

## **Anexo 13. Fichas técnicas de indicadores para igualdad y no discriminación en el trabajo**

**Nombre del indicador:** Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas,) y mecanismos de acceso y cobertura.

**Clave:** TDaE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Descripción:** Síntesis de cada artículo de la Constitución, Ley o normativa (tales como el Código de Trabajo) donde se establezca algún tipo de indemnización ante un despido por discriminación o por razones económicas. Además, se requiere incorporar una síntesis de los artículos que señalen los mecanismos para el acceso y cobertura a dichas indemnizaciones.

**Justificación:** La no discriminación en el empleo debe abarcar el acceso al empleo, la ocupación y el empleo por cuenta propia, los criterios de selección y las condiciones de contratación, incluidos los ascensos, las condiciones de trabajo y empleo, como el despido y el salario, y la afiliación a una organización de trabajadores o de empleadores.

**Estándares de derechos humanos:** IEIPMAY (2016) Párr. 64.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 3. Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas,) y mecanismos de acceso y cobertura. GTPSS (2018), pág. 88.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información genérica:** Constitución Nacional, Ley, normativa.

**Nombre del indicador:** Programas para la eliminación del trabajo infantil

**Clave:** TDaP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Descripción:** Síntesis de los programas existentes, incluyendo sus alcances en referencia a la eliminación del trabajo infantil.

**Justificación:** Es necesario incrementar los esfuerzos en curso para luchar contra el trabajo infantil. En este contexto, toda actividad relativa al abatimiento del trabajo infantil deberá prestar particular atención a la niñez indígena teniendo en cuenta todos los elementos socioeconómicos que lo acompañan.

**Estándares de derechos humanos:** IRINDa (2014) Párr. 85; IRINDb (2005) Párr. 78.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 1. Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas:(...). GTPSS (2018), pág. 89.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción por carencia o insuficiencia de instituciones, docentes y/o programas multilingües e interculturales para los grupos más desaventajados: pueblos indígenas, jornaleros, migrantes
- Exclusión/restricción por carencia o insuficiencia de servicios educativos especializados para personas con discapacidad
- Restricciones a la permanencia y avance en el sistema educativo de personas de grupos de la diversidad cultural-lingüística por trato desigual en la asignación de becas y subsidios
- Denegación/exclusión de servicios educativos por establecimiento de requisitos discriminatorios

**Fuente de información genérica:** Planes de gobierno, políticas nacionales de desarrollo, planes estratégicos, programas gubernamentales o similares.

**Nombre del indicador:** Programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral

**Clave:** TDaP02

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Descripción:** Síntesis de los programas existentes, incluyendo sus alcances en referencia a la no discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral.

**Justificación:** Los Estados partes tienen la obligación de garantizar mediante ley el ejercicio del derecho al trabajo sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, intersexualidad, estado de salud, nacionalidad o cualquier otra condición, para lo cual deben instaurar un sistema integral para combatir la discriminación.

**Estándares de derechos humanos:** C 168 OIT Art. 6.1; OG 18, CDESC Párr. 13; OG 23, CDESC Párr. 11, 31 y 65.a y b; IACNUDHDV (2015) Párr. 58.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 1. Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas:(...). GTPSS (2018), pág. 89.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado por estereotipos etarios
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a personas con discapacidad por inaccesibilidad física y geográfica (en los centros de trabajo o para llegar a él)
- Distribución desigual entre géneros del trabajo no remunerado por estereotipos de género

**Fuente de información genérica:** Planes de gobierno, políticas nacionales de desarrollo, planes estratégicos, programas gubernamentales o similares.

**Nombre del indicador:** Programas de regularización de trabajadores migrantes

**Clave:** TDaP03

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Descripción:** Síntesis de los programas existentes, incluyendo sus alcances en referencia a la regularización de trabajadores migrantes.

**Justificación:** Las leyes y las políticas deberían velar por que los trabajadores migrantes gocen de un trato no menos favorable que el de los trabajadores nacionales en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo. Los trabajadores migrantes internos también están expuestos a la explotación y requieren medidas legislativas y de otra índole para garantizar su derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Se debe fomentar la apertura de más canales de migración regulares para los migrantes en todos los niveles de cualificación a fin de reducir la migración irregular y limitar el poder de las redes de tráfico ilícito de personas. Permitir que las personas busquen trabajo en el mercado laboral regular ofrecería oportunidades tanto a los empleadores como a los trabajadores. Asimismo abolir los programas relativos a los trabajadores migrantes temporales que se basan en el patrocinio y proporcionar visados de trabajo sin restricciones reduciría considerablemente la explotación laboral.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 47.e; IREMIG Párr. 45, 50; 52.2.3 y 2.4.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 1. Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas:(...). GTPSS (2018), pág. 89.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información genérica:** Planes de gobierno, políticas nacionales de desarrollo, planes estratégicos, programas gubernamentales o similares.

**Nombre del indicador:** Programas para prevenir y sancionar la trata de personas

**Clave:** TDaP04

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Descripción:** Síntesis de los programas existentes, incluyendo sus alcances en referencia a prevenir y sancionar la trata de personas.

**Justificación:** Los Estados Parte deben establecer políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a prevenir y combatir la trata de personas y b proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización.

**Estándares de derechos humanos:** PPRSTP Art. 9.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 1. Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas:(...). GTPSS (2018), pág. 89.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):** No hay

**Fuente de información genérica:** Planes de gobierno, políticas nacionales de desarrollo, planes estratégicos, programas gubernamentales o similares.

**Nombre del indicador:** Tasa de desempleo desagregada por sexo, edad, etnia, condición de discapacidad y región geográfica

**Clave:** TDaR01

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Definición:** Población desempleada, con respecto a la población total perteneciente a la fuerza de trabajo, en un periodo de referencia específico, por cien.

**Justificación:** Una estrategia nacional en materia de empleo debe definir indicadores sobre el derecho al trabajo. Estos indicadores deben concebirse de modo que permitan supervisar eficazmente, en el plano nacional, cómo los Estados Partes cumplen sus obligaciones a tenor del artículo 6, y apoyarse en los indicadores internacionales adoptados por la OIT, como la tasa de desempleo, el subempleo y la proporción entre el trabajo del sector estructurado y del sector no estructurado. Los indicadores desarrollados por la OIT, que se aplican a la preparación de estadísticas laborales, pueden ser útiles a la hora de elaborar un plan nacional de empleo.

**Estándares de derechos humanos:** C 168 OIT Art. 2 y OG 18, CDESC Párr. 46.

**Fórmula:**

$$TD_t^g = \left( \frac{PD_t^g}{PTFT_t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

- $TD_t^g$ : Tasa de desempleo del sector "g", en el año t.
- $PD_t^g$ : Población del sector "g" desempleada, en el año t.
- $PTFT_t$ : Población total que forma parte de la fuerza de trabajo, en el año t.
- $g$ : sexo, edad, etnia, nivel educativo, condición de discapacidad, región geográfica.
- $t$ : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:**

Metadatos del indicador 8.5.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible  
<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-02.pdf>

Indicador del PSS: 2. Tasa de desempleo desagregado por sexo, edad, nivel educativo.  
GTPSS (2018), págs. 89-90.

**Indicador(es) referencial(es):** CM A.14.

**Desgloses requeridos:** Sexo, edad, etnia, nivel educativo, condición de discapacidad, región geográfica.

## **Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

### **Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado en la contratación por perfilamientos discriminatorios (convocatorias, entrevistas, requisitos)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado por estereotipos etarios
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a personas con discapacidad por inaccesibilidad física y geográfica (en los centros de trabajo o para llegar a él)

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

**Desgloses disponibles:** Sexo, edad, nivel educativo.

**Nivel<sup>35</sup>:** I

**Factibilidad<sup>36</sup>:** 1

**Observaciones:** Por población desempleada se hace referencia a las personas en edad laboral que no tenían empleo, aunque realizaron actividades para buscar empleo en un periodo reciente específico o bien, estaban actualmente disponibles para aceptar un empleo si se les brindara una oportunidad laboral.

Por su parte, fuerza de trabajo refiere a todas las personas en edad de trabajar que se encuentran empleadas o desempleadas. A su vez, población empleada son todas las personas en edad de trabajar que, en un periodo reciente específico, realizaba tareas económicas o mantenían una relación laboral vigente.

---

<sup>35</sup> Condiciones para definir el nivel: I. El indicador es conceptualmente claro, tiene una metodología establecida internacionalmente y los estándares están disponibles; II. El indicador es conceptualmente claro, tiene una metodología establecida internacionalmente y los estándares están disponibles, pero los países no producen datos regularmente; III. Aún no se dispone de una metodología o normas establecidas internacionalmente para el indicador, pero las metodologías / normas se están desarrollando -o serán- desarrolladas o probadas.

<sup>36</sup> Valores para evaluar la factibilidad: 1 (ya existe), 2 (va a existir en futuro inmediato), 3 (existe sin desagregación), 4 (no existe).

**Nombre del indicador:** Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo

**Clave:** TDaR02

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Definición:** El indicador presenta la proporción del empleo no agrícola clasificado como empleo informal; es decir, hace referencia al total de trabajadores en empleo informal que realiza actividades no agrícolas, con respecto al total de trabajadores que realiza actividades no agrícolas, por cien, por año.

**Justificación:** Los trabajadores de la economía informal representan un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo mundial, a menudo están excluidos de las estadísticas nacionales y carecen de protección, respaldo y salvaguardias legales, lo que exacerba la vulnerabilidad. Si bien el objetivo general debería ser la formalización del trabajo, las leyes y las políticas deberían ampliarse explícitamente a los trabajadores de la economía informal, y los Estados partes deberían adoptar medidas para recopilar datos desglosados pertinentes a fin de incluir a esta categoría de trabajadores en la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. A tal efecto, la economía informal debería estar incluida en el mandato del respectivo mecanismo de supervisión y cumplimiento. Las mujeres suelen estar excesivamente representadas en la economía informal, por ejemplo como trabajadoras ocasionales, trabajadoras a domicilio o trabajadoras por cuenta propia, lo que a su vez agrava las desigualdades en cuanto a la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el disfrute del tiempo libre y las vacaciones pagadas.

**Argumentación:** El empleo informal ofrece una estrategia de supervivencia necesaria en países que carecen de redes de seguridad social, como seguro de desempleo, o donde los salarios y las pensiones son bajos, especialmente en el sector público. Las estadísticas sobre informalidad son claves para evaluar la calidad del empleo en una economía, y son relevantes para países en desarrollo y sub desarrollados.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 26 y 47.d.

**Fórmula:**

$$PESnAEI_t^s = \left( \frac{TTEISnA_t^s}{TTSnA_t^s} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PESnAEI<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Proporción de "s" emplead(as/os) en el sector no agrícola cuyo empleo es clasificado como empleo informal, en el año t.

*TTEISnA<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Total de "s" trabajador(as/es) en empleo informal que realiza actividades no agrícolas, en el año t.

*TTSnA<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Total de "s" trabajador(as/es) que realiza actividades no agrícolas, en el año t.

*s* : Mujeres, hombres.

*t* : Año de cálculo.



**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Metadatos de indicador 8.3.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-03-01.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** CM A.12; PSS: Tasa de informalidad desagregada por sexo y edad, y Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola.

**Desgloses requeridos:** Sexo

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Segmentación de sistema laboral entre trabajo asalariado y no-asalariado que estratifica privilegios, vulnera derechos (p.e. a la seguridad social y la salud), profundiza estigmas (p.e. hacia el trabajadores no-asalariados y oficios tradicionales); y reduce oportunidades de desarrollo a personas con empleos no asalariados.
- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar).

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

**Desgloses disponibles:** Sexo.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** El empleo informal comprende a las personas que en su trabajo principal o secundario se encontraban en una de las siguientes categorías:

- Trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas de productores que trabajan en sus propias empresas, las cuales forman parte del sector informal (las características de la empresa determinan el carácter informal de sus trabajos);
- Trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para uso final del propio hogar (por ejemplo, agricultura de subsistencia);
- Trabajadores familiares contribuyentes, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal. (Por lo general, no tienen contratos de trabajo explícitos y escritos, y no están sujetos a la legislación laboral, normas de seguridad social, convenios colectivos, etc., los cuales determinan el carácter informal de sus trabajos);
- Empleados que tienen empleos informales, ya sean empleados de empresas del sector formal o del sector informal, o bien, trabajadores domésticos asalariados por los hogares (se considera que los empleados tienen empleos informales si su relación laboral no está, en la ley o en la práctica, sujeta a la legislación laboral nacional, perciben ingresos que no declaran impuestos, carecen de protección social o de derecho a determinadas prestaciones laborales).

Una empresa pertenece al sector informal si cumple las tres condiciones siguientes:

- Es una empresa no incorporada (no está constituida como una entidad legal separada de sus propietarios, y es propiedad y está controlado por uno o más miembros de una o más familias, y no es una cuasi-corporación: no tiene un conjunto completo de cuentas, incluidos los balances);
- Es una empresa de mercado (vende al menos algunos de los bienes o servicios que produce);
- La empresa no está registrada o los empleados de la empresa no están registrados o el número de las personas involucradas en forma continua están por debajo de un umbral determinado por el país.

Limitaciones del indicador: La considerable heterogeneidad de definiciones y criterios operacionales utilizados por los países para medir el empleo informal obstaculiza enormemente la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre informalidad. Además, el alcance de este indicador se limita a la no agricultura. Sin embargo, para tener una imagen completa de la importancia de la informalidad en la economía y para comprender mejor sus patrones, las estadísticas sobre el empleo informal deben ser producidas y analizadas tanto para el sector agrícola como para el no agrícola.

**Nombre del indicador:** Tasa de trabajo Infantil no permitido

**Clave:** TDaR03

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Definición:** Población de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años de edad, involucrados en trabajo infantil, con respecto al total de la población en el mismo rango de edad, por cien, en un periodo de referencia específico.

**Justificación:** Los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, según figuran en el artículo 10 del Pacto, deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar porque la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada. Se recomienda adoptar una legislación que prohíba expresa y claramente todas las formas de violencia contra la niñez, y de modo explícito aquellas formas de violencia que siguen estando socialmente toleradas como fenómenos de explotación como el trabajo infantil doméstico (criadazgo, restavek).

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 24; CIDHNA Párr. 526.118

**Fórmula:**

$$TTI_t^g = \left( \frac{PTI_t^g}{PTI_t^g} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

$TTI_t^g$ :	Tasa de trabajo infantil del sector poblacional "g", en el año t
$PTI_t^g$ :	Población del sector poblacional "g", involucrada en trabajo infantil, en el año t.
$PTI_t^g$ :	Población del sector poblacional "g" total, en el año t.
$g$ :	Niños, niñas, adolescentes.
$t$ :	Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Metadatos del indicador 8.7.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-07-01.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 1. Tasa de trabajo infantil (porcentaje de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años ocupados sobre la población infantil en ese rango de edad). GTPSS (2018), pág. 89.

**Desgloses requeridos:** Sexo y edad

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción por carencia o insuficiencia de instituciones, docentes y/o programas multilingües e interculturales para los grupos más desaventajados: pueblos indígenas, jornaleros, migrantes
- Exclusión/restricción por carencia o insuficiencia de servicios educativos especializados para personas con discapacidad
- Restricciones a la permanencia y avance en el sistema educativo de personas de grupos de la diversidad cultural-lingüística por trato desigual en la asignación de becas y subsidios
- Denegación/exclusión de servicios educativos por establecimiento de requisitos discriminatorios

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

**Desgloses disponibles:** Sexo, edad.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Tasa de sindicalización por sexo y edad

**Clave:** TDaR04

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Recepción del derecho

**Definición:** Trabajadores afiliados a sindicatos respecto del total de la población ocupada, por cien.

**Justificación:** Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores, especialmente en lo relativo al derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

**Estándares de derechos humanos:** C 98 OIT Art. 1.1; C 169 OIT Art. 2; OG 6, CDESC Párr. 25 y IREMIG Párr. 52.2.5.

**Fórmula:**

$$S_t^g = \left( \frac{TA_t^g}{TPO_t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

$S_t^g$  : Tasa de sindicalización del sector poblacional g, en el año t  
 $TA_t^g$  : Número de trabajadores afiliados a sindicatos del sector poblacional g, en el año t  
 $TPO_t$  : Total de población ocupada  
g : Sexo y edad  
t : Año de cálculo

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 1. Tasa de sindicalización (trabajadores afiliados a sindicatos/total de ocupados) por sexo y nivel educativo. GTPSS (2018), pág. 113.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Sexo y edad.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad.

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones de trabajo inadecuadas y rígidas que afectan desproporcionadamente a mujeres y grupos discriminados en el ámbito laboral (no conciliación de vida laboral-personal, desigualdad en las licencias de maternidad-paternidad, invisibilidad de trabajo de cuidados)

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

**Desgloses disponibles:** Nacional, entidad federativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Porcentaje del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes)

**Clave:** TDfE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Contexto financiero y compromisos presupuestarios

**Definición:** Presupuesto asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad, como son: niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes, como porcentaje del presupuesto nacional total.

**Justificación:** Los Estados Partes deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la realización del derecho al trabajo, con una política nacional en materia de empleo destinada a garantizar a toda persona la realización de ese derecho; dedicar al empleo un presupuesto suficiente y distribuir los recursos públicos de manera que ciertos individuos o ciertos grupos puedan disfrutar del derecho al trabajo, en particular los desfavorecidos y marginados.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 36.

**Fórmula:**

$$PPPL_t = \left( \frac{PPL_t}{PNT_t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PPPL<sub>t</sub>* : Porcentaje del Presupuesto Nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad, en el año t.

*PPL<sub>t</sub>* : Presupuesto asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad, en el año t.

*PNT<sub>t</sub>* : Presupuesto Nacional Total, en el año t.

*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 2. Porcentaje del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes). GTPSS (2018), pág. 94.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información identificada:** Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

**Desgloses disponibles:** Nacional

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1



**Nombre del indicador:** Porcentaje de presupuesto ejercido en programas de empleo para poblaciones en situación de vulnerabilidad o discriminación, respecto al presupuesto total del sector laboral.

**Clave:** TDfP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Contexto financiero y compromisos presupuestarios

**Definición:** Presupuesto ejercido en programas de empleo para poblaciones en situación de vulnerabilidad o discriminación, con respecto al presupuesto total del sector laboral, por cien, por año.

**Justificación:** Los Estados Partes deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la realización del derecho al trabajo, mediante un presupuesto asignado a programas presupuestarios en materia de empleo destinados a garantizar a toda persona la realización de ese derecho; dedicar al empleo un presupuesto suficiente y distribuir los recursos públicos de manera que ciertos individuos o ciertos grupos puedan disfrutar del derecho al trabajo, en particular los desfavorecidos y marginados.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 36.

**Fórmula:**

$$PPFEPPE_pV_oD_t^p = \left( \frac{PFEPPE_pV_oD_t^p}{PFASL_t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

$PPFEPPE_pV_oD_t^p$ : Porcentaje del presupuesto federal ejercido en el programa presupuestario en materia de empleo para poblaciones en situación de vulnerabilidad o discriminación "p", con respecto al presupuesto total asignado al sector laboral, por año.

$PFEPPE_pV_oD_t^p$ : Presupuesto federal ejercido en el programa presupuestario en materia de empleo para poblaciones en situación de vulnerabilidad o discriminación "p", en el año t.

$PFASL_t$ : Presupuesto federal asignado al sector laboral, en el año t.

$P$ : Programas seleccionados.

$t$ : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:**

Indicador propuesto por el PUDH-UNAM con base en el indicador: (TfP02) Porcentaje del presupuesto federal asignado a programas presupuestarios de seguridad laboral respecto al presupuesto federal asignado al Ramo 14, del Sistema Nacional de Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos (SNEDH).

**Indicador(es) referencial(es):** ODS 8.b.1

**Desgloses requeridos:** N/A

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad.

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información identificada:** Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

**Desgloses disponibles:** N/A

**Nivel<sup>1</sup>:** II

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Porcentaje de los ingresos laborales, respecto del ingreso total del hogar, por decil de ingresos

**Clave:** TDfR01

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Contexto financiero y compromisos presupuestarios

**Definición:** Ingreso total por trabajo de los hogares, con respecto al ingreso corriente total de los hogares, por cien, por año.

**Justificación:** La remuneración estrechamente relacionada con los conceptos de equidad e igualdad, debe proporcionar condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias. La remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte.

**Estándares de derechos humanos:** C 117 OIT Art. 14.3; OG 23, CDESC Párr. 18, 47.b, c, f, g, h y 65.c

**Fórmula:**

$$PTIdTH_t^d = \left( \frac{TIdTH_t^d}{ICTH_t^d} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

$PTIdTH_t^d$ : Porcentaje total de los ingresos del trabajo de los hogares pertenecientes al decil "d", respecto al ingreso corriente total de los hogares pertenecientes al mismo decil, en el año t.

$TIdTH_t^d$ : Total de ingresos del trabajo de los hogares pertenecientes al decil "d", en el año t.

$ICTH_t^d$ : Ingreso corriente total de los hogares del decil "d", en el año t.

$d$ : I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X.

$t$ : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Fórmula propuesta por el PUDH-UNAM con base en el objeto del indicador.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Deciles de ingreso

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado en la contratación por perfilamientos discriminatorios (convocatorias, entrevistas, requisitos)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado por estereotipos etarios
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a personas con discapacidad por inaccesibilidad física y geográfica (en los centros de trabajo o para llegar a él)

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH).

**Desgloses disponibles:** Deciles de ingreso

**Nivel<sup>1</sup>:** II

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** De acuerdo con las normas y prácticas estadísticas internacionales<sup>37</sup>, los ingresos del trabajo son todas aquellas entradas recibidas por los integrantes del hogar, resultado de su participación actual o previa en cualquier actividad realizada en una unidad económica institucional y cuyo propósito es producir o proporcionar bienes y servicios para el mercado, el autoconsumo o la generación de bienes o servicios públicos.

En este contexto, se considera que un integrante del hogar percibe ingreso del trabajo sólo si tiene o ha tenido participación directa en actividades reconocidas como económicas, es decir, que están dentro de la frontera de la producción, tal como se establece en la contabilidad nacional. Las entradas que por dicha actividad reciben los integrantes del hogar pueden ser en efectivo, en especie o en servicios. Por sus fuentes, los ingresos del trabajo pueden provenir de: 1.1 Las remuneraciones por el trabajo subordinado; 1.2 Los ingresos por el trabajo independiente; y 1.3 Otros ingresos provenientes del trabajo. (En: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espano/bvinegi/productos/metodologias/ENIGH/ENIGH2012/702825050658.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espano/bvinegi/productos/metodologias/ENIGH/ENIGH2012/702825050658.pdf))

---

<sup>37</sup> Cf. Organización Internacional del Trabajo, 17<sup>a</sup>. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Informe II. Estadísticas de ingreso y gasto de los hogares, Capítulo 3, Ingreso de los hogares, 2003, Ginebra.

**Nombre del indicador:** Políticas de igualdad de acceso a trabajo digno

**Clave:** TDcE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad de políticas públicas y/o programas en el país, dirigidos a promover el acceso a un trabajo digno en condiciones de igualdad; además, se necesita incorporar una síntesis de los alcances de tales políticas y/o programas.

**Justificación:** Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades.

**Estándares de derechos humanos:** C 169 OIT Art. 2; OG 5, CDESC Párr. 23; OG 18, CDESC Párr. 23; IACNUDHDV (2011) Párr. 51 y IEIPMAY (2016) Párr. 61.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de la Guía para la medición y aplicación de indicadores de derechos humanos del Alto Comisionado: Plazo y cobertura de las políticas de igualdad de acceso a trabajo digno, pág. 109.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)

**Fuente de información genérica:** Políticas públicas, programas gubernamentales, o similares.

**Nombre del indicador:** Política para la eliminación del trabajo forzoso y otros abusos en el trabajo, incluido el trabajo doméstico

**Clave:** TDcE02

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad de políticas públicas y/o programas en el país, dirigidos a eliminar el trabajo forzoso, abusos en el trabajo, incluido el trabajo doméstico; además, se necesita incorporar una síntesis de los alcances de tales políticas y/o programas.

**Justificación:** Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios.

**Estándares de derechos humanos:** C 105 OIT Art. 1.e; OG 18, CDESC Párr. 15, 23 y 24 y OG 23, CDESC Párr. 47.h.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de la Guía para la medición y aplicación de indicadores de derechos humanos del Alto Comisionado: Plazo y cobertura de la política para la eliminación del trabajo forzoso, incluidas las formas más graves de trabajo infantil, trabajo doméstico y trabajo de migrantes, y trata de personas, Pág. 104.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Denegar derechos laborales a trabajadoras del hogar por parte de empleadores (contrato, prestaciones, seguridad social, respeto a horarios y días de descanso)
- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información genérica:** Políticas públicas, programas gubernamentales, o similares.

**Nombre del indicador:** Porcentaje de desempleados cubiertos con el seguro al desempleo por sexo y edad

**Clave:** TDcP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Definición:** Desempleados cubiertos con el seguro al desempleo, con respecto al total de desempleados, por cien. En caso de contar con un seguro de desempleo, si no es el caso, favor de mencionarlo.

**Justificación:** Se deben adoptar medidas apropiadas para coordinar el régimen de protección contra el desempleo y la política de empleo. A tal fin se deberá procurar que el sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.

**Estándares de derechos humanos:** C 168 OIT Art. 2 y 14 y OG 18, CDESC Párr. 26.

**Fórmula:**

$$PDSD_t^g = \left( \frac{DSD_t^g}{PD_t^g} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PDSD<sub>t</sub><sup>g</sup>*: Porcentaje de desempleados cubiertos con el seguro de desempleo del sector poblacional "g", en el año t.

*DSD<sub>t</sub><sup>g</sup>*: Personas desempleadas que están cubiertas con el seguro de desempleo del sector poblacional "g", en el año t.

*PD<sub>t</sub><sup>g</sup>*: Personas desempleadas del sector poblacional "g", en el año t.

*g*: Sexo, edad.

*t*: Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 2. Porcentaje de desempleados cubiertos con el seguro al desempleo por sexo y edad. GTPSS (2018), págs. 96-97.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Sexo y edad.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad.

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar).

**Fuente de información identificada:**

**Desgloses disponibles:**

**Nivel<sup>1</sup>: I**

**Factibilidad<sup>2</sup>: 4**



**Nombre del indicador:** Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores

**Clave:** TDcP02

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Definición:** Tasa de inspectores laborales respecto al total de personas empleadas, por 100,000.

**Justificación:** Se deben aumentar los sistemas de inspección laboral eficaces con un número suficiente de inspectores de trabajo, que deben tener una formación adecuada en derechos humanos y normas laborales internacionales, con la participación de los interlocutores sociales, para supervisar todos los aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas; proporcionar asesoramiento a los trabajadores y los empleadores; y notificar los abusos a las autoridades competentes.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 54 y IREMIG Párr. 52.2.6.

**Fórmula:**

$$TIL_t = \left( \frac{IL_t}{PE_t} \right) \times 100000$$

**Elementos del cálculo:**

*TIL<sub>t</sub>* : Tasa de inspectores laborales por cada 100000 trabajadores, en el año t  
*IL<sub>t</sub>* : Número de inspectores laborales, en el año t  
*PE<sub>t</sub>* : Personas empleadas, en el año t  
*t* : Año de cálculo

**Unidad de medida:** Tasa por cada 100,000 trabajadores

**Fuente de la fórmula:** Fórmula basada en el indicador SAFE-4 de trabajo decente de la OIT [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 3. Número de inspectores laborales por cada 100,000 trabajadores. GTPSS (2018), pág. 97.

**Desgloses requeridos:** Nacional, entidad federativa.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

**Desgloses disponibles:** Nacional, entidad federativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Tiempo promedio de duración en el desempleo (en días y desagregado por edades)

**Clave:** TDcR01

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Definición:** Corresponde al promedio de la duración del desempleo que se obtenga de la encuesta correspondiente.

**Justificación:** El Pacto impone claramente a cada Estado Parte la obligación de adoptar las medidas que considere necesarias para velar por que todas las personas queden protegidas frente al desempleo y la inseguridad en el empleo y puedan disfrutar del derecho al empleo tan pronto como sea posible.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 26 y 37.

**Fórmula:**

$$TPDes_t = \frac{\sum_{a=1}^N TDes^a_t}{N_t}$$

**Elementos del cálculo:**

*TPDes<sub>t</sub>* : =Tiempo promedio de duración del desempleo, en el año t

*TDes<sup>a</sup><sub>t</sub>* : = Tiempo de duración de desempleo de la persona "a", en el año t

*N<sub>t</sub>* : Total de desempleados, en el año t

**Unidad de medida:** Días

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 2. Tiempo promedio de duración en el desempleo (en días y desagregado por edades). GTPSS (2018), pág. 98.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Por edad.

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado en la contratación por perfilamientos discriminatorios (convocatorias, entrevistas, requisitos)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado por estereotipos etarios
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a personas con discapacidad por inaccesibilidad física y geográfica (en los centros de trabajo o para llegar a él)

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

**Desgloses disponibles:** Edad y sexo.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** De acuerdo con la OIT la duración del desempleo se define como el periodo de tiempo desde que la persona empieza a buscar empleo o, si la búsqueda del empleo fue interrumpida por un periodo de empleo, desde que la persona fue empleada por última vez, hasta el final del periodo de referencia de la encuesta, cualquiera que sea el periodo más corto.

**Nombre del indicador:** Número de contratos colectivos suscritos anualmente

**Clave:** TDcR02

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Definición:** Número total de contratos colectivos registrados anualmente ante el Ministerio del Trabajo o ante la instancia que tenga a su cargo el registro correspondiente.

**Justificación:** Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores especialmente en lo relativo a su derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

**Estándares de derechos humanos:** C 117 OIT Art. 14.1; C 169 OIT Art. 2.d y OG 23, CDESC Párr. 15.

**Fórmula:** Cifras absolutas.

**Elementos del cálculo:** N/A

**Unidad de medida:** Contratos

**Fuente de la fórmula:** N/A

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 4. Número de convenciones colectivas suscritas anualmente. GTPSS (2018), pág. 98.

**Desgloses requeridos:** Por rangos de trabajadores suscritos.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información identificada:** Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, STPS. Ver:

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/menu\\_infsector.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html)

**Desgloses disponibles:** Rama económica, sector de actividad, entidad federativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Trabajadores adolescentes registrados por región, edad, género, origen étnico y discapacidad

**Clave:** TDcR03

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Capacidades estatales

**Definición:** Población adolescente afiliada a sistemas contributivos de seguridad social.

**Justificación:** La legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

**Estándares de derechos humanos:** C 138 OIT Art. 1 y 3.3.

**Fórmula:** Cifras absolutas

**Elementos del cálculo:** N/A

**Unidad de medida:** Personas

**Fuente de la fórmula:** N/A

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 5. Trabajadores adolescentes registrados x región, edad, género, origen étnico y discapacidad. GTPSS (2018), pág. 99.

**Desgloses requeridos:** Por región, edad, género, origen étnico y discapacidad.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Políticas de recursos humanos en centros laborales insensibles a las diferencias de género, curso de vida, discapacidad

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

**Desgloses disponibles:** Edad (a partir de los 12 años), género.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 3

**Observaciones:** Población afiliada hace referencia a las personas registradas o inscritas en un sistema de seguridad social y que por ello tienen el derecho a gozar de las prestaciones correspondientes, debiendo para ello cumplir con los requisitos establecidos en la normatividad.

**Nombre del indicador:** Acciones afirmativas contempladas en la legislación

**Clave:** TDdE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de cuotas de género y multiculturales, es decir, un porcentaje determinado de puestos en cargos públicos o privados, o bien, acciones establecidas en la legislación que coadyuven a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y para grupos de población multiculturales, con objeto de que puedan ocupar un cargo. Se necesita incorporar una breve síntesis de dichas acciones.

**Justificación:** Con el fin de facilitar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían adoptar medidas positivas para ayudar a los trabajadores concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos, por ejemplo en materia de no discriminación, salario mínimo inderogable, seguridad y salud en el trabajo, cobertura del seguro obligatorio, normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las limitaciones de las horas de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y otras licencias, y los días festivos oficiales. Los Estados partes también deberían introducir cuotas u otras medidas especiales de carácter temporal para que las mujeres y otros miembros de grupos que han sido objeto de discriminación puedan alcanzar puestos de alto nivel y ofrecer incentivos al sector privado para que lo haga.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 61.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 4. Existencia de cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación. GTPSS (2018), pág. 100.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Leyes/normas del sector trabajo basadas en definiciones/supuestos no sensibles a la diversidad cultural-lingüística, de género, curso de vida, discapacidad.

**Fuente de información genérica:** Constitución Nacional, Ley, normativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Observaciones:** De acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: “La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva”. En: El concepto y la práctica de la acción afirmativa. E/CN.4/Sub.2/2002/21. [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=7360](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7360)

**Nombre del indicador:** Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población en situación de exclusión o discriminación

**Clave:** TDdE02

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de programas que promuevan la incorporación laboral con condiciones dignas de trabajo (trabajo decente) para: mujeres, jóvenes, personas mayores, afrodescendientes, indígenas, población LGBTI, habitantes de áreas rurales, migrantes, personas con discapacidad, etc.; se necesita incorporar una síntesis de los alcances de dichos programas.

**Justificación:** Se debe 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.

**Estándares de derechos humanos:** C 111 OIT Art. 2; OG 5, CDESC Párr. 25; OG 6, CDESC Párr. 23; OG 23, CDESC Párr. 17; 33, 47, 53 y 64; OG 34, CEDR Párr. 53; NUIOPD Art. 7.6; ACDPD Párr. 13 y IEIPMAY (2016) Párr. 58.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador de PSS: 7. Existencia de programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad, y otros). GTPSS (2018), pág. 101.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a mujeres por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado en la contratación por perfilamientos discriminatorios (convocatorias, entrevistas, requisitos)
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado por estereotipos etarios
- Exclusión/restricción al trabajo remunerado a personas con discapacidad por inaccesibilidad física y geográfica (en los centros de trabajo o para llegar a él)

**Fuente de información genérica:** Programas públicos.



**Nombre del indicador:** Proporción de solicitudes de empleo atendidas de forma no discriminatoria

**Clave:** TDdP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Definición:** Proporción de solicitudes de empleo que fueron atendidas de forma no discriminatoria, con respecto al total de solicitudes registradas en la encuesta, por año.

**Justificación:** Los Estados partes deberían introducir normas objetivas para la contratación, la promoción y la rescisión que tengan por objeto lograr la igualdad, especialmente entre hombres y mujeres. Los ascensos en el sector público deberían estar sujetos a un examen imparcial. Para el sector privado, los Estados partes deberían aprobar leyes pertinentes, por ejemplo una ley amplia y no discriminatoria para garantizar la igualdad de trato en la contratación, la promoción y la rescisión, y realizar estudios de seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 33.

**Fórmula:**

$$PSNDE_t = \left( \frac{SNDE_t}{TSE_t} \right)$$

**Elementos del cálculo:**

*PSNDE<sub>t</sub>* : Proporción de solicitudes de empleo que fueron atendidas de forma no discriminatoria, registradas en una encuesta de prueba sobre discriminación, en el año t.

*SNDE<sub>t</sub>* : Número de solicitudes de empleo que fueron atendidas de forma no discriminatoria, y que fueron sometidos a una encuesta de prueba sobre discriminación, en el año t.

*TSE<sub>t</sub>* : Total de solicitudes registradas en una encuesta de prueba sobre discriminación, en el año t.

*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Proporción

**Fuente de la fórmula:** Fórmula generada con base en el indicador de la Guía para la medición y aplicación de indicadores de derechos humanos del Alto Comisionado: Proporción de empleadores que tratan de forma no discriminatoria las solicitudes de empleo (por ejemplo, encuesta de la OIT de prueba de la discriminación), pág. 109.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Sexo, edad, grupos en situación de discriminación o exclusión.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Trato injusto, arbitrario, denigrante por parte de colegas a personas de la diversidad sexual, cultural, de género por motivaciones estigmatizantes/prejuiciosas
- Políticas de recursos humanos en centros laborales insensibles a las diferencias de género, curso de vida, discapacidad

**Fuente de información identificada:**

**Desgloses disponibles:**

**Nivel<sup>1</sup>:** III

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 4

**Observaciones:** La generación del indicador precisa de la existencia y levantamiento de una encuesta de prueba de discriminación.

**Nombre del indicador:** Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado

**Clave:** TDdP02

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de programas que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres y los hombres, así como un acceso eficaz a servicios sociales integrales para las personas a cargo (por ejemplo: licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales y modalidades de organización del trabajo flexibles, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género).

Por otro lado, el indicador solicita conocer si el país cuenta con programas que apoyen el trabajo de cuidado no remunerado, es decir, el trabajo que realizan las personas, sobre todo mujeres, para la atención de niños y niñas, personas mayores, enfermos y en ocasiones personas con discapacidad (por ejemplo: programas que brinden infraestructura para el cuidado de estas personas, transferencias monetarias, entre otros). Se necesita incorporar una síntesis de los alcances de dichos programas.

**Justificación:** La igualdad en la promoción requiere que se analicen los obstáculos directos e indirectos y que se introduzcan medidas tales como la capacitación e iniciativas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, por ejemplo servicios asequibles de guardería y de atención a adultos dependientes. Las medidas destinadas a ayudar a los trabajadores a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares no deberían reforzar los estereotipos de que los hombres son el principal sostén de la familia y las mujeres deberían asumir la responsabilidad principal de ocuparse del hogar. A fin de lograr una igualdad sustantiva, tanto los hombres como las mujeres que trabajan y tienen responsabilidades familiares deberían beneficiarse de las medidas en pie de igualdad.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 32 y 36.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 6. Existencia de programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado. GTPSS (2018), pág. 100.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Condiciones de trabajo inadecuadas y rígidas que afectan desproporcionadamente a mujeres y grupos discriminados en el ámbito laboral (no conciliación de vida laboral-personal, desigualdad en las licencias de maternidad-paternidad, invisibilidad de trabajo de cuidados)

**Fuente de información genérica:** Programas públicos

**Nombre del indicador:** Brecha salarial de grupos en situación de discriminación, por el mismo trabajo

**Clave:** TDdR01

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Definición:** Diferencia del ingreso promedio por hora de trabajo realizado por el grupo de referencia más favorecido y el ingreso promedio por hora de trabajo del grupo menos favorecido por la realización del mismo trabajo, con respecto al ingreso promedio por hora de trabajo realizado por el grupo de referencia más favorecido, por cien, en el año t.

**Justificación:** Los Estados partes deben garantizar que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se ejerza sin discriminación de ningún tipo. Concretamente, tienen la obligación de garantizar que las mujeres disfruten de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres y que reciban igual salario por trabajo de igual valor, lo que requiere la eliminación inmediata de la discriminación formal y sustantiva. Los Estados partes también deben combatir todas las formas de trato desigual derivadas de relaciones laborales precarias.

**Argumentación:** Los ingresos son un aspecto clave de la calidad del empleo y las condiciones de vida. La información sobre ingresos por hora desagregado por varias clasificaciones (sexo, edad, ocupación, estado de discapacidad) muestra en qué medida se respeta o se logra la igualdad salarial.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 13 y OG 23, CDESC Párr. 9, 10, 16, 23 y 53.

**Fórmula:**

$$BSMásFyMenosF_t = \left( \frac{IPH_t^{MásF} - IPH_t^{MenosF}}{IPH_t^{MásF}} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

$BSMásFyMenosF_t$  : Brecha salarial entre grupos más favorecidos y grupos menos favorecidos, en el año t.

$IPH_t^{MásF}$  : Ingreso promedio por hora de trabajo realizado por grupos más favorecidos, en el año t.

$IPH_t^{MenosF}$  : Ingreso promedio por hora de trabajo realizado por grupos menos favorecidos, en el año t.

t : Año de cálculo

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Fórmula generada por el PUDH-UNAM con base en los Metadatos de indicador 8.5.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-01.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** CM A.13; PSS: 5. Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo. GTPSS (2018), pág. 104.

**Desgloses requeridos:** Sexo, edad, ocupación, condición de discapacidad.

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Pagos, ascensos e incentivos desiguales a mujeres y personas con discapacidad por trabajos y puestos jerárquicos similares a las de sus pares hombres y personas sin discapacidad
- Trato desigual en salarios, condiciones laborales y calidad en el empleo hacia grupos discriminados

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

**Desgloses disponibles:** Sexo, edad.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** Los ingresos se refieren a la remuneración bruta en efectivo o en especie pagada a los empleados, como regla general, intervalos, por tiempo trabajado o trabajo realizado junto con la remuneración por tiempo no trabajado, tal como vacaciones anuales, otro tipo de vacaciones pagadas o vacaciones. Los ingresos excluyen las contribuciones de los empleadores con respecto a sus empleados pagan a la seguridad social y los planes de pensiones y también los beneficios recibidos por los empleados bajo estos esquemas. Los ingresos también excluyen la indemnización por despido y terminación.

A efectos de comparabilidad internacional, las estadísticas de ingresos utilizados se refieren a los ingresos brutos de los empleados, su remuneración, es decir, el total antes de que el empleador haga las deducciones con respecto a los impuestos, contribuciones de los empleados a la seguridad social y planes de pensiones, primas de seguros de vida, cuotas sindicales y otras obligaciones de los empleados.

Como se indica en el título del indicador, los datos sobre los ingresos deben presentarse sobre la base de la aritmética promedio de los ingresos por hora de todos los empleados.

**Nombre del indicador:** Porcentaje de mujeres en el funcionariado público, según niveles de jerarquía

**Clave:** TDdR02

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Definición:** Mujeres que ocupan cargos en la función pública, con respecto al total de trabajador(as/es) en la función pública, por cien, en un periodo de referencia específico.

**Justificación:** En el sector público, los Estados partes deberían introducir normas objetivas para la contratación, la promoción y la rescisión que tengan por objeto lograr la igualdad, especialmente entre hombres y mujeres. Los ascensos en el sector público deberían estar sujetos a un examen imparcial.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 33.

**Fórmula:**

$$PMFP_t^g = \left( \frac{MFP_t^g}{PTFP_t^g} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PMFP<sub>t</sub><sup>g</sup>* : Porcentaje de mujeres con cargos en el funcionariado público, del nivel de jerarquía "g", en el año t.

*MFP<sub>t</sub><sup>g</sup>* : Mujeres con cargo en el funcionariado público, del nivel de jerarquía "g", en el año t.

*PTFP<sub>t</sub><sup>g</sup>* : Población total con cargo en el funcionariado público, del nivel de jerarquía "g", en el año t.

*g* : Distintos niveles de jerarquía en el país.

*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Metadatos del indicador 5.5.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-05-05-01a.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 8. Porcentaje de mujeres en el funcionariado público, según niveles de jerarquía. GTPSS (2018), pág. 93.

**Desgloses requeridos:** Por niveles de jerarquía.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Pagos, ascensos e incentivos desiguales a mujeres y personas con discapacidad por trabajos y puestos jerárquicos similares a las de sus pares hombres y personas sin discapacidad
- Trato desigual en salarios, condiciones laborales y calidad en el empleo hacia grupos discriminados.

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

**Desgloses disponibles:** Nacional, entidad federativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Proporción de mujeres en cargos directivos

**Clave:** TDdR03

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Definición:** Proporción de mujeres con respecto al total de personas empleadas en puestos directivos.

**Justificación:** Para el sector privado, los Estados partes deberían aprobar leyes pertinentes, por ejemplo una ley amplia y no discriminatoria para garantizar la igualdad de trato en la contratación, la promoción y la rescisión, y realizar estudios de seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo.

**Argumentación:** El indicador proporciona información sobre la proporción de mujeres que están empleadas en la toma de decisiones y las funciones de gestión en: el gobierno, grandes empresas e instituciones, proporcionando así una visión del poder de las mujeres en la toma de decisiones y en la economía (especialmente en comparación con el poder de los hombres en aquellas áreas).

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 53.

**Fórmula:**

$$PMCD_t = \left( \frac{MCD_t}{PTCD_t} \right)$$

**Elementos del cálculo:**

*PMCD<sub>t</sub>* : Proporción de mujeres con cargo directivo, en el año t.  
*MCD<sub>t</sub>* : Mujeres con cargo directivo, en el año t.  
*PTCD<sub>t</sub>* : Población total con cargo directivo, en el año t.  
*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Proporción

**Fuente de la fórmula:** Metadatos del indicador 5.5.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-05-05-02.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** CM E.7; Proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo (por ejemplo, líder religioso) ocupados por mujeres. Guía para la medición y aplicación de indicadores de derechos humanos del Alto Comisionado, pág. 108.

**Desgloses requeridos:** Actividad económica.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad.



**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Pagos, ascensos e incentivos desiguales a mujeres y personas con discapacidad por trabajos y puestos jerárquicos similares a las de sus pares hombres y personas sin discapacidad
- Trato desigual en salarios, condiciones laborales y calidad en el empleo hacia grupos discriminados.

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

**Desgloses disponibles:** Nacional, entidad federativa.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** El metadato para el indicador de los ODS recomienda utilizar de manera conjunta dos medidas diferentes para este indicador: la proporción de mujeres en la gestión (global) y la proporción de mujeres en puestos intermedios (excluyendo así los puestos subalternos).

El cálculo conjunto de estas dos medidas proporciona información sobre si las mujeres tienen mayor representación en la gerencia subalterna que en la gerencia superior e intermedia, lo que apunta a la existencia de un techo límite para que las mujeres accedan a cargos gerenciales de nivel superior. En estos casos, calcular solo la proporción de mujeres en la gestión (global) sería engañoso, ya que sugeriría que las mujeres ocupan puestos de mayor cargo y responsabilidades en la toma de decisiones de lo que realmente lo hacen.

**Nombre del indicador:** Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado y al remunerado combinados, desglosada por sexo

**Clave:** TDdR04

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Igualdad y no discriminación

**Definición:** Horas semanales promedio de carga total del trabajo; es decir, horas totales en las que la población encuestada dedica al trabajo remunerado y no remunerado, con respecto al total de la población encuestada, por año.

**Justificación:** Los días de trabajo dedicados a cualquier tipo de actividades, incluido el trabajo no remunerado, deberían limitarse a un número determinado de horas. Si bien el límite diario general (sin contar las horas extraordinarias) debería ser de ocho horas, esta norma debería tener en cuenta las complejidades del lugar de trabajo y permitir cierta flexibilidad, en función, por ejemplo, de los diferentes tipos de modalidades de trabajo, como el trabajo por turnos, los turnos laborales consecutivos, el trabajo en situaciones de emergencia y las modalidades de trabajo flexibles. Las excepciones deberían estar estrictamente limitadas y ser objeto de consultas con los trabajadores y las organizaciones que los representan. En los casos en que la legislación permita jornadas de trabajo más largas, los empleadores deberían compensar esas jornadas con otras más cortas, de modo que el número medio de horas de trabajo en un período de varias semanas no exceda el principio general de ocho horas por día. En el cálculo de las horas de trabajo debe tenerse en cuenta el tiempo en que los trabajadores tengan que estar de guardia o localizables.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 35.

**Fórmula:**

$$HTPCTP_t^s = \left( \frac{\sum_{n=1}^{n=PE_t^s} (HTR_t^s + HTNR_t^s)}{PE_t^s} \right)$$

**Elementos del cálculo:**

*HTPCTP<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Horas semanales promedio de carga total del trabajo de "s" encuestad(a/os), en el año t.

*HTR<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Horas semanales que (las/los) "s" dedican a la realización de trabajo remunerado, en el año t.

*HTNR<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Horas semanales que (las/los) "s" dedican a la realización de trabajo no remunerado, en el año t.

*PE<sub>t</sub><sup>s</sup>* : Población de "s" encuestad(as/os), en el año t.

*s* : Mujeres, hombres.

*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Horas semanales por persona

**Fuente de la fórmula:** Indicador de la Conferencia estadística de las Américas de la CEPAL: (C-5.4c) Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado y al remunerado combinados (carga total de trabajo), desglosada por sexo. Pág. 16.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador C-5.4c de la Conferencia estadística de las Américas.

**Desgloses requeridos:** Sexo

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Distribución desigual entre géneros del trabajo no remunerado por estereotipos de género
- Menosprecio/trato injusto-desigual del trabajo no-remunerado por motivaciones estigmatizantes/prejuiciosas
- Condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres en sectores que concentran a personas de grupos históricamente discriminados (agrícola, maquila, hogar)

**Fuente de información identificada:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014 (ENUT).

**Desgloses disponibles:** Sexo

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Observaciones:** Según se señala en el documento metodológico de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014 (ENUT), en su pág. VII. El trabajo no remunerado incluye: trabajo doméstico, de cuidado y trabajo voluntariado y comunitario.

**Nombre del indicador:** Desagregaciones disponibles en la encuesta nacional sobre el mercado laboral

**Clave:** TDiE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la información pública y participación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de una encuesta nacional sobre mercado de trabajo que capte información suficiente para generar diferentes desagregaciones, cada una con validez estadística.

**Justificación:** Los Estados partes deberían identificar indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dichos indicadores y puntos de referencia deberían abordar los diferentes elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, estar desglosados por sexo y por otros aspectos relevantes como edad, discapacidad, nacionalidad y zona urbana o rural, y abarcar a todas las personas bajo la jurisdicción territorial del Estado parte o bajo su control.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 55.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: La encuesta nacional sobre el mercado laboral permite las siguientes desagregaciones con significancia estadística: (...). GTPSS (2018), pág. 105.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

Limitación de información pertinente, accesible, suficiente y veraz para la participación en las decisiones que afectan a los grupos discriminados

**Fuente de información genérica:** Entidad Nacional de Estadística o dentro de la entidad (Ministerio, Secretaría, Dependencia, Órgano, Unidad, etc.) de t

**Nombre del indicador:** Mecanismos de participación sindical

**Clave:** TDiP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la información pública y participación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de mecanismos que garanticen la participación de los trabajadores en los sindicatos; es necesario incorporar una breve síntesis de los alcances de la intervención de los trabajadores en los sindicatos a partir de dichos mecanismos.

**Justificación:** El derecho de las personas y grupos a participar en la toma de decisiones debería ser una parte integral de todas las políticas, programas y estrategias dirigidas a aplicar las obligaciones de los Estados Partes en virtud del artículo 6. La promoción del empleo también exige la participación efectiva de la comunidad y, más concretamente, de asociaciones para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores y los sindicatos en la definición de prioridades, la adopción de decisiones, la planificación, la aplicación y la evaluación de la estrategia para promover el empleo.

**Estándares de derechos humanos:** C 122 OIT Art. 2.c; OG 5, CDESC Párr. 24; OG 18, CDESC Párr. 31 y 42; OG 23, CDESC Párr. 24, 28, 29, 48 55, 56, 57 y 63; IRIND (2009) Párr. 75; IEIPMAY (2015) Párr. 108 y IREMIG Párr. 65.5.1, 2 y 4.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador propuesto por el PUDH-UNAM, con base en el indicador del PSS: 3. Existencia de mecanismos permanentes de participación ciudadana para la elaboración de recomendaciones en el diseño e implementación de políticas de salud. GTPSS (2018), pág. 57.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Impedir la participación en espacios asociativos a personas pertenecientes a un grupo históricamente discriminado.

**Fuente de información genérica:** Ley o normativa.

**Nombre del indicador:** Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral

**Clave:** TDiP02

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la información pública y participación

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de un portal virtual público o página de Internet administrado por la entidad nacional de estadística, en el cual se puedan consultar, de manera abierta y periódica, los principales hallazgos con respecto al mercado de trabajo, captados a partir de encuestas.

**Justificación:** Para promover el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar una apropiada educación, información y sensibilización de la población. Con miras a establecer la igualdad de oportunidades para la promoción de los trabajadores tanto en el sector público como en el privado, los Estados partes deberían establecer programas de formación y campañas de información, dirigidos también a los empleadores, en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad y los trabajadores analfabetos. Se debería prestar atención a la necesidad de impartir capacitación sobre la salud y la seguridad en el trabajo teniendo en cuenta las cuestiones de género.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 24, 28 Y 63.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 4. Existe un portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral. GTPSS (2018), pág. 105.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Limitación de información pertinente, accesible, suficiente y veraz para la participación en las decisiones que afectan a los grupos discriminados

**Fuente de información genérica:** Entidad Nacional de Estadística.

**Nombre del indicador:** Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral

**Clave:** TDjE01

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de sanciones penales o civiles ante acciones de discriminación laboral, establecidas en los reglamentos u ordenamientos para el mercado de trabajo. Además, es necesario detallar con una breve síntesis el alcance de dichas sanciones.

**Justificación:** El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación y garantizar igualdad de oportunidades y de trato.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 13 y IACNUDHDV (2015) Párr. 58.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 1. Existencia de sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico. GTPSS (2018), pág. 100.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Interpretaciones y resoluciones judiciales bajo criterios estereotipados / prejuiciosos por motivos de identidad, apariencia, género o condición
- Dilación y omisiones por parte de personas servidoras públicas del poder judicial en la atención de casos de personas y grupos sociales en razón de su apariencia física, edad, identidad de género, estatus migratorio o condición, que les criminaliza, (de)nega capacidad jurídica y/o trato imparcial

**Fuente de información genérica:** Constitución Nacional, Ley, normativa.

**Nombre del indicador:** Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral

**Clave:** TDjE02

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de mecanismos administrativos o judiciales a los que se puede acudir ante alguna forma de acoso laboral. Además, se requiere incorporar una breve síntesis del tipo de mecanismos referidos.

**Justificación:** Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 48.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 2. Existencia de mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral. GTPSS (2018), pág. 100

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción por provisión de información en lenguaje/ lenguas /modalidades/ formatos no accesibles, sin pertinencia cultural y/o enfoque diferenciado (género, etaria, discapacidad, origen nacional)

**Fuente de información genérica:** Constitución Nacional, Ley.



**Nombre del indicador:** Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, por origen étnico u otros grupos en situación de discriminación

**Clave:** TDjE03

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para las personas con escasos recursos, con discapacidad y de origen étnico, incluyendo para éstas últimas personas, traductores de lenguas; es necesario incorporar una breve síntesis del alcance de dichos mecanismos.

**Justificación:** Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición.

**Estándares de derechos humanos:** OG 18, CDESC Párr. 48.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS: 3. Existencia de mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales. GTPSS (2018), pág. 107.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción por provisión de información en lenguaje/ lenguas /modalidades/ formatos no accesibles, sin pertinencia cultural y/o enfoque diferenciado (género, etaria, discapacidad, origen nacional)
- Exclusión/restricción por inaccesibilidad física y geográfica de servicios de primer nivel de justicia
- Exclusión/restricción por limitada disponibilidad de servicios jurídicos gratuitos y adecuados a la diversidad cultural: orientación jurídica, representación jurídica, traducción en lenguas originarias

**Fuente de información genérica:** Constitución Nacional, Ley.

**Nombre del indicador:** Recursos judiciales para impedir acciones de discriminación laboral

**Clave:** TDjE04

**Tipo:** Estructural

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Descripción:** El indicador hace referencia a la disponibilidad en el país de recursos judiciales que se puedan interponer ante acciones de discriminación laboral, y en su caso, es necesario incorporar una síntesis del alcance de dichos recursos.

**Justificación:** Toda persona que haya sido objeto de una vulneración del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debería tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición. No solo los tribunales, sino también las instituciones nacionales de derechos humanos, las inspecciones de trabajo y otros mecanismos pertinentes, deberían tener autoridad para hacer frente a esas vulneraciones. Los Estados deberían examinar y, de ser necesario, reformar su legislación y sus códigos de procedimiento para garantizar el acceso a la reparación, así como las garantías procesales. La asistencia jurídica para la obtención de reparación debería estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla.

**Estándares de derechos humanos:** OG 23, CDESC Párr. 57 y IREMIG Párr. 65.5.1.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del PSS 3. Existencia de un recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral. GTPSS (2018), pág. 100.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Provisión desigual de servicios de asistencia jurídica en lenguajes/modalidades/formatos no accesibles, sin pertinencia cultural, y enfoque diferenciado género, etaria, discapacidad

**Fuente de información genérica:** Ley.

**Nombre del indicador:** Jurisprudencia para el derecho al trabajo y derechos sindicales, *sin discriminación*.

**Clave:** TDjP01

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Descripción:** El indicador requiere presentar una breve síntesis de la jurisprudencia (decisiones judiciales que han dado lugar a garantías en la materia) emitidas por los órganos jurisdiccionales del país, en relación a prácticas discriminatorias en el mercado laboral o prácticas anti-sindicales. Si no existe jurisprudencia, se solicita señalarlo.

**Justificación:** En los casos en que la adopción de políticas concretas encaminadas directamente a hacer efectivos los derechos reconocidos en el Pacto ha tomado forma de disposiciones legislativas, el Comité desearía ser informado, entre otras cosas, de si tales leyes establecen algún derecho de actuación en nombre de las personas o grupos que consideren que sus derechos no se están respetando plenamente en la práctica. En los casos en que se ha dado el reconocimiento constitucional de derechos económicos, sociales y culturales concretos, o en los que las disposiciones del Pacto se han incorporado directamente a las leyes nacionales, el Comité desearía que se le informase hasta qué punto tales derechos se consideran justiciables.

**Estándares de derechos humanos:** OG 3, CDESC Párr. 6.

**Indicador(es) referencial(es):** Indicadores del PSS: 4. Existe una jurisprudencia en los siguientes campos: (...). Y 2. Existencia de jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales. GTPSS (2018), págs. 108 y 119, respectivamente.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Leyes, normas sustentadas en definiciones estereotipadas/prejuiciosas para grupos específicos

**Fuente de información genérica:** Registros oficiales del Poder Judicial.

**Nombre del indicador:** Proporción de empleados que informan de discriminación y abusos en el trabajo que emprendieron acciones legales o administrativas

**Clave:** TDjP02

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Definición:** Empleados que emprendieron acciones legales o administrativas por motivo de discriminación o abusos en el trabajo, con respecto al total de empleados que emprendieron acciones legales o administrativas en el trabajo en la instancia administrativa o judicial que registre estas situaciones, por año.

**Justificación:** Facilitar el acceso efectivo a la justicia contribuiría mucho, por una parte, a legitimar políticas migratorias nuevas, mostrando que la soberanía territorial y los derechos humanos no son incompatibles y, por otra, a modificar las percepciones sobre la migración, combatiendo los estereotipos. Cuando los migrantes efectivamente acuden a los tribunales y estos proclaman que los migrantes tienen derechos, los ciudadanos y los Gobiernos escuchan. Para poner fin en la práctica a la inmunidad de todos los que abusan de los migrantes en una situación precaria y los explotan, la clave es garantizar a los migrantes el acceso efectivo a la justicia. Es necesario poner a su disposición instrumentos para superar los obstáculos sistémicos que les impiden ejercer su derecho a un recurso efectivo, como la falta de sindicación o representación, la falta de conocimientos de los idiomas locales, la insuficiencia de conocimientos y de información sobre los derechos y los medios de reparación y las restricciones importantes de recursos en forma de falta de asistencia letrada y de servicios de traducción e interpretación.

**Estándares de derechos humanos:** IREMIG Párr. 65.5.2.

**Fórmula:**

$$PEALoApDA_t = \left( \frac{EALoApDA_t}{TEALoA_t} \right)$$

**Elementos del cálculo:**

$PEALoApDA_t$ : Proporción de empleados que emprendieron acciones legales o administrativas por motivo de discriminación o abusos en el trabajo, en el año t.

$EALoApDA_t$ : Empleados que emprendieron acciones legales o administrativas por motivo de discriminación o abusos en el trabajo, en el año t.

$TEALoA_t$ : Total de empleados que emprendieron acciones legales o administrativas en el trabajo, en el año t.

t: Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Proporción

**Fuente de la fórmula:** Fórmula generada con base en el indicador de la Guía para la medición y aplicación de indicadores de derechos humanos del Alto Comisionado: Proporción de empleados (por ejemplo, trabajadores migrantes) que informan de

discriminación y abusos en el trabajo que emprendieron acciones legales o administrativas, pág. 109.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** N/A

**Norma para el ejercicio del derecho:** Disponibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Exclusión/restricción por limitada disponibilidad de servicios jurídicos gratuitos y adecuados a la diversidad cultural: orientación jurídica, representación jurídica, traducción en lenguas originarias

**Fuente de información identificada:** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) o Comisión Nacional de Derechos Humanos CNDH.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico

**Clave:** TDjP03

**Tipo:** Procesos

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Definición:** Número de casos de discriminación laboral resueltos entre el total de denuncias interpuestas, por cien.

**Justificación:** Se debe fortalecer la capacidad de los juzgados, los tribunales, las instituciones nacionales de derechos humanos, los defensores del pueblo y otros mecanismos de solución de controversias para garantizar la rendición de cuentas por las violaciones de los derechos de los migrantes.

**Estándares de derechos humanos:** IREMIG Párr. 65.5.4.

**Fórmula:**

$$PDLR_g^t = \left( \frac{NDLR_g^t}{TD_g^t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PDLR<sub>g</sub><sup>t</sup>* : Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos del sector poblacional g, en el año t

*NDLR<sub>g</sub><sup>t</sup>* : Número casos de discriminación laboral resueltos del sector poblacional g, en el año t

*TD<sub>g</sub><sup>t</sup>* : Total de denuncias interpuestas por discriminación laboral del sector poblacional g, en el año t

*g* : Sexo, origen étnico

*t* : Año de cálculo

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 1. Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico. GTPSS (2018), pág. 101.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Sexo, origen étnico.

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Interpretaciones y resoluciones judiciales bajo criterios estereotipados / prejuiciosos por motivos de identidad, apariencia, género o condición.

**Fuente de información identificada:** Registros del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

**Desgloses disponibles:** Motivos de discriminación

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Porcentaje de denuncias recibidas por discriminación laboral que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva

**Clave:** TDjR01

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Definición:** Denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva respecto al total de denuncias por discriminación laboral de personas con discapacidad, por cien.

**Justificación:** Se debe fortalecer la capacidad de los juzgados, los tribunales, las instituciones nacionales de derechos humanos, los defensores del pueblo y otros mecanismos de solución de controversias para garantizar la rendición de cuentas por las violaciones de los derechos de los migrantes.

**Estándares de derechos humanos:** IREMIG Párr. 65.5.4.

**Fórmula:**

$$PDRRJADLD_t = \left( \frac{TDRRJADLD_t}{TDRDLD_t} \right) \times 100$$

**Elementos del cálculo:**

*PDRRJADLD<sub>t</sub>*: Porcentaje de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva, en el año t

*TDRRJADLD<sub>t</sub>*: Total de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva, en el año t

*TDRDLD<sub>t</sub>*: Total de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, en el año t

t: Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fuente de la fórmula:** Indicador del PSS: 4. Porcentaje de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, y de mujeres por abuso sexual que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva. GTPSS (2018), pág. 110.

**Indicador(es) referencial(es):**

**Desgloses requeridos:** Sexo, edad, grupos en situación de discriminación.

**Norma para el ejercicio del derecho:** Accesibilidad

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):**

- Interpretaciones y resoluciones judiciales bajo criterios estereotipados / prejuiciosos por motivos de identidad, apariencia, género o condición.

**Fuente de información identificada:** Registros del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

**Desgloses disponibles:** Total nacional.

**Nivel<sup>1</sup>:** I

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 1

**Nombre del indicador:** Número de víctimas de la trata de personas por cada 100.000 habitantes, desglosado por sexo, edad y tipo de explotación

**Clave:** TDjR02

**Tipo:** Resultados

**Categoría conceptual / Principio transversal (EBDH):** Acceso a la justicia

**Definición:** Relación entre el número total de víctimas de la trata de personas que residen en el país, reconocidas y detectadas, respecto de la población total, expresada por cada 100,000 habitantes, en un periodo específico.

**Justificación:** Cada Estado Parte velará por que su ordenamiento jurídico o administrativo interno prevea medidas con miras a proporcionar a las víctimas de la trata de personas, cuando proceda: Información sobre procedimientos judiciales y administrativos pertinentes. Asistencia encaminada a permitir que sus opiniones y preocupaciones se presenten y examinen en las etapas apropiadas de las actuaciones penales contra los delincuentes sin que ello menoscabe los derechos de la defensa.

**Estándares de derechos humanos:** PPRSTP Art. 6.2.

**Fórmula:**

$$NVTP_t = \left( \frac{NIVTPR_t + NIVTPDNR_t}{PTRP_t} \right) \times 100,000$$

**Elementos del cálculo:**

*NVTP<sub>t</sub>* : Número de víctimas de la trata de personas por cada 100,000 habitantes, en el año t.

*NIVTPR<sub>t</sub>* : Número total de víctimas de la trata de personas reconocidas en el país, en el año t.

*NIVTPDNR<sub>t</sub>* : Número total de víctimas de la trata de personas detectadas y aún no reconocidas en el país, en el año t.

*PTRP<sub>t</sub>* : Población total, en el año t.

*t* : Año de cálculo.

**Unidad de medida:** Tasa por cada 100,000 habitantes

**Fuente de la fórmula:** Metadatos de indicador 16.2.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-16-02-02.pdf>

**Indicador(es) referencial(es):** Indicador del Consenso de Montevideo (F.9) Número de víctimas de la trata de personas por cada 100.000 habitantes, desglosado por sexo, edad y tipo de explotación. Pág. 80. Ver: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42335/S1700724\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42335/S1700724_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Desgloses requeridos:** Sexo, grupo de edad y tipo de explotación.

**Norma para el ejercicio del derecho:** General

**Práctica(s) discriminatoria(s) asociada(s):** No hay



**Fuente de información identificada:**

**Desgloses disponibles:**

**Nivel<sup>1</sup>:** II

**Factibilidad<sup>2</sup>:** 4

**Observaciones:** Por víctimas de trata reconocidos se hace referencia a las personas identificadas como tal como resultado de la investigación y el procesamiento de las actividades del sistema de justicia penal, contadas y reportadas por las autoridades nacionales encargadas de hacer cumplir la ley. Por su parte, la metodología para estimar el número de víctimas detectadas y no reconocidas de la trata de personas se encuentra en desarrollo, se han identificado algunos métodos, pero se necesitan más pruebas para producir un enfoque consolidado y consensuado. El método para estimar víctimas no reconocidas deberá permitir la estimación de las características de las víctimas (sexo y edad) y las formas de explotación sufridas.