



## Respuesta de México. Implementación de la Conclusiones Acordadas del 61º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) sobre “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”

1. Fortalecimiento de los marcos normativos y jurídicos (párrafos 40 a) a j)).
  - ¿Qué medidas concretas se han adoptado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y los marcos reglamentarios que garanticen la igualdad de género y prohíban la discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo?

El Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024 (PND), funge como documento rector del gobierno mexicano, que establece los objetivos y prioridades nacionales durante el sexenio, y se basa en tres ejes rectores: I. Política y gobierno, II. Política social y III. Economía.

Conforme a lo que establece el PND en su principio “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (TRABAJO), se impulsan mecanismos de adopción voluntaria que se vinculan al cumplimiento de requisitos que, en su conjunto, integran las características de trabajo digno definidas en la normatividad nacional vigente. Entre ellos: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación®, la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, y el Distintivo de Responsabilidad Laboral, estos últimos en desarrollo.

Estos cambios se han visto acelerados, en gran medida, a partir de las reformas laborales de 2012, 2017 y 2019, en donde se incluye en la legislación laboral el concepto de trabajo digno o decente, que contempla el respeto pleno a la dignidad humana de las personas trabajadoras; y prohíbe la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Aunado a lo anterior, la LFT y el compromiso del Gobierno de México, el derecho al trabajo digno y decente está garantizado en sus diferentes dimensiones: disponibilidad, accesibilidad, calidad y efectividad. También, se promueve el acceso a la seguridad social, a un salario remunerador y a capacitación continua para todos los trabajadores; se impulsan acciones para proveer las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; y se garantiza el respeto a los derechos individuales y colectivos (la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva).

Los mecanismos e instrumentos de adopción voluntaria fueron creados con el fin de salvaguardar los derechos humanos laborales en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en México, garantizar la igualdad salarial, la no discriminación; la prevención, atención y sanción de la violencia laboral incluyendo el acoso y hostigamiento sexual; la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Todo esto establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Otro avance significativo fue la reforma del 13 de abril de 2018 al artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que a la letra refiere: “Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la LFT, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Por su parte, el a través de los objetivos prioritarios, las líneas estratégicas y las acciones puntuales del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD) se busca



adoptar medidas concretas para fortalecer y hacer cumplir de forma progresiva el derecho a la igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo. Tal es el caso del Objetivo prioritario 1.- Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.

- **¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir leyes y reglamentos que defienden el principio de igualdad de remuneración por trabajo igual o trabajo de igual valor tanto en el sector público como en el privado?**

El derecho a la igualdad salarial está reconocido a nivel constitucional por el artículo 123, apartado A, fracción VII para el sector privado y para el sector público, en el apartado B fracción V, en donde se establece que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” Principio constitucional que posteriormente es reglamentado en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en la LFT. El parámetro normativo descrito se concretiza a través de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación cuyo requisito 7 incluye Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

En línea con lo anterior, la nueva Política de Salarios Mínimos del Gobierno de México 2018-2024, se desarrolla desde una perspectiva de derechos humanos con apego a compromisos laborales en el ámbito nacional e internacional. Uno de los principales objetivos es la reducción de las desigualdades de ingresos, entre ellas, la de ingresos por género. La recuperación del salario mínimo tiene efectos positivos en la reducción de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Son más las trabajadoras quienes perciben hasta un salario mínimo.

A través de las estrategias y acciones puntuales diseñadas como parte de esta política, los ingresos de los trabajadores formales registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por ejemplo, han tenido los mayores incrementos observados desde 2002, equivalentes a 11.1% en términos reales desde el inicio de la administración; mientras que el salario mínimo contribuyó en 6.5% en la reducción de la brecha salarial de género.

Por otra parte, el 11 de marzo de 2021, el Senado mexicano aprobó por unanimidad un paquete legislativo de enmiendas a 13 leyes destinadas a establecer igual salario por trabajo igual entre mujeres y hombres, prohibir la discriminación de género en la remuneración de los trabajadores y exigir a los empleadores que brinden las mismas oportunidades de promoción a las mujeres y hombres. Sin embargo, aún está pendiente el proceso de revisión, aprobación y publicación en la Cámara de Diputados.

En caso de ser aprobada la iniciativa de la Cámara de Senadores con proyecto de decreto, se reformarían los artículos 16 fracción primera y 34 fracción segunda de la Ley de Planeación, así como el artículo 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en materia de Institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal y en los gobiernos locales.

- **¿Qué medidas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación efectiva en casos de incumplimiento?**

El 1º de mayo de 2019 entró en vigencia la reforma al artículo 132, fracción XXXI de la LFT, que estableció la obligación de los empleadores de implementar - de común acuerdo con los trabajadores - un protocolo para prevenir la discriminación de género, y abordar casos de violencia sexual y acoso en los lugares de trabajo. Derivado de ello, en marzo de 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el “Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo”, y se promueven acciones para impulsarlo, con el propósito de establecer los procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral acontecidos dentro o fuera del centro de trabajo, derivados del vínculo de la relación laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual. En



específico, se busca definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral, con la aplicación de medidas de protección y modificación de conducta para la persona agresora, y promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

Por su parte, la Procuraduría Federal del Trabajo (PROFEDET) cuenta también con el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la Procuraduría en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral, que tiene por objeto evitar la re-victimización por parte del Estado a las personas trabajadoras que requieran de sus servicios y se encuentren en algún caso de violencia laboral. Hasta ahora, los resultados de este Protocolo han sido 1,134 servicios y se ha atendido a 682 mujeres. Asimismo, y con el objeto de asegurar un cambio verdadero de atención a las personas más vulnerables, se trabaja permanentemente en la capacitación de las personas servidoras públicas que atienden a los ciudadanos para evitar la discriminación y con ello la desigualdad y falta de acceso a la justicia.

Las disposiciones de la LGAMVLV prevén que el establecimiento de las medidas para el cumplimiento de esta ley debe encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. La LGAMVLV establece que la violencia contra la mujer, en el ámbito laboral, se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

El Gobierno de México, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), está impulsando la propuesta del Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres, en el marco de las acciones del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, de conformidad con lo señalado en la fracción III del artículo 48 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Este Modelo tiene como objetivo general promover e implementar estrategias orientadas hacia la transformación de los patrones socioculturales, de forma coordinada entre el gobierno federal, gobiernos estatales, municipales y comunitarios, con la finalidad de reducir los factores de riesgo que generan actos de violencia contra las mujeres en los tipos y modalidades descritos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Adicionalmente, el 03 de enero de 2020 se publicó en el DOF, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, instrumento que establece las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Por otra parte, en concordancia con la Política Exterior Feminista de México, el Canciller Ebrard anunció en el marco del Foro Generación Igualdad en París, Francia, que México iniciaría las consultas correspondientes para ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso. Hasta el momento se han realizado las consultas correspondientes con las dependencias involucradas y se está a la espera de la dictaminación correspondiente para remitirlo al Senado de la República.

## 2. Fortalecimiento de la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes (párrafos 40 k) a n))

- ¿Qué medidas se han adoptado para incorporar una perspectiva de género en los programas de educación y capacitación a fin de facilitar la transición efectiva de la educación o el desempleo al trabajo?



Desde enero de 2019 se puso en marcha el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual ha beneficiado a 1.7 millones de jóvenes, entre 18 y 29 años que se encontraban fuera del mercado laboral y del sistema educativo, con una capacitación y formación laboral en un centro de trabajo durante un periodo de 12 meses y una beca mensual de 4,310 pesos y cobertura de seguridad social. Además, con este Programa también se genera una política pública que busca reducir las brechas de género en el mercado laboral, a partir de promover y propiciar la participación de las mujeres en espacios de capacitación que posibiliten mayores oportunidades laborales a largo plazo. Del total de jóvenes beneficiados y beneficiadas, 57.4% son mujeres.

Por su parte, la Secretaría de Economía a través del Programa Sectorial de Economía 2020 – 2024, (PROSECO), contempló la perspectiva de género por medio *del Objetivo Prioritario 3. Promover la creación y consolidación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES)*. En este sentido se diseñó la plataforma MIPYMES MX (<https://mipymes.economia.gob.mx/>) y se desarrollan talleres de capacitación, cuyos objetivos son:

- Impulsar el desarrollo de habilidades empresariales a través de herramientas digitales enfocadas en las necesidades de las mujeres empresarias.
- Se enfatizan temas como el balance de las responsabilidades familiares con el “home office”, empoderamiento, y la profesionalización en el uso de herramientas digitales.

De igual forma, dentro del objetivo prioritario 3 del PROIGUALDAD 2020-2024, se incluyen acciones puntuales para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo, así como la implementación de procesos de formación para madres y padres de familia, y personas cuidadoras, además de la incorporación en los planes, programas de estudio de educación básica, media y superior, de contenidos para desarticular prácticas violentas de la masculinidad, el amor romántico y fomentar el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

### 3. Aplicación de políticas económicas y sociales para la potenciación económica de la mujer (párrafos 40 o) a mm)

- ¿Qué medidas se han adoptado para promover la atención remunerada decente y el trabajo doméstico en los sectores público y privado?

En abril de 2019, el Senado de la República aprobó por unanimidad, el dictamen que reforma la LFT y a la Ley del Seguro Social, con el objetivo de regular el trabajo doméstico remunerado, así como reconocer y garantizar los derechos de las personas que se dedican a esta labor.<sup>1</sup>

La reforma establece mejores condiciones laborales para las y los trabajadores del hogar. Además, reivindica y dignifica esta actividad, de la cual dependen millones de familias mexicanas. Busca que este grupo, conformado por cerca de 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, goce de los derechos laborales básicos como tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, salario mínimo y cobertura de seguridad social, incluyendo la protección de maternidad. A partir de lo anterior, en el segundo trimestre de 2020, mediante el despliegue de una campaña en redes sociales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social proporcionó información a las personas empleadoras y trabajadoras del hogar sobre sus obligaciones y derechos laborales.

En este mismo sentido, el pasado 3 de julio de 2020, el Estado mexicano depositó la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT. Las disposiciones de este Convenio entraron en vigor para México el pasado 3 julio 2021. Con ello, y la reciente reforma de la LFT, se refrendó el compromiso con el reconocimiento de los derechos laborales y por mejorar las condiciones

<sup>1</sup>[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019)



laborales de las personas trabajadoras del hogar, al equiparar sus derechos con los de cualquier otra persona trabajadora.

Además, como parte de la nueva política salarial del Gobierno de México, en enero de 2021, por primera vez se incluyó en el tabulador de salarios mínimos profesionales para las personas trabajadoras del hogar. Para dicha profesión se determinó un salario de \$213.39 pesos en la Zona Libre de la Frontera Norte y de \$154.03 para trabajadoras del hogar en el resto del país. Esta fijación de salario con un aumento del 15% beneficiará a 196,317 trabajadores(as) que tenían un salario base de cotización menor.

Para lograr esto y solventar un pendiente normativo de medio siglo, en mayo de 2019, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) elaboró un estudio sobre trabajadoras del hogar, en donde se proponía un salario mínimo diario de casi 250 pesos. A raíz de ello, mantuvo un diálogo con las dependencias vinculadas para buscar el simplificar trámites y estímulos diversos. Posteriormente, desde marzo de 2020, la CONASAMI emprendió una estrategia de negociación con los sectores representados en dicha instancia, empleadores, trabajadores y autoridades, para exhortarles a solidarizarse y avanzar de manera transparente y responsable en el establecimiento del salario mínimo en este rubro, así como a conservar las fuentes de trabajo e ingresos para las trabajadoras de este sector, debido a la pandemia por COVID-19.

Finalmente, desde marzo de 2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ofrece en su portal información para contribuir a la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar, a través de la “Guía para Promover el Trabajo Digno en el Trabajo del Hogar”. Esta Guía explica la importancia del trabajo remunerado en el hogar, tanto en términos cuantitativos como sociales. Asimismo, destaca la importancia de promover el trabajo digno y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en esta ocupación. Incluye información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar y sobre recomendaciones para la identificación y prevención de riesgos en el trabajo del hogar.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social también incluye en su portal el “Modelo de Contrato de Trabajo del Hogar”, que las personas trabajadoras del hogar podrían suscribir con sus empleadores, a fin de tener regulada su relación laboral y por escrito, de conformidad con el Capítulo XIII de la LFT.

Dentro del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, denominado: Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado, se encuentran las Estrategias prioritarias 2.1 y 2.5, dirigidas a fortalecer el marco institucional relativo a los trabajos domésticos y de cuidados a fin de garantizar modelos de actuación favorables a la corresponsabilidad, el reconocimiento y el ejercicio digno de dichas labores, así como al reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados a fin de que se desempeñe en condiciones decentes y dignas.

Se impulsó la generación, uso y difusión de la información estadística que visibiliza la importante participación de las mujeres en el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, mediante el levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), cuya edición más reciente es de 2019. Se elaboró en coordinación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) un documento de análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, que contiene una sección dedicada a las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas. En 2019, se realizaron cambios en la normatividad laboral y de previsión social que acercan el cumplimiento del objetivo de equiparar derechos laborales entre las personas trabajadoras en general mediante el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar.

Cabe destacar que, sobre el tema de la indemnización o pensión compensatoria, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido diversos criterios que han significado un claro avance para revertir las consecuencias económicas desfavorables de los divorcios en las familias, en particular para las mujeres.



A partir del reconocimiento de que los divorcios y las separaciones de las parejas de hecho tienen un impacto negativo desproporcionado en la economía de las mujeres y sus efectos están ligados a la pobreza femenina. A continuación se reseñan los asuntos más sobresalientes al respecto.

En el Amparo Directo en Revisión 557/2018, la Primera Sala de la SCJN resolvió que sí era posible reclamar una compensación al término del concubinato, aun cuando la ley no la regule, porque no existe una distinción de trato jurídicamente razonable. Las personas concubinas —al igual que las personas cónyuges— que se encuentren en situación de desventaja económica —como, por ejemplo, haberse dedicado preponderantemente al hogar— respecto de la otra parte, no deben ser desatendidos por el sistema jurídico. No obstante, se recalca, ello no se trata de un régimen patrimonial, sino de una medida compensatoria y/o del derecho de alimentos.

En el Amparo Directo en Revisión 7470/2017, la Primera Sala de la SCJN analizó si resultaba violatorio del principio de igualdad y no discriminación la interpretación en el sentido de que la compensación es procedente sólo cuando las actividades de cuidados fueron preponderantes en la vida de la demandante. La conclusión a la que arribó la Sala fue que dicha interpretación sí viola el principio de igualdad y no discriminación, pues el propósito de esta institución es corregir una desigualdad al término de la relación, sin que sea obligatoria la dedicación exclusiva o preponderante a estas tareas. La Sala explicó que el hecho de que una persona haya tenido un empleo o haya adquirido bienes propios, no subsana el costo de oportunidad de asumir las cargas domésticas y de cuidado. No reconocer esta situación implicaría justamente invisibilizar el valor del trabajo doméstico al pasar por alto el esfuerzo dedicado a esas actividades no remuneradas, con el subsecuente impacto desproporcionado en las mujeres, por ser quienes realizan estas labores en mayor medida.

En el Amparo Directo en Revisión 4883/2017, la Primera Sala se pronunció sobre el tema de la doble jornada, indicando que ésta la realizan generalmente las mujeres y que no puede constituir un obstáculo al momento de solicitar la compensación de su masa patrimonial. El hecho de que en alguna medida hayan tenido un empleo o adquiridos bienes propios no subsana el costo de oportunidad que estas mujeres asumieron al dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de sus hijos y del hogar. Incluso la Sala aseveró que, si las mujeres dedicaron más tiempo que sus parejas al trabajo doméstico y no recibieron remuneración alguna por el mismo, se asume que no pudieron desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones que sus ex cónyuges, y, por ende, que no pudieron adquirir la misma cantidad de bienes. No reconocer esta situación y costos en la mujer, implicaría justamente invisibilizar el valor del trabajo doméstico.

En el Amparo Directo 9/2018, la Segunda Sala de la SCJN resolvió en torno a la demanda que una trabajadora del hogar había promovido para reclamar ante el despido injustificado de que fue objeto, diversas prestaciones. La Sala identificó que la problemática constitucional que el asunto le planteaba consistía en determinar si el hecho de que los patrones carezcan de la obligación jurídica de inscribir a los trabajadores domésticos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (institución de seguridad social de los trabajadores), constituye un trato discriminatorio proscrito por el artículo 1º constitucional, así como una violación al derecho humano a la seguridad social tutelado por el artículo 123, Apartado A, de la Constitución,

Al respecto, la Segunda Sala concluyó que no existe justificación constitucional alguna para excluir a las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio del Seguro Social; no deben ser privadas de una adecuada cobertura de seguridad social que permita realizar tal actividad productiva en condiciones dignas. En ese sentido, con el referido trato discriminatorio, las autoridades estatales, lejos de tomar las medidas necesarias para proteger a los grupos más desfavorecidos o marginados, como lo son las mujeres que trabajan en el hogar, al excluirlas del régimen obligatorio del Seguro Social, ha generado y permitido que se incremente la condición de vulnerabilidad y marginación de un grupo de la población que, por sus características, es de por sí bastante vulnerable.



Así, la Segunda Sala estimó que, atendiendo a la trascendencia sistémica y estructural del problema de discriminación detectado, lo procedente era poner a conocimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, el problema de discriminación detectado respecto de la exclusión inconstitucional de las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio del Seguro Social, así como dotar de ciertas directrices a ese Instituto a efecto de que pueda atender la violación sistémica al derecho humano a la seguridad social que se genera ante la aludida discriminación normativa.

- **¿Qué acciones e inversiones se han realizado para apoyar la infraestructura y los servicios de protección social y atención de género?**

El 8 de septiembre del presente año, se anunció por parte del Ministro Presidente de la SCJN, Arturo Zaldívar, la implementación de las medidas necesarias para que se otorguen a los trabajadores de la SCJN y del Poder Judicial de la Federación, licencias de paternidad por el mismo lapso de tiempo que se otorgan a las trabajadoras. Esta licencia será de tres meses pagada y se podrá ejercer en un periodo de nueve meses a partir del nacimiento o de la adopción de la niña o el niño. La autorización forma parte de los avances que se han logrado en materia de igualdad de género, con el objetivo de permitir a los hombres vivir su paternidad de manera plena. Ello coloca al Poder Judicial a la vanguardia en el continente americano como una de las instituciones más proteccionistas, pues de esta manera se busca terminar con el estereotipo de la mujer cuidadora, con la discriminación laboral y romper la brecha salarial que afecta a las mujeres.

- **¿Qué medidas específicas se han implementado para promover el ingreso, reingreso y avance de las mujeres en el mercado laboral?**

Para incentivar la formalidad e impulsar la cultura emprendedora entre las mujeres mexicanas que tienen un negocio, con al menos un año de operación, que tributen bajo el Régimen de Incorporación Fiscal y que lo quieren mejorar en el corto y mediano plazo a través de financiamiento, se instrumentó el esquema denominado MUJERES RIF- CREZCAMOS JUNTAS, a través de este esquema se busca incorporar a la economía formal a personas físicas con actividades empresariales cuyos ingresos no rebasen los dos millones de pesos anuales, como los son las personas electricistas, albañiles, taxistas, carpinteras, plomeras, mecánicas entre otros; ventas por comisión, siempre que no sean superiores del 30% de tus ingresos totales, por ejemplo: tarjetas telefónicas, tiempo aire, entre otros.

Dicho esquema ofrece financiamiento de hasta 300 mil pesos, en condiciones preferentes (tasa 12% anual fija) y un plazo de hasta 60 meses, sin necesidad presentar garantías hipotecarias, a través de este esquema al mes de julio de 2021 se han apoyado a 340 empresas induciendo una derrama de 66.9 millones de pesos.

Se aportó 492 millones de pesos para la instrumentación del programa de financiamiento para Mujeres Empresarias, con el fin de fomentar el establecimiento de políticas que promuevan la igualdad de género, promoviendo la inclusión de mujeres en los sectores económicos; por lo que dicho esquema de financiamiento fue dirigido a las micro, pequeñas y medianas empresas formales que cuya administración este cargo de una mujer, por lo que desde el arranque del esquema y al mes de julio de 2021, se han apoyado para su inclusión al financiamiento a 4,664 empresas bajo el liderazgo de una mujer, propiciando una derrama de \$8,423 millones de pesos. El programa se encuentra fuera de anaquel derivado del agotamiento de los recursos de garantía desde el mes de marzo de 2021.

El Programa “Créditos a la Palabra” edición 2021, para la reactivación económica, otorgó 35,678 créditos de \$25,000.00 MXN cada uno, de los cuales, 13,368 fueron recibidos por empresarias en la modalidad “Mujeres Solidarias” y otros 4,749 en la modalidad “Empresas Cumplidas”.

Por otro lado, el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) oferta líneas de microcréditos canalizadas a través de Instituciones Micro financieras. Como acción afirmativa, el



PRONAFIM ha operado el Fondo de micro financiamiento para las Mujeres Rurales (FOMMUR), fideicomiso especializado en micro finanzas para mujeres rurales de bajos ingresos, sin acceso al financiamiento de la banca tradicional.

En lo que respecta a tratados de libre comercio, en el marco del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en particular del Comité MIPYMES, México junto con sus socios comerciales prioriza la inclusión de las mujeres empresarias, y otros grupos sub-representados, de nuestra región en las cadenas de valor.

De igual manera, recientemente se formalizó un Convenio de Colaboración con el Centro de Comercio Internacional para implementar en México la Iniciativa Global SheTrades, cuyo objetivo es capacitar, conectar y fomentar el desarrollo productivo e integración a cadenas de valor para MIPYMES lideradas por mujeres en todo el mundo.

En el marco del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas (PROBIPI) se implementa el componente Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente, que cuenta con diversos tipos de apoyo en los cuales se considera la perspectiva de género de manera transversal. El apoyo consiste en brindar liquidez para la implementación de proyectos económicos, turísticos y de medio ambiente que contemplen un enfoque de sustentabilidad y la perspectiva de género. Uno de los requisitos que son considerados en el proceso de revisión es la participación de al menos 50% mujeres en el Comité de Seguimiento del proyecto y en la implementación del mismo.

4. **Cómo abordar la creciente informalidad del trabajo y la movilidad de las trabajadoras (párrafos 40 (nn) a (qq))**
  - **¿Qué medidas se han aplicado para promover la transición del empleo remunerado informal a formal para las mujeres?**

El 23 de abril de 2021, se publicó la reforma de diversas disposiciones legales con el propósito de regular la subcontratación laboral, fortalecer el empleo y eliminar prácticas que han afectado los derechos de los trabajadores. Estas reformas tienen como objetivo:

- a. Prohibir la subcontratación de personal;
- b. Regular la subcontratación de servicios especializados y obras que no formen parte del objeto social o actividad económica predominante de las empresas contratantes;
- c. Crear un registro obligatorio de empresas proveedoras de servicios especializados, que será administrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- d. Armonizar los criterios del Código Tributario, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del IVA con la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar la simulación y el fraude fiscal; así como;
- e. Fortalecimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la normatividad.

Con estas modificaciones al marco legal laboral, se espera que la regulación a la subcontratación facilite la transición de aquellas personas trabajadoras subcontratadas que se encuentran en la informalidad a empleos formales de mayor calidad.

De igual forma, la política de inclusión laboral que ha adoptado el Gobierno de México prioriza la colocación de mujeres, personas adultas mayores, jornaleros/as agrícolas, personas con discapacidad, población migrante y jóvenes. Con ello, se atiende a distintos sectores de la población que durante años fueron olvidados. De esta manera, y con el objetivo de reducir la brecha de género y las barreras de acceso a un empleo formal y digno, se implementa la estrategia.





*Abriendo Espacios*, con la cual se busca promover un enfoque de inclusión y proporcionar atención especializada a las y los buscadores/as de empleo de dichos sectores, mismos que, además, han sido los más afectados por la pérdida de empleo durante la contingencia sanitaria. *Abriendo Espacios* también asesora y apoya a las y los ofertantes de empleo que promueven la contratación igualitaria e incluyente de estos grupos poblacionales. Las empresas reciben ayuda con elaboración de las descripciones de sus puestos de trabajo para adaptarlos y que puedan ser cubiertos por estas personas.

En abril de 2020 y antes del inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19, la Secretaría de Economía tenía a su cargo el “Programa de Microcréditos para el Bienestar”, también conocido como *Tandas para el Bienestar*, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de todo tipo de pequeñas unidades económicas con el fin de fortalecer la economía con un enfoque de justicia social, este programa forma parte integral de una política pública que respalda el emprendimiento, creatividad y productividad de las personas que cuentan con micro negocios en beneficio de sus familias y de sus comunidades.

Está destinado a la población que no ha tenido acceso a los servicios que ofrece el sector financiero tradicional, combatiendo así la exclusión financiera. Se trata de un esquema innovador, pues por primera vez el Gobierno de México otorga créditos productivos a la palabra, de manera directa –sin intermediarios– y con tasa de interés de cero. Promueve la generación de capacidades productivas y la creación de empleo y autoempleo de los grupos más vulnerables en regiones de media, alta y muy alta marginación, con alto índice de violencia y con presencia indígena. Contribuye a la reducción de desigualdades y pobreza desde una perspectiva de género, inclusión social y económica, a través de financiamiento, asesoría y capacitación.

Específicamente para el caso de las empleadas del hogar, la Segunda Sala de la SCJN al resolver el amparo directo 9/2018, brindó algunas directrices a la autoridad para favorecer el tránsito de las trabajadoras del hogar hacia un esquema más protector que les brinde las prestaciones de seguridad social de las que ya gozan las demás personas trabajadoras. Por tanto, se ordenó al IMSS implementar un programa piloto con el fin de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, el cual debía incluir, como mínimo, los seguros de: (i) riesgos de trabajo, (ii) enfermedades, (iii) maternidad y guarderías, (iv) invalidez y vida, y retiro, (v) cesantía en edad avanzada y vejez. La Corte precisó que la finalidad de esas directrices es que en un plazo no mayor a 18 meses, a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS, conforme a sus capacidades, se encontrara en aptitud de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, en forma gradual, y en un plazo no mayor a tres años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas.

## 5. Manejo del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (rr) a (ss))

- ¿Qué medidas específicas se han tomado para apoyar el acceso de la mujer al desarrollo de habilidades y al trabajo decente en campos emergentes, incluyendo la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas?

Es de destacar que el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro no sólo apoya el desarrollo de las y los jóvenes mediante su capacitación en Centros de Trabajo, también ha procurado la transición exitosa de sus egresados y egresadas a una actividad productiva o educativa, a través de la estrategia Mes 13. Por medio de esta se les presenta, a las y los jóvenes que han concluido su capacitación, un repositorio de opciones de salida para que puedan obtener un empleo, auto emplearse, certificar sus habilidades, continuar con sus estudios, emprender un negocio de forma individual o colectiva o bien, capacitarse en línea.



Para aquellas jóvenes egresadas que desean continuar con su capacitación y ampliar sus habilidades con el fin de mejorar su empleabilidad, Mes 13 puso a su disposición diversos cursos en competencias digitales, manejo de datos, habilidades blandas, entre otros temas. Esto ha permitido que hasta el momento más de 18 mil egresados/as se inscribieran a estos cursos.

Por otra parte, con la Secretaría de Bienestar (BIENESTAR), en el marco del Programa Sembrando Vida, se estableció que, con la finalidad de empoderar a la población agrícola, se ofertaría capacitación a jóvenes en agroecología, producción orgánica, bioculturalidad, adaptación al cambio climático, economía solidaria, cooperación, finanzas populares, soberanía alimentaria, inclusión social, entre otras. Para esto, se han capacitado 64,662 jóvenes al 30 de junio de 2021.

La Secretaría de Economía en colaboración con otras dependencias, llevó a cabo la rueda de negocios *Mujer Exporta Mx*, con el objetivo de contribuir a ampliar las oportunidades de exportación a empresarias mexicanas propietarias, vinculándolas con empresas importadoras de Canadá y Estados Unidos, en el marco de la entrada en vigor del T-MEC. La rueda de negocios se realizó del 26 al 30 de octubre de manera virtual, la cual incluyó una capacitación especializada sobre el tema. El objetivo se basaba en contribuir a ampliar las oportunidades de exportación a empresarias mexicanas propietarias, vinculándolas con empresas importadoras de Canadá y Estados Unidos de América, en el marco del T-MEC.

La segunda edición de *Mujer Exporta Mx* se llevó a cabo del 11 al 28 de mayo de 2021, con el mismo objetivo de vincular a las MIPYMES propiedad de o lideradas por mujeres, con los mercados de exportación del T-MEC y el TIPAT (Nueva Zelanda y Japón).

- Se conectó a 63 empresas de mujeres con 30 potenciales compradores de Estados Unidos, Canadá, Japón, Nueva Zelanda. Resultando en 74 citas de negocios.
- Otras 3,224 mujeres empresarias beneficiaron de participar en paneles y seminarios en donde pudieron adquirir habilidades y profundizar su conocimiento sobre cómo exportar sus productos.

Entre los productos que se han creado en conjunto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (HACIENDA) es el programa de capacitación llamado "Herramientas Empresariales para la Transformación Digital" dirigido sólo a mujeres emprendedoras y empresarias. A través del contenido de este proyecto las empresarias adquieren herramientas y habilidades que les permiten ser parte de la transformación digital en la que estamos inmersas. Dicho curso, que también se lleva a cabo vía remota, actualmente está por concretar su tercera emisión con un total de 1,300 empresarias inscritas a septiembre de 2021. Previo a su digitalización, este programa de capacitación se implementó en diversas comunidades de mujeres empresarias en el país, logrando un incremento del 17% de sus ventas al culminarlo.

Para impulsar la digitalización de las mujeres en México, especialmente de las emprendedoras y empresarias, la Secretaría de Economía en conjunto con Cisco y TRABAJO desarrolló un micro sitio: [www.mexicanasdigitales.mx](http://www.mexicanasdigitales.mx) que tiene por objetivo crear y fortalecer las habilidades tecnológicas de las mexicanas mayores de 16 años promoviendo su inclusión a una economía igualitaria y próspera, a través de diferentes cursos gratuitos en línea.

Por su parte, la **Red de Mujeres Innovadoras y Propiedad Industrial**: <https://mujeresinnovadoras.impi.gob.mx/>, es una iniciativa del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), en colaboración con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) para impulsar a las inventoras y emprendedoras a proteger sus creaciones. Esta iniciativa busca:

- Materializa las políticas públicas destinadas a fortalecer la participación de las mujeres en la actividad económica.
- Integra información para desarrollar habilidades en el uso de los Derechos de Propiedad Industrial, así como dar visibilidad a los logros de inventoras y emprendedoras mexicanas. Lo anterior, con la



visión de contribuir a superar las brechas de género y mitigar los obstáculos que enfrentan en la innovación.

- Ofrece visibilidad, información y mentorías para proteger las creaciones y contribuye a mitigar brechas que las mujeres enfrentan en la innovación.
- Es un espacio para visibilizar el trabajo de mexicanas en el emprendimiento y la investigación, para impulsar especialmente a las niñas y jóvenes, así como un ámbito para ofrecer información y mentorías, las cuales recogen el espíritu solidario de las mujeres.

## 6. Fortalecimiento de la voz colectiva, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres (párrafos 40 (tt) a (aaa))

- ¿Qué esfuerzos específicos se han implementado para apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores?

Con el propósito de democratizar el mundo del trabajo, las mujeres mexicanas deben ocupar diversos cargos en las directivas sindicales. Por ello, a partir de 2019, la reforma a los artículos 358 inciso II y 371 fracción IX Bis de la LFT, establece la igualdad de género y la representación proporcional de las mujeres en la integración de las directivas sindicales como un requisito mínimo que deben tener los sindicatos para la integración de sus liderazgos. A partir de esto, se reportó un aumento de ocho mujeres en puestos de liderazgo de las secretarías generales de las centrales sindicales.

Cabe destacar que el establecimiento obligatorio de cláusulas de género en los estatutos sindicales se ha traducido en resultados tangibles, ya que actualmente existen 417 organizaciones sindicales con secretarías generales encabezadas por mujeres. En el caso de las federaciones y confederaciones sindicales, 52 y dos secretarías generales, respectivamente, son dirigidas por mujeres. Asimismo, en los 32 estados, hay presencia de mujeres como líderes de sindicatos. Con ello, se tiene claro que no basta con generar mayores oportunidades laborales, sino también garantizar y promover que las mujeres se desarrollen en condiciones justas y equitativas para eliminar las brechas de género.

En seguimiento a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONAVIM) coordina la Mesa Temática "Violencia de Género contra las Mujeres". En este sentido, en lo que toca a la recomendación **34 a)** *Establezca objetivos y plazos precisos para acelerar la participación de las mujeres en pie de igualdad en todos los planos de la vida pública y política y crear las condiciones necesarias para la consecución de esos objetivos*, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, cuenta con un acuerdo de carrera judicial con paridad de género y está por implementar un acuerdo administrativo también con paridad de género. Un significativo avance en esta recomendación se dio en noviembre de este año cuando, derivado de un juicio ciudadano resuelto por la Sala Superior del Tribunal Electoral, el Instituto Nacional Electoral (INE) aprobó el proyecto para garantizar la paridad de género en las candidaturas a las gubernaturas en las elecciones de 2021. Con ello, los partidos políticos postularon a 7 mujeres candidatas de sus 15 espacios.

## 7. Fortalecimiento del papel del sector privado en la potenciación económica de la mujer (párrafos 40 (bbb) a (eee))

- ¿Qué esfuerzos se han realizado para alentar a las empresas e instituciones privadas a incorporar consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas?

Con el fin de alentar a las empresas e instituciones privadas a incorporar consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas, el 18 de diciembre de 2015 fue publicada Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Diario Oficial de la Federación. Mediante este instrumento, el Instituto Nacional de las Mujeres trabaja a fin de garantizar la igualdad de género y combatir



la discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo. Los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres