

Igualdad y no discriminación

INDICADOR:

SANCIONES PENALES O CIVILES CONTRA ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico	Clave del Indicador	TdE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Las sanciones penales y administrativas contra acciones de discriminación laboral se encuentran en el Código Penal Federal. Artículo 149 Ter. y en la Ley Federal del Trabajo (LFT) Artículo 994.		
Síntesis	<p>Código Penal Federal Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas: (...) II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo. Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad. Este delito se perseguirá por querrela.</p> <p>LFT. Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a 250 a 5,000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores (...).</p>		
Vigencia	CPF última reforma DOF 12-03-2015		
Observaciones			
Fuentes de información	<p>Código Penal Federal: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_120315.pdf Ley Federal del Trabajo: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf Consulta: 12/05/2015</p>		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Código Penal Federal	Artículo 149 Ter.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 994

**INDICADOR:
MECANISMOS ADMINISTRATIVOS O JUDICIALES PARA ENFRENTAR ACOSO LABORAL**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral	Clave del Indicador	TdE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México no existen mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral; se identificaron elementos secundarios en áreas específicas como: el “Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual” de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el “Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual”, de la SEDESOL.		
Síntesis	Manual: Objetivo General. Este Manual de Buenas Prácticas está destinado a ser puesto en operación por la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tiene como fin constituirse en una guía para el tratamiento jurídico-administrativo de los casos de acoso laboral y sexual en dicha instancia, aportando elementos sobre la naturaleza de dicho acoso, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas, así como sobre las estrategias técnico-jurídicas adecuadas para darles solución de manera justa, imparcial y expedita. Acuerdo: Objetivo General. Establecer lineamientos claros de actuación para generar un Mecanismo encargado de prevenir, atender y, en su caso, sancionar las conductas discriminatorias y de violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las personas que sean agraviadas por este tipo de conductas, a través de la protección a su integridad y seguridad personales, garantizando así el respeto a su dignidad.		
Vigencia	SCJN: 03/07/2012 Acuerdo DOF 04/10/2013		
Observaciones	Acoso laboral: consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo. En: https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf		
Fuentes de información	SCJN: https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf Acuerdo: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5316793&fecha=04/10/2013 Consulta: 12/05/2015		

MECANISMOS ADMINISTRATIVOS O JUDICIALES... (continuación)

Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual
-----------------------	-------------	---------------------------	-------

DATOS PARA EL INFORME:

Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.	SEDESOL

**INDICADOR:
 RECURSO JUDICIAL ADECUADO Y EFECTIVO PARA IMPEDIR ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral	Clave del Indicador	TdE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Para impedir acciones de discriminación laboral, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece el recurso de amparo, el cual es adecuado y efectivo.		
Síntesis	La CPEUM establece recursos para impedir vulneraciones a los derechos humanos. Artículo 103. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (...). Artículo 107. Las controversias de que habla el Artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.		
Vigencia	CPEUM DOF 06-06-2011		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/hm/1.htm Consulta: 13/05/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículos 103 -107
---	--------------------

**INDICADOR:
 CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS U OTRAS ACCIONES AFIRMATIVAS
 CONTEMPLADAS EN LA LEGISLACIÓN**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación	Clave del Indicador	TdE04
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Ley
Descripción	<p>En la legislación mexicana no existen cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas para la incorporación laboral.</p> <p>El Artículo 41 de la Constitución mexicana establece la existencia de reglas para garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales. Adicionalmente, se identificaron algunos elementos de la existencia de paridad de género, a través de cuotas de género en cargos públicos y multiculturales, en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LEGIPE), la Ley General de Partidos Políticos (LGPP) y en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD). En la legislación estatal, para cada Entidad de la República se especifica ya sea en el Código electoral o en la Ley estatal el porcentaje de candidatos para el registro y participación equitativa de las mujeres y hombres.</p>		
Síntesis	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>Título II. Cap I. Artículo 41. I. Los partidos políticos son entidades de interés público; la ley determinará las normas y requisitos para su registro legal, las formas específicas de su intervención en el proceso electoral y los derechos, obligaciones y prerrogativas que les corresponden. Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales. Sólo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa.</p> <p>Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.</p> <p>LIBRO SEGUNDO. TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO ÚNICO. Artículo 26. 4. Los pueblos y comunidades indígenas en las entidades federativas elegirán, de acuerdo con sus principios, normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad, guardando las normas establecidas en la Constitución, las constituciones locales y las leyes aplicables.</p>		

CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS... (continuación)

	<p>LIBRO QUINTO. TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO III. Del Procedimiento de Registro de Candidatos.</p> <p>Artículo 233. 1. De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto, deberán integrarse salvaguardando la paridad entre los géneros mandatada en la Constitución y en esta Ley.</p> <p>Artículo 234. 1. Las listas de representación proporcional se integrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternarán las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista.</p> <p>Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Título I. Art. 4. La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas.</p> <p>Artículo 6. V. Conceder, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, adecuen sus instalaciones en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable; XI. Impulsar la adopción de acciones afirmativas orientadas a evitar y compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural.</p> <p>Título II. Capítulo II. Trabajo y Empleo. Artículo 11. II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;</p> <p>Ley General de Partidos Políticos.</p> <p>TÍTULO PRIMERO. CAPÍTULO I. 4. Cada partido político determinará y hará públicos los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales. Éstos deberán ser objetivos y asegurar condiciones de igualdad entre géneros. 5. En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados exclusivamente aquellos distritos en los que el partido haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior. TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO III. Artículo 25. Inciso r) Garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales.</p>
Vigencia	LGIPE: 23/05/2014 LGIPD: 30/05/2011

CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS... (continuación)

Observaciones	<p>El Artículo 6 del Protocolo de San Salvador establece que "(...) 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo".</p> <p>Las acciones afirmativas deben encaminarse a resolver de inmediato los históricos rezagos de algunos grupos en mayor situación de vulnerabilidad. Se trata de establecer medidas especiales para estos grupos con base en una valoración real de las diferencias a fin de conseguir una igualdad. Las medidas especiales deben aspirar no sólo a eliminar la discriminación, sino a revertir sus efectos.</p> <p>De acuerdo a Marcela Ríos en el libro <i>El impacto de las cuotas de género en América Latina</i>: "Las leyes de cuotas de género exigen que todos los partidos políticos en un sistema dado aseguren que los candidatos a puestos de elección popular sean mujeres en un porcentaje determinado. En promedio, las leyes de cuotas generan un aumento del 10% en el número de mujeres electas para cargos públicos, sin embargo, su efectividad es bastante disímil".</p> <p>Con respecto de las cuotas electorales de género a nivel de Entidad Federativa, se puede consultar el portal Género, Igualdad y Democracia. En: http://genero.ife.org.mx/normatividad_est.html</p>
Fuentes de información	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipe.htm Ley General de Partidos Políticos. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgpp.htm Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipd.htm Consulta: 3/06/2015.</p>
Unidad de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Título Segundo. Capítulo I. Artículo 41
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Artículo 26. Párr. 4. Cap. I. Artículo 14. Párrs. 4 y 5
Ley General de Partidos Políticos	Cap. I.4. Cap. III. Artículo 25. Inciso r)
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Tít. I. Artículos 4 y 6. Párrs. V y XI. Cap. II. Artículo 11. II.

INDICADOR:

PROGRAMAS ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS ENTIDADES CON PERSPECTIVA POBLACIONAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Programas antidiscriminación laboral en las Entidades con perspectiva poblacional	Clave del Indicador	TdE05
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa Sectorial
Descripción	Se identificó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) en el Instituto Nacional de las Mujeres, el Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) del Instituto Mexicano de la Juventud y el Programa de Vinculación Laboral (PVL) del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)		
Síntesis	<p>PROIGUALDAD: Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.</p> <p>PROJUVENTUD: Líneas de Acción: 1.5.7. Diseñar e implementar acciones para la inserción a un trabajo decente de las y los jóvenes con discapacidad. 1.6.1. Salvaguardar los derechos de las y los trabajadores jóvenes y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. 1.6.5. Mejorar los entornos laborales, garantizando que no exista discriminación debido a la poca experiencia laboral de edad y género.</p> <p>PVL: La Vinculación Productiva del INAPAM promueve la instrumentación de programas para generar empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental.</p>		
Vigencia	<p>PROIGUALDAD: 2013-2018</p> <p>PROJUVENTUD: 2014-2018</p> <p>PVL: 2015</p>		
Observaciones			
Fuentes de información	<p>PROIGUALDAD: http://www.seneam.gob.mx/equidad/3_%20Proigualdad%20Web.pdf</p> <p>PROJUVENTUD: http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/ProJuventud_2014.pdf</p> <p>PVL: http://www.inapam.gob.mx/es/INAPAM/Empleo_para_adultos_mayores</p> <p>Consultado:18/05/2015</p>		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	Estrategia 3.1, Línea de acción 3.1.10
Programa Nacional de Juventud	Líneas de Acción: 1.5.7 - 1.6.1 y 1.6.5
Programa de Vinculación Laboral	Objetivo General

