**Respuestas de México al cuestionario sobre los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo**

El Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra las Mujeres y Niñas presentará un informe temático sobre los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo en el 44° periodo ordinario del Consejo de Derechos Humanos en junio de 2020. El informe se centrará en áreas clave que afectan los derechos humanos de las mujeres y niñas, y apuntará a reafirmar el derecho de las mujeres a la igualdad y contrarrestar los retrocesos en esta área. En este sentido, el Grupo de Trabajo desea solicitar aportes de los Estados con la finalidad de preparar este informe en línea con su mandato, manteniendo un enfoque constructivo y un diálogo con los Estados.

**RESPUESTA DE MÉXICO**

**Preguntas centrales:**

* **¿Cuáles son las principales tendencias que influyen en los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y cuál es su impacto?**

En México, de acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se estima que a mediados de 2018 en México, el 43.7% de las mujeres de 15 años y más, participaban en alguna actividad económica, en comparación con el 77.5% de los hombres. Alrededor de 8 de cada 10 hombres forman parte de la población económicamente activa, solamente cerca de la mitad de las mujeres lo hace.

Hasta los años setenta, la participación económica femenina mostraba una reducción en la etapa que las mujeres contraían matrimonio y al iniciar su vida reproductiva. De manera que las mujeres que entraban al mercado laboral eran sobre todo mujeres jóvenes y solteras. Actualmente, las mujeres se incorporan al mercado laboral y permanecen económicamente activas aún en su etapa reproductiva; las tasas de participación económica más elevadas corresponden a mujeres dentro de 30 y 49 años de edad (57.4%).

A pesar de los avances en la participación económica de las mujeres, la brecha entre mujeres y hombres en este ámbito sigue siendo muy significativa. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, coordinada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), “el acceso desigual al mercado de trabajo remunerado es un indicador de las barreras que enfrentan distintos grupos de la población para ejercer su derecho a un trabajo decente. La primera gran brecha que se observa es la que existe entre hombres y mujeres.”

Por otra parte, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor conforme se incrementa su nivel de escolaridad, alcanzando una tasa de 59.7% entre las mujeres que cuentan con nivel medio superior y superior.

Además, las tasas de participación económica más bajas se observan en los grupos de edad extremos, es decir, entre las mujeres del grupo de 15 a 19 años y las mujeres de 60 años y más edad~~,~~ así como entre las mujeres que no terminaron la primaria.

Con relación al total de mujeres ocupadas, 66.1% son trabajadoras asalariadas, 22.6% trabajan por cuenta propia, 6.6% son trabajadoras sin pago, 2.5% son empleadoras, y 2.2% de ellas son trabajadoras subordinadas que reciben percepciones no salariales.

* **¿Sobre los tipos y la cantidad de trabajo disponible para las mujeres, y la calidad y las condiciones de trabajo (incluido el acceso a la protección social y la igualdad salarial)?**

En México, de acuerdo con los datos de 2018 identificados por la ENOE, la distribución de la ocupación por sectores refleja la concentración mayoritaria de las mujeres en el sector servicios (48%), seguido del comercio (25.2%) y la industria manufacturera (16.4%).

Según el índice de discriminación salarial calculado para el año 2018, era necesario incrementar en promedio 5.4% el salario que se les pagaba a las mujeres para lograr la igualdad salarial.

Respecto a la seguridad social, los datos de 2018 señalaron que más de la mitad de la población ocupada carece de prestaciones sociales (53.2% de las mujeres) en tanto que 37.5% de las mujeres tiene seguridad social y otras prestaciones.

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2018, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres, respecto a la de las mujeres, se ha mantenido con escasas variaciones. Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre las y los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social; en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por un poco más de 15.2 pesos.

Datos del INEGI muestran que el 63.6% del cuidado no remunerado de personas mayores lo hacen las mujeres. En lo relativo al valor del trabajo del hogar no remunerado y de cuidados equivale a 24.2% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, siendo las mujeres quienes aportan 75% del mismo[[1]](#footnote-1).

* + **Especificar acciones para la seguridad de las mujeres (incluida la violencia y el acoso sexual) en el trabajo**

En México, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 del INEGI, en el ámbito laboral, el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, experimentaron algún acto violento o de discriminación por razones de género o por embarazo; además, la prevalencia de violencia sexual en este ámbito fue de 11.2% y la violencia emocional reportó una proporción de 10.2%.

