



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD XOCHIMILCO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**MÓDULO XII “SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD” TRIMESTRE LECTIVO: 22-P**

**CONDICIONES LABORALES EN MÉXICO RESPECTO A LA IGUALDAD DE  
GÉNERO DE 2016 A 2022.**

**ASESORA: PATRICIA JANETTE GONORES SOBERANES**

**ALUMNA: HANAЕ CAROLINA TAKAHASHI LUNA**

**MATRICULA: 2183065163**

**FECHA DE ENTREGA: 05/10/2022**

## Índice

CONDICIONES LABORALES EN MÉXICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE 2016 A 2022.....	4
Introducción:.....	4
Planteamiento del problema:.....	5
Justificación:.....	6
Objetivo general: .....	7
Objetivos particulares:.....	7
1.- Derechos laborales para la igualdad de género en el marco jurídico nacional e internacional.....	8
1.1 Ámbitos: .....	10
1.2 Convenios: .....	10
1.3 Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación. ....	13
2.-Diferencias de las condiciones laborales respecto a las oportunidades entre mujeres y hombres.....	21
2.1.- Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por grupos de edad y sexo.....	21
2.2 Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por el tipo de condición y sexo. ....	22
2.3 Promedio de ingresos por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación y sexo .....	26
2.4 Análisis estadístico de las proporciones del primer trimestre de 2019.....	27
2.4.1 <i>Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.....</i>	<i>27</i>
2.4.2 <i>Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de población): .....</i>	<i>28</i>
2.4.3 <i>Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de ocupación): .....</i>	<i>28</i>
2.4.4 <i>Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de trabajo):..</i>	<i>28</i>
2.4.5 <i>Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de disponibilidad):.....</i>	<i>29</i>
2.4.6 <i>Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación: .....</i>	<i>29</i>
2.5 Análisis estadístico de las proporciones del cuarto trimestre de 2019.....	30

2.5.1 Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.....	30
2.5.2 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de población): .....	30
2.5.3 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de ocupación): .....	31
2.5.4 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de trabajo):..	31
2.5.5 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de disponibilidad):.....	31
2.5.6 Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación: .....	32
3.- Resultados .....	32
3.1 Análisis estadístico de las medias del primer y cuarto trimestres de 2019 ..	32
3.2 Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.....	33
3.3 Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación:.....	33
Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede .....	33
Conclusiones.....	35
Anexos .....	37
Bibliografía .....	39

# **CONDICIONES LABORALES EN MÉXICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE 2016 A 2022.**

## **Introducción:**

Se considera pertinente investigar las condiciones laborales en las que se encuentran mujeres y hombres en México durante el 2016 hasta el año 2022. De acuerdo con diversos acontecimientos a lo largo de la historia se han visto reflejados diversos escenarios respecto a la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como diversos organismos han luchado por obtener derechos laborales dignos para los trabajadores, los cuales, garanticen un buen desarrollo fuera y dentro de los centros de trabajo.

La OIT maneja cuatro pilares fundamentales para garantizar los derechos laborales los cuales son: Libertad de asociación y sindicación, eliminación de todo trabajo forzado, eliminación del trabajo infantil y erradicar la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se busca analizar cuáles son los derechos laborales en materia de igualdad de género que se implementan en el marco internacional y nacional; así mismo, se analizaran las diversas condiciones laborales que hombres y mujeres en México.

Por último, se realizará un análisis sobre los salarios para conocer si existe una desigualdad salarial entre mujeres y hombres en México. Dicho trabajo se hará de manera documental revisando los diferentes convenios tanto de la OIT principalmente, así como la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que se implementó durante el periodo de análisis, la cual aún sigue vigente y cuenta con la aprobación de los organismos internacionales; Por lo tanto, la norma mencionada cuenta con los cuatro pilares en materia de trabajo que recomienda la Organización Internacional del Trabajo.

## Planteamiento del problema:

La desigualdad de oportunidades laborales respecto a salarios y oportunidades dentro del sector laboral en México genera una gran competitividad para obtener más y mejores empleos, específicamente para las mujeres, empeorando la situación debido a que no se respetan los derechos laborales de las personas trabajadoras.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos derechos tienen por objetivo garantizar que las personas puedan trabajar en condiciones seguras y recibir un trato digno. (OIT, 2022).

Asimismo, la OIT enmarca cuatro principales derechos fundamentales en el trabajo, los cuales constituyen la base de los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

1. Libertad de asociación y sindicación y derecho de negociación colectiva;
2. Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso;
3. Abolición efectiva del trabajo infantil; y
4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Mientras tanto, los derechos laborales en México brindan beneficios a todas las personas trabajadoras; por ejemplo, pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y dominical, días de descanso, licencias de maternidad, periodo de lactancia, entre otras. Sin embargo, “es una realidad que no en todos los trabajos se ofrecen todos estos beneficios, generando ciertas irregularidades dentro del campo laboral, afectando en gran medida a las mujeres, puntualmente en la desigualdad laboral y salarial.” (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2016).

Por otra parte, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la brecha salarial es el “porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.” (ONU, 2021). Matemáticamente, es la diferencia entre lo que gana una

mujer respecto a lo que gana un hombre por el mismo empleo. Es por esto que, la brecha salarial es un problema social, ya que afecta a una gran parte de la población, específicamente a las mujeres.

La brecha salarial es la respuesta de un conjunto de acciones que se han repetido a lo largo de la historia en las que a las mujeres se les han adjudicado ciertos roles específicos; por ejemplo, el trabajo doméstico, haciendo destacar que, por lo general, no es un trabajo remunerado. Por lo tanto, las mujeres que realizan trabajos que sí son remunerados se ven afectadas por la perspectiva social de los roles de género. De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), “en México y en el mundo se ha dado una división sexual del trabajo que remite en mayor medida a las mujeres al ámbito del hogar y a los hombres al mundo del trabajo remunerado”. (INMUJERES, 2008).

#### Justificación:

El impacto que ha tenido el feminismo en el ámbito social me ha parecido bastante relevante, por lo tanto, me parece importante remarcar el tema de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres respecto a las normas que se dictan de forma internacional y nacional, así como mencionar el impacto que tienen varios factores dentro de la vida laboral de cada persona como lo son la edad y puesto de trabajo partiendo del sexo de las personas.

Es importante señalar que en la desigualdad de oportunidades en México ha sido un tema de años atrás, se ha trabajado en ello, pero no se ha logrado erradicar al 100%, por lo que mi interés en este trabajo es dar a conocer un poco más a fondo sobre el tema en cuanto a normas y leyes que se deben llevar a cabo al igual que las estadísticas dentro este tema.

### Objetivo general:

Identificar las condiciones laborales respecto a los salarios y oportunidades entre mujeres y hombres en México desde el año 2016 hasta el año 2022.

### Objetivos particulares:

1. Identificar los derechos laborales para la igualdad de género en el marco jurídico nacional e internacional.
2. Analizar las diferencias de las condiciones laborales respecto a las oportunidades entre mujeres y hombres

De acuerdo con la metodología propuesta, se realizará la búsqueda de información bibliográfica referenciada correspondiente, con el propósito de describir el fenómeno de análisis planteado en los objetivos, también se elaborará la representación gráfica y descriptiva del promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por grupos de edad y sexo, por cada trimestre; del promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas por el tipo de condición y sexo, por cada trimestre; y del promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación y sexo, por cada trimestre.

