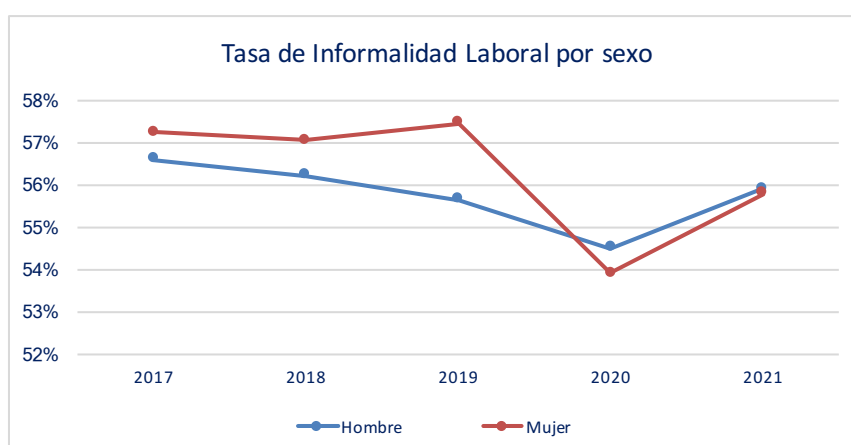
⁷⁹ Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

b. Empleo informal fuera del sector informal, personas ocupadas cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo, esto es, que por ley o en la práctica, no están supeditados a la legislación laboral, al impuesto sobre la renta o que no tienen derecho a la seguridad social.^{80 81}

Con base en los conceptos anteriores, en México se construye y difunde la “Tasa de Informalidad Laboral”, que se define como la proporción de la población ocupada laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica en la que trabaja o por carecer de un vínculo reconocido por su fuente de trabajo, respecto a la población ocupada total. Incluye a:

- i. Personas ocupadas que trabajan en negocios o unidades económicas no registradas (sector informal);
- ii. Personas trabajadoras domésticas remuneradas que no tienen seguridad social;
- iii. Población ocupada por cuenta propia en la agricultura de subsistencia;
- iv. Personas trabajadoras no remunerados; y
- v. Personas trabajadoras subordinadas y remuneradas que laboran en empresas o unidades económicas registradas, sin la protección de la seguridad social.

$$\text{Tasa de informalidad laboral} = \frac{\text{Ocupados informales}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Las estadísticas de este indicador se presentan por sexo y entidad federativa, y puede ser calculado por ciudad autorrepresentada y sector de actividad económica, entre otros.

Tasa de desocupación

La Tasa de Desocupación involucra al concepto más conocido y medido del mercado de trabajo, la desocupación, que incluye a las personas de 15 y más años que en la semana de referencia buscaron activamente un empleo u ocuparse en un negocio (como independientes) y que no estaban vinculados a una actividad económica o trabajo.⁸²

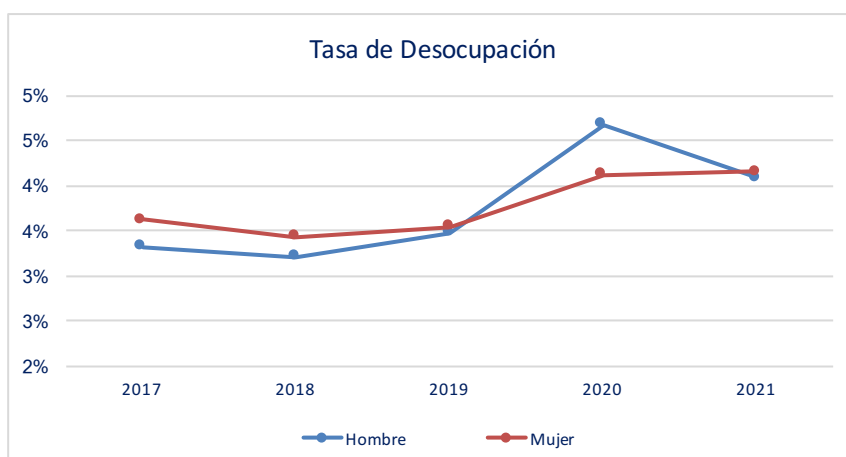
La **tasa de desocupación** se calcula como el porcentaje de la población desocupada respecto a la población económicamente activa.

80 (Glosario de la Encuesta... 15 años o más)

81 OIT. 2013. La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal.

82 Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

$$Tasa\ de\ desocupación = \frac{Población\ desocupada}{Población\ Económicamente\ Activa} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

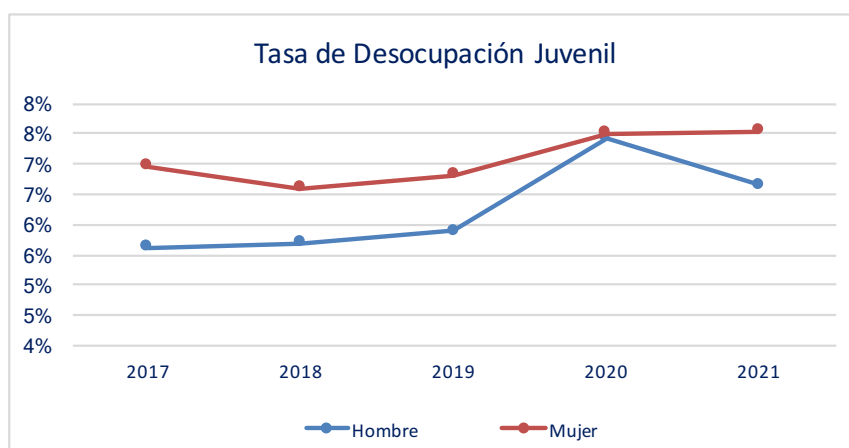
Al igual que otros indicadores provenientes de la ENOE, puede ser desagregado por sexo, grupos etarios, entidad federativa, grandes ciudades urbanas, entre otros.

Desocupación juvenil

En México, la población “joven” se refiere a las personas de 15 a 29 años. Por lo que el desempleo juvenil se refiere a las personas en el grupo etario de 15 a 29 años que en la semana de referencia buscaron activamente un empleo u ocupación como trabajador independiente y que no tenían un vínculo laboral.

Por tanto, la tasa de **desocupación juvenil** se calcula como el cociente de población desocupada joven respecto de la población económicamente joven:

$$Tasa\ de\ desocupación\ juvenil = \frac{Población\ desocupada\ de\ 15\ a\ 29\ años}{Población\ Económicamente\ Activa\ de\ 15\ a\ 29\ años} \times 100$$

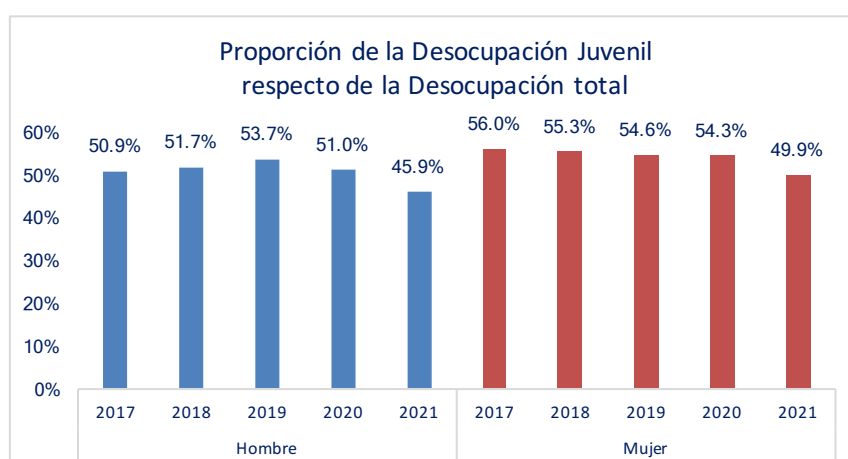


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Adicionalmente, con base en los *Key Indicators of the Labour Market*,⁸³ se captan los datos necesarios para calcular mediciones adicionales para la desocupación juvenil:

- Relación entre la tasa de desocupación juvenil y la tasa de desempleo de la población 30 y más años:
- Proporción de la desocupación juvenil respecto al desempleo total:

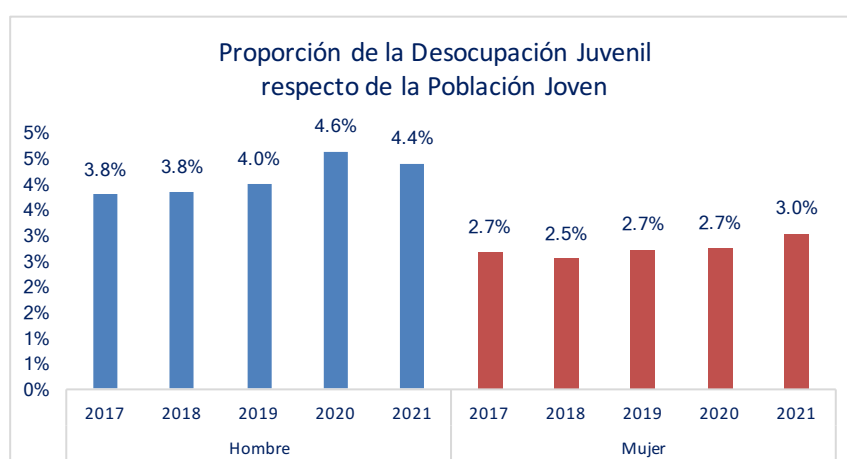
$$\text{Proporción de desocupación juvenil respecto al desempleo total} = \frac{\text{Población desocupada de 15 a 29 años}}{\text{Población desocupada}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Proporción de la desocupación juvenil de la población total de 15 a 29 años:

$$\text{Proporción de desocupación juvenil de la población total de 15 a 29 años} = \frac{\text{Población desocupada de 15 a 29 años}}{\text{Población de 15 a 29 años}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

El análisis en conjunto de estos cuatro indicadores permite observar la situación del mercado laboral **que enfrentan los jóvenes** y el nivel de absorción de la economía para incorporarlos a una actividad

83 Key Indicators of the Labour Market, Eighth edition, Organización Internacional del Trabajo. 2014. Disponible en: https://www.snieg.mx/cni/Contenidos/documentos/Estandares/Key_Indicators_of_the_labour_market_8_edicion.pdf

económica productiva.

Desocupación de larga duración

En México, acorde a las recomendaciones internacionales, la duración de la desocupación de las personas que buscan activamente una ocupación puede ser desagregada en

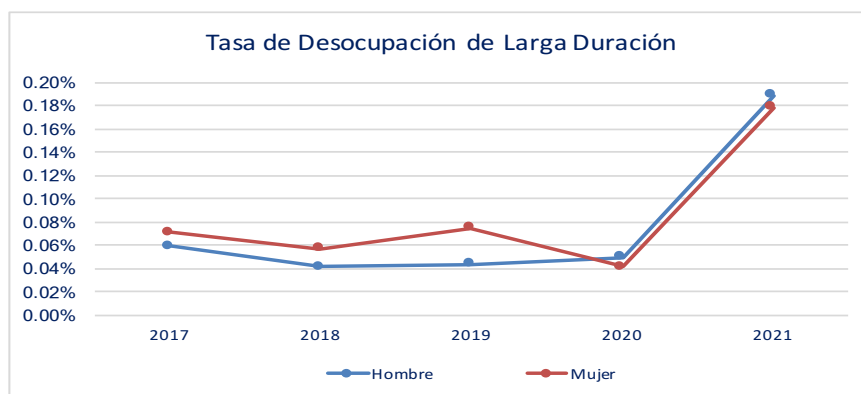
- ▶ Menos de un mes
- ▶ De un mes hasta menos de tres meses
- ▶ Más de tres meses hasta seis meses
- ▶ De seis meses hasta menos de un año
- ▶ De un año y más

De acuerdo con los *Key Indicators of the Labour Market*, la desocupación de larga duración se mide a partir de que las personas llevan en la búsqueda activa de una ocupación un año o más tiempo, sin tener un vínculo laboral con algún trabajo subordinado o independiente. Este indicador es de especial interés ya que una desocupación por un año o más puede tener graves consecuencias a la situación financiera de una persona y su familia, principalmente ante la falta de un seguro de desempleo.

La desocupación de larga duración puede ser evaluada por dos mediciones separadas:

1. Tasa de desocupación de larga duración respecto a la población económicamente activa:

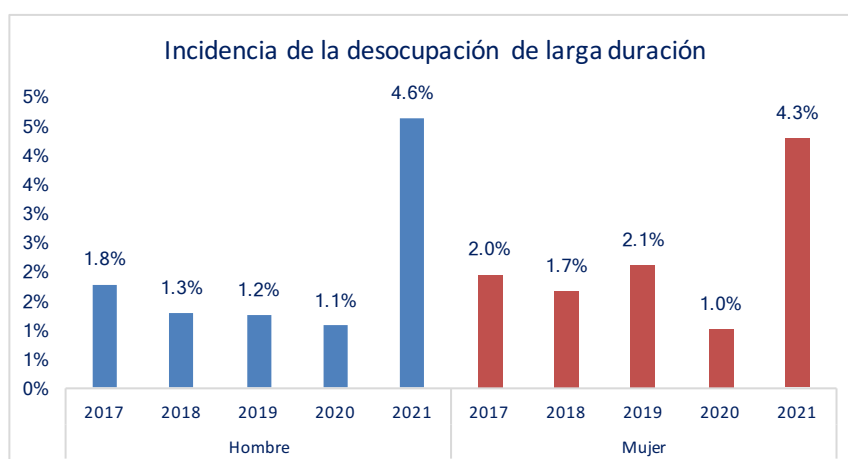
$$\text{Tasa de desocupación de larga duración} = \frac{\text{Población desocupada de un año o más}}{\text{Población económicamente activa}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

2. Incidencia de la desocupación de larga duración:

$$\text{Tasa de desocupación de larga duración} = \frac{\text{Población desocupada de un año o más}}{\text{Población desocupada}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

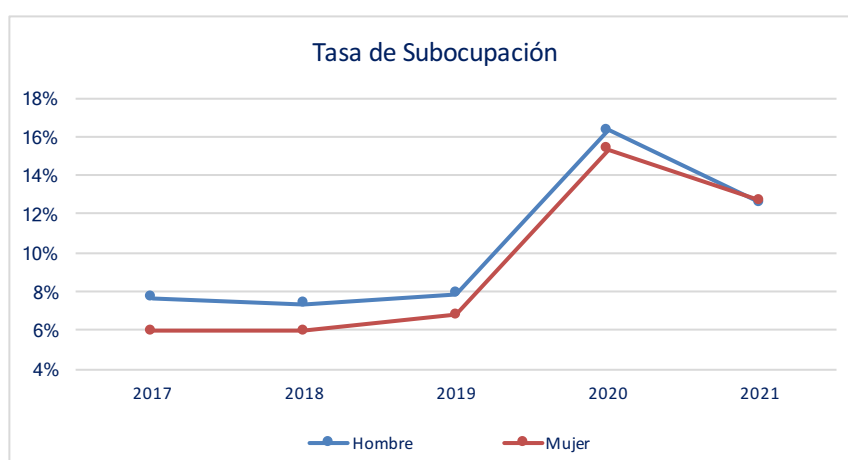
Subocupación

La población subocupada está integrada por las personas de 15 años y más, que tienen necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

La tasa de subocupación es un *proxy* de la subutilización de la fuerza de trabajo y puede ser útil para conocer la eficiencia de la economía y del mercado de trabajo para generar pleno empleo para las personas que desean tener una actividad económica. Se define como la proporción de la población subocupada en relación con la población ocupada total.

La eficacia del mercado de trabajo en términos de la capacidad del país para proporcionar pleno empleo a todos aquellos que lo deseen.

$$\text{Tasa de subocupación} = \frac{\text{Población subocupada}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Tasa de inactividad

La tasa de inactividad, como “Indicador Clave del Mercado de Trabajo” se define como la proporción de personas de 15 y más años, que no trabajan y no buscan activamente trabajo, lo que en México se conoce regularmente como Población No Económicamente Activa (PNEA)

Esta tasa puede definirse de dos formas:

1. Como el inverso de la tasa de participación económica, esto es, porque cuando se suman ambas tasas serán iguales al 100%:

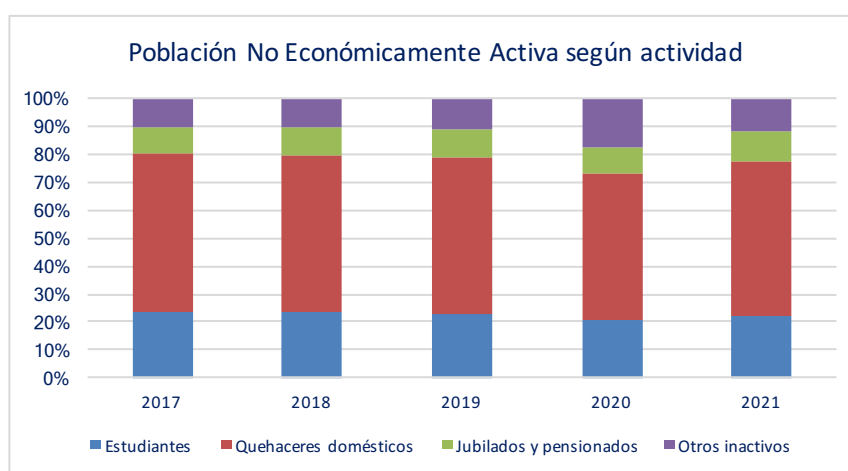
$$Tasa\ de\ inactividad = 100 - Tasa\ de\ participación\ económica$$

2. El porcentaje que representa la PNEA respecto a la población en edad de trabajar (15 y más años).

$$Tasa\ de\ inactividad = \frac{Población\ no\ económicamente}{Población\ en\ edad\ de\ trabajar} \times 100$$

El desglose por tipo de inactividad adquiere importancia ya que reflejará diferentes situaciones de la población en edad de trabajar:

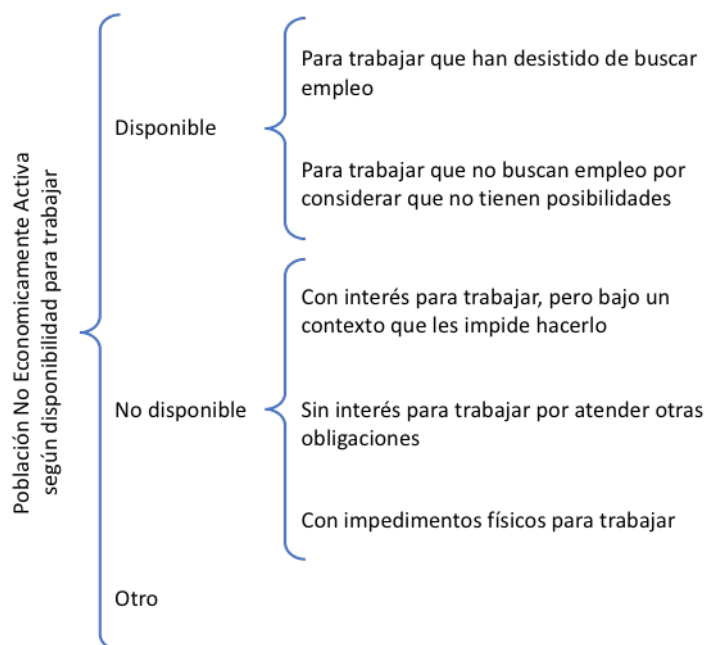
- ▶ Trabajo doméstico para el propio hogar, generalmente realizado por mujeres;
- ▶ estudiantes, principalmente jóvenes;
- ▶ jubilados y pensionados, personas adultas mayores que concluyeron su vida laboral; y
- ▶ otros, que incluye a personas con una discapacidad que no les permite obtener un empleo y otras condiciones de inactividad.



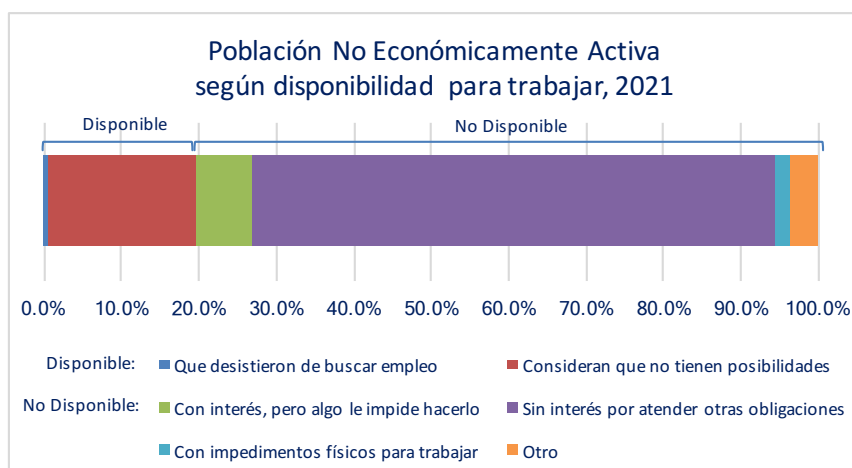
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

En esta población están incluidas las personas generalmente conocidas como “desalentadas”, que son aquellas que están disponibles para trabajar, aunque en la semana de referencia no buscaron activamente un trabajo.

En México, a través de la ENOE se pueden distinguir a la población en:



Fuente: Indicadores trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS.⁸⁴



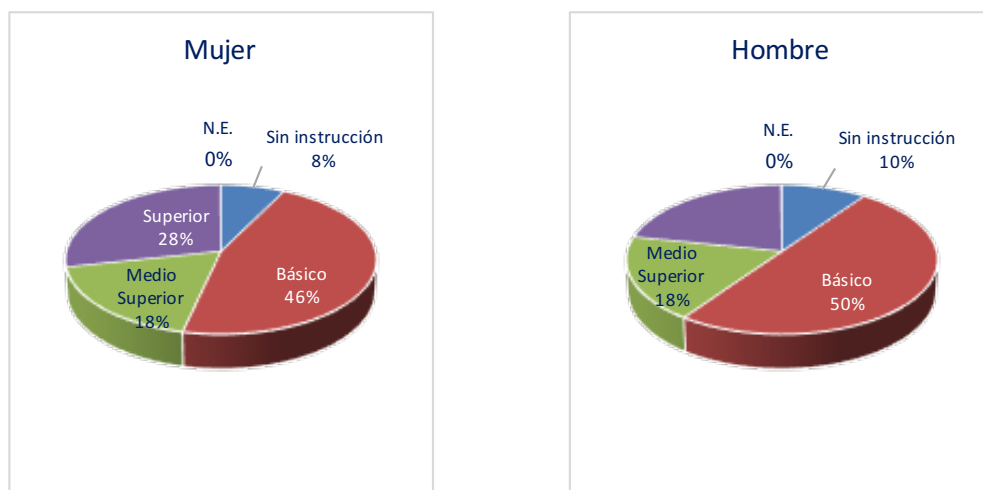
Nivel educativo y analfabetismo

La información sobre los niveles educativos alcanzados por la población de un país es el mejor indicador de las habilidades y conocimientos de la fuerza de trabajo y su empleabilidad. Es

84 Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/ehogares.htm>

determinante en la capacidad del país para competir con éxito en los mercados mundiales, en el uso eficiente de los avances tecnológicos⁸⁵ y la mejora de la productividad.

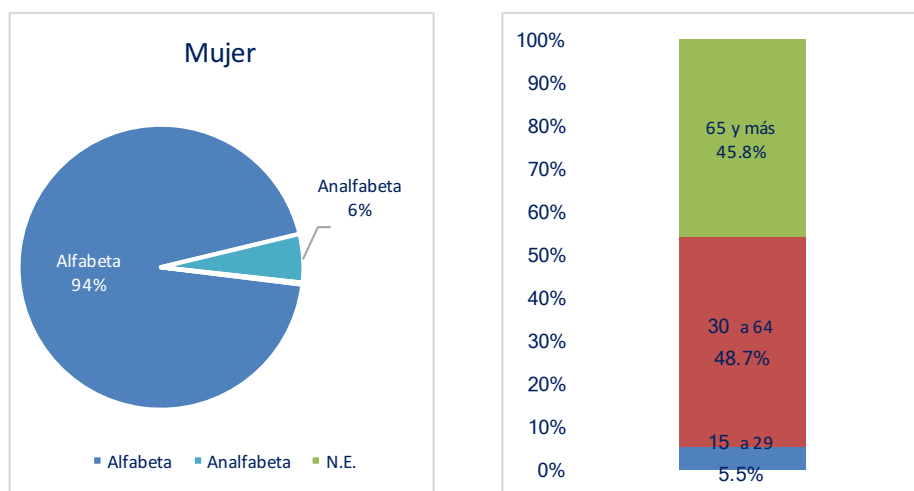
Población Económicamente Activa según nivel educativo



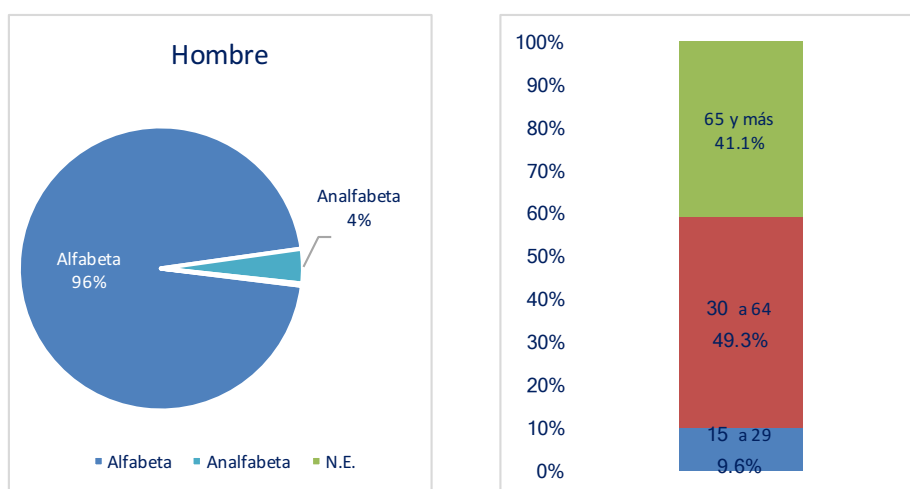
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

En relación con el analfabetismo, el Censo de Población y Vivienda provee esa información por sexo, entidad federativa y por grupos etarios.

Población de 15 y más años



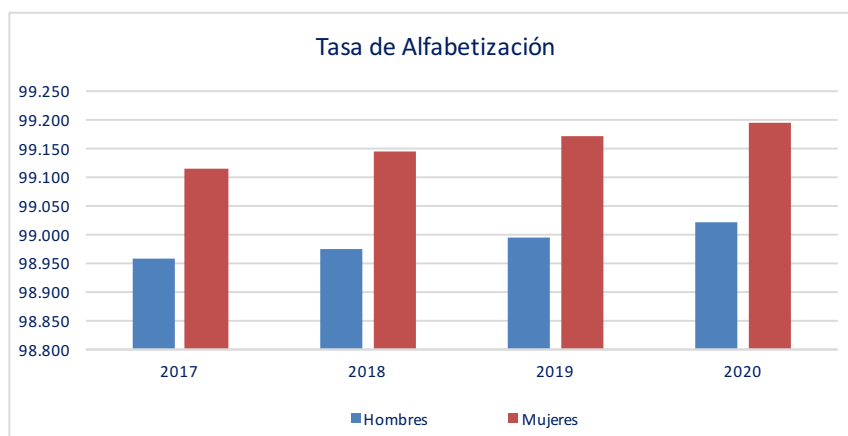
85 Key Indicators of the Labour Market, Eighth edition, Organización Internacional del Trabajo. 2014. Disponible en: https://www.snieg.mx/cni/Contenidos/documentos/Estandares/Key_Indicators_of_the_labour_market_8_edicion.pdf



Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020. INEGI.

En el contexto de los ODS, México da seguimiento al indicador 4.6.1.a, porcentaje de población en un grupo de edad determinado que alcanza por lo menos un nivel fijo de competencia funcional en alfabetización,⁸⁶ el cual se define como el porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años que lograron, por lo menos, un nivel mínimo de competencia funcional en alfabetización y cuya meta es asegurar que los jóvenes están alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética:

$$Tasa\ de\ alfabetización = \frac{Población\ de\ 15\ a\ 24\ años\ alfabetizada}{Población\ de\ 15\ a\ 24\ años} \times 100$$



Estimación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos⁸⁷

⁸⁶ Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS004000600010&cveind=157&cveCob=99&lang=es#/Metadata>

⁸⁷ Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS004000600010&cveind=157&cveCob=99&lang=es#/Indicator>

Índices de salarios y ganancias ocupacionales

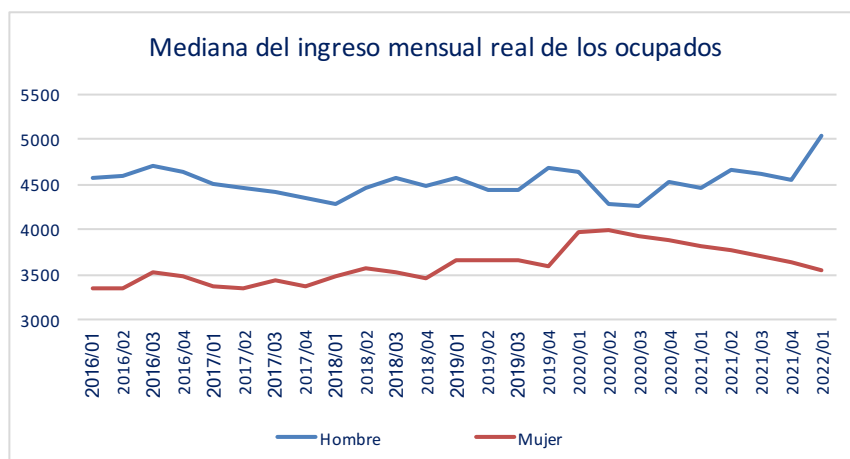
Estos indicadores reflejan dos facetas de las medidas salariales:

- el nivel y tendencia del poder adquisitivo de las personas ocupadas y, por lo tanto, una aproximación a su nivel de vida; y
- proporcionan una estimación de los gastos que deben asumir las personas empleadoras por el uso de la fuerza de trabajo de las personas.

En México existen varias mediciones salariales correspondientes a poblaciones de personas trabajadoras específicas, para:

$$\text{Mediana de ingreso real de los ocupados} = \frac{\text{Mediana de ingreso nominal}_n}{\text{Índice Nacional de Precios al Consumidor}_n} \times 100$$

- Los ocupados totales se calcula la “Mediana del ingreso mensual real de los ocupados”, con información proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.⁸⁸



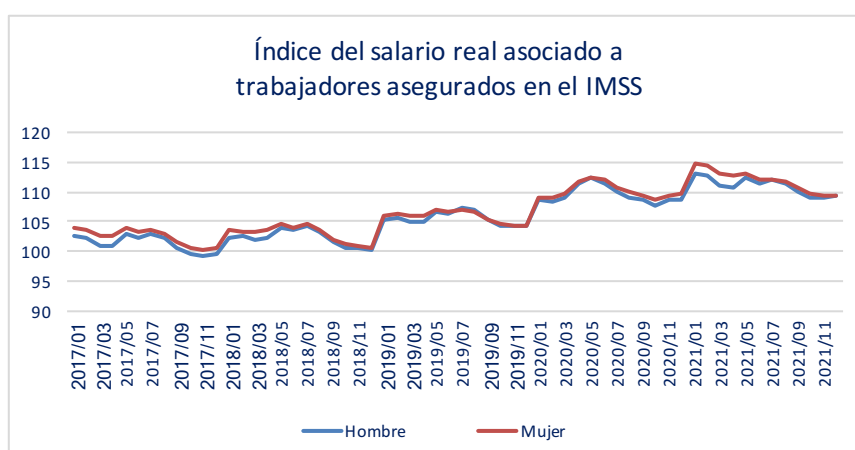
Fuente: Índice Nacional de Precios al Consumidor, INEGI.
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.⁸⁹

88 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Mediana del ingreso mensual real de los ocupados - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093783&porDetalle=no&gen=2223&d=s>

89 Catálogo Nacional de Indicadores, INEGI. Mediana del ingreso mensual real de los ocupados - 15 años y más. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093783&gen=2223&d=s>

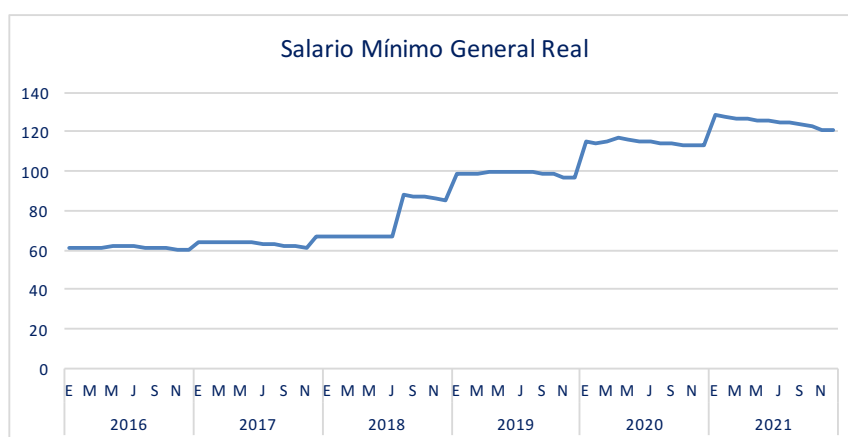
- b. Los trabajadores asegurados al IMSS, el cual se mide a partir de salario real asociado a los trabajadores asegurados y se denomina “Índice del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS”, el cual se define como el incremento porcentual del salario real asociado a trabajadores asegurados al IMSS respecto al año base (2013).⁹⁰

$$\text{Índice de salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS} = \frac{\text{Promedio mensual del salario real asegurados en el IMSS}_n}{\text{Promedio mensual del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS en el año base (2013)}_0} \times 100$$



Registros Administrativos del IMSS, IMSS.⁹¹

- c. Los trabajadores que reciben salario mínimo general, el cual se mide a través del Salario Mínimo general real.



Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos e INEGI.⁹²

90 Catálogo Nacional de Indicadores. INEGI. Índice del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/infometadato.aspx?idOrden=1.1&ind=6204451929&porDetalle=no&gen=10428&d=s>

91 Catálogo Nacional de Indicadores, INEGI. Índice del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6204451929&gen=10428&d=s>

92 Indicadores de empleo en México. Salario Mínimo. Disponible en: https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0074.xls

Indicadores de productividad laboral y costo laboral unitario

La productividad laboral es una medida clave del desempeño económico que permite evaluar la eficacia con la que se usan los factores de producción (medido en número de trabajadores o en horas trabajadas). En los sectores que generan bienes se define como la relación entre el valor monetario de la cantidad producida y la cantidad de trabajo utilizado en el proceso productivo; mientras que en las actividades económicas de servicios, es el cociente del valor de las ventas o ingresos obtenidos entre los recursos laborales.⁹³

En México se generan cinco indicadores de productividad laboral⁹⁴ que se publican de forma trimestral:

1. **Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE)**, se genera a partir de dos datos agregados de la economía mexicana, el PIB y el número de horas trabajadas,⁹⁵ expresados en índices. Se desglosa en actividades primarias, secundarias y terciarias.

$$IGPLE_t = \frac{\text{Índice del PIB a precios constantes}_{st}}{\text{Índice de horas trabajadas}_{st}} \times 100$$

s = sector de actividad económica t = trimestre



Fuente: INEGI.⁹⁶

1. **Índice de Productividad Laboral en empresas constructoras**, que se calcula con base en los datos de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras del INEGI que se aplica en unidades económicas dedicadas principalmente a la construcción de edificios y obras de ingeniería civil, de los que se obtienen, entre otros, el valor de la producción, personal ocupado, horas trabajadas totales y remuneraciones.

93 Cálculo de los índices de productividad laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra (ICUMO), año base 2013. INEGI. 2019. Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2019.pdf>

94 (Cálculo de los índices de productividad laboral y del Costo...)

95 Los datos del PIB provienen del Sistema de Cuentas Nacionales de México, mientras que los datos del número de horas trabajadas de la ENOE.

96 Indicadores de empleo en México. Índice Global de Productividad Laboral de la Economía. Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/IGPLE%20total.xls>

2. **Índice de Productividad Laboral en establecimientos de las industrias manufactureras**, los datos se obtienen de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera del INEGI que se levanta en todos los establecimientos grandes, la mayoría de los medianos y algunos pequeños, en 239 clases industriales. Se capta información, entre otra, sobre el volumen y valor de la producción, personal ocupado, horas trabajadas, y remuneraciones.

Para los dos indicadores anteriores, de forma genérica, el cálculo se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Índice de productividad}_{st} = \frac{\text{Índice de valor de la producción a precios constantes}_{st}}{\text{Índice de horas trabajadas}_{st}} \times 100$$

s = sector de actividad económica t = trimestre

3. **Índice de Productividad Laboral en empresas comerciales**, desglosadas en al por mayor y al por menor, se producen a partir de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales del INEGI, aplicada a una muestra del Registro Estadístico de Negocios en México, para 154 clases de actividad económica, en la que se obtienen datos sobre ingresos totales por suministro de bienes y servicios, personal ocupado y remuneraciones.

El comercio al por mayor se refiere a las unidades económicas dedicadas principalmente a la compra de bienes de capital, de consumo intermedio y de consumo final, para ser revendidos a otros comerciantes, distribuidores, fabricantes y productores de bienes y servicios. En el comercio al por menor se incluyen a los establecimientos dedicados a la compra de bienes para consumo final para su venta a personas y hogares.

4. **Índices de productividad laboral en los servicios privados no financieros**, se obtienen de la Encuesta Mensual de Servicios del INEGI, que capta la información de los ingresos totales, personal ocupado y remuneraciones de las unidades económicas del sector privado que prestan algún servicio mercantil, profesional, social o cultural,⁹⁷ para 102 dominios de estudio.

Para los indicadores de los sectores comercial y de servicios privados no financieros, el cálculo se formula de la siguiente forma:

$$\text{Índice de productividad}_{st} = \frac{\text{Índice de ingresos reales}_{st}}{\text{Índice de personal ocupado}_{st}} \times 100$$

El Costo Unitario de la Mano de Obra (INCUMO) es un indicador complementario al índice de productividad, que permite medir el costo medio del factor trabajo necesario para generar una unidad de producto o servicio, en su caso, para comercializarlo. Al igual que para el índice de productividad laboral, el ICUMO se calcula para: i) empresas constructoras; ii) establecimientos manufactureros, iii) empresas comerciales, y iv) servicios privados no financieros.

El ICUMO se determina mediante la división del índice de remuneraciones medias reales y el índice de productividad laboral, de forma genérica se expresa como:

97 No incluye a los servicios relacionados con actividades agropecuarias, forestales y mineras, los servicios financieros y de seguros, la dirección de corporativos y empresas, al sector gubernamental, organismos internacionales y extraterritoriales y sindicatos y organizaciones sin fines de lucro.

$$ICUMO_t = \frac{\text{Índice de remuneraciones medias reales}_{st}}{\text{Índice de productividad laboral}_{st}} \times 100$$

s = sector de actividad económica t = trimestre

Índices de Productividad Laboral y de Costo Unitario de la Mano de Obra



Fuente: INEGI.⁹⁸

98 Consultados para **empresas constructoras**: Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/Productividad%20y%20Costo%20Laboral%20Construccion.xls>

Establecimientos manufactureros: Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/Productividad%20y%20Costo%20Laboral%20Manufacturas.xls>

Empresas comerciales al por mayor: Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/Productividad%20y%20Costo%20Laboral%20Comercio%20Mayoreo.xls>

Empresas comerciales al por menor: Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/Productividad%20y%20Costo%20Laboral%20Comercio%20Menudeo.xls>

Servicios privados no financieros: Disponible en: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/Productividad%20y%20Costo%20Laboral%20Servicios.xls>

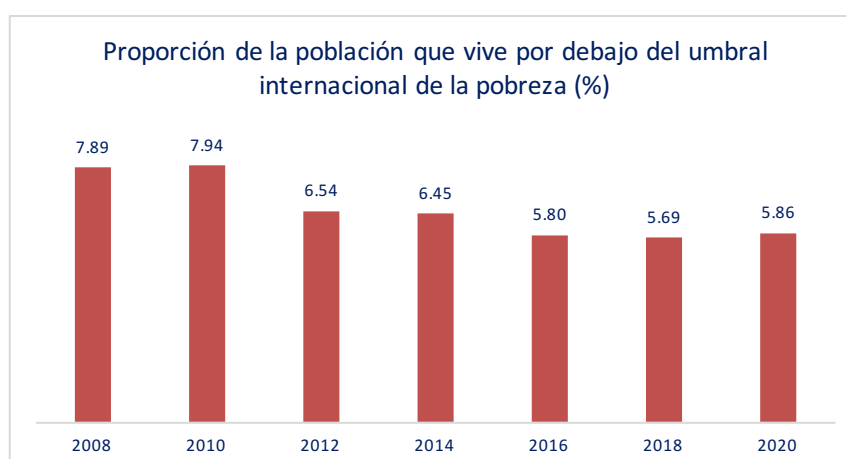
Indicadores de pobreza, trabajadores pobres y distribución del ingreso

A nivel global, desde la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y ahora en los ODS, ha sido de suma importancia la reducción de la pobreza⁹⁹ y, especialmente, la erradicación de la pobreza extrema.

Para la medición de la Meta 1.1 De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema,¹⁰⁰ se establece el indicador 1.1.1 Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de la pobreza (1.90 dólares americanos diarios), que se define como porcentaje de la población que vive con menos del equivalente a 1.90 dólares americanos diarios a precios de 2011, según la paridad del poder adquisitivo.¹⁰¹

$$\text{Proporción de población que vive por debajo del umbral internacional de la pobreza}_t = \frac{\text{Población con ingreso per cápita inferior a 1.90 dólares americanos}_t}{\text{Población total}_t} \times 100$$

t = trimestre



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de Política de Desarrollo Social (CONEVAL)¹⁰²

Además, de los indicadores globales, México tiene una larga tradición de cálculo de mediciones nacionales de la pobreza:

- Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, que es el porcentaje de la población que tiene un ingreso corriente total per cápita inferior al valor monetario de la línea de pobreza por ingresos (canasta alimentaria más la canasta no alimentaria). Este indicador es útil para monitorear la meta de reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños que viven en la pobreza en todas sus dimensiones.¹⁰³

99 La pobreza puede resultar cuando los individuos son incapaces de generar ingresos laborales suficientes para mantener un estándar mínimo de vida. (KILM 18) ¿qué referencia es?

100 Se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1.90 dólares americanos al día.

Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSGoalSelected.html?ti=T&cveArb=ODS0010&goal=0&lang=es#/ind>

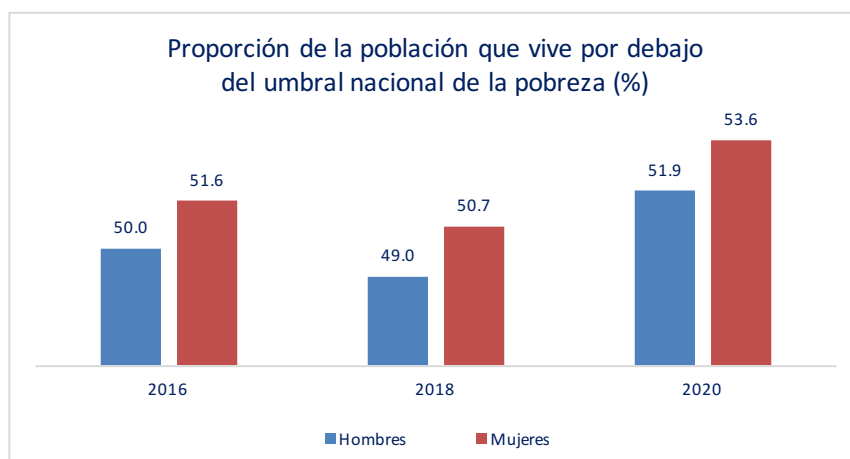
101 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000100010&cveind=1&cveCob=99&lang=es#/Metadata>

102 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000100010&cveind=1&cveCob=99&lang=es#/Indicator>

103 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000200005&cveind=2&cveCob=99&lang=es#/Metadata>

$$\text{Proporción de población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza}_t = \frac{\text{Población con ingreso inferior a la línea de pobreza por ingresos}_t}{\text{Población total}_t} \times 100$$

t = trimestre



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de Política de Desarrollo Social (CONEVAL)¹⁰⁴

- Proporción de mujeres, hombres, y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales, que se define como el porcentaje de la población que tiene al menos una carencia social¹⁰⁵ y un ingreso inferior a la línea de pobreza por ingresos.^{106 107}

$$\text{Proporción de población en situación de pobreza multidimensional}_t = \frac{\text{Población con al menos una carencia social y con ingreso inferior a la línea de pobreza}_t}{\text{Población total}_t} \times 100$$

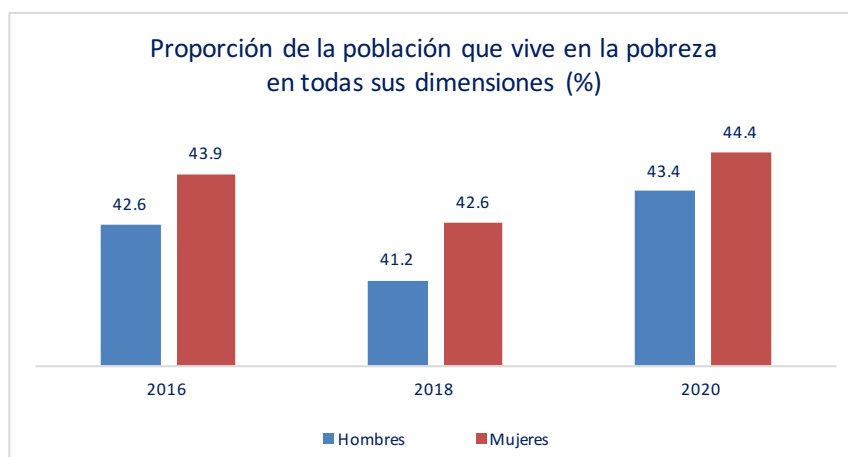
t = trimestre

104 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000200005&cveind=2&cveCob=99&lang=es#/Indicador>

105 Las carencias sociales son: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda, y acceso a la alimentación.

106 La línea de pobreza se refiere a los ingresos insuficiente para adquirir los bienes y servicios que una persona requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.

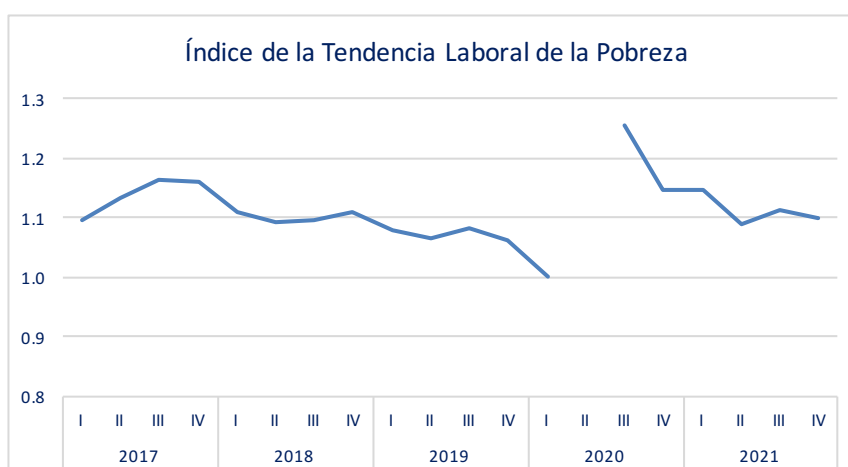
107 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000200010&cveind=105&cveCob=99&lang=es#/Metadata>



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de Política de Desarrollo Social (CONEVAL)¹⁰⁸

El Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP) es útil para darle seguimiento a la evolución del ingreso laboral en relación con el valor monetario de la canasta alimentaria, esto es, la capacidad para adquirir los alimentos que conforman esa canasta.¹⁰⁹ El indicador muestra el porcentaje de población que no puede adquirir la canasta alimentaria con su ingreso laboral:

$$ITLP_t = \frac{\text{Porcentaje de la población situación de pobreza laboral}_t}{\text{Porcentaje de la población situación de pobreza laboral}_0} \times 100$$



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de Política de Desarrollo Social (CONEVAL)¹¹⁰

108 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS001000200010&cveind=105&cveCob=99&lang=es#/Indicador>

109 Nota técnica: adecuaciones en la pobreza laboral y el Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP) del 23 de noviembre de 2021. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP_IS/2022/2T2022/Notas_tecnicas_ITLP_2T2022.zip

110 Cuadros del ITLP e indicadores, CONEVAL. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP_IS/2022/2T2022/Indicadores_ITLP_Agosto_2022.zip

Clasificación de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo seleccionados

Variable o Indicador del Mercado Laboral	Indicador Clave (KILM)	Interés Nacional	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Variable del mercado laboral
Población en edad de trabajar				
Población económicamente activa				
Tasa de participación				
Relación empleo/ población				
Situación en el empleo				
Empleo por sectores económicos				
Horas de trabajo				
Trabajadores a tiempo parcial				
Informalidad laboral				
Tasa de desocupación				
Desocupación juvenil				
Desocupación de larga duración				
Subocupación				
Tasa de inactividad				
Nivel educativo				
Analfabetismo				

Índices de salarios y ganancias ocupacionales				
Productividad laboral				
Costo unitario de la mano de obra				
Indicadores de pobreza				

► ANEXO 4

QUÉ FUNCIONA PARA QUIÉN, POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO

¿Qué funciona para quién? Compilación de Resultados de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo

Intervención/evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Caso Colombia, empleo de calidad y el papel del Servicio Nacional de Empleo.¹¹¹ ► La evaluación se hizo con el objetivo de medir el impacto de la participación en los servicios del mercado de trabajo del Servicio Nacional de Empleo (SNE) sobre los principales resultados en materia de empleo, esto es, la probabilidad de obtener un empleo formal y los niveles salariales. ► El análisis compara los resultados en materia de empleo entre individuos que encontraron trabajo a través del SNE e individuos que lo encontraron mediante canales alternativos.	► Los resultados muestran que encontrar empleo a través del SNE incrementa la probabilidad de obtener un empleo formal en comparación con personas similares que encontraron sus empleos a través de otros canales como anuncios clasificados, contactando directamente al empleador o consultando entre sus familiares y amigos). ► Alrededor de dos tercios de este efecto son atribuidos al hecho de que generalmente los solicitantes que acuden al SNE se colocan en empresas más grandes, que se caracterizan por un grado mayor de formalidad. ► El efecto de la participación en los servicios del SNE sobre el grado de formalidad del empleo es superior en el caso de las mujeres y de las personas poco calificadas, al de los hombres y de las personas altamente calificadas. ► Con respecto a los salarios, se observa que, en promedio, encontrar un empleo mediante la SNE tiene un efecto negativo en los salarios en general, pero al desagregar por subgrupo se observa un efecto positivo en el grupo de personas poco calificadas.

111 OIT. 2016. Soluciones Eficaces, Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe, pp. 147-164.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Caso Argentina. Evaluación al Programa el Seguro de Capacitación y Empleo (SCE).¹¹² El objetivo del Programa es apoyar a los beneficiarios elegibles del programa Plan Jefes en la actualización de sus competencias laborales, la participación en programas de capacitación profesional, la búsqueda de empleo y en su inserción laboral, con miras a darles las herramientas necesarias para generar ingresos de manera más autónoma y sostenible a través de un trabajo decente. La vertiente Plan Familia se dirige a personas más vulnerables (jefas de hogar con dos o más hijos menores de 18 años, desempleadas y que no hubieran terminado sus estudios secundarios o jefes de hogar en la misma situación, en el caso de familias monoparentales). Se realizó una evaluación de impacto centrada en estudiar si Plan Jefes tuvo un impacto positivo sobre la empleabilidad y la calidad del trabajo, y medir la eficacia de este tipo de medidas en promover la cobertura de la seguridad social mediante sistemas contributivos.	▶ El resultado permite observar que las medidas de activación incluidas en el Plan Jefes tiene un impacto positivo sobre la calidad del trabajo de los personas beneficiarias a corto plazo (un año); así como en el incremento de los salarios por hora. ▶ También se observa una relación entre la participación en el programa y una menor probabilidad de trabajar una cantidad de horas excesivas o de estar subempleado. ▶ Los efectos positivos observados sobre el empleo y la calidad del trabajo sugieren que hay efectos positivos también en las trayectorias de trabajo de los beneficiarios de estas políticas. ▶ Un efecto negativo observado es que se incrementan las posibilidades de estar inactivo a corto plazo, esto es que algunos participantes caen o permanecen en la inactividad durante su transición al mercado de trabajo formal. Esto puede deberse a que pasan una cantidad de tiempo (un año) accediendo a educación formal. ▶ Los Programas de Transferencias Condicionadas (PTC) han sido cruciales en la reducción de la pobreza debido a la seguridad que procuran en materia de ingresos y al acceso a servicios esenciales que otorgan a los grupos vulnerables.

112 OIT. Organización..., pp. 133-146.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Los SNE. Son un medio crucial para apoyar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, ya que son una de las principales formas de implementar políticas de empleo. Generalmente forman parte de los Secretarías del Trabajo. Tienen un papel clave que desempeñar en la búsqueda de empleo, la mejora de la empleabilidad, el asesoramiento a los desempleados, el tratamiento de los desajustes de habilidades y la creación de vínculos entre trabajadores y empleadores. En la era post-pandemia, la función de los SNE se vuelve aún más necesaria que antes, pues de acuerdo con datos del Banco Interamericano de Desarrollo, en América Latina se perdieron más de 31 millones de empleo que afectaron principalmente a jóvenes, personas trabajadoras con bajas cualificaciones y mujeres, incrementando la brecha de género, retrocediendo en lo poco que ya se había logrado avanzar.	Algunas experiencias que han dado resultados adecuados en los SNE, son: ► Chile. Realizaron acciones para reconocer que las mujeres más pobres necesitan un paquete de apoyo más intensivo para participar en las PAML. Por ello, brindó apoyo individualizado a mujeres vulnerables en el marco del proyecto Mejor Trabajo y Mujeres Jefas de Hogar para ayudarlas a hacer la transición del empleo de emergencia a corto plazo al trabajo por cuenta propia. ► India. Reconociendo que muchos trabajadores rurales pobres y de la economía informal no tienen acceso a los SNE (incluidos los servicios en línea), una empresa privada introdujo una aplicación de teléfono móvil para cerrar las brechas de información del mercado laboral, teniendo en cuenta que, como es limitado el acceso que algunas personas de comunidades rurales tienen a equipos de cómputo, sí existe una alta penetración de teléfonos móviles entre las comunidades desfavorecidas. ► Turquía. Proyecto para promover la igualdad de género a través del empleo decente para las mujeres. Se desarrollan servicios sensibles al género para aumentar la empleabilidad de las mujeres que buscan trabajo a través de la formación profesional. Ha establecido fuertes vínculos entre los interlocutores sociales y los servicios de empleo, así como con las juntas locales de formación profesional para desarrollar capacidad técnica sobre el empleo de la mujer. Un análisis realizado por Goulding a 24 Políticas Nacionales de Empleos encontró evidencia importante sobre que algunos países están incluyendo el fortalecimiento de la conciencia de género en los servicios públicos de empleo como una prioridad. ► República de Corea. En Corea en particular, los servicios de empleo se han personalizado para satisfacer las necesidades de las mujeres “Los Centros de Regreso al Trabajo” brindan información sobre trabajos disponibles, capacitación vocacional y servicios de cuidado de niños. ► Jordania. Los programas de búsqueda de empleo en línea y por teléfono móvil facilitan el acceso de mujeres que de otro modo no podrían visitar un centro de servicios de empleo.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML).¹¹³ Son el conjunto de políticas que un gobierno puede adoptar para apoyar a las personas desempleadas o subempleadas a encontrar o mejorar un empleo. Las PAML se han utilizado ampliamente tanto en economías emergentes como de altos ingresos, pero están infrautilizadas en muchos países en desarrollo debido a una capacidad fiscal más limitada y porque se ven obstaculizadas por los servicios públicos de empleo débiles (cuando existen), limitado sistemas de información de mercado laboral, pobre alcance en áreas remotas y rurales, así como la prevalencia de redes informales en la colocación laboral. No obstante, tienen un enorme potencial en los países en desarrollo para ser un vehículo eficaz para ayudar a las mujeres a obtener empleos de mayor calidad y acceder a la formación.	▶ Las evaluaciones de ALMP basadas únicamente en las tasas de colocación laboral a corto plazo tienden a mostrar estos pequeños impactos positivos, pero su impacto a largo plazo es generalmente más sustancial, pues están construidas bajo la perspectiva de cambio de sistemas. ▶ Los SNE desempeñan un papel fundamental en el buen funcionamiento de los mercados laborales, como coadyuvar en igualar la oferta y la demanda. Sus fuertes vínculos con las personas empleadoras, particularmente en países miembros de la OCDE, pueden incidir en generar redes de apoyo e incentivos para las mujeres trabajadoras, como han sido los ajustes en el sistema tributario, transferencias por desempleo, apoyo para el cuidado de los hijos y disposiciones sobre permisos parentales. ▶ Estudios recientes han demostrado que las PAML pueden ser rentables desde una perspectiva a más largo plazo e incluso autofinanciarse. Se ha identificado que las PAML tienen efectos positivos aún mayores en el empleo de las mujeres que en el de los hombres, particularmente en contextos donde la participación de las mujeres en la fuerza laboral es baja. ▶ Si bien, la evidencia sugiere que los resultados son más fuertes para los programas de formación de habilidades, las medidas como la asistencia en la búsqueda de empleo, los subsidios para la contratación y las subvenciones para la puesta en marcha también tienen un alto impacto en el empleo de las mujeres. ▶ En países con altas tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral, los programas de creación de empleo son muy efectivos para permitir que las mujeres salgan del desempleo. ▶ Las ALMP son particularmente valiosas para las mujeres, ya que les permiten adquirir habilidades esenciales y experiencia laboral, además de brindarles orientación sobre oportunidades de trabajo no tradicionales, y para las mujeres adultas, ya que facilitan su reingreso al mercado laboral después de las pausas resultantes del parto, la maternidad y/o la crianza.

113 Sriani Ameratunga Kring. 2017. GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES AND PROGRAMMES: WHAT WORKS FOR WOMEN? Gender in employment policies and programmes: What works for women? Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 235. OIT.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Programas de Inversión Intensiva en Empleo.¹¹⁴ Este tipo de programas “...vinculan el desarrollo de infraestructuras con la creación de empleo, la reducción de la pobreza y el desarrollo económico y social local. Al utilizar la mano de obra y los recursos locales, crean un empleo e ingresos muy necesarios, reducen los costes, ahorran divisas y apoyan a la industria local, al mismo tiempo que aumentan la capacidad de las instituciones locales.”¹¹⁵ Los programas de empleo público tienen una serie de ventajas, ya que brindan transferencias de ingresos a los pobres a través del empleo y, a menudo, están diseñados para suavizar las perturbaciones y crisis de ingresos durante períodos específicos. También construyen activos comunitarios vitales, como carreteras, sistemas de riego, proyectos de reforestación y la construcción de escuelas, clínicas de salud y otras instalaciones públicas.	Estudios demuestran que estos programas han contribuido a incrementar la participación de las mujeres en la comunidad, y permitido la transferencia y adquisición de habilidades para quienes habían estado excluidas. Hay referencias interesantes que señalan que para incrementar aún más la participación de mujeres en este tipo de programas es necesario: ► Establecer niveles salariales adecuados, o asegurar la provisión de cuidado infantil y transporte. ► Expandir estos programas para incluir actividades del sector social. ► Apoyar las responsabilidades productivas y reproductivas de las mujeres a través de la infraestructura, como transporte y comunicaciones asequibles y medidas para aumentar la movilidad y facilitar el transporte de bienes a los mercados. ► Garantizar un suministro de agua y saneamiento adecuados es particularmente importante para ayudar a las mujeres a reducir el tiempo que dedican a buscar agua o a gestionar la eliminación de desechos. ► Proyectos de electrificación aumentan las oportunidades de trabajo en el hogar y vinculan a las comunidades entre sí. Algunos ejemplos exitosos de su aplicación han sido: ► Camerún. El Programa vial Ngaoundere-Garoua Boulai involucró activamente a las mujeres en la toma de decisiones sobre el diseño de este programa integral, lo que resultó en la creación de una variedad de activos comunitarios que respaldan su trabajo productivo y su estado reproductivo. Estos incluyeron: construcción de caminos de acceso para reducir la carga de trabajo de las mujeres; creación de instalaciones de mercado; contratación de mujeres en todas las fases del desarrollo vial (incluidos los conceptos de igualdad salarial); programas para modernizar la agricultura; facilidades de acceso para productos agrícolas; y mejora de los establecimientos de salud. ► Etiopía. El Programa de red de seguridad productiva ha ayudado a reducir las desigualdades de género en el hogar, en el mercado laboral y en la comunidad y también está apoyando una mejor gestión ambiental. Entre los activos creados se encuentran instalaciones de recolección de agua y riego, pequeños proyectos de reforestación, construcción de caminos rurales que conducen a mercados y escuelas, y la construcción de instalaciones de salud y educación. Una evaluación de 2015 encontró que el programa ha contribuido a la seguridad alimentaria de hasta 319 comunidades, y algunas de las actividades de las obras han integrado principios “climáticamente inteligentes” para apoyar en contrarrestar el cambio climático. ► Sudáfrica. Programas de inversión intensiva de empleo se han creado como complemento al trabajo basado en el cuidado de la primera infancia y el apoyo a los cuidadores en el hogar de las personas afectadas por el VIH/SIDA.

114 (Sriani...)

115 OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/lang-es/index.htm>

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Emprendimientos para mujeres.¹¹⁶ Los apoyos a través de emprendimientos pueden ser una poderosa fuente de independencia económica para las mujeres que las ayude a salir de la pobreza; sin embargo, existen comunidades con altos índices de pobreza y marginación, donde las mujeres tienen poco o nulo acceso a recursos para ello. Las mujeres empresarias a menudo carecen de redes y contactos. También tienen un poder de negociación débil dentro de las cadenas de suministro y pocos recursos ante la justicia a través de mecanismos de reclamación si son engañadas. Los mecanismos de protección social a menudo están ausentes, por lo que hay muy poca capacidad para absorber impactos y riesgos. Tampoco existe una adecuada protección jurídica en el marco de la ley para el disfrute de sus derechos. Al igual que en otras áreas de las actividades económicas de las mujeres, el alcance de las responsabilidades domésticas de las mujeres también impone límites estrictos al tiempo que pueden dedicar a un trabajo remunerado.	En muchos países, la experiencia ha demostrado que apoyar a las mujeres en acciones de emprendimiento, particularmente en zonas donde los sectores industriales no están muy presentes, puede generar beneficios económicos para la comunidad, al fortalecer a las familias con emprendimientos locales de mediano y largo alcance. Algunos ejemplos recientemente identificados sobre este punto son: ► Argelia. La Red de Mujeres en la Economía Verde (AFEV) se creó en 2012. Reúne a mujeres que ocupan altos cargos en el sector ambiental tanto en organizaciones estatales como del sector privado, así como a mujeres empresarias que han establecido empresas verdes. La red desarrolla la capacidad de sus miembros y alienta a las mujeres y a las personas adultas jóvenes a establecer nuevas empresas ecológicas, al tiempo que crea asociaciones con instituciones públicas que promueven la creación de empresas y apoyan las incubadoras. Las mujeres mayores actúan como mentoras de los más jóvenes y el programa aprovecha el hecho de que la nueva economía verde ofrece nuevas ocupaciones y habilidades que aún no han sido rígidamente restringidas por las normas de género. Se ha identificado una gama de nuevos trabajos que incluyen auditoría ecológica, tecnologías de medición solar y ambiental, servicios de asesoramiento sobre energía para edificios, transporte y movilidad y una gestión de residuos más eficiente. La experiencia del programa muestra que las mujeres y los jóvenes requieren un entrenamiento específico y necesitan vínculos más estrechos con los centros de educación y formación profesional antes de que puedan iniciar sus propios negocios en la economía verde. La red es una parte crucial de este desarrollo y cumple una función de defensa para promover el sector privado verde en general, aunque esté dominado por mujeres. ► Brasil. Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) se han beneficiado a través de una variedad de apoyos, incluida la Ley Simples, que les permite vincularse con una protección social única y de bajo costo. Los procedimientos se simplifican y también tienen en cuenta la diversidad de niveles de empresa con pagos progresivos. Una amplia protección social, incluida Bolsa Familia, también está ayudando a mitigar los riesgos y estabilizar los ingresos de los hogares en las comunidades pobres, lo que permite a las mujeres participar más plenamente en actividades productivas. ► Ghana. La Iniciativa de Refuerzo de la Cadena de Valor del Karité ha desarrollado la Red StarShea, que es una federación de grupos de mujeres rurales que se especializan en la cadena de valor de las nueces de karité. Opera en una de las regiones más pobres de Ghana, abriendo el acceso a mercados más amplios en la cadena de valor y brindando opciones de financiamiento. Las mujeres productoras se han beneficiado del acceso directo a compradores de gran volumen y precios de mercado justos. Se brinda una variedad de servicios complementarios que incluyen capacitación comercial, soluciones de software y tecnología de telefonía móvil.

116 Sriani Ameratunga Kring. 2017. GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES AND PROGRAMMES: WHAT WORKS FOR WOMEN? Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 235, OIT, pp. 24-26.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
	► India. El Programa Sunhara permite a las mujeres acceder a los mercados a través de cadenas de valor hortícolas. Utilizan puntos de apalancamiento para mejorar los sistemas agrícolas y aprovechar los incentivos de mercado existentes y el conocimiento de los agricultores indios. Se dirige a las mujeres con un enfoque integrado que aborda las limitaciones sociales y económicas a la participación en el mercado. El objetivo general es ayudar a los actores del sector público y privado a construir sistemas de apoyo en las comunidades rurales y fortalecer la capacidad de los productores para satisfacer las demandas del mercado. ► Kenia. El proyecto “Fortalecimiento de la Competitividad de las Exportaciones de Trabajadoras de Abalorios” impulsado por el Banco Mundial, apoya a grupos de mujeres maasai que se dedican a la producción de cuentas, ayudándolas a diversificar sus actividades hacia el comercio del ganado y el ecoturismo. Las mujeres asisten a ferias comerciales locales e internacionales para promocionar sus productos. El resultado ha sido que los grupos de mujeres involucradas en el proyecto han generado ingresos adicionales significativos. Una evaluación encontró que en un período de tres meses las mujeres vendieron más de 3 000 dólares americanos en productos, mientras que antes del proyecto, las ventas de abalorios representaban un promedio de 83 dólares americanos por mes. ► Perú. El Proyecto Empoderamiento Económico de Mujeres propietarias y microempresarias ofrece un apoyo integral y se enfoca en mejorar la capacidad empresarial de las mujeres a través de capacitación, mercadeo y control de calidad. Para probar la viabilidad de sus estrategias, el proyecto probó dos enfoques en grupos separados. Si bien ambos grupos recibieron capacitación empresarial, uno de los grupos también recibió un paquete de capacitación mejorado con apoyo de tutoría individualizado y concientización sobre una serie de temas. Los resultados mostraron que los dos grupos mejoraron el funcionamiento comercial de sus empresas, pero aquellos que recibieron capacitación mejorada y asistencia técnica informaron mejoras tangibles en sus ingresos. Esto debido a la orientación práctica y nuevas habilidades que les permitieron planificar y ejecutar innovaciones, aumentar su asociación con pares de negocios y usar el crédito informal de manera más efectiva. ► Tanzania. Al igual que en varios países, se están impulsando formas rentables de brindar apoyo adicional a empresas dirigidas por mujeres. En particular en Tanzania, el 80 por ciento de las empresarias del país son mujeres, pero en sus negocios carecen de apoyos específicos básicos. La mujer a cargo es responsable de una gran cantidad de actividades. El proyecto Incubadora de Empresas Virtual para Mujeres está desarrollando una incubadora sin paredes (sin locales físicos) que proporciona una gama de recursos y servicios personalizados para empresas vinculadas, lo que ha permitido reducir los costos de incubación, e incrementar la flexibilidad de clientes y mercados. ► Vietnam. Se utiliza un enfoque de cadena de valor similar en el proyecto Producción y comercio ecológicos para aumentar los ingresos y las oportunidades de empleo para las personas pobres de las zonas rurales. El proyecto se centra en los medios de subsistencia de la producción de seda mediante el fortalecimiento de la cadena de valor de la sericultura y el brocado dominada por mujeres. El programa promueve prácticas de trabajo decente, garantiza la capacitación en habilidades técnicas, habilidades de desarrollo empresarial y conciencia sobre la igualdad de género, y se brindan apoyos específicos para acceder a mercados y crédito.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
Igualdad de acceso a financiamientos.¹¹⁷ El acceso a servicios financieros adecuados es una condición fundamental para la reducción de la pobreza, la creación de empleo, la seguridad de los ingresos y la protección social. La evidencia indica que el acceso a servicios financieros básicos, como ahorros, pagos y crédito, puede hacer una contribución sustancial para aliviar la pobreza. También se ha confirmado que la falta de acceso a la financiación suele ser el principal obstáculo para el crecimiento de las MIPyME que proporcionan empleo a muchas personas. Las mujeres tienden a tener un acceso mucho más limitado a los servicios financieros y menos oportunidades de ahorro y crédito que los hombres. Sin embargo, aquellos que tienen acceso son mucho más resilientes frente a la pobreza, y donde también están involucrados en emprendimientos y cooperativas, es mucho más probable que tengan rentabilidad y crecimiento.	Las mujeres constituyen una gran proporción de los clientes de microfinanzas, tanto porque su acceso a la financiación formal de los bancos comerciales es muy limitado, como porque son vistas como “agentes de cambio” en familias que dedican una mayor proporción de su tiempo e ingresos al bienestar familiar; y porque a menudo son prestatarios más confiables. Este tipo de acciones se han utilizado para empoderar a las mujeres en contextos donde tienen mayores restricciones sociales, o incluso se han usado para abordar problemas sociales que las afectan, como la violencia doméstica y el abuso de alcohol conyugal. Ejemplos de estos esquemas y sus resultados son: ► Bangladesh. Como parte del proyecto Empoderamiento de las mujeres a través del empleo y la salud, apoyado por la OIT, se desarrolló un microseguro específico para la atención de la salud, que atiende a más de 30 000 mujeres muy pobres y sus familias. Si bien, la literatura indica que este tipo de acciones no son recomendables para quienes están en pobreza extrema, las revisiones han demostrado que los grupos basados en el ahorro, con apoyo técnico y capacitación, son más sostenibles. El Grupo Consultivo para Ayudar a los Pobres (CGAP, por sus siglas en inglés) recomienda un camino secuenciado de este tipo para conducir a una eventual graduación fuera de la pobreza. Su experiencia en todo el mundo muestra cómo los hogares pobres que enfrentan una inseguridad económica muy alta reciben primero educación financiera y un enfoque en el ahorro, y luego, con el tiempo, se desarrollan habilidades comerciales con miras a acceder eventualmente a microcréditos. Revisiones de la última década han encontrado que los impactos de las microfinanzas varían en razón del contexto y las normas sociales, y coinciden en señalar que las mujeres en pobreza extrema necesitaban un paquete de apoyo más intensivo para romper con actividades únicamente de subsistencia y supervivencia, para pasar realmente a acciones de emprendimiento. BRAC en Bangladesh, por ejemplo, brinda un amplio apoyo no financiero que incluye capacitación, capacitación en salud y alfabetización, asistencia legal y sensibilización sobre los derechos de las mujeres. En ciertos contextos, se deben implementar medidas para evitar resultados negativos, como que los miembros masculinos de la familia tomen el préstamo o aumenten la carga de trabajo de las mujeres como resultado de la contratación del préstamo, e incluso si tienen un mayor poder de decisión en el hogar como resultado del préstamo. Los productos de ahorro son un elemento clave para que las mujeres puedan gestionar los riesgos, y los microseguros son particularmente importantes para reducir diversas vulnerabilidades. ► África Oriental. Una ventaja de las finanzas sociales es que se puede aplicar de manera flexible a las diversas necesidades de los clientes en diferentes contextos, con diferentes productos, diferentes calendarios de pago y vinculación con diferentes objetivos sociales y económicos. La Iniciativa de Microfinanzas para Mujeres busca permitir que durante dos años, sus clientes se vinculen con el sector financiero formal y accedan a préstamos bancarios independientes para sus negocios. Se basa en un enfoque de formación financiera, donde se trabaja con las mujeres para que puedan tomar decisiones informadas sobre la obtención de un préstamo, encontrar mecanismos seguros para ahorrar y transferir dinero, y saber qué buscar en la letra pequeña de los contratos de seguros. Además, la financiación debe ir acompañada de una gama de apoyo y servicios, como diferentes tipos de formación, tutoría, acceso a los mercados, vínculos con otros recursos productivos y servicios de empleo.

117 Sriani..., pp. 28-32.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
	En algunos contextos, es necesario implementar medidas que aseguren que las mujeres tengan control directo sobre los activos y los préstamos. ► India. Las mujeres pudieron abrir cuentas bancarias y recibieron capacitación financiera, lo que resultó en que tenían más probabilidades de haber trabajado por un pago en el último año, reportaron ganancias más altas y realizaron compras con su propio dinero. Poder controlar el uso final de sus ganancias puede haber eliminado los desincentivos para que estas mujeres participen en la fuerza laboral. El impacto fue especialmente pronunciado entre las mujeres de castas con normas de género muy restrictivas. El ajuste de los requisitos de garantía y el fomento del registro de propiedad a nombre de mujeres también son elementos importantes del papel que pueden desempeñar las finanzas sociales para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres. Otra revisión integral de las evaluaciones de programas encontró que “las intervenciones conjuntas/mixtas o integradas que brindan servicios económicos y las habilidades junto con las habilidades para la vida y otros servicios de capacitación (incluida la capacitación en género) parecen ofrecer los mejores resultados”. ► Kenia. Investigaciones recientes han demostrado que el acceso al dinero móvil simplifica la capacidad de enviar y recibir dinero y permite que miles de hogares salgan de la pobreza, con un impacto más significativo en las mujeres. Las nuevas tecnologías, Internet y las redes sociales están impulsando la eficacia de las microfinanzas. Los investigadores encuestaron a una selección de hogares de Kenia durante seis años (2008 a 2014) y compararon cómo les fue a los hogares que vieron un aumento en la densidad de agentes de M-Pesa (el programa para transferencia de dinero móvil) frente a aquellos que no tenían fácil acceso al dinero móvil. Los resultados fueron que, en los hogares con acceso a dinero móvil, era más probable que las mujeres abandonaran la agricultura y se dedicaran a los negocios, lo que sugiere una asignación del trabajo más eficiente y productiva.

Intervención/ evaluación	Resultados (parece ayudar a...)
	En los hogares encabezados por mujeres con fácil acceso a M-Pesa, el consumo per cápita fue más alto que en los hogares encabezados por hombres comparables. Precisamente por qué ocurrió este efecto de género, la investigación no lo muestra. Pero las encuestas revelaron que los hogares con fácil acceso a M-Pesa ahorraron un 22 por ciento más de dinero que los que no tenían. El dinero móvil, un servicio que permite almacenar valor monetario en un teléfono móvil y enviarlo a otros usuarios a través de mensajes de texto, ha sido adoptado por la gran mayoría de los hogares de Kenia. Se estima que el acceso al sistema de dinero móvil M-Pesa de Kenia aumentó los niveles de consumo per cápita y sacó de la pobreza a 194 000 hogares, o el dos por ciento de los hogares de Kenia. Los impactos, que son más pronunciados para los hogares encabezados por mujeres. Por lo tanto, la creación de dinero móvil aumentó la eficiencia de la distribución del consumo a lo largo del tiempo, al tiempo que permitió una asignación más eficiente del trabajo, lo que resultó en una reducción significativa de la pobreza en Kenia. ► Nigeria. Un estudio reciente demostró que brindar a las mujeres mayor privacidad y control sobre sus fondos puede aumentar su poder de negociación a largo plazo. En un proyecto en Nigeria, se permitió a las mujeres recibir transferencias de efectivo electrónicamente y directamente en sus cuentas bancarias, informó un mayor acceso a la tierra compartida con los cónyuges, una mejor movilidad y una mayor participación en actividades agrícolas clave. Además, los beneficiarios gastaron más dinero en ropa y una dieta diversa para sus familias. ► Otros países. Otros ejemplos de este tipo de acciones que se les conoce como “Microfinanzas Plus”, es decir, la opción a microcréditos más acciones adicionales para el fortalecimiento de la toma de decisiones y la autonomía en las mujeres se ha operado en Nepal, con el Programa WORTH; Guatemala, con un mecanismo de innovación en microseguros de la OIT que apoyó el proyecto Aseguradora Rural para desarrollar productos de microseguros de salud que se integren con programas de ahorro y crédito; o en Vietnam con el fondo Tao Yeu May (TYM), una institución de microfinanzas que se dirige específicamente a las mujeres con el apoyo de la OIT, donde se implementan acciones de capacitación en gestión de riesgos y microseguros.

▶ ANEXO 5

MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS DEL SNE

Propuestas para la inclusión de indicadores de género¹¹⁸

Indicadores de FIN	Descripción
Porcentaje de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal apoyadas por el Servicio Nacional de Empleo (MIR SNE, Indicador de Fin)	Población de mujeres insertadas en empleo formal por el Servicio Nacional de Empleo que fue atendida en el año, confirmada con registros del IMSS $= \frac{\text{Total de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal en el año, registradas en el IMSS en el mismo periodo en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE}}{\text{Total de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal en el año, registradas en el IMSS en el mismo periodo en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE}}$
Porcentaje de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal apoyadas por el Servicio Nacional de Empleo (MIR SNE, Indicador de Fin)	Mujeres insertadas en empleo formal por el Servicio Nacional de Empleo que fue atendida en el año, confirmada con registros del IMSS $= \frac{\text{Total de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal en el año, registradas en el IMSS en el mismo periodo en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE}}{\text{Total de nuevas inscripciones de mujeres en un empleo formal en el año, registradas en el IMSS en el mismo periodo en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE}}$
Diferencia de tasas de inserción laboral de la población de mujeres beneficiarias del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) y la población no beneficiaria (MIR SNE, Indicador de Fin)	$= (\text{Tasa de colocación anual de mujeres del Programa de Apoyo al Empleo}) - (\text{Tasa de colocación anual de población de mujeres que no participó en el Programa de Apoyo al Empleo, que se encontraba en una situación de desempleo y logró colocarse en el sector formal de la economía}) > 0$
Diferencia de tasas de inserción laboral de mujeres beneficiarias del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) y de mujeres no beneficiaria (MIR SNE, Indicador de Fin)	$= (\text{Tasa de colocación anual de mujeres del Programa de Apoyo al Empleo}) - (\text{Tasa de colocación anual de mujeres que no participaron en el Programa de Apoyo al Empleo, que se encontraba en una situación de desempleo y logró colocarse en el sector formal de la economía}) > 0$

Indicadores de propósito	Descripción
Tasa de inserción en un empleo formal de mujeres en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo	Población de mujeres insertada en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año confirmada con registros del IMSS $= \frac{\text{Población de mujeres insertada en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año confirmada con registros del IMSS}}{\text{Población objetivo de mujeres del SNE en el año (sin incluir los mecanismos de movilidad laboral al extranjero)}}$
Tasa de inserción en un empleo formal de las mujeres en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo	Mujeres insertadas en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año confirmada con registros del IMSS $= \frac{\text{Mujeres insertadas en empleo formal por el SNE que fue atendida en el año confirmada con registros del IMSS}}{\text{Población objetivo de mujeres del SNE en el año (sin incluir los mecanismos de movilidad laboral al extranjero)}}$
Cobertura del Servicio Nacional de Empleo para mujeres	$= \frac{\text{Población de mujeres atendidas por el SNE en el año } t}{\text{Población objetivo de mujeres del SNE en el año } t^*}$
Cobertura de Mujeres del Servicio Nacional de Empleo	$= \frac{\text{Mujeres atendidas por el SNE en el año } t}{\text{Población de mujeres objetivo del SNE en el año } t^*}$

Indicadores de componente	Descripción
Porcentaje de mujeres buscadoras de empleo que se insertan en un puesto de trabajo formal con servicios de intermediación laboral	$= \left(\frac{\text{Número de buscadores de empleo insertados en trabajos formales con servicios de intermediación laboral en el periodo } t}{\text{número total de buscadores de empleo que solicitaron los servicios de intermediación laboral al programa en el periodo } t} \right) * 100$
Porcentaje de buscadoras de empleo que se insertan en un puesto de trabajo formal con servicios de intermediación laboral	$= \left(\frac{\text{Número de buscadoras de empleo insertadas en trabajos formales con servicios de intermediación laboral en el periodo } t}{\text{número total de buscadoras de empleo que solicitaron los servicios de intermediación laboral al programa en el periodo } t} \right) * 100$
Porcentaje de población objetivo del Subprograma de Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas insertada por jornal en un puesto de trabajo	$= \left(\frac{\text{Número de personas insertadas en un puesto de trabajo por jornal en el periodo } t}{\text{número de personas que solicitaron al programa un puesto de trabajo por jornal en el periodo } t} \right) * 100$
Porcentaje de mujeres objetivo del Subprograma de Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas insertada por jornal en un puesto de trabajo	$= \left(\frac{\text{Número de mujeres insertadas en un puesto de trabajo por jornal en el periodo } t}{\text{número de personas que solicitaron al programa un puesto de trabajo por jornal en el periodo } t} \right) * 100$

Indicadores de frecuencia de medición	Descripción
Porcentaje de puestos de trabajo vacantes registrados para realizar la intermediación laboral	= (Puestos de trabajo vacantes registrados en el periodo t/ puestos de trabajo vacantes programados a registrar en el periodo t) *100
Porcentaje de puestos de trabajo vacantes para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género registrados para realizar la intermediación laboral	= (Puestos de trabajo vacantes para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género registrados en el periodo t/ puestos de trabajo vacantes para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género programados a registrar en el periodo t) *100
Porcentaje de puestos de trabajo vacantes registrados para Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas	= (Puestos de trabajo vacantes registrados para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t/ puestos de trabajo vacantes programados a registrar para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t) *100
Porcentaje de puestos de trabajo vacantes para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género registrados para Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas	= (Puestos de trabajo para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género vacantes registrados para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t/ puestos de trabajo para mujeres y vacantes que no tienen preferencia de género vacantes programados a registrar para la movilidad laboral agrícola interna y externa en el periodo t) *100

► ANEXO 6

TRANSICIÓN JUSTA E IGUALDAD DE GÉNERO

Antecedentes

En 2015 varios países reconocieron que el cambio climático representaba una seria amenaza para la vida humana, manifestándose en inundaciones, sequías, escases de agua e incendios, entre otros, por lo que se comprometieron a realizar acciones para frenarlo, reduciendo las emisiones de gases efecto invernadero, compromiso que hoy se conoce como el Acuerdo de París.

Para lograr lo anterior, se planteó la necesidad de transformar el modelo económico actual basado en una alta dependencia del carbono (el mayor productor de gases efecto invernadero), para pasar a un modelo económico más respetuoso con el medio ambiente, es decir, a una economía verde, esto traería como consecuencia modificar los modelos de producción tradicionales y una nueva generación de empleos denominados verdes.

Empleos verdes

Los empleos verdes son aquellos empleos que cumplen con el estándar de trabajo decente¹¹⁹ y que además contribuyen a conservar, restaurar y mejorar el medio ambiente, ya sea que a través de ellos se produzcan bienes ambientales, se trate de servicios que benefician al medio ambiente, o de empleos que ayuden a que los procesos de producción ya existentes sean más respetuosos con el medio ambiente.¹²⁰

Un ejemplo de empleo verde que *produce bienes ambientales* es la fabricación de paneles solares. En tanto que un empleo verde para *prestar servicios* sería el del instalador de dichos paneles y quienes les dan mantenimiento. Además de estas modalidades de empleos verdes, existen aquellos que inciden en los *procesos de producción* para que sean amigables con el medio ambiente, como por ejemplo el del trabajador que busca efficientar el consumo de agua en el proceso productivo de una empresa.

Empleos ambientales

Frecuentemente se confunden los *empleos verdes* con aquellos que solo preservan o restauran el medio ambiente, pero que no responden al concepto de *trabajo decente*. Para que un empleo sea considerado verde necesariamente debe cumplir con los estándares del trabajo decente, de lo contrario se trataría únicamente de un *empleo ambiental*. Por ejemplo, tratándose del sector agropecuario, la siembra a través de prácticas de producción sustentable, podría ser un importante generador de empleo verde, sin embargo, este sector frecuentemente presenta informalidad, falta de seguridad y salud, y condiciones de trabajo que se apartan de los derechos laborales fundamentales, por lo que son incompatibles con el trabajo decente y, por lo tanto, del concepto de empleo verde.

Economía verde

Se trata del modelo económico que atiende al mismo tiempo dos aspectos: mejora el bienestar del ser humano y la equidad social, a la vez que reduce significativamente los riesgos ambientales y los daños ecológicos. Es aquella que genera bajas emisiones de carbono, utiliza los recursos de forma eficiente y es socialmente inclusiva.¹²¹ La economía verde debe ser un medio para erradicar la pobreza, lograr el crecimiento económico sostenible y aumentar la inclusión social, manteniendo al mismo tiempo el funcionamiento saludable de los ecosistemas.

Transición justa

La transición hacia una economía verde traerá impactos positivos y negativos en los diferentes aspectos del trabajo; es probable que se generen nuevos empleos relacionados con la preservación y recuperación del medio ambiente, pero también puede ser que los empleos que anteriormente atendían a una economía carbonizada y contaminante se pierdan, ocasionando desempleo con la consiguiente pérdida de salarios y seguridad social, afectando gravemente a esos trabajadores y sus familias. Sin embargo, esto no tiene que ser así, es posible hacer una *transición justa*, esto es, poner a las personas en el centro de las políticas para paliar el impacto que dicha transición pudiera causarles. Lo anterior implica llevar a cabo políticas que minimicen la destrucción del empleo y que aseguren que quienes se vean afectados con la transición a una economía verde tengan protección mediante prestaciones salariales, oportunidades para la reconversión de habilidades y reubicación laboral, entre otras (OIT s.f.-c), esto es, que tengan acceso a un *trabajo decente* mediante la generación de *empleos verdes*. En este sentido, el diálogo social es fundamental para lograr los equilibrios necesarios para lograrlo.

Sectores en los que se agrupan los empleos relacionados con el sector ambiental en México

La OIT ha agrupado a los empleos verdes en nueve sectores:¹²²

- ▶ Agricultura orgánica.
- ▶ Energía eléctrica renovable.
- ▶ Industria limpia.
- ▶ Construcciones sostenibles.
- ▶ Actividades forestales sustentables.
- ▶ Gestión de residuos.
- ▶ Turismo sostenible.
- ▶ Transporte masivo.
- ▶ Actividades del Gobierno Federal.

En la industria limpia, en las construcciones sostenibles y en el transporte, se concentra casi el 80 por ciento del total de empleos. El problema es que en algunos sectores en nuestro país frecuentemente existen condiciones laborales que no son compatibles con el *trabajo decente*, por lo que implica un desafío importante promoverlo. Los sectores más vulnerables en este sentido, son el sector agrícola, con menor puntuación en los criterios considerados para medir el nivel de trabajo decente (28 puntos sobre 100); el sector transporte (29 sobre 100 puntos), y el sector de la construcción (43 sobre 100 puntos).¹²³

121 Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

122 C. Jáuregui, O. Goldsmith, y H. González. OIT. 2013. Evaluación del potencial de empleos verdes en México. Parte I.

123 OIT. 2017. Evaluación del potencial de empleos verdes en México. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp_ent/documents/project/wcms_250699.pdf

Las actividades en las que existe mayor potencial de generación de empleos verdes en México son: energía renovable, reciclado, transporte público, edificios verdes, alumbrado, agricultura orgánica y sostenible y ordenación forestal.¹²⁴

No obstante, no podemos perder de vista que para poder aprovechar el potencial de creación de empleos verdes se requiere contar con nuevas competencias laborales para abordar procesos de producción diferentes y conocer nuevas tecnologías, por lo que será fundamental la capacitación o formación de los trabajadores, y desarrollar programas de recualificación.

Oportunidades de inserción laboral de las mujeres a través de empleos verdes

El contexto que actualmente vivimos como consecuencia de la COVID-19, la creciente inflación, los conflictos violentos que existen a nivel mundial, el cambio climático, la cada vez más preocupante crisis energética, aunado a los compromisos contraídos en el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en cuanto al impulso de energías renovables, hacen que la transición hacia una economía verde represente una importante oportunidad para nuestro país para la generación de nuevos puestos de trabajo y de reconversión de algunos existentes. Se ha calculado que podrían generarse para 2030 más de 15 millones de empleos verdes netos en América Latina y el Caribe, en los sectores de agricultura sostenible y energías renovables, entre otros.¹²⁵ Esta situación se puede aprovechar para dotar a las mujeres que buscan empleo con las nuevas competencias que se requerirán para cubrir esos puestos de trabajo, lo que representaría un avance importante en cuanto al acceso de las mujeres a empleos formales, con prestaciones de seguridad social y condiciones de trabajo dignas.

Sin embargo, para lograrlo es necesario abordar las desigualdades estructurales de género ya que más del 80 por ciento de los nuevos empleos que se crearán para descarbonización se darán en sectores y ocupaciones que tradicionalmente han sido realizados por hombres (segregación ocupacional de género). En un estudio reciente de ONU Mujeres se advierte que dos de cada diez puestos de trabajo en ciencia, ingeniería y tecnología de información y comunicación son ocupados por mujeres. Si conseguimos erradicar la segregación del trabajo e impulsar las capacidades y talento de las mujeres para transitar a una economía verde, podríamos acelerar su inclusión laboral.

Por otra parte, es importante considerar, que las mujeres en ámbitos rurales son las que viven de manera más cruda los efectos del cambio climático, ya que la vida económica rural depende en casi su totalidad de los recursos naturales, y al reducirse estos por la afectación de inundaciones, incendios, huracanes y sequías, la capacidad de proveer su canasta básica se reduce gravemente y se refleja en una mayor condición de pobreza que impacta de forma más hostil a las mujeres como proveedoras del hogar, por las labores de cuidado, la reproducción de la vida, y el trabajo doméstico no remunerado.

Al respecto, los empleos verdes deben considerar de manera interseccional, el tiempo de las mujeres dedicado al tema de cuidados, además de las labores de agricultura y labores comunitarias sobre todo de las mujeres indígenas, que encuentran en su comunidad, un sentido de pertenencia y de generación de redes para su vida.

El Servicio Nacional de Empleo como agente reverdecedor del empleo de mujeres

El SNE tiene una función vital para lograr incorporar a las mujeres en empleos verdes. Las atribuciones que tiene de vinculación laboral, de captura y suministro de información, de implementación de políticas activas del mercado de trabajo, de capacitación y de orientación laboral, lo convierten en un *agente de transición justa fundamental*, para atender de manera específica a la población en situación de vulnerabilidad laboral.

124 OIT. 2021. Manual de Formación en materia de empleos verdes y transición justa para el servicio de empleo en la Ciudad de México.

125 Banco Interamericano de Desarrollo ¿Hablamos de igualdad? Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/empleos-verdes-oportunidades-equidad-de-genero/>

El SNE debe hacer un análisis cuidadoso de la información que tiene disponible y considerar que la transición a un modelo de desarrollo distinto puede llevar a:

- ▶ Disminuir la demanda de ciertas competencias laborales y ocupaciones, y aumentar otras.
- ▶ Requerir nueva formación específica para atender nuevas tecnologías y regulaciones.
- ▶ Necesitar competencias distintas en ocupaciones existentes para desempeñar nuevas tareas

Esta información puede ser aprovechada por el SNE para orientar su gestión para asesorar, orientar, capacitar, vincular y reubicar a las mujeres en empleos verdes, ya sean de nueva creación o en puestos de trabajo existentes que requieran de su transformación. Para ello, el SNE necesitará comprender las brechas estructurales de igualdad que en el mercado laboral mexicano prevalecen, promoviendo la igualdad de género en el acceso a los empleos verdes, evitando la segregación ocupacional y promoviendo la adquisición de habilidades tecnológicas y otras específicas.

Por ejemplo, el sector energético es uno de los que reúne mejores condiciones laborales en el país (79 puntos sobre 100 de los criterios considerados para medir el trabajo decente), sin embargo, hay muy poca representación de mujeres, probablemente por la escasa formación de mujeres en las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM). La mayor participación de mujeres en estas carreras promovería el acceso de las mujeres a mejores empleos. Lo mismo sucede en los sectores de la construcción y del transporte en donde existe una baja participación de mujeres, siendo que en estos sectores son en los que podría haber una mayor generación de empleo verde.

El Servicio Nacional de Empleo tiene un papel determinante como *agente de cambio* para impulsar la transición justa en la medida en que ayude a encausar a las mujeres hacia empleos verdes, orientándolas, asesorándolas, capacitándolas y vinculándolas a vacantes en sectores que, simultáneamente se encuentren insertos en procesos de recomposición productiva, hacia una matriz de bajo consumo energético y de bajas emisiones, y ofrezcan mejores condiciones de empleo y de calidad de vida para mujeres y hombres y sus familias.

► ANEXO 7

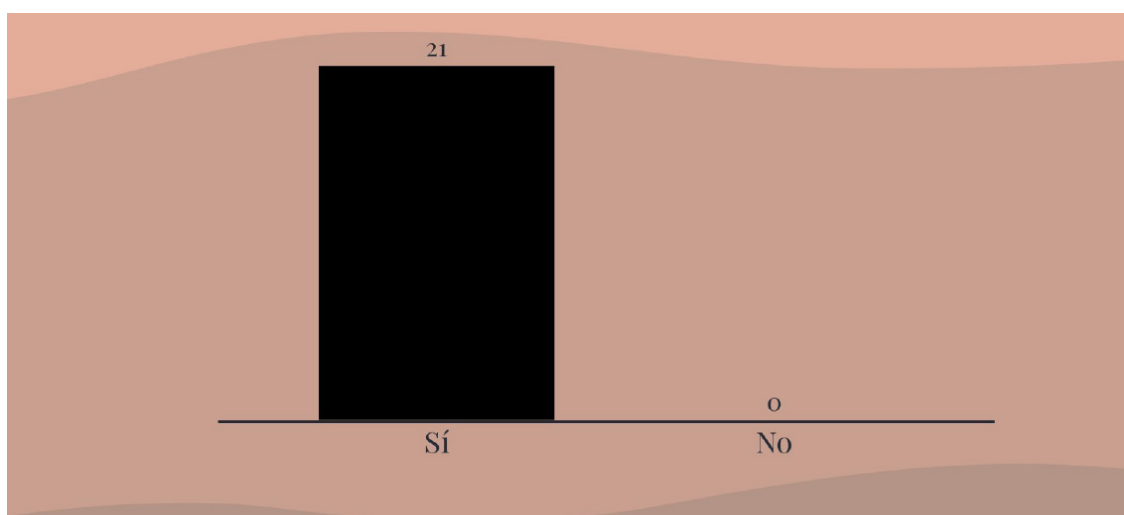
RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EN EL TALLER DE VERIFICACIÓN

El 26 de octubre de 2022, se llevó a cabo un taller de verificación con personal de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo de Coahuila (OSNE). A finalizar el taller, se aplicó una encuesta rápida a partir de la plataforma interactiva de Mentimeter.

Se realizaron tres preguntas a las personas participantes en la capacitación, con los siguientes resultados:

- **¿Crees que la Guía es de utilidad para incorporar la perspectiva de género en las atribuciones del SNE?**

Se contó con un total de 21 respuestas en las cuáles todas señalaban que sí encontraron de utilidad los contenidos de la Guía para potenciar la labor del Servicio Nacional de Empleo en materia de igualdad.



► La siguiente pregunta fue ¿Cuáles son las dos aportaciones más importantes que obtuviste de la Guía?

En esta pregunta se contó con la participación de 19 personas quienes en su mayoría contestaron como principales aportaciones contar con elementos para un *plan de acción* para incorporar la igualdad, así como contar con *herramientas* para el *cambio*.

Se destaca que también se mencionaron como aportaciones útiles: *adaptación al cambio*, *empatía*, *igualdad*, *visibilización de cambio*, *cultura laboral*, *herramientas para el progreso*, *áreas de oportunidad*, así como enfocarse en *las brechas de desigualdad*.

Con las respuestas se observa que las personas participantes visualizan posibles cambios en sus actividades cotidianas, a partir de la necesidad de la incorporación del enfoque de igualdad, y la Guía se observa como un documento que brinda herramientas y elementos para identificar brechas de género, realizar planes de trabajo y generar empatía, así como de adaptación al cambio.

¿Cuáles son las dos aportaciones más importantes que obtuviste de la Guía?



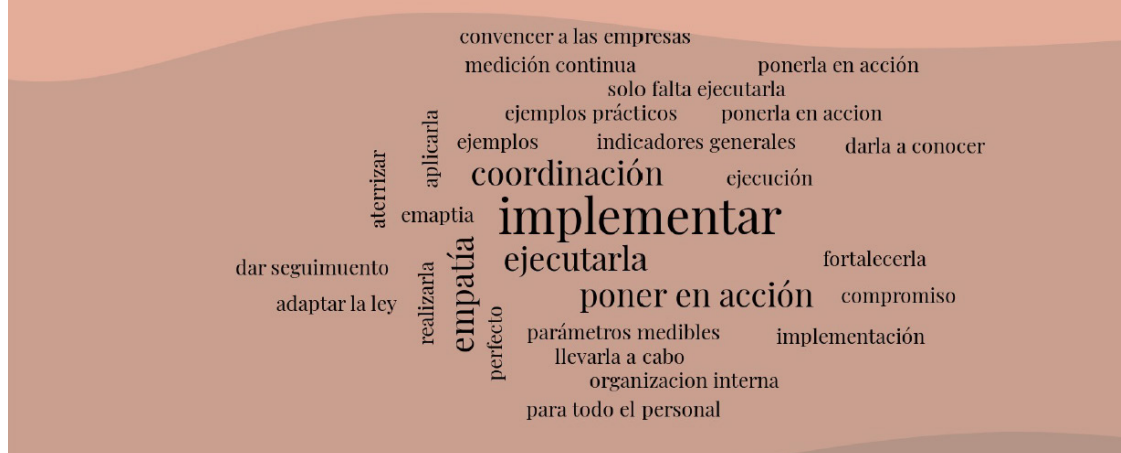
► Finalmente se cerró con la tercera pregunta **¿Qué crees que le falte a la Guía como herramienta del SNE para incorporar la perspectiva de género?**

En esta pregunta se obtuvieron 19 respuestas, entre las que destacan aquellas que se refieren a los elementos que hacen falta: *implementar, ejecutar, poner en acción y en marcha la Guía*.

Por otra parte, se destaca que contestaron que *hace falta coordinación y organización interna*, lo que significa que son elementos que deben acompañar la implementación de la Guía.

También señalaron como faltantes: *ponerla en acción, adaptar la ley, indicadores generales, ejemplos prácticos, medición continua, darla a conocer y convencer a las empresas*, con lo que las y los asistentes detectaron que hacen falta acciones para medir el seguimiento y eficacia de la Guía una vez que se implemente, así como realizar actividades para difundirla y, sobre todo, realizar una estrategia para que el ámbito empresarial coadyuve en la implementación de acciones para la igualdad.

¿Qué crees que le falta a la Guía como herramienta del SNE para incorporar la perspectiva de género?





Referencias

► REFERENCIAS

- Avendaño, Ma. Fernanda et al. 2020. Mujer en la economía pos-covid. IMCO. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/09/14092020_Mujer-en-la-economi%CC%81a-pos-covid_Documento.pdf.
- Avila, Z., Rodríguez J. OIT. 2021. *"Herramienta y guía de diagnóstico de los servicios públicos de empleo"*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. s.f. ¿Hablamos de igualdad? Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/empleos-verdes-oportunidades-equidad-de-genero/>.
- Banco de México. 2021. Dinámica de los Puestos de Trabajo Afiliados al IMSS ante la Reforma a la Subcontratación. Extracto del Informe Trimestral Julio - Septiembre 2021, Recuadro 4, pp. 49-52.
- 2022. Ingresos y Egresos por Remesas 2021. Reporte Analítico. Disponible en: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/remesas/%7BB4F97FD6-A4A1-E287-392D-385EF3FB39BD%7D.pdf>.
- Banco Mundial. 2022. WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2022. Disponible en: <https://wbl.worldbank.org/en/reports>
- s.f. Esperanza de vida al nacer. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN?end=2020&locations=1W&start=2020&view=bar>.
- Baptista, D. 2021. Equidad de género en el mercado laboral: el rol de los servicios públicos de empleo. Factor Trabajo. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/>
- CIDA. 1997. GUIDE TO GENDER-SENSITIVE INDICATORS. Disponible en: [http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf).
- COLEF. 2019. Encuesta Sobre Migración En La Frontera Norte De México. Disponible en: <https://www.colef.mx/emif/datasets/informes/norte/2019/Emif%20Norte%20Informe%20Anual%202019.pdf>.
- CONASAMI. 2022. La brecha salarial de género en el empleo formal ha disminuido de 2018 a 2021. BOLETÍN No. 04/2022.
- CONAPRED. 2015. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf.
- 2015. Guías Básicas, Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje.
- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. (1917. Última reforma publicada el 28 de mayo de 2021). México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.
- Corbanese, V. 2011. GENDER MAINSTREAMING IN THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE IN UKRAINE: USER'S GUIDE AND EASTERN EUROPE. -KIEV. ILO. Disponible en: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_181626/lang-en/index.htm.
- DOF. 2022. Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Disponible en: www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres
- Feix, N. 2020. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Nota Técnica de País, México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. OIT Américas.
- Gobierno de España. 2021. Boletín Oficial del Estado Núm. 248, Sec. III. Pág. 126403. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/16/pdfs/BOE-A-2021-16829.pdf>
- Gobierno de México. 2016. Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados. Disponible en: <https://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-para-el-diseno-de-la-matriz-de-indicadores-para-resultados>.
- 2020. Resúmenes Estadísticos e Históricos del Servicio Nacional de Empleo. México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo#documentos>.
- 2022. Manual Operativo de la Consejería de Empleo. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702892/01_Manual_CdeE_2022_vfinal.pdf.
- Herrarte A., Sáez F. 2015. Políticas de Empleo y Regulación Laboral. En una política económica para la recuperación, Marzo-Abril 2015, N.º 883. ICE. Disponible en: [PolíticasEmpleo_Herrarte_ICE_2015.pdf](https://www.ice.es/PolíticasEmpleo_Herrarte_ICE_2015.pdf) (uam.es).
- ILO. 2010. GENDER MAINSTREAMING STRATEGIES IN DECENT WORK PROMOTION: PROGRAMMING TOOLS. GEMS toolkit/ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok, iii, 87 p.p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_143849.pdf.
- INEGI. 2011. Sistema nacional de clasificación de ocupaciones. Disponible en: <https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Normatividad/historica/sinco-2012.pdf>.
- 2014. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, Presentación de resultados. Disponible en: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica. ENADID 2014. Principales resultados (inegi.org.mx).
- 2018. Censos Económicos.

- __ 2019. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>.
- __ 2020. Características educativas de la población. Disponible en: https://inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Educacion_Educacion_05_2f6d2a08-babc-442f-b4e0-25f7d324dfe0&idrt=15&opc=t.
- __ 2020. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>.
- __ 2020. *Porcentaje de población en un grupo de edad determinado que alcanza por lo menos un nivel fijo de competencia funcional en alfabetización, desglosado por sexo*. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS004000600010&cveind=157&cveCob=99&lang=es#/Indicator>.
- __ 2021. Cálculo propio con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI Promedios anuales, México.
- __ 2021. Catálogo Nacional de Indicadores: Indicador 'Mediana del ingreso mensual real de los ocupados - 15 años y más. Datos correspondientes al segundo trimestre de cada año. Disponible en: <https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200116749&gen=3994&d=s>.
- __ 2021. *Comunicado De Prensa Núm. 710/21 3 - Cuenta Satélite Del Trabajo No Remunerado De Los Hogares De México 2020*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/tnrh/cst-nrh2020.pdf>.
- __ 2021. ENOE II T 2021.
- __ 2021. *Esperanza de vida al nacimiento por entidad federativa según sexo, serie anual de 2010 a 2021*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Mortalidad_Mortalidad_09_61312f04-e039-4659-8095-0ce2cd284415.
- __ 2022. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México.
- __ 2022. Empleo y ocupación. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>.
- __ 2022. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Publicaciones>.
- __ 2022. *Esperanza de vida al nacimiento por entidad federativa según sexo, serie anual de 2010 a 2021*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Mortalidad_Mortalidad_09_61312f04-e039-4659-8095-0ce2cd284415.
- __ s.f. Características educativas de la población. Disponible en: https://inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Educacion_Educacion_05_2f6d2a08-babc-442f-b4e0-25f7d324dfe0&idrt=15&opc=t.
- __ s.f. *Censo de Población y Vivienda 2010 y 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009, 2019, 2021*.
- __ s.f. Encuesta de Migración.
- __ s.f. Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto en los Hogares 2020. Tabulados con enfoque de género.
- __ s.f. *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. (ENADID, 2014 y 2018).
- __ s.f. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009, 2019, 2021, 2022.
- __ s.f. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2009 y 2019.
- __ s.f. Indicador de Objetivo de Desarrollo Sostenible '4.6.1.a Porcentaje de población en un grupo de edad determinado que alcanza por lo menos un nivel fijo de competencia funcional en alfabetización, desglosado por sexo. Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS004000600010&cveind=157&cveCob=99&lang=es#/Indicator>.
- __ s.f. Población total por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, serie de años censales de 1990 a 2020. Disponible en: https://inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion_Poblacion_01_e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b&idrt=123&opc=t.
- INEGI s.f. Sistema de Cuentas Nacionales, Producto Interno Bruto Trimestral. Año Base 2013. Serie del primer trimestre de 1980 al primer trimestre de 2022.
- __ s.f. Sistema Nacional del Catálogo de Ocupaciones de México y datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- __ s.f. Tasa neta de matriculación por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2020/2021. Disponible en: <https://inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=e4f13406-0c21-4512-838f-cbffe76f751f&idrt=15&opc=t>.
- INEGI. INMUJERES. 2019. Atlas de Género.
- INMUJERES. 2019. Mujeres y hombres en México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf.
- __ 2015. Manual de Comunicación No Sexista. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Kaplan & Piras. 2019. Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. Revista de Economía Mexicana, Anuario UNAM. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: 04DavidKaplan-Claudia Piras.pdf (unam.mx).

- Koeltz, D. y Torres, C. 2016. PRACTITIONERS GUIDES ON EMPLOYMENT SERVICE CENTRES. Operating employment service centres. ILO Asia.
- Kowalewska, H. 2017. BEYOND THE TRAIN-FIRST / WORK-FIRST DICHOTOMY: HOW WELFARE STATES HELP OR HINDER MATERNAL EMPLOYMENT. *Journal of European Social Policy*, vol. 27, no. 1, pp. 3-24.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. 2016. Última reforma publicada DOF 20-05-2021. Cámara de Diputados. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTAIIP_200521.pdf.
- Ley Federal Del Trabajo. 1970. Última reforma publicada el 18 de mayo de 2022, México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación. 2003. Última reforma publicada el 1 de diciembre de 2016, México. Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_mexico_0089.pdf.
- Ley General de Desarrollo Social. 2004. Última reforma publicada el 25 junio de 2018, México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDS.pdf>.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2003. Última reforma publicada el 18 de mayo de 2022, México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/Igimh.htm>.
- Ley N° 11.317. 1924. Argentina. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194070/norma.htm>.
- Naciones Unidas Mujeres. 2018. Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/11/Estudio%20cuidados/2a%20UNW%20Estudio%20Cuidados-compressed.pdf>.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. CONAPRED. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf.
- Meouchi, M. F. A., Hernández, P. C., Masse, F., & Pérez, R. P. 2020. Mujer en la economía pos-covid. IMCO, Disponible en: 14092020_Mujer-en-la-economía-pos-covid_Documento.pdf (imco.org.mx).
- Observatorio Laboral. 2021. Ocupación por sectores económicos. Gobierno de México. Disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html.
- OIT. 1951. Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100.
- 1958. Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.
- 1981. Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.
- 2000. Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- 2003. Examen de los elementos fundamentales del Programa Global de Empleo. GB.286/ESP/1 (Rev.) 286.a reunión.
- 2006. Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente Documento de «visión».
- 2008. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf.
- 2008. Manual para Facilitadores de Auditorías de Género. Metodología Para Las Auditorías Participativas De Género De La OIT.
- 2008. Auditoria Participativa de Género. Herramienta para la introducción de cambios institucionales.
- 2010. GENDER MAINSTREAMING STRATEGIES IN DECENT WORK PROMOTION: PROGRAMMING TOOLS. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_143849.pdf.
- 2011. Auditorías participativas de género de la OIT: importancia y utilidad para las Naciones Unidas y sus organismos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_158535.pdf.
- 2011. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo: Manual de recursos de información.
- 2014. Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción. San José.
- 2014. Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción San José.
- 2015. Plan de implementación de la OIT Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Ginebra.
- 2016. Estudios sobre el Crecimiento con Equidad, Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe.
- 2018. Ganar-Ganar - La igualdad de género es un buen negocio. Disponible en: <https://ganarganar.lim.ilo.org/es/>.
- 2019. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada por la Conferencia en su Centésimo Octava Reunión, Ginebra.
- 2019. Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, núm. 190. Disponible en: <https://www.ilo.org>.

- 2020. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_145711.pdf.
- 2020. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf.
- 2021. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>.
- 2022. Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo Novena edición. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_845802/lang-es/index.htm
- 2022. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre.
- s.f. Programa Global de Empleo. Disponible en: <https://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang-es/index.htm>.
- OIT. CINTERFOR. 2005. Memoria XXXVII Reunión de la Comisión Técnica. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/memoria.pdf.
- 2008. Manual Para Facilitadores De Auditorías De Género. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/auditorias_particip.pdf.
- Organization of American States, Inter-American Conference of Ministers of Labor (IACML) and Inter-American Network for Labor Administration (RIAL). 2013. ADVANCING THE INSTITUTIONALIZATION OF A GENDER APPROACH IN THE MINISTRIES OF LABOR OF THE AMERICAS. LESSONS LEARNED, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS FROM THREE PARTICIPATORY GENDER AUDITS.
- Portal del Empleo. s.f. México. Disponible en: <https://www.empleo.gob.mx/PortalDigital>.
- Poverty Action Lab. s.f. INTRODUCTION TO EVALUATIONS IN SPANISH FORMATTED. Disponible en: <https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/introduccion-evaluaciones.pdf>.
- Rosas, Rossignotti, G. 2008. Guía para la preparación de planes de acción nacionales sobre empleo juvenil. OIT Ginebra.
- Samaniego, N. 2002. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. CEPAL, Chile, p.p. 85.
- Secretaría de Educación Pública. 2018. Reporte de indicadores educativos. Disponible en: <https://www.planeacion.sep.gob.mx/indicadorespronosticos.aspx>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2020. Cifras Históricas. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo#documentos>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2021. Tercer Informe de Labores. Disponible en: [Tercer_Informe_de_Labores_2020_2021.pdf](#).
- 2022. Lineamientos de operación de Abriendo Espacios.
- 2022. Manual Operativo de Abriendo Espacios.
- 2022. Manual Operativo de Ferias de Empleo 2022.
- 2022. Manual Operativo de la Consejería de Empleo.
- (s.f. Analítica. Evaluación del Impacto del Programa de Apoyo al Empleo, subprograma Bécate 2009-2010.
- 2022. Programa de Apoyo al Empleo, México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo>.
- SER. 2018. Protocolo Mexicano de Actuación para la Transversalización de la Perspectiva de Género. Disponible en: <https://www.gob.mx/amexcid/documentos/protocolo-mexicano-de-actuacion-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero?idiom=es>
- SHCP. 2018. Guía Pautas para la Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-pautas-para-la-igualdad-de-genero>
- SNE. s.f. Observatorio Laboral Mexicano. Disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html.
- T. Beck. 1999. USING GENDER-SENSITIVE INDICATORS: A REFERENCE MANUAL FOR GOVERNMENTS AND OTHER STAKEHOLDERS. Secretaría del Commonwealth.
- UN Women Training Centre. s.f. Auditorías participativas de género. Disponible en: <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/auditorias-participativas-de-genero/?lang=es>.
- UNESCO. Institute for Statistics. 2011. Clasificación internacional normalizada de la educación. Disponible en: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscled-2011-sp.pdf>.
- World Economic Forum. 2021. Forum. 2021. GLOBAL GENDER GAP REPORT, p.p. 405. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

► **Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org/mexico

Oficina de País de la OIT para
México y Cuba
Mariano Escobedo No. 218, Piso 2
Colonia Anáhuac
11320 Ciudad de México, México

T: +(5255) 5985 6896

E: mexico@ilo.org

www.ilo.org/mexico