**INDICADOR:
 PROGRAMAS ORIENTADOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, Y AL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO
 DE CUIDADO NO REMUNERADO**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado	Clave del Indicador	TdE06
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa
Descripción	No se identificaron programas específicos, sólo algunos elementos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, que cuenta con acciones orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado en los Objetivos transversales 4 y 5.		
Síntesis	PROIGUALDAD 2013-2018 Objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar. Estrategia 3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado. Estrategia 3.7 Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares. Estrategia 4.2 Impulsar el acceso de las mujeres a los servicios de cuidado a la salud en todo el ciclo de vida. Estrategia 4.7 Impulsar acciones afirmativas para las adultas mayores. 4.7.2 Diseñar esquemas de apoyos para el trabajo de cuidado que realizan las adultas mayores. Objetivo transversal 5: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.		
Vigencia	PROIGUALDAD: 30/08/2013		
Observaciones			
Fuentes de información	<i>Diario Oficial de la Federación</i> , http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013 Consulta: 3/06/2015		
Frecuencia de observación	Trienal		

DATOS PARA EL INFORME:

PROIGUALDAD 2013-2018	Objs 4 y 5. Estrategias 3.5, 3.7, 4.2 y 4.7
-----------------------	---

INDICADOR:

PROGRAMAS QUE FOMENTEN LA INSERCIÓN LABORAL EN CONDICIONES DIGNAS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable	Clave del Indicador	TdE07
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa Sectorial Programa Especial
Descripción	Se identificaron algunos elementos para fomentar la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable, entre las que se encuentran las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, los indígenas y los habitantes rurales, en los siguientes programas: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS). Programa para Democratizar la Productividad (PDP). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PNIODM). Programa Especial de los Pueblos Indígenas (PEPI). Para la población migrante véase ficha TaP04.		
Síntesis	<p>PSTPS: Acción 1.5.2 Promover en empresas formales las modalidades de contratación a prueba y con capacitación para jóvenes. Acción 3.1.2 Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales.</p> <p>PDP: Acción 2.2.2 Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados, en particular en sectores con mayor potencial productivo.</p> <p>PNIODM: OBJETIVO 3 Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. Acción 3.1.8 Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad.</p> <p>PEPI: Estrategia 4.2 Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena.</p>		
Vigencia	<p>PSTPS: 2013-2018 PDP: 2013-2018 PNIODM: 2013-2018 PEPI: 2014-2018</p>		
Observaciones	No se han identificado programas que fomenten la inserción laboral para afrodescendientes y LGBTTTI.		
Fuentes de información	<p>PSTPS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013 PDP: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312422&fecha=30/08/2013 PNIODM: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101222.pdf PEPI: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=3233 Consultado: 19/05/2015</p>		
Frecuencia de observación	Sexenal		

PROGRAMAS QUE FOMENTEN LA INSERCIÓN LABORAL EN CONDICIONES DIGNAS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Líneas de Acción: 1.5.2 y 3.1.2
Programa para Democratizar la Productividad	Acción 2.2.2
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	Objetivo 3. Acción 3.1.8
Programa Especial de los Pueblos Indígenas	Estrategia: 4.2

**INDICADOR:
 CAUSAS DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral	Clave del Indicador	TdP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se refiere a los procedimientos de quejas (por presuntos actos de discriminación imputables a personas físicas o morales) y reclamaciones (por presuntos actos de discriminación atribuidos a autoridades o servidores públicos federales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas) registradas en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).		
Método de cálculo	CQR = Porcentaje de la causa i de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral Q = Quejas R = Reclamaciones, donde i= Tipo de discriminación	Fórmula	
		$CQR = (Q + R)i / (Q+R) \times 100$	
Referencias	El Reporte sobre la Discriminación en México 2012-Trabajo, del CONAPRED, señala que “la igualdad de trato entre las personas sólo es posible sobre la base de un Estado democrático, social y de derecho, cuyo marco jurídico y políticas públicas ayuden a prevenir, combatir y erradicar las persistentes asimetrías e injusticias institucionalizadas”.		
Observaciones	La OEA solicita “Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico”, en virtud de las limitaciones en el desglose de la información respecto de grupos de población, se presenta el Porcentaje de las causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral. El CONAPRED destaca que “(...) el área de quejas recibe frecuentes denuncias por discriminación en el empleo relacionadas con las condiciones de salud, el embarazo, la discapacidad, el género, la apariencia física, la edad, la preferencia sexual, la condición social, el origen nacional y, con frecuencia, por el uso de tatuajes en el cuerpo. No existe, sin embargo, un estudio más detallado que permita ubicar y valorar con mejor precisión los marcadores sociales que la demanda agregada de empleo utiliza para estigmatizar y excluir en el mercado laboral mexicano”. En: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3021&id_opcion=108&op=214 Los Informes Anuales de actividades de la Comisión Nacional de Derechos Humanos reportan el número de expedientes que son remitidos al CONAPRED en el año. En: http://www.cndh.org.mx/Informes_Anuales_Actividades		
Fuentes de información	Información proporcionada por la Dirección de Estudios y Políticas Públicas y Dirección de Quejas del CONAPRED. Actualizada al 31 de julio de 2015. Consulta: 11/08/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2010-2011

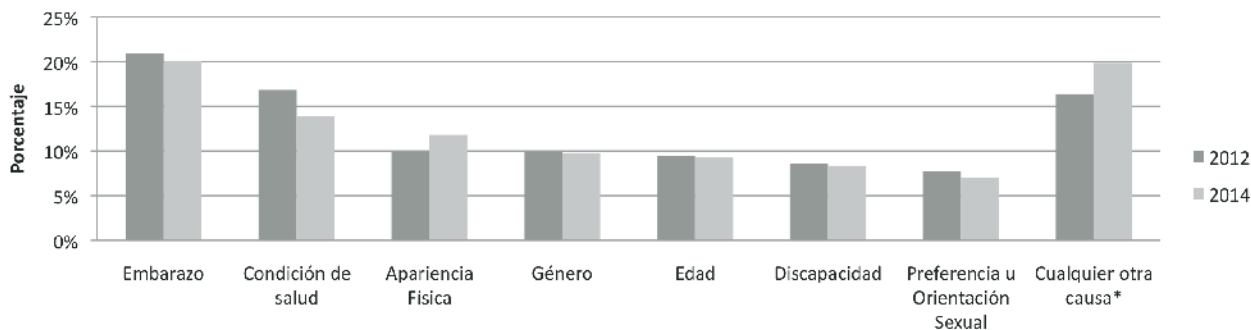
CAUSAS DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Principales Causas por Actos de discriminación laboral	2012	2014
Expedientes de queja concluídos registrados en la CNDH y remitidos al CONAPRED	45	55
Total de expedientes de queja y reclamaciones registrados	463	584
Embarazo	20.95%	20.03%
Condición de salud	16.85%	13.87%
Apariencia Física	9.94%	11.82%
Género	9.94%	9.76%
Edad	9.50%	9.25%
Discapacidad	8.64%	8.39%
Preferencia u Orientación Sexual	7.78%	7.02%
Cualquier otra causa*	16.41%	19.86%

*Se refiere a los tipos de discriminación por: antecedentes penales, condición económica, color de piel, estado civil, identidad de género, lengua, lugar de nacimiento, nacionalidad, opiniones, origen étnico, origen nacional, por ejercer su maternidad, por ejercer su paternidad, racial, religión, sexo, situación familiar, condición jurídica, antisemitismo, xenofobia, filiación política, lugar de residencia y condición social.

CONAPRED. Principales Causas por Actos de discriminación laboral



INDICADOR:
PORCENTAJE DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE NO CUMPLEN CON LAS CUOTAS DE INCORPORACIÓN LABORAL ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral establecidas en la Legislación	Clave del Indicador	TdP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	En México no existen cuotas normativas de incorporación laboral en las entidades públicas, salvo lo establecido en el Artículo 41 de la Constitución mexicana referente a la paridad de género para la integración de los órganos de representación política que se detallan en la ficha TdE04, en consecuencia, el indicador no se puede calcular.		
Método de cálculo		Fórmula	
Referencias			
Observaciones	La OEA solicita el “Porcentaje de entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral (por sexo, por grupo etario, etcétera) establecidas en la legislación”, sin embargo en virtud de la no disponibilidad de la información, no fue posible calcular el porcentaje.		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información	Trianual	Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
COBERTURA EN INSTITUCIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN CON INGRESOS PRECARIOS

FICHA TÉCNICA

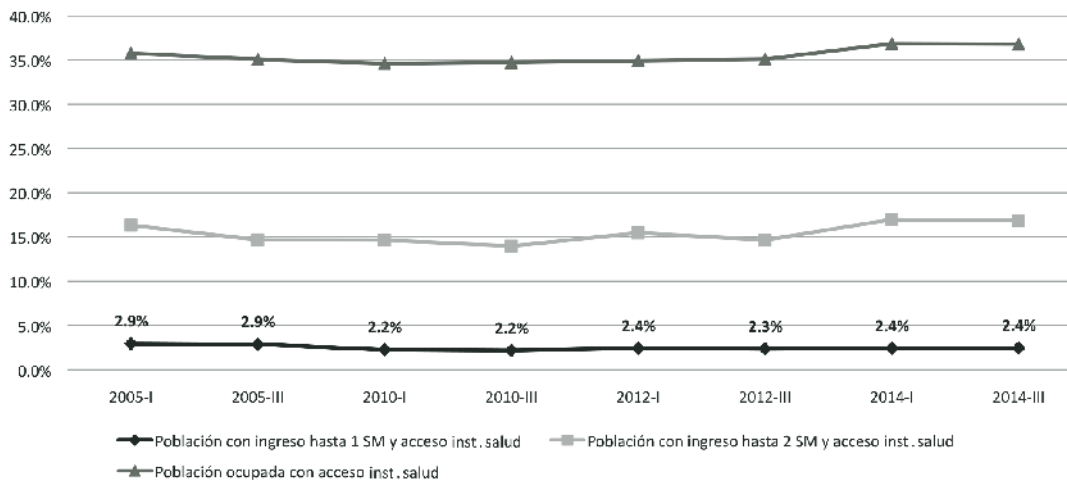
Nombre del Indicador	Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios	Clave del Indicador	TdP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se presenta el porcentaje de población que declara tener acceso a instituciones de salud, respecto de la población ocupada con ingresos de hasta 1 y 2 salarios mínimos, incluyendo a la población ocupada que no recibe ingresos.		
Método de cálculo	PIP = Población ocupada con ingresos precarios (de hasta 1 y 2 salarios mínimos, incluyendo la que no recibe ingresos) de la ENOE. PIPS = Población ocupada con ingresos precarios y con acceso a instituciones de salud de la ENOE.	Fórmula	
		$\%PIPS = PIPS/PIP$	
Referencias	De acuerdo con la OIT: “La protección social, a través de políticas de seguridad social alineadas con las políticas económicas y laborales, es un imperativo económico, social y político, que ha sido reconocido en diversas declaraciones y acuerdos internacionales como un derecho humano”.		
Observaciones	La OEA solicita “Cobertura de los sistemas de protección social para personas con inserción precaria como porcentaje de la población no afiliada al aseguramiento tradicional”, la propuesta presentada se ajusta a la disponibilidad de datos de la ENOE; sin embargo, el hecho de contar en esta encuesta únicamente con información sobre acceso a instituciones de salud (o disponibilidad de fondo de retiro), no permite identificar el acceso apropiado a seguridad social, lo cual constituye una carencia fundamental en el diseño de la ENOE.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	INEGI, ENOE. Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=Consulta:29/06/2015		
Desglose de cálculo	Diversas características geográficas, sociodemográficas y económicas.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

COBERTURA EN INSTITUCIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN CON INGRESOS PRECARIOS (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
Población con ingreso hasta 1 SM y acceso inst. salud	2.9%	2.9%	2.2%	2.2%	2.4%	2.3%	2.4%	2.4%
Población con ingreso hasta 2 SM y acceso inst. salud	16.3%	14.7%	14.6%	14.0%	15.5%	14.6%	17.0%	16.8%
Población ocupada con acceso inst. salud	35.8%	35.1%	34.6%	34.7%	35.0%	35.1%	36.9%	36.8%

Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios



INDICADOR:
BRECHAS DE TASAS DE INDICADORES LABORALES, PARA DISTINTOS SECTORES POBLACIONALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Brechas de tasas de indicadores laborales, para distintos sectores poblacionales	Clave del Indicador	TdR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Puntos porcentuales
Definición	Diferencia en puntos porcentuales entre tasas (de participación, desocupación, informalidad, trabajadores(as) subordinadas(os) sin contrato, exceso de horas de trabajo y subocupación) para mujeres y trabajadores rurales; respecto a estas mismas tasas para el caso de la población en general.		
Método de cálculo	Las brechas por grupo (BG _i) se calculan a partir de la diferencia entre la tasa del indicador laboral "i" (TG _i) para el grupo G, respecto de la tasa del mismo indicador laboral para la población total de referencia T _i .	Fórmula	
		$BG_i = (TG_i - T_i) * 100$	
Referencias	<p>De acuerdo con la OIT: "Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente (...)".</p> <p>En: http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm</p> <p>El Convenio 111 de la OIT sobre No discriminación en materia de empleo y ocupación, del cual México es parte, señala en su Artículo 2 que: "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".</p>		
Observaciones	<p>La OEA solicita además el cálculo de las brechas para jóvenes, personas con discapacidad, pueblos indígenas, entre otros, cuya información no se encuentra disponible en las consultas interactivas; se requiere abrir estas categorías en el portal. Para el caso de "ilegalidad salarial", se muestran los datos para trabajadores subordinados y remunerados sin contrato.</p> <p>La brecha se interpreta como puntos porcentuales más o menos (dependiendo del signo) del indicador correspondiente, para el grupo de referencia analizado. En la tabla se somborean los casos más graves.</p>		
Fuentes de información	<p>INEGI/ENOE/Consulta interactiva de indicadores estratégicos. En: http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=27736 Consulta: 25/06/2015</p>		

BRECHAS DE TASAS DE INDICADORES LABORALES, PARA DISTINTOS SECTORES POBLACIONALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional, áreas urbanas y rurales, sexo.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2015

DATOS PARA EL INFORME:

	2010 - I	2010 - III	2014 - I	2014 - III
Brecha en tasa de participación Mujeres	-17.1	-17.1	-16.6	-17.0
Brecha en tasa de participación Rural	-4.9	-4.1	-4.6	-3.7
Brecha en tasa de desocupación Mujeres	-0.1	0.2	0.1	0.0
Brecha en tasa de desocupación Rural	-2.3	-2.2	-2.0	-2.1
Brecha en tasa de informalidad Mujeres	0.7	0.8	0.7	0.4
Brecha en tasa de informalidad Rural	23.7	24.0	23.5	23.7
Brecha en tasa de trab sin contrato Mujeres	-3.3	-2.9	-3.0	-2.6
Brecha en tasa de trab sin contrato Rural	26.2	26.1	26.0	25.9
Brecha exceso de horas de trabajo Mujeres	-10.1	-8.5	-8.8	-8.8
Brecha exceso de horas de trabajo Rural	-3.2	-3.6	-2.8	-3.9
Brecha en tasa de subocupación Mujeres	-1.7	-1.5	-1.4	-1.3
Brecha en tasa de subocupación Rural	1.8	0.8	2.4	1.8

INDICADOR:
CONVERGENCIA DE LOS INGRESOS LABORALES PER CÁPITA DEL DECIL MÁS POBRE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Convergencia de los ingresos laborales per cápita del decil más pobre	Clave del Indicador	TdR02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	TCMA
Definición	Tasa de crecimiento promedio anual del ingreso laboral per cápita de cada decil. La medida de la tendencia de aproximación de los ingresos, se da a partir de la comparación de las tasas de crecimiento promedio: el decil más pobre debe crecer más rápido que el promedio para generar una tendencia de aproximación.		
Método de cálculo	ΔL_{di} = Crecimiento medio anual del decil i ($i= 1, 2, \dots, 10$); nL_{di} = Ingreso laboral del decil i , en el año n ; mL_{di} = Ingreso laboral del decil i , en el año m ;	Fórmula	
		$\Delta L_{di} = ((nL_{di}/mL_{di})^{1/(n-m)} - 1) * 100$	
Referencias	El salario constituye un componente básico del derecho al trabajo digno. La OIT en su Informe Mundial sobre Salarios de 2014, señala: “En muchos países, la desigualdad comienza en el mercado de trabajo. Las variaciones de la distribución salarial y del empleo remunerado han sido los determinantes fundamentales de las tendencias recientes de la desigualdad”.		
Observaciones	Según la ENIGH, los ingresos corrientes derivados del trabajo incluyen: (a) REMUNERACIONES POR TRABAJO SUBORDINADO (ingreso percibido en el trabajo principal y el trabajo secundario); (b) INGRESOS POR TRABAJO INDEPENDIENTE (comprende los ingresos derivados de todo tipo de negocios); y (c) INGRESOS PROVENIENTES DE OTROS TRABAJOS (ingreso de los trabajos adicionales al principal y secundario, y el ingreso obtenido en el periodo de referencia por otros trabajos realizados fuera del periodo de referencia).		
Fuentes de información	INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010 y 2012. Tabulados básicos. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/LeerArchivo.aspx?ct=12033&c=17481&s=est&f=1 y http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/TabuladosBasicos/tabdirecto.aspx?s=est&c=33501 Consulta: 9/06/2015		
Desglose de cálculo	Entidad federativa y por deciles de ingreso.		
Periodicidad de la información	Bianual	Años de cálculo disponibles	2008, 2010 y 2012

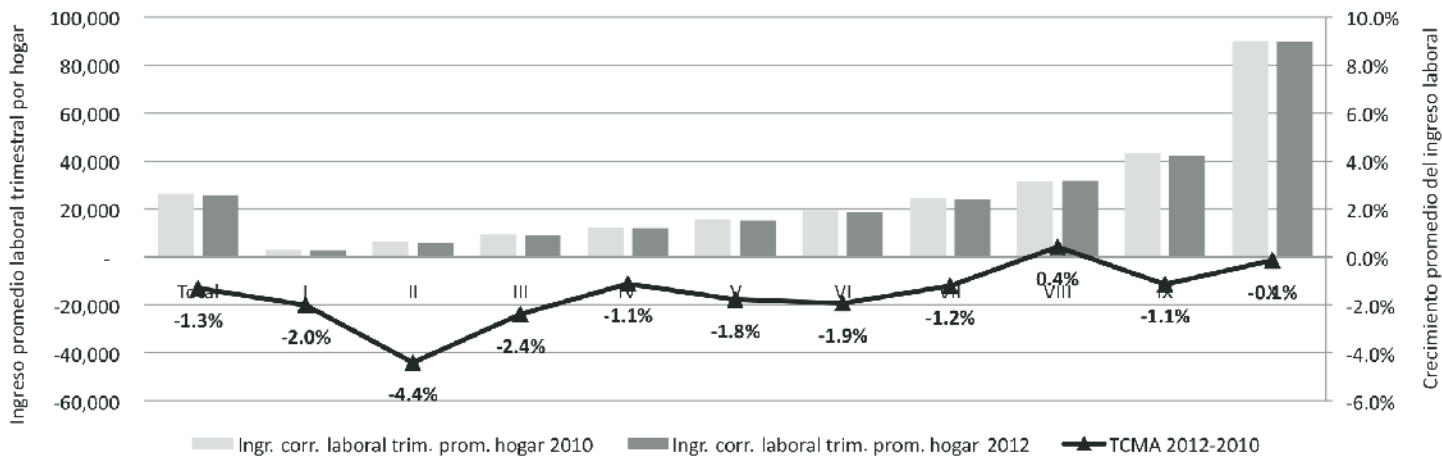
CONVERGENCIA DE LOS INGRESOS LABORALES PER CÁPITA DEL DECIL MÁS POBRE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	Total	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2010	26,390	2,854	6,487	9,435	12,321	15,623	19,525	24,686	31,529	43,343	90,055
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2012	25,705	2,741	5,928	8,989	12,047	15,073	18,777	24,093	31,792	42,356	89,805
TCMA 2012-2010	-1.3%	-2.0%	-4.4%	-2.4%	-1.1%	-1.8%	-1.9%	-1.2%	0.4%	-1.1%	-0.1%

Cifras a precios constantes de 2010.

Crecimiento promedio de los ingresos laborales por hogar 2012-2010, según decil



**INDICADOR:
PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS CON PRESTACIONES LABORALES**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales	Clave del Indicador	TdR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje de mujeres ocupadas que cuentan con prestaciones laborales.		
Método de cálculo	%MOPL = Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales MO = Mujeres ocupadas con prestaciones laborales Total PiO = Población total femenina ocupada	Fórmula	
		$\%MOPL = MO / \text{Total PiO}$	
Referencias	<p>La OIT señala que: “El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en periodo de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad”.</p> <p>En: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm</p>		
Observaciones	<p>La OEA solicita el indicador “Porcentaje de mujeres cubiertas legalmente por la licencia de maternidad”, en virtud de la disponibilidad de información, se presenta el Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales, para dos trimestres (I y III) por cuestiones prácticas para el manejo y visualización de la información.</p> <p>La ENOE define las prestaciones laborales como: Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores subordinados y remunerados de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales.</p> <p>En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?CivGlo=ehenoe&nombre=144&c=10842&s=est</p> <p>Por lo tanto, la información que se presenta en el indicador engloba todas las prestaciones laborales, incluyendo la licencia de maternidad/paternidad.</p>		
Fuentes de información	<p>Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de indicadores estratégicos.</p> <p>Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/default.aspx?s=est&c=26227&p=</p> <p>Consulta: 10/06/2015</p>		

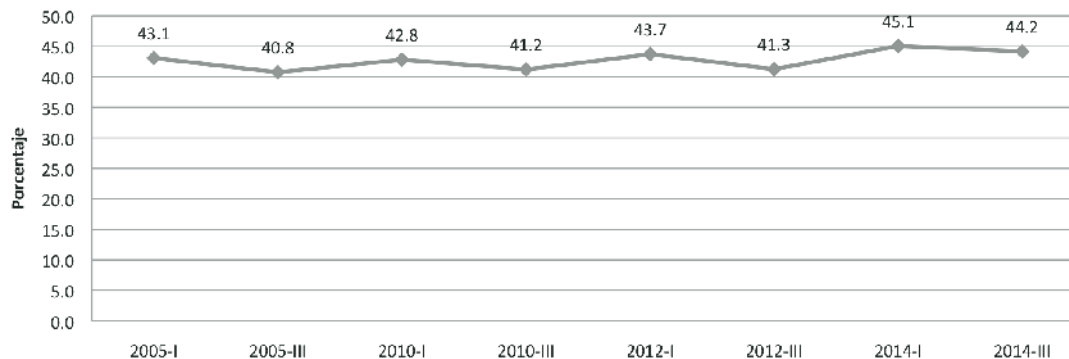
PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS CON PRESTACIONES LABORALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
%Mujeres Ocup con prestaciones laborales	43.1	40.8	42.8	41.2	43.7	41.3	45.1	44.2

Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales



**INDICADOR:
 PORCENTAJE DE HOMBRES OCUPADOS CON PRESTACIONES LABORALES**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales	Clave del Indicador	TdR04
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje de hombres ocupados que cuentan con prestaciones laborales.		
Método de cálculo	%HOcupPL = Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales HO = Hombres ocupados con prestaciones laborales Total P _m O = Población total masculina ocupada	Fórmula	
		$\%HOPL = HO/Total\ P_{m}O$	
Referencias	La OIT señala que “La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes”. En: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Porcentaje de varones cubiertos legalmente por la licencia de paternidad”, en virtud de la disponibilidad de información, se presenta el Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales, para dos trimestres (I y III) por cuestiones prácticas y manejo de información. La ENOE define las prestaciones laborales como: Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores subordinados y remunerados por parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?CivGlo=ehenoe&nombre=144&c=10842&s=est Por lo tanto, la información que se presenta en el indicador engloba todas las prestaciones laborales, incluyendo la licencia de maternidad/paternidad.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de indicadores estratégicos. Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/default.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 10/06/2015.		

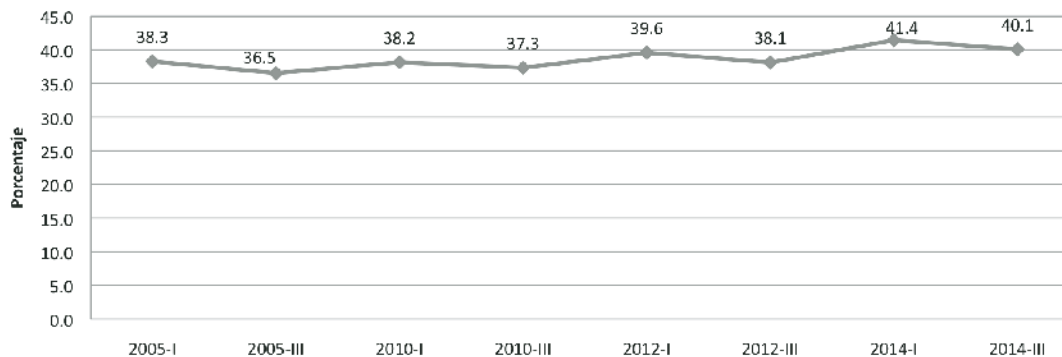
PORCENTAJE DE HOMBRES OCUPADOS CON PRESTACIONES LABORALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a 2010

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
%Hombres Ocup. con prestaciones laborales	38.3	36.5	38.2	37.3	39.6	38.1	41.4	40.1

Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales



**INDICADOR:
 RELACIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres	Clave del Indicador	TdR05
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Cociente
Definición	Corresponde al cociente del promedio de ingreso por hora trabajada de las mujeres, respecto del de los hombres.		
Método de cálculo	RDS = Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres. IHM = Ingreso promedio por hora trabajada de las mujeres ocupadas en el trimestre. IHH = Ingreso promedio por hora trabajada de los hombres ocupados en el trimestre.	Fórmula $RDS = (IHM / IHH) \times 100$	
Referencias	La discriminación salarial de género constituye una vulneración a los derechos laborales de las mujeres y tiene su origen en un conjunto de elementos asociados a roles femeninos, relacionados a factores culturales de los entornos y agentes del mercado laboral. De esta manera las razones, oportunidades y decisiones que llevan a las mujeres hasta un puesto de trabajo están impregnadas de estereotipos y actividades preconcebidas sobre comportamientos que se atribuyen a las mujeres.		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo”, se calcula el indicador propuesto a partir de la información disponible sobre indicadores de género de la ENOE; no obstante, no es posible conocer el nivel de salario por el mismo trabajo. Los indicadores de género se encuentran disponibles sólo a partir del cuarto trimestre de 2014. El indicador mostrado conlleva una desvaloración del trabajo doméstico ya que, a partir de octubre de 2013, la OIT considera también los quehaceres en el propio hogar como trabajo. De acuerdo con el INEGI (Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo, 29 de abril de 2015) el promedio semanal de horas trabajadas para la población masculina supera las 45 horas, mientras que el de las mujeres no llega a sumar 37; sin embargo, al considerar el trabajo doméstico, las mujeres en la fuerza de trabajo suman en promedio 64.6 horas de trabajo semanales, mientras que los hombres suman 52.5.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33700 Consulta: 23/jun/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional, sexo, sector de actividad económica y grupos de ocupación.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2014-IV a la fecha

RELACIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2015 - I			2015 - III		
	Muj	Hom	Relac	Muj	Hom	Relac
Prom ingreso x hora trabajada. Nacional	31.67	32.22	98.3			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Primario	19.73	19.15	103.0			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Secundario	25.48	31.52	80.8			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Terciario	33.45	37.19	89.9			

Cifras de ingreso en pesos.

NOTA: Los datos se completarán durante el periodo de actualización de información para el IPSS en 2016.

Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres, 2015 (I)