## **1.- Derechos laborales para la igualdad de género en el marco jurídico nacional e internacional.**

A manera de referente en cuestión legal es conveniente revisar los derechos laborales pasando de lo general a lo particular basándome en páginas importantes como la página oficial de la Organización Internacional de Trabajo mejor conocida como (OIT) y la página oficial del Gobierno de México, entre otras. Para comenzar esta revisión teórica es de importancia retomar el concepto que la OIT menciona afirmando que: “El trabajo no es una mercancía. No es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener más ganancias o conseguir el precio más bajo. El concepto de trabajo decente guarda relación con el respeto propio de una persona, así como con su bienestar y desarrollo como ser humano. Las normas internacionales del trabajo velan por que se garantice un camino hacia el trabajo decente. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de igualdad, seguridad y dignidad” (Organización Internacional de Trabajo, 2020). Retomando la cita anterior, podemos observar y analizar que, aunque la OIT mencione los derechos que deben de existir como trabajadores no siempre estos derechos nos son otorgados, al contrario, en ocasiones existen personas que no conocen de los mismos.

Aunado a esto, la misma OIT, menciona la ya conocida igualdad de oportunidades donde se dice que: “Alcanzar la meta del trabajo decente en la economía globalizada requiere la adopción de medidas en el plano internacional” (Organización Internacional de Trabajo, 2020). Citado lo anterior podemos afirmar que entonces esa es la labor de la OIT desde su creación, por medio de un sistema basado en cierto tipo de herramienta jurídica respaldada por los distintos gobiernos, empleadores y trabajadores. Estas herramientas pueden ser algunos, tratados o convenios de forma internacional los cuales llegan a pasar a ser legalmente vinculantes una vez que han sido ratificados o aprobados por parte de los Estados Miembros, o recomendaciones, que a su vez se comportan y tienen el papel como directrices no directamente vinculantes. Es así como las recomendaciones y los



convenios de la OIT establecen niveles de forma muy mínima de protección en relación con cuestiones laborales específicas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la igualdad de género, entre otras. Por lo tanto, nos permiten abordar los nuevos retos y contextos que deben llegar a afrontar todo tipo de trabajadores en un mundo el cual va cambiando y evolucionando de forma constante y paulatina, asimismo se cree que establecer las condiciones necesarias son de utilidad para que los países y las industrias compitan de forma equitativa, es por ello que gran parte de la legislación nacional de los países que garantiza las condiciones laborales adecuadas en el ámbito laboral donde muy probablemente, están conformes con las normas establecidas por la OIT. A su vez, la elaboración de normas internacionales del trabajo en la OIT constituye un proceso específico en el que colaboran gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo.

Una vez expuesto lo anterior se hará una revisión del proceso de la elaboración de las normas de trabajo donde se dice que: “Una vez que se ha identificado un problema en el ámbito laboral, el Consejo de Administración acuerda poner el tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo, sobre la base de un informe elaborado por la OIT que se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que formulen comentarios al respecto. Con arreglo a las conclusiones de esa deliberación, la OIT redacta posteriormente la norma del trabajo, que se debate más a fondo y, de ser necesario, se enmienda en la siguiente Conferencia, antes de proponerse su adopción. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de los votos” (Organización Internacional de Trabajo, 2020).

Asimismo, es importante saber la manera en que se pueden identificar este tipo de problemas y es ahí donde entran el papel de los trabajadores con sus movimientos sociales a manera de protesta, pero sólo los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores y diversos grupos sociales son los que determinan la necesidad de elaborar nuevas normas internacionales del trabajo.

Retomando lo dicho en párrafos anteriores donde se mencionaban los convenios el Consejo de Administración de la OIT ha identificado cuatro tipos de ámbitos de manera específica los cuales se consideran como ciertos principios y derechos de suma importancia dentro del ámbito laboral, los cuales se amparan en ocho Convenios "fundamentales" con sus correspondientes Recomendaciones y Protocolos, estos se enlistan a continuación:

### **1.1 Ámbitos:**

1. Libertad de asociación y sindicación y derecho de negociación colectiva
2. Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso
3. Abolición efectiva del trabajo infantil
4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Estos principios constituyen la base de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada en 1998, en virtud de dicha Declaración, los Estados Miembros se comprometen a respetar y fomentar los principios y derechos relativos a los cuatro ámbitos anteriormente enumerados, con independencia de que hayan ratificado o no los Convenios pertinentes (Organización Internacional de Trabajo, 2020).

### **1.2 Convenios:**

1. Convenio 182: Peores formas de trabajo infantil, 186 países ratificaron este convenio.

Dentro de este convenio se reconoció que el trabajo infantil es dado en gran parte por la pobreza, según la OIT (1996-2017) en los artículos 1-16, se considera que la eliminación de las peores formas de trabajo infantil requiere acciones inmediatas y darle mayor importancia a la educación básica y gratuita, así como asegurar la inserción social de los niños afectados.

2. Convenio 29: Trabajo forzoso, 178 países ratificaron este convenio.

De acuerdo con la OIT (1996-2017) en los artículos 1-33 se menciona que cualquier autoridad no deberá imponer el trabajo forzoso u obligatorio y todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo se verá en el deber de obligar a suprimir el trabajo forzoso.

3. Convenio 111: Discriminación, 175 países ratificaron este convenio.

Con base a la información de la OIT (1996-2017) en los artículos 1-14 afirma que sin importar raza, sexo, credo no debe ser discriminado y tendrá derecho a perseguir su bienestar material, su libertad, dignidad y seguridad económica.

4. Convenio 100: Igualdad de remuneración, 173 países ratificaron este convenio.

En los artículos 1-14 en la OIT (1996-2017) indica que luego de haber adoptado diversas proposiciones al principio de la igualdad entre la mano de obra masculina y femenina se debe promover un trabajo remunerado con igual valor de remuneración para ambos sexos.

5. Convenio 138: Edad mínima, 172 países ratificaron este convenio.

Dentro de este convenio celebrado por parte de la OIT (1996-2017) se enmarcan los artículos 1-18 en donde se estipula que la edad mínima para comenzar a laborar es de 14 años dentro de las empresas y dado las condiciones del trabajo si representa una situación peligrosa para la seguridad, salud o moralidad, no se deberá ser menor de 18 años.

6. Convenio 98: Sindicación y negociación colectiva, 167 países ratificaron este convenio.

En relación con los artículos 1-16 de la OIT (1996-2017), los trabajadores deberán contar con una protección adecuada para erradicar/impedir cualquier acto de intromisión o injusticia de parte del patrón hacia el trabajador.

Una vez revisado y analizado la parte internacional de acuerdo con la OIT, pasaremos a exponer el caso nacional de México donde él ya es conocido la existencia de la desigualdad de los derechos laborales a pesar de los esfuerzos realizados para amparar los derechos de todos los trabajadores en su conjunto, aún existe dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales.

Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida. “La STPS, CONAPRED e INMUJERES han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, reconociendo las buenas prácticas laborales en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2016). *Es por ello por lo que la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento del Gobierno de la República busca promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades* (Instituto Nacional de las Mujeres, 2016).

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos. Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1° eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (Marina, 2015, pág. 6).

### **1.3 Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación.**

Dentro de México se tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

De acuerdo con las Naciones Unidas (1996-2022), este pacto se trata sobre crear ideales que permitan que el ser humano goce de libertad, justicia y paz, así como de sus derechos sociales, económicos, políticos y civiles.

2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1981) señala que no se deben condicionar los derechos a un hombre debido a su origen y Estado en el que nacen, sino a los atributos que debe tener una persona como ser humano dándole protección internacional.

3. Pacto de San José de Costa Rica

La información registrada por la Suprema Corte de la Nación (1981), señala que, dentro de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos todo acto público perteneciente a cualquier culto religioso será limitado a

celebrarse solo dentro de los espacios como templos e iglesias, señalado en el Artículo 12, apartado 3.

4. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).

Las Naciones Unidas señalan en esta convención, que cualquier ser humano nace libre, e iguales en cuanto a dignidad, derechos sin distinguir el sexo del ser humano, y los países dentro de esta convención tienen la obligación de garantizar el derecho económico, social, cultural, civil y político de hombres y mujeres para favorecer la igualdad de derechos.

5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (2018), menciona “que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, una vez dicho esto se tomará en cuenta dentro de esta convención que se deberá velar por la integridad de los derechos para respetar la vida, integridad física, moral, psíquica, libertad, no ser sometida a torturas, igualdad de protección ante la ley e igualdad a tener acceso a funciones públicas y políticas así como la toma de decisiones.

6. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).

Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de NMX-R-025-SCFI-2015 SECRETARÍA DE

ECONOMÍA las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16. Así mismo las Naciones Unidas (1996-2022) enmarcan que “uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”

7. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
8. Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Como ya se mencionó, no debe tomarse en cuenta la raza, credo y sexo para tomar una decisión sobre el puesto de una persona.
9. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Marina, 2015, pág. 8)

Las Naciones Unidas (1996-2022) señalan que “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”, Una vez mencionado esto, el propósito principal de la convención será el promover el respeto de su dignidad inherente.

Una parte importante para mencionar es que los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación. Afortunadamente, a nivel internacional y nacional sigue creciendo el reconocimiento

de la necesidad de incorporar principios de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo con el propósito de eliminar prejuicios y estereotipos discriminatorios en dichos espacios. El mundo va comprendiendo cada vez más que la erradicación de la discriminación en los centros de trabajo se relaciona de manera directa con la necesidad de la justicia social, ya que tanto la mujer como el hombre merecen solidarizarse, convivir, compartir y competir en un ambiente libre de discriminación (Marina, 2015, pág. 12).

Dentro del empleo existe discriminación desde diferentes y variados contextos implicando desde los altos mandos con personal muy preparado, dentro de oficinas y lugares lujosos, hasta trabajadores dedicados al campo dentro de zonas completamente rurales y poco estudiados. Lo mencionado anteriormente, llega a afectar a mujeres u hombres por motivo de raza, o por su sexo, por la religión, o por el color de piel, por el origen social o extracción nacional, o simplemente por ciertas opiniones políticas las cuales van en contra de las de los demás. A menudo, los países tienen la libertad y el poder de decidir prohibir todas estas distinciones existentes o algunas exclusiones, asimismo llegar a impedir la discriminación por otros motivos como por ejemplo enfermedades como el VIH/SIDA o alguna discapacidad. Entonces, afirmamos que la discriminación dentro del espacio laboral quita ciertas oportunidades a las personas y a su vez priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

El vocablo discriminación, en algunas de sus connotaciones significa: diferenciar, excluir, distanciar, por motivos relativos a determinadas características personales de algún individuo o de un grupo social, con la intención de “impedir y restringir los accesos a las posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad. Para los efectos del convenio 111, el término discriminación implica según el artículo 1º: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad



de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; De la anterior definición descriptiva podemos encontrar tres elementos: 1. elemento de hecho, consistente en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión, el cual origina la diferencia de trato; 2. un motivo determinante de la diferencia de trato, y 3. el resultado objetivo de la diferencia de trato.

Esto es la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantiza. Son varios los criterios de discriminación incluidos en el numeral mencionado, a saber: 1. raza, color y ascendencia nacional; 2. estado civil, condición matrimonial, cargas de familia, embarazo y parto; 3. sexo; 4. religión; 5. origen social; 6. opinión política. Algunos autores consideran la intención o efecto discriminatorio en dos sentidos. El directo en el que al empleado se le prohíba intervenir, no se le tome en cuenta o se le despida debido a su raza, sexo o alguna otra característica. El indirecto, en el cual, el empleador puede ser autor de políticas discriminatorias debido a sus negocios, al requerir determinados perfiles para la ocupación de los puestos. Muchos han sido los esfuerzos por parte de diversas organizaciones internacionales, encaminados a desterrar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación. En tal sentido, la OIT ha expedido los convenios 100, 111 y 156, de los cuales México ha ratificado dos de ellos: el 100 entró en vigor con fecha 23 de mayo de 1953 y el 111, el 15 de junio de 1960. No obstante, y a pesar de haber incluido su contenido esencial en los textos legales correspondientes, su eficacia ha sido efímera. Sin embargo, el espíritu de los convenios antes mencionados prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país, lo cual puede observarse en los artículos 3º y 56, en los cuales se transcriben estas ideas (LASTRA, 2022, pág. 8).

Es así como la eliminación de la discriminación empieza con la desarticulación de las barreras y la decisión de garantizar la igualdad de acceso a la formación, y a la educación, así como a la posibilidad de utilizar y tener recursos como por ejemplo la tierra y el crédito. Prosigue con la fijación de condiciones para establecer y hacer funcionar empresas de todo tipo y tamaño, y con la adopción de políticas y prácticas en materia de contratación, distribución de tareas, condiciones

de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de empleo.

La palabra discriminación parece estar asociada a la idea de injusticia, aun cuando gran parte de los ordenamientos jurídicos a nivel internacional declaren que todos los seres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinciones de raza o nacionalidad. No obstante, vivimos en una encrucijada de la historia, en la que renacen fenómenos negativos, aparentemente superados o controlados en otras épocas: nacionalismo, fanatismo religioso y racismo, caracterizados por una nota común: el desprecio por el distinto, “ya sea por su origen, sus creencias o su tez”. El racismo crece cuando la presión migratoria aumenta.

El desconocido aporta otra formación axiológica, tiene un aspecto distinto y no se sabe nada de él, suscita desconfianza. Frente al ciudadano tradicional, aparece una persona que abandona su comunidad y busca acceder a otra. Nadie abandona su hogar, si no es por el reclamo de alguna promesa consistente en una vida mejor. Pero, a veces, la tierra prometida no desea nuevos moradores. Lo cierto es que ante el hambre y la miseria extrema no hay cupos, ni visados que sirvan, ni siquiera las alambradas pueden detener el flujo migratorio (LASTRA, 2022, pág. 14).

Aunado a esto, la discriminación en el ámbito laboral puede ser directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si una mujer, y no un marido, debe obtener el consentimiento del cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte necesarios para iniciar una actividad laboral, se trataría de una discriminación directa por motivo de sexo (ROSSILLION, 2022).

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la

tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta (ROSSILLION, 2022).

La igualdad en el trabajo significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo. Las medidas para promover la igualdad deben tener en cuenta la diversidad de las culturas, los idiomas, las circunstancias familiares y la capacidad de leer y de realizar cálculos elementales. Para los campesinos y los propietarios de pequeñas empresas o empresas familiares, en particular en el caso de las mujeres y los grupos étnicos, la igualdad de acceso a la tierra (incluso por herencia), la formación, la tecnología y el capital es fundamental (ROSSILLION, 2022).

En el caso de los empleados y de los trabajadores independientes (o por cuenta propia), la no discriminación en el empleo depende de la igualdad de acceso a una educación de calidad antes de entrar en el mercado de trabajo. Este aspecto es de fundamental importancia para las niñas y los grupos desfavorecidos. Una división más igualitaria del trabajo y las responsabilidades familiares en el hogar permitiría también que un mayor número de mujeres tengan mejores oportunidades laborales.

Nuestra ley fundamental dispone, en su artículo 133, que “todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión”. En tal circunstancia, es oportuno recordar que México ingresó como país miembro de la OIT el 12 de septiembre de 1931, fecha a partir de la cual hemos suscrito con todos sus requisitos formales 75 convenios internacionales con dicho organismo. Entre ellos, el 110 y 111, relativos a la discriminación en sus diferentes aspectos.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, inspirada en el texto constitucional mencionado, reitera en su artículo 6º el compromiso de aplicar a las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficie al trabajador. Pero también de forma precisa les

otorga el carácter de fuentes en su artículo 17. Por tal motivo, es indudable la fuerza vinculatoria, y constituyen. Asimismo, se afirma que el artículo 133 no establece preferencias sobre las leyes del Congreso de la Unión y, por tanto, no puede afirmarse que los tratados sean de mayor obligación o jerarquía que las leyes federales (LASTRA, 2022, pág. 4).

En el caso de México, nuestra Constitución declara, en su artículo 4º, la existencia de la nación mexicana sustentada originalmente en sus pueblos indígenas, los cuales tienen una composición pluricultural, que los hace prevalecer a lo largo del tiempo con rasgos y características que proyectan la silueta inconfundible en la que se reflejan los orígenes de los antiguos pueblos. Por lo que es necesario proteger sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social.

Por otro lado, dentro del convenio 110 establece la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada. También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal (Organización Internacional del Trabajo , 2022).

La remuneración del trabajador puede incluir horas extraordinarias, bonos en efectivo, materiales de trabajo (uniformes, herramientas, utensilios), complementos familiares por concepto de jefe de familia, cotizaciones a la seguridad social, vales, becas de estudio, complementos o incentivos (auto de la empresa, gastos de representación, prestaciones de salud, alojamiento, vacaciones pagadas, ocio).

Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Existen varias maneras para determinar el valor de los salarios tales

como, por ejemplo, las costumbres y prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público y los acuerdos colectivos. Sin embargo, es grande la resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración por ser un proceso caro, que demanda tiempo y también porque es muchas veces considerado un asunto exclusivo de las mujeres (Organización Internacional del Trabajo , 2022, pág. 16).

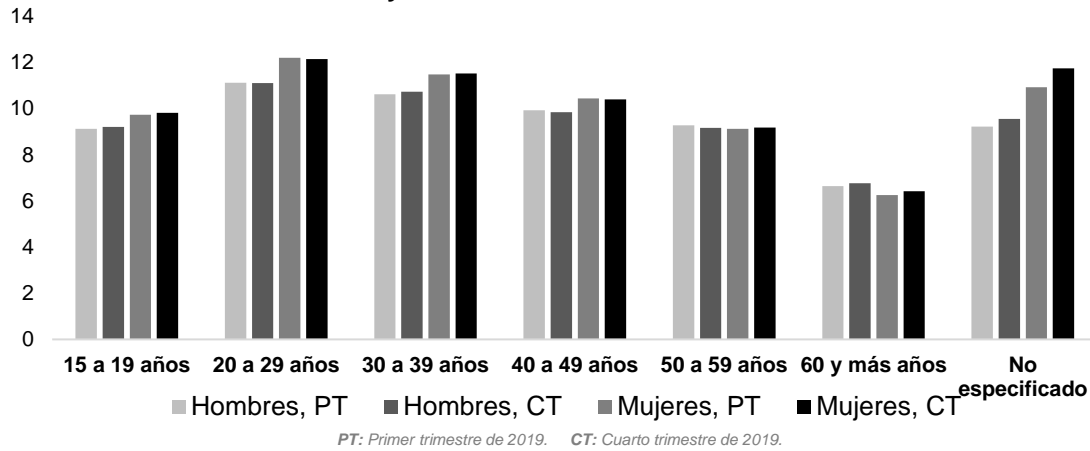
## **2.-Diferencias de las condiciones laborales respecto a las oportunidades entre mujeres y hombres**

### **2.1.- Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por grupos de edad y sexo**

Cabe recalcar que los siguientes datos se pudieron analizar gracias a las tablas de indicadores de género de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del primer y cuarto trimestre del 2019, dando como resultado que, en promedio, durante el primer y cuatro trimestres de 2019, la escolaridad de la población económicamente activa fue de 9.77 años de estudio (equivalente a haber completado el tercer año de secundaria). Sin embargo, el promedio de la escolaridad de las mujeres económicamente activas es de 10.10 años (equivalente a haber completado el primer año de bachillerato), mientras que la de los hombres es de 9.45 años (equivalente a haber completado el tercer año de secundaria).

Asimismo, es importante resaltar que la población económicamente activa de 20 a 29 años fue la que contó con mayor grado de escolaridad (11.65 años de estudio, equivalente a haber completado el segundo año de bachillerato).

**Gráfica1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por grupos de edad y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**

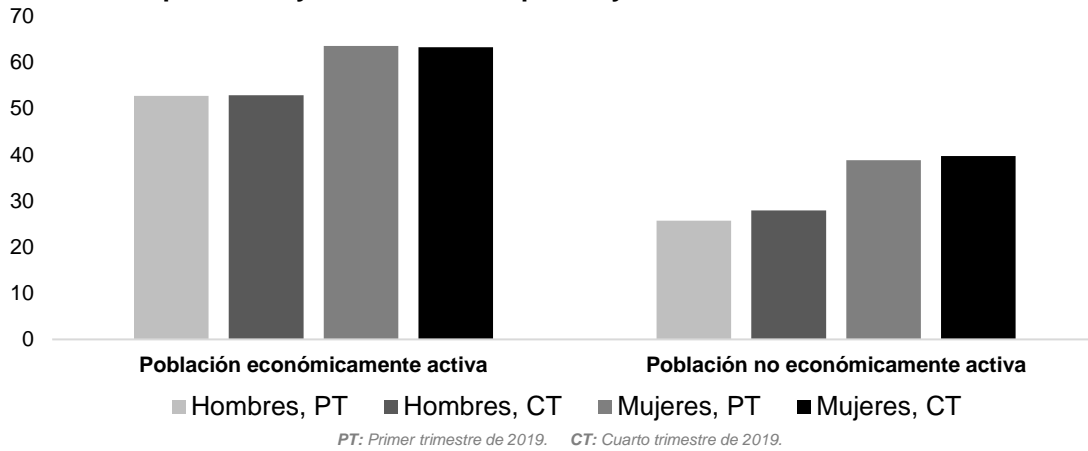


*Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019.*

## **2.2 Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por el tipo de condición y sexo.**

En promedio, durante el primer y cuatro trimestres de 2019, las mujeres dedicaron 51.36 horas a la semana a realizar actividades económicas y no económicas, mientras que los hombres dedicaron 39.85 horas a la semana a realizar las mismas actividades. Asimismo, es importante resaltar que la población económicamente activa fue la que dedicó más tiempo a realizar dichas actividades (58.15 horas a la semana).

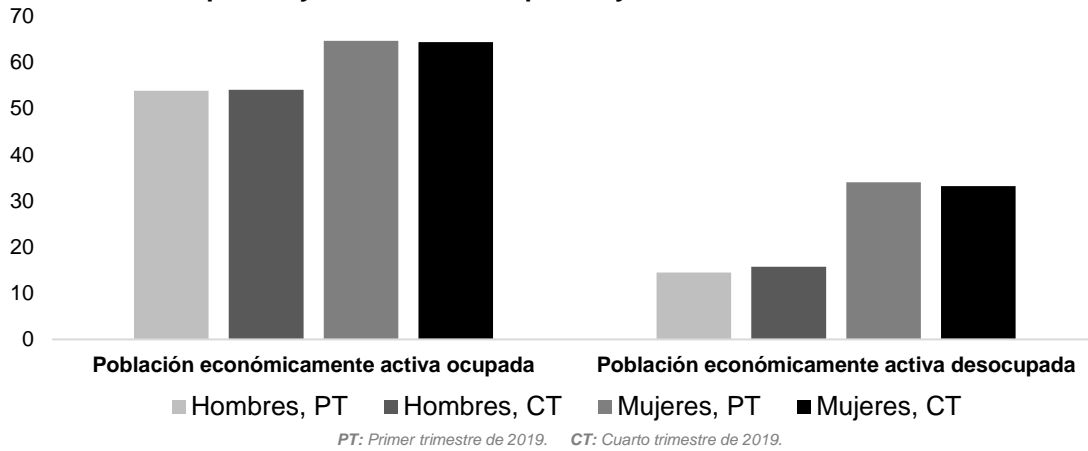
**Gráfica 2. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por tipo de población y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**



*Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019.*

Por otra parte, durante el primer y cuatro trimestres de 2019, las mujeres económicamente activas dedicaron 49.08 horas a la semana a realizar actividades económicas y no económicas, mientras que los hombres económicamente activos dedicaron 34.54 horas a la semana a realizar las mismas actividades. Asimismo, es importante resaltar que la población económicamente activa ocupada fue la que dedicó más tiempo a realizar dichas actividades (59.25 horas a la semana).

**Gráfica 3. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por tipo de ocupación y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**

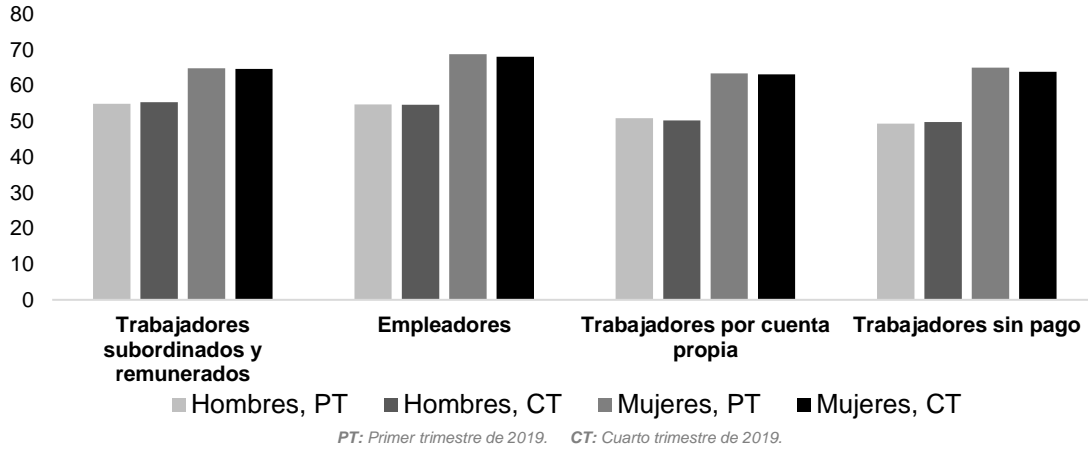


*Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019.*

En el mismo sentido, durante el primer y cuarto trimestres de 2019, las mujeres trabajadoras dedicaron 65.27 horas a la semana a realizar actividades económicas y no económicas, mientras que los hombres trabajadores dedicaron 52.54 horas a la semana a realizar las mismas actividades. Asimismo, es importante resaltar que la población empleadora fue la que dedicó más tiempo a realizar dichas actividades (61.61 horas a la semana).



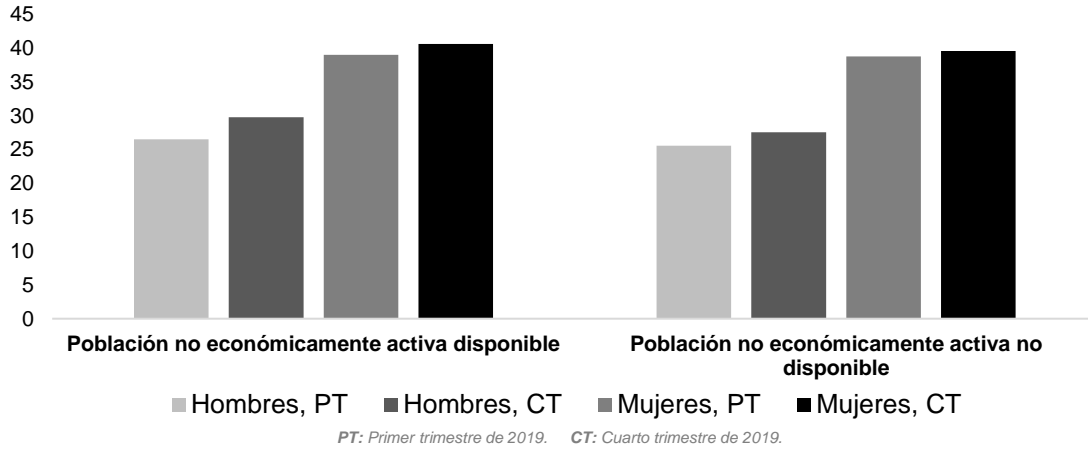
**Gráfica 4. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por tipo de trabajo y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**



*Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019.*

Anteriormente, durante el primer y cuatro trimestres de 2019, las mujeres no económicamente activas dedicaron 39.49 horas a la semana a realizar actividades económicas y no económicas, mientras que los hombres no económicamente activos dedicaron 27.35 horas a la semana a realizar las mismas actividades. Asimismo, es importante resaltar que la población no económicamente activa disponible fue la que dedicó más tiempo a realizar dichas actividades (39.99 horas a la semana).

**Gráfica 5. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y no económicas por tipo de disponibilidad y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**

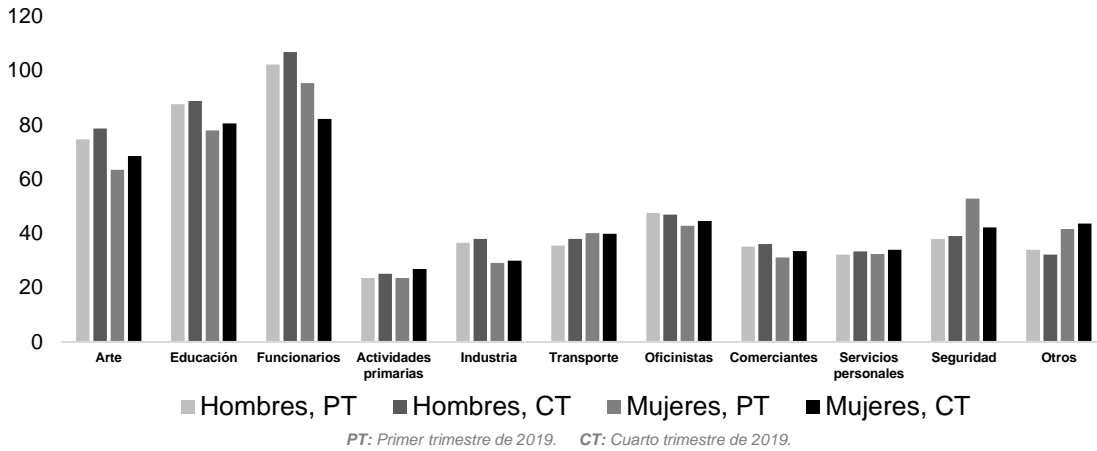


*Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019.*

### **2.3 Promedio de ingresos por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación y sexo**

En promedio, durante el primer y cuarto trimestres de 2019, los hombres tuvieron un ingreso de \$50.44 pesos por hora trabajada, mientras que las mujeres tuvieron un ingreso de \$48.00 pesos por el mismo tiempo de trabajo. Asimismo, es importante resaltar que las personas funcionarias fueron las que más ingresos recibieron por hora trabajada (\$96.66 pesos).

**Gráfica 6. Promedio de ingresos por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación y sexo durante el primer y cuarto trimestres de 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer y cuarto trimestre 2019

## 2.4 Análisis estadístico de las proporciones del primer trimestre de 2019

Mediante el software R (R Studio, versión 2022.07.2-576), se realizó un modelo estadístico de *Z para diferencia de proporciones*, donde se analizó si existía una diferencia estadísticamente significativa entre la variable sexo y las siguientes variables:

1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa;
2. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas por:
  - a. Tipo de población;
  - b. Tipo de ocupación;
  - c. Tipo de trabajo; y
  - d. Tipo de disponibilidad

### 2.4.1 Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.

De acuerdo con el modelo generado con un nivel de significancia máximo de 0.2, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa. Por lo

tanto, se puede afirmar que el promedio de años de escolaridad entre las mujeres y los hombres económicamente activas y activos es estadísticamente igual.

#### *2.4.2 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de población):*

Con un nivel de confianza del mayor al 80%, se puede afirmar que tanto las mujeres económicamente activas como las no económicamente activas dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres económicamente activas invierten 20.4% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres no económicamente activas invierten 50.6% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

#### *2.4.3 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de ocupación):*

Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede afirmar que tanto las mujeres económicamente activas ocupadas como las económicamente activas desocupadas dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres económicamente activas ocupadas invierten 20.0% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres económicamente activas desocupadas invierten 135.5% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

#### *2.4.4 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de trabajo):*

Con un nivel de confianza mayor al 90%, se puede afirmar que las mujeres empleadoras, trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras sin pago dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres empleadoras invierten 25.7% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; las mujeres trabajadoras por cuenta propia invierten 24.6% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; y las mujeres trabajadoras sin pago invierten 31.8% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades. Sin embargo, es importante resaltar que no se

encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados. Por lo tanto, se puede afirmar que el promedio de horas que dedican las mujeres y los hombres que son personas trabajadoras subordinadas es estadísticamente igual.

#### *2.4.5 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de disponibilidad):*

Con un nivel de confianza mayor al 95%, se puede afirmar que tanto las mujeres no económicamente activas disponibles como las no económicamente activas no disponibles dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres no económicamente activas disponibles invierten 47.1% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres no económicamente activas no disponibles invierten 51.6% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

#### *2.4.6 Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación:*

Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede afirmar que las mujeres dedicadas al arte, a la industria y a la seguridad tienen un ingreso distinto al de los hombres por realizar las mismas actividades económicas y actividades no económicas. Específicamente, las mujeres dedicadas al arte tuvieron un ingreso 15.0% inferior al de los hombres por realizar las mismas actividades; mientras que las mujeres dedicadas a la industria tuvieron un ingreso 20.4% inferior al de los hombres por realizar las mismas actividades. No obstante, las mujeres dedicadas a la seguridad tuvieron un ingreso 39.3% superior al de los hombres por realizar las mismas actividades. Sin embargo, es importante resaltar que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y las variables: personal de educación, personas funcionarias, personas dedicadas a las actividades primarias, personas dedicadas a la maquinaria, oficinistas, comerciantes, personas dedicadas a servicios personales y otros tipos de trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que las mujeres que se dedican a estas labores tienen un ingreso estadísticamente igual al de los hombres que realizan las mismas actividades.

## **2.5 Análisis estadístico de las proporciones del cuarto trimestre de 2019**

Mediante el software R (R Studio, versión 2022.07.2-576), se realizó un modelo estadístico de Z para diferencia de proporciones, donde se analizó si existía una diferencia estadísticamente significativa entre la variable sexo y las siguientes variables:

1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa;
2. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas por:
  - a. Tipo de población;
  - b. Tipo de ocupación;
  - c. Tipo de trabajo; y
  - d. Tipo de disponibilidad;

### *2.5.1 Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.*

De acuerdo con el modelo generado con un nivel de significancia máximo de 0.2, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa. Por lo tanto, se puede afirmar que el promedio de años de escolaridad entre las mujeres y los hombres económicamente activas y activos es estadísticamente igual.

### *2.5.2 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de población):*

Con un nivel de confianza del mayor al 80%, se puede afirmar que tanto las mujeres económicamente activas como las no económicamente activas dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres económicamente activas invierten 19.6% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres no económicamente activas invierten 42.0% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

### *2.5.3 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de ocupación):*

Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede afirmar que tanto las mujeres económicamente activas ocupadas como las económicamente activas desocupadas dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres económicamente activas ocupadas invierten 19.0% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres económicamente activas desocupadas invierten 111.1% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

### *2.5.4 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de trabajo):*

Con un nivel de confianza mayor al 90%, se puede afirmar que las mujeres empleadoras, trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras sin pago dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres empleadoras invierten 24.5% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; las mujeres trabajadoras por cuenta propia invierten 25.5% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; y las mujeres trabajadoras sin pago invierten 28.1% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades. Sin embargo, es importante resaltar que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados. Por lo tanto, se puede afirmar que el promedio de horas que dedican las mujeres y los hombres que son personas trabajadoras subordinadas es estadísticamente igual.

### *2.5.5 Sexo y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (por tipo de disponibilidad):*

Con un nivel de confianza mayor al 90%, se puede afirmar que tanto las mujeres no económicamente activas disponibles como las no económicamente activas no disponibles dedican más tiempo a realizar actividades económicas y actividades no económicas que los hombres. Específicamente, las mujeres no económicamente

activas disponibles invierten 36.3% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades; mientras que las mujeres no económicamente activas no disponibles invierten 43.6% más tiempo que los hombres en realizar dichas actividades.

#### *2.5.6 Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación:*

Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede afirmar que las mujeres funcionarias, dedicadas a la industria y a otro tipo de trabajo tienen un ingreso distinto al de los hombres por realizar las mismas actividades económicas y actividades no económicas. Específicamente, las mujeres funcionarias tuvieron un ingreso 12.9% inferior al de los hombres por realizar las mismas actividades; mientras que las mujeres dedicadas a la industria tuvieron un ingreso 21.1% inferior al de los hombres por realizar las mismas actividades. No obstante, las mujeres dedicadas a otro tipo de trabajo tuvieron un ingreso 35.3% superior al de los hombres por realizar las mismas actividades. Sin embargo, es importante resaltar que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables sexo y las variables: personas dedicadas al arte, personal de educación, personas dedicadas a las actividades primarias, personas dedicadas a la maquinaria, oficinistas, comerciantes, personas dedicadas a servicios personales y personas dedicadas a la seguridad. Por lo tanto, se puede afirmar que las mujeres que se dedican a estas labores tienen un ingreso estadísticamente igual al de los hombres que realizan las mismas actividades.

### **3.- Resultados**

#### **3.1 Análisis estadístico de las medias del primer y cuarto trimestres de 2019**

Mediante el software R (R Studio, versión 2022.07.2-576), se realizó un modelo estadístico de T pareada (T para diferencia de medias), donde se analizó si existía una diferencia estadísticamente significativa a lo largo del tiempo (es decir, entre el primer y el cuarto trimestre de 2019) entre la variable sexo y las siguientes variables:

1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa;



2. Promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas por:
  - a. Tipo de población;
  - b. Tipo de ocupación;
  - c. Tipo de trabajo; y
  - d. Tipo de disponibilidad;

### **3.2 Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación.**

De acuerdo con el modelo generado con un nivel de significancia máximo de 0.2, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable sexo y las variables promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa y promedio de horas que dedica la población de estudio a realizar actividades económicas y actividades no económicas (todas sus modalidades). Por lo tanto, se puede afirmar que el promedio de años de escolaridad entre las mujeres y los hombres económicamente activas y activos no cambió entre el primer y el cuarto trimestre de 2019. Asimismo, que las horas que dedicaron las mujeres y los hombres a realizar actividades económicas y actividades no económicas no cambiaron entre el primer y el cuarto trimestre de 2019.

### **3.3 Sexo y promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por grupos de ocupación:**

Con un nivel de confianza mayor al 80%, se puede afirmar que las mujeres funcionarias y las dedicadas a la seguridad tuvieron un cambio en sus ingresos respecto al primer y cuarto trimestres de 2019. Específicamente, durante el cuarto trimestre de 2019, las mujeres funcionarias tuvieron un ingreso 13.8% inferior que durante el primer trimestre del mismo año; mientras que las mujeres dedicadas a la seguridad tuvieron un ingreso 13.8% inferior que durante el primer trimestre del mismo año. Sin embargo, es importante resaltar que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las variables mujeres y las variables: mujeres dedicadas al arte, a la educación, a las actividades primarias, a la industria, a la maquinaria, a los servicios personales, oficinistas, comerciantes y dedicadas a otro trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que, durante el cuarto

trimestre de 2019, las mujeres tuvieron un ingreso estadísticamente igual al que tuvieron en el primer trimestre del mismo año.

En el mismo sentido, se hace la observación de que, de acuerdo con el modelo generado con un nivel de significancia máximo de 0.2, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la variable hombres y las variables correspondientes a los grupos de ocupación; por lo tanto, se puede afirmar que los hombres tuvieron un ingreso estadísticamente igual entre el primer y el cuarto trimestre de 2019.

## Conclusiones

Los derechos, leyes, convenios y normas que se han realizado en referencia de los derechos sobre la igualdad dentro del aspecto laboral internacional y nacionalmente han sido un mecanismo de ayuda para lograr una mayor equidad entre los géneros; estos derechos han mejorado de cierta forma la calidad laboral de las personas, no solo de las mujeres sino de los grupos vulnerables a la discriminación, es necesario mantener los mismos derechos para hombres y mujeres dentro del mundo laboral, y tanto el Gobierno como las organizaciones especializadas en el trabajo son los responsables de velar por que estas normas se cumplan para así mantener un mejor índice de igualdad.

Gracias a los convenios y normas que se han declarado en el país y al seguimiento de ellas dentro de empresas podemos ver que las mujeres tienen un índice ligeramente mayor al de los hombres en cuestión horas dedicadas al estudio, esto es relevante ya que se protege de cierta forma también el desarrollo de niños y niñas sin tener que trabajar desde una temprana edad.

Si el gobierno sigue promoviendo y creando convenios, normas y derechos sobre la igualdad laboral en hombres y mujeres de podrá llegar a reducir al 100% las diferencias que lleguen a existir, es relevante considerar que de no existir cierta desigualdad de oportunidades laborales, educativas y económicas no habría fundamento para llegar a la creación de dichas normas, sin embargo, gracias a ellas a pesar de ser un proceso paulatino dados los datos arrojados podemos concluir que estas acciones han beneficiado a la población femenina, con ello pueden ser libres económicamente, si se continua luchando porque los convenios se respeten, el desarrollo económico, político y social de las mujeres seguirá tomando fuerza y dará paso a que se erradique cualquier tipo de discriminación hacia la mujer por el simple hecho de serlo.

De igual forma es conveniente remarcar que se han otorgado puestos públicos al género femenino, cuando coloquialmente se ha llegado a pensar que no se tienen las aptitudes adecuadas para realizar un trabajo de esa índole, se ha dado un paso

en este sector, sin embargo, los datos estadísticos arrojan también, que las mujeres dedicadas a la industria llegan a percibir ingresos 12.9% a 21.1% inferiores a los de los hombres, es por ello que no se puede dejar de lado este tema y deben de seguirse implementando normas para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como promover y dar a conocer aún más estos derechos, ya que es posible no se conozcan del todo bien por las personas que pueden ser afectadas por esta cuestión. Se considera que este trabajo puede dar pauta a futuras investigaciones, ya que se podría realizar una comparación de estos años con los futuros y analizar si ha habido una mejoría del día de hoy a un futuro.

# Anexos

## Primer trimestre de 2019

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2019.

Indicadores de género			
Nacional			
Indicadores	I TRIMESTRE 2019		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>Promedios</b>			
<b>1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por:</b>			
<b>Grupos de edad</b>	<b>10.12</b>	<b>9.87</b>	<b>10.51</b>
15 a 19 años	9.32	9.13	9.73
20 a 29 años	11.54	11.12	12.21
30 a 39 años	10.98	10.63	11.48
40 a 49 años	10.14	9.93	10.44
50 a 59 años	9.22	9.28	9.13
60 y más años	6.51	6.64	6.25
No especificado	9.87	9.22	10.93

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2019.

<b>3. Promedio de horas que dedica la población de 15 y más años de edad a realizar actividades económicas y no económicas por:</b>			
<b>Condición de actividad económica</b>			
<b>Población económicamente activa</b>	<b>56.95</b>	<b>52.78</b>	<b>63.58</b>
Ocupados	58.03	53.88	64.67
Trabajadores subordinados y remunerados	58.75	54.98	64.87
Empleadores	57.79	54.76	68.86
Trabajadores por cuenta propia	55.86	50.94	63.47
Trabajadores sin pago	58.33	49.39	65.11
No especificado	0.00	0.00	0.00
Desocupados	23.17	14.47	34.08
<b>Población no económicamente activa</b>	<b>35.69</b>	<b>25.73</b>	<b>38.80</b>
Población no económicamente activa disponible	35.50	26.52	39.00
Población no económicamente activa no disponible	35.72	25.56	38.77

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2019.

<b>6.1 Grupos de ocupación</b>			
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	38.48	38.83	37.91
Trabajadores de la educación	70.04	74.67	63.42
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	81.52	87.60	77.92
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	99.86	102.30	95.39
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	23.62	23.63	23.56
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	34.59	36.54	29.08
Oficinistas	35.53	35.48	40.07
Comerciantes	44.88	47.53	42.83
Trabajadores en servicios personales	32.93	35.10	31.13
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	32.29	32.15	32.38
Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas	39.82	37.93	52.85
	36.21	33.91	41.62

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2019.

## Cuarto trimestre de 2019

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre 2019.

Indicadores de género			
Nacional			
Indicadores	IV TRIMESTRE 2019		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>I Promedios</b>			
<b>1. Promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa por:</b>			
<b>Grupos de edad</b>	<b>10.11</b>	<b>9.85</b>	<b>10.51</b>
15 a 19 años	9.41	9.21	9.82
20 a 29 años	11.52	11.11	12.15
30 a 39 años	11.06	10.73	11.53
40 a 49 años	10.08	9.85	10.40
50 a 59 años	9.17	9.17	9.18
60 y más años	6.65	6.77	6.42
No especificado	10.32	9.55	11.74

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre 2019.

<b>3. Promedio de horas que dedica la población de 15 y más años de edad a realizar actividades económicas y no económicas por:</b>			
Condición de actividad económica			
<b>Población económicamente activa</b>	<b>57.07</b>	<b>52.93</b>	<b>63.33</b>
Ocupados	58.17	54.08	64.39
Trabajadores subordinados y remunerados	59.06	55.41	64.71
Empleadores	57.46	54.71	68.13
Trabajadores por cuenta propia	55.58	50.30	63.17
Trabajadores sin pago	58.08	49.86	63.89
No especificado	0.00	0.00	0.00
Desocupados	23.18	15.73	33.21
<b>Población no económicamente activa</b>	<b>36.84</b>	<b>27.96</b>	<b>39.73</b>
Población no económicamente activa disponible	37.45	29.80	40.64
Población no económicamente activa no disponible	36.73	27.55	39.58

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre 2019.

<b>6.1 Grupos de ocupación</b>	<b>40.30</b>	<b>40.61</b>	<b>39.82</b>
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	74.40	78.69	68.52
Trabajadores de la educación	83.57	88.77	80.55
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	98.16	106.79	82.16
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	25.28	25.11	26.85
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	35.75	37.95	29.95
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	37.96	37.93	39.85
Oficinistas	45.60	46.95	44.57
Comerciantes	34.62	36.09	33.46
Trabajadores en servicios personales	33.73	33.33	33.96
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	39.44	39.02	42.27
Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas	36.03	32.23	43.61

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre 2019.

## Bibliografía

- Castro D., y Huesca L. (2007). Desigualdad salarial en México: una revisión.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2010-2020) Medición de pobreza.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral.
- CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (1981). Recuperado de [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion\\_ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)
- CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, (2018). Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/409106/7.-Convencion\\_Interamericana\\_para\\_Preveenir\\_Sancionar\\_y\\_Erradicar\\_la\\_Violencia\\_contra\\_la\\_Mujer.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/409106/7.-Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf)
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2019.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Cuarto trimestre 2019.
- H. Congreso de la Unión. (Última reforma: 18 de agosto de 2022). Ley Federal del Trabajo.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2005- 2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2012- 2021). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2012-2020). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (15 de Noviembre de 2016). Gobierno de México. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/ya-conoces-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion?idiom=es#:~:text=La%20Norma%20Mexicana%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%20es,laboral%20con%20igualdad%20de%20oportunidades.>
- LASTRA, J. M. (22 de Febrero de 2022). Bliiblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/148/23.pdf>
- Marina, A.U. (2015) Secretaría de economía. Obtenido de IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)
- Naciones Unidas (1996-2022) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Naciones Unidas (1996-2022) Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Naciones Unidas (1996-2022) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Naciones Unidas (1996-2022) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments->



mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo. (S/A). Normas Internacionales del Trabajo.
- Organización Internacional de Trabajo. (17 de Abril de 2020). Derechos y normas de trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/100/es/story/rights/>
- Organización Internacional del Trabajo . (15 de Enero de 2022). CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312327](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_HISTORICAL:312174,Y#A24](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_HISTORICAL:312174,Y#A24)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Recuperado de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)

- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2017) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- PROGRAMA UNIVERSITARIO MÉXICO NACIÓN MULTICULTURAL-UNAM. (16 de Febrero de 2022). Obtenido de [https://www.nacionmulticultural.unam.mx/edespich/images/diagnostico\\_y\\_perspectivas/Leyes\\_declaraciones\\_y\\_convenios/Migrantes\\_y\\_jornaleros\\_indigenas/migrantes\\_06.pdf](https://www.nacionmulticultural.unam.mx/edespich/images/diagnostico_y_perspectivas/Leyes_declaraciones_y_convenios/Migrantes_y_jornaleros_indigenas/migrantes_06.pdf)
- ROSSILLION, C. (15 de Enero de 2022). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”, (1969). Recuperado de [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco\\_normativo/documento/2016-11/Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos\\_Pacto\\_de\\_San\\_Jose\\_de\\_Costa\\_Rica\\_1.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco_normativo/documento/2016-11/Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_Pacto_de_San_Jose_de_Costa_Rica_1.pdf)