Dentro de las acciones que ha llevado a cabo el Gobierno de México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana[[2]](#footnote-2)*, cuyo objetivo general es prevenir la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo para promover la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y al incremento de la productividad laboral.

Asimismo, el 23 de octubre de 2018, la STPS publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención[[3]](#footnote-3). Su objetivo principal es el establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Dicha Norma considera entre su estructura, las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

Por su parte, se cuenta con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, como uno de los instrumentos para promover ambientes laborales sin violencia y sin discriminación. Dicha certificación considera entre sus requisitos, el contar con un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.[[4]](#footnote-4)

La Secretaría de la Función Pública (SFP), emitió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el cual tiene como objetivo prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual para garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia, en el servicio público.

De manera complementaria, el 2 de septiembre de 2016 la SFP emitió el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés con el propósito de agregar la Regla de Integridad número 13, denominada Comportamiento Digno, en la que se describen las conductas que transgreden dicho comportamiento y que son susceptibles de configurar hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito del Poder Ejecutivo Federal.

Adicionalmente, la reciente reforma laboral publicada el pasado 1° de mayo de 2019 en materia de prevención de la violencia, acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo implica entre otras las siguientes modificaciones[[5]](#footnote-5):

* **Al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, se le adiciona una fracción sobre las obligaciones del Patrón, que a la letra dice:** “XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
* **El artículo 278, sobre las prohibiciones a los sindicatos incluye ahora la siguiente fracción:** “IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;”

Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENIREH), nos muestra lo siguiente:

* Las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.
* El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.
* El 10.3% de las mujeres señalan que, en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo y 9.2% obtuvo un menor salario que un hombre, que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.

En el caso de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS)[[6]](#footnote-6), muestra:

* 51.7% de mujeres hablantes de lengua indígena declararon haber sido discriminadas por ser mujer y con alguna discapacidad.
* 44% de las mujeres opinó que en el país sus derechos se respetan poco o nada.
* 91.8% de las mujeres percibe que el trabajo de las empleadas domésticas es poco valorado por la mayoría de personas.
* 87.7% de las trabajadoras del hogar se encuentran sin prestaciones laborales
* 25.8% de las mujeres declaró que al menos tuvo un incidente de negación de derechos.
* Las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres son la delincuencia e inseguridad (29.9%) y la violencia hacia las mujeres (23.9%).
  + **Especificar acciones sobre los derechos de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos**

En México, el derecho de mujeres y hombres a organizarse está protegido por la Ley Federal del Trabajo (LFT), Capítulo II, sobre sindicatos, federaciones y confederaciones. El artículo 357 establece que las personas trabajadoras y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Las personas trabajadoras en México pueden acceder a la justicia laboral a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) que es un órgano desconcentrado de la STPS, que tiene la misión de proteger los derechos de las y los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal.

Asimismo, la PROFEDET brinda atención integral y especializada para personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación. Además, implementó el “Manual interno para la atención integral y especializada para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación”.[[7]](#footnote-7)

* **¿Cuáles son las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo, en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, así como la continua globalización y el cambio hacia la sostenibilidad? (leyes; políticas económicas, laborales y sociales; programas).**

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación[[8]](#footnote-8) es un instrumento del Gobierno que tiene como finalidad promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades. Fija las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad en el ámbito laboral.

La nueva Política de Salarios Mínimos del Gobierno de México 2018-2024, se desarrolla desde una perspectiva de derechos humanos con apego a compromisos laborales en el ámbito nacional e internacional. Uno de sus principales objetivos es la reducción de las desigualdades de ingresos, encontrándose la desigualdad de ingresos por género.

De igual forma, para contribuir a la garantía de los derechos de las mujeres, se avanza en revisar la situación en la que se encuentra la población objetivo de la política de salarios mínimos, considerando como prioritario identificar aquellas ocupaciones en las cuales la participación de las mujeres es mayor con la finalidad de determinar el número de trabajadoras beneficiadas. Adicionalmente, se generan mecanismos de consulta y participación para conocer el contexto que presentan en sus sectores de trabajo, y necesidades salariales con el fin de retomar información para incorporarla en la política pública de los salarios mínimos en el país.

Asimismo, se construyen espacios de difusión sobre las condiciones laborales y salariales con el fin de sensibilizar a diferentes sectores en la importancia de garantizarles el mismo salario por el mismo trabajo realizado por un hombre y de su participación en los sectores económicos y para la economía del país.

**Preguntas específicas:**

**Tecnología**

* **¿Cómo impacta el cambio tecnológico las experiencias de trabajo de las mujeres? (por ejemplo, en relación con el aumento al acceso de las TICS, robótica, aprendizaje automático, automatización).**

De acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema de Indicadores de Género del INMUJERES, a partir de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2017 del INEGI, se pueden identificar los datos relevantes sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Las tecnologías digitales pueden ser herramientas para que las mujeres mejoren sus condiciones de vida. Estos recursos pueden ayudarlas a conseguir un empleo, obtener información sobre servicios de salud, opciones educativas, aumentar sus ingresos (a través de comercio electrónico, transacciones en línea), realizar gestiones ante instancias de gobierno; así como intercomunicarse con redes entre organizaciones.

La ENDUTIH mostró que en 2017 casi la mitad de los hombres (47.4%) usó en los últimos tres meses una computadora, laptop o tablet, frente a 43.3% de las mujeres de 6 años y más, que es el universo total de la encuesta. El 56.7% de las mujeres que no usan computadoras equivale a casi 38 millones de mujeres y niñas; en más de la mitad de esos casos era porque no sabían utilizar los equipos (53.2%), 22.9% no tenía acceso a una computadora, laptop o tablet aunque sabía utilizarla, y 16% manifestó no tener necesidad de una.

Los retos para enfrentar los cambios en tecnología, en ciencia e innovación para incidir especialmente en la incorporación de las mujeres, son:

* Mayor oportunidad de formación media superior y profesional en carreras tecnológicas.
* Corresponsabilidad en igualdad entre mujeres y hombres, para el cuidado de personas.
* Reformas laborales para garantizar la seguridad social y el pago justo e igualitario.
* Mecanismos de inspección laboral, para el respeto de los derechos laborales y la seguridad social, en estas nuevas formas de empleabilidad.
* Desarrollo de infraestructura y servicios, en comunidades sin acceso a los servicios básicos de alumbrado público y de servicios de internet y telefonía.
  + **¿Cuáles son algunas de las prácticas favorables tendientes a apoyar a las mujeres para que se beneficien de manera igualitaria de los avances tecnológicos? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**

En México se cuenta con la Ley de Ciencia y Tecnología (LCyT), misma que establece en su artículo 2°, fracción VIII, como una de las bases de la política de Estado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, la obligación de: “promover la inclusión de la perspectiva de género con una visión transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.”

**“Gig Economy” y Economía “de Demanda”**

* **¿De qué manera el aumento de formas de trabajo más flexible, incluida la “Gig Economy” y “Economía de Demanda”, afecta las experiencias de trabajo de las mujeres en el contexto nacional?**
  + **¿Cuáles son las implicaciones para la seguridad laboral, para una mayor flexibilidad y las responsabilidades de cuidado de las mujeres y para el acoso y la violencia?**

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo, de la disponibilidad de servicios asistenciales y de cuidado de calidad que sean accesibles para hombres y mujeres en igualdad de oportunidades para la participación igualitaria de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La posibilidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida.

Por ello, las políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer. Para coadyuvar en las responsabilidades familiares y la licencia de paternidad, en el marco jurídico nacional, se establece:

* La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Artículo 4o. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
* Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.
* La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. Artículo 2º de la LFT.

Para el caso de México, al contar con un sistema de seguridad social asociado a las semanas cotizadas por la persona trabajadora, y considerando que la flexibilidad por lo general se realiza a través de una jornada reducida, es necesario tomar en cuenta que la flexibilización del trabajo para las mujeres podría repercutir en el acceso a los beneficios de la seguridad social, como la vivienda y la jubilación.

Asimismo, es necesario considerar que la flexibilización de algunas ocupaciones ha favorecido que las mujeres se concentren en algunos sectores más que en otros, como servicios y comercio, en puestos de trabajo menor remunerados, de menor responsabilidad o incluso sin seguridad social.

* + **¿Qué grupos de mujeres son más propensas a verse afectadas por este tipo de trabajo?**

Las mujeres que son jefas de hogar podrían ser las más afectadas, ya que representan el principal ingreso de la familia y se debe considerar el efecto a largo plazo debido a la intermitencia de los ingresos, a la falta de seguridad social (en la mayoría de los casos), y la necesidad de trabajar más años para poder alcanzar las semanas cotizadas que exige el sistema para alcanzar la jubilación.

* + **¿Cuáles son las prácticas favorables para garantizar el acceso a la protección social para las mujeres en el trabajo informal y “bajo demanda”? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**

Respecto a la Ley Federal del Trabajo

* El artículo 2° de la LFT, al conceptuar el trabajo digno o decente se determinó que era aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, entre otras razones por género. También se tuteló la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual, advirtió, se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
* El 1° de mayo de 2019, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. De esa esa reforma se destaca que los trabajadores/as del hogar que habitan en el mismo lugar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de descansos, retribuciones –además del pago en efectivo- como alimentos y habitación, y que el empleador deberá inscribir a los trabajadores (as) del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pagar las cuotas correspondientes y otras obligaciones laborales

Previo por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) lanzó el Programa Piloto “Incorporación de las personas trabajadoras del hogar”. El trabajo del hogar es una actividad primordialmente realizada por mujeres que representan un 95% del universo total de estos trabajadores. La reforma de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de que las trabajadoras domésticas cuenten con contrato escrito y con las condiciones generales de trabajo mínimas, como son, vacaciones, prima vacacional y salario remunerador.

* + **¿Cuáles son las prácticas favorables para la organización colectiva de mujeres en el contexto de formas de trabajo más flexibles?**

La Norma Mexicana,en materia de conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, promueve medidas de trabajo que coadyuven a satisfacer las necesidades de cada persona trabajadora, mostrando buenas prácticas de horarios flexibles y solicitando evidencia de:

* Proporcionar oferta complementaria de cuidado de menores de edad, para trabajadoras y trabajadores, extendiendo la prestación para los hombres, sin condicionar alguna situación de estado civil.
* Medidas para la flexibilización de los horarios (semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).
* Medidas para atender necesidades para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
* Difusión e informe de uso de la Licencia de paternidad al menos 5 días.

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable®,en la evaluación de buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, solicita entre otras acciones, la instrumentación de:

* La planificación y flexibilización de los horarios de trabajo tendientes a favorecer el cumplimiento de las responsabilidades personales, familiares y profesionales;
* Permisos para atender responsabilidades familiares;
* Apoyos extra salariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar y,
* Sensibilización al problema de la doble jornada:

Asimismo, se promueve que los centros de trabajo cuenten con salas de lactancia. En 2018, la STPS coordinó la elaboración de la Guía “Fomento de una Cultura de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo: Instalación y Funcionamiento de Salas de Lactancia en México” con la colaboración del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el IMSS y la Secretaría de Salud, con el propósito de orientar a los empleadores en la protección y promoción de una cultura de la lactancia materna en sus centros de trabajo mediante la instalación de salas de lactancia.

**Cambio demográfico**

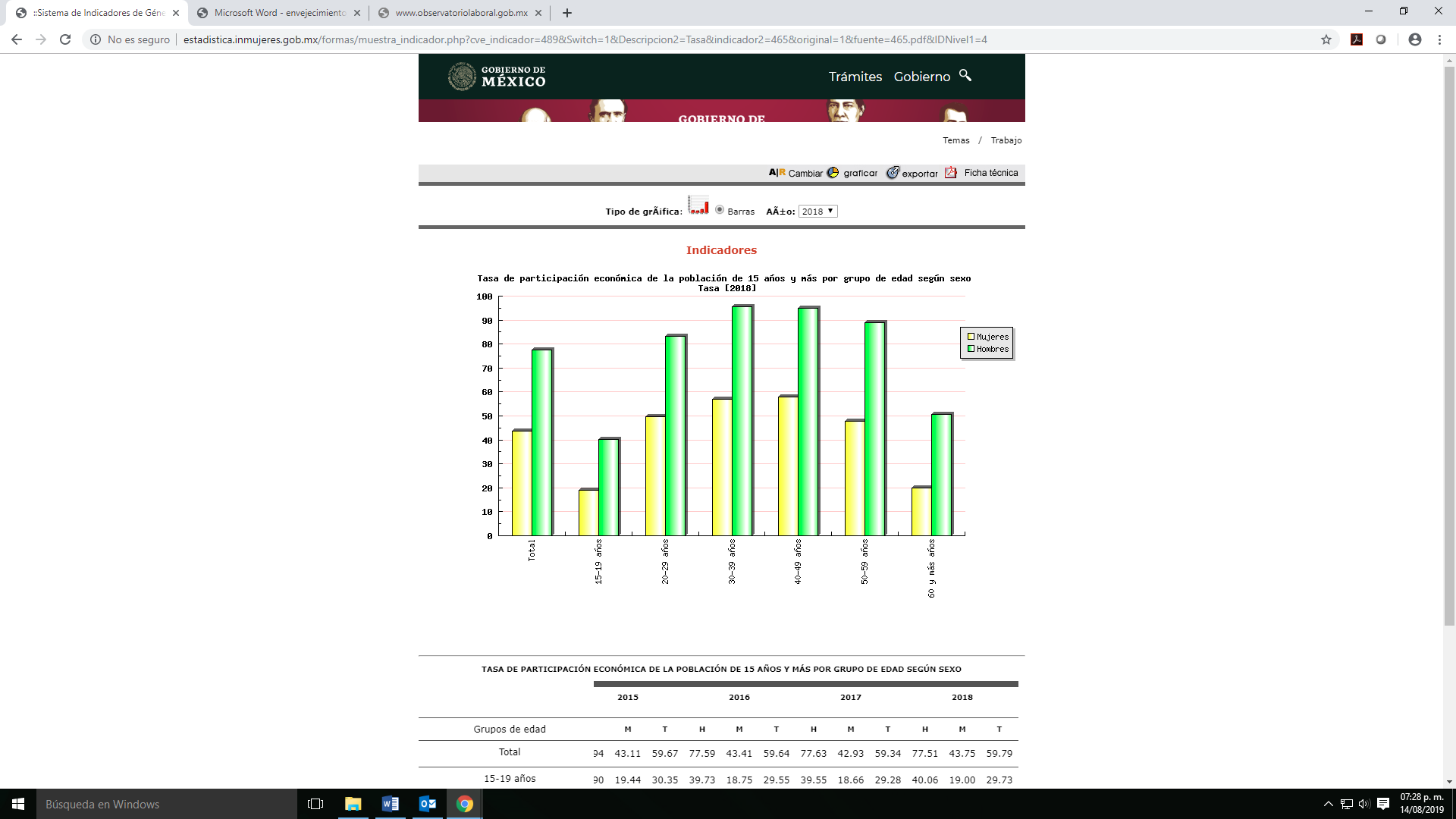
* **¿Cómo influye el cambio demográfico a nivel nacional en la experiencia laboral de las mujeres?**

La población de México completará la última fase de la transición demográfica encaminándose hacia un crecimiento más reducido y un perfil envejecido, lo que significa que el país transita por una etapa en la que el volumen de la población en edades productivas alcanza su mayor peso en relación con la población total en 2024, con el 66.9 por ciento. El incremento relativo de la población en edades avanzadas, que inició a mediados de los noventa, continuará durante toda la primera mitad del siglo XXI hasta alcanzar 16.8 por ciento de la población en el año 2050. Se requiere de un nuevo paradigma en donde las personas mayores sean concebidas como sujetos de derechos; se impulsen procesos para lograr su autonomía; y gocen de suficientes oportunidades para desarrollarse como individuos a fin de seguir contribuyendo a la sociedad.

En México, según el INEGI, entre 2000 y 2015 la población de 60 años y más se incrementó de 3.7 millones de mujeres a 6.7 millones~~.~~ Para 2018 se estima que la población femenina de 60 años y más es de 7.3 millones y la masculina de 6.2 millones.

A pesar de su bajo peso relativo, la población adulta mayor está creciendo de manera acelerada. Se prevé que para 2030 las mujeres de 60 años y más representen 15.9% del total de población femenina y los hombres 13.8% del total de población masculina.

En el ámbito laboral, como podemos observar en la gráfica siguiente, la brecha entre mujeres y hombres en la participación económica aumenta conforme se avanza la edad:



* + **¿Cuáles son las implicaciones del envejecimiento de la población y sobre la “población joven”?**

El envejecimiento demográfico es el resultado de la disminución de la fecundidad y el incremento en la esperanza de vida y tiene implicaciones importantes para los sistemas de pensión y jubilación y afecta también al sistema de salud[[9]](#footnote-9):

* + - Las personas en retiro irán representando una mayor proporción respecto a la población en edad productiva que cotiza en los sistemas de pensiones.
    - Las pensiones y los fondos de retiro deberán cubrir una porción mayor de años para las y los jubilados, por el aumento en la esperanza de vida.
    - Debido a la alta informalidad laboral, sólo una fracción menor de la población adulta mayor cotizó lo suficiente en el sistema de pensiones para tener derecho a una pensión de vejez, y de la actualmente activa que aún no llega a dicha etapa de la vida, pocos realizan aportaciones a sus fondos de retiro; en consecuencia, la mayoría de la población adulta mayor carece y carecerá de pensiones por jubilación.
    - En el caso de las mujeres, dicha problemática es mayor por las desigualdades de género: ellas participan en menor medida en el mercado de trabajo, sus trayectorias laborales son más cortas y tienen interrupciones derivadas del embarazo y el cuidado infantil, además del cuidado de otras personas dependientes.

Por otro lado, según datos del CONAPRED, el principal problema que enfrentan es la falta de oportunidades de empleo (35.8%); se menciona como la causa de mayor peso la preparación insuficiente (36.5%), la apariencia (32.7%) y la inexperiencia (30.7%).

Los jóvenes tienen una mayor presencia entre los desempleados (tasas de desempleo de más del doble que los adultos). En México, al igual que en otros países de la región, se han adoptado en los últimos años políticas de subsidios a los empleadores para favorecer la inserción laboral de jóvenes con escasos resultados. En ese sentido, la nueva Política Nacional dirige todos sus esfuerzos a los jóvenes más vulnerables en México como son los jóvenes que ni trabajan ni estudian, con la instrumentación y puesta en marcha del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que busca que miles de jóvenes entre 18 a 29 años de edad puedan capacitarse en el trabajo. El Gobierno de México les otorgará una beca mensual de 3,600 pesos para que se capaciten durante un año.

* + **¿Qué políticas económicas y sociales se necesitan para garantizar que el crecimiento en el sector sanitario cree oportunidades de trabajo decente para las mujeres? ¿Cuáles son algunas prácticas prometedoras emergentes? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**

Desde 2016, el Gobierno de México en el Presupuesto de Egresos de la Federación incluyó en su *Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* al Programa de Apoyo al Empleo (PAE), con recursos presupuestales etiquetados para tal fin ejercidos por el Servicio Nacional de Empleo, para lo cual el PAE incluyó una estrategia de atención soportada con capacitación para la empleabilidad, iniciativas de ocupación por cuenta propia y movilidad laboral, orientada a favorecer la participación de la mujer y estableciendo como meta la atención de al menos el 67% de mujeres del total de personas atendidas.

**Transición a la sostenibilidad**

* **¿Qué medidas son necesarias para garantizar que las mujeres se beneficien por igual de la transición a la sostenibilidad en su contexto nacional? ¿Cuáles son las prácticas prometedoras para garantizar que los empleos verdes no repliquen las desigualdades de género existentes en otros sectores (por ejemplo, segregación ocupacional, brecha salarial de género)?**

La transición hacia una economía más verde requiere nuevas capacidades para los nuevos trabajos que surjan y para adaptar los que ya existen. Estos cambios tienen una incidencia en las mujeres en su calidad de vida ya que son más vulnerables al cambio climático y degradación ambiental. Existen enormes brechas de género en relación con el acceso a recursos y el acceso a la educación y al desarrollo humano. Esas desigualdades tienden a excluir a las mujeres de los beneficios que puede proporcionar la economía verde, ya que les es más difícil poder tener acceso a tierras, créditos, insumos, entre otros beneficios.

Un ejemplo de los avances para esta transición, es la Red de Mujeres en Energías Renovables y Eficiencia Energética de México, donde se está visibilizando el trabajo de las mujeres en el sector de las energías renovables y óptima energía.

1. INEGI, “Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México, 2014”, 11 de diciembre. Boletín 550/15. [↑](#footnote-ref-1)
2. Para más información, puede consultar la siguiente página:

   <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Para más información, puede consultar la siguiente página:

   <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018> [↑](#footnote-ref-3)
4. El documento completo de la norma se puede descargar de la siguiente página:

   <http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> [↑](#footnote-ref-4)
5. El texto completo de la Ley Federal del Trabajo, que incluye las citadas reformas, puede ser consultado en la siguiente dirección electrónica: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. [↑](#footnote-ref-6)
7. Para más información, puede consultar la siguiente página:

   <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/tienes-un-conflicto-laboral-y-ademas-perteneces-a-un-grupo-vulnerable-o-has-sufrido-discriminacion?idiom=es> [↑](#footnote-ref-7)
8. El documento completo de la norma se puede descargar de la siguiente página:

   <http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> [↑](#footnote-ref-8)
9. Para más información, puede consultar la tarjeta sobre envejecimiento en México, publicada por el INMUJERES en 2018: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Envejecimiento.pdf> [↑](#footnote-ref-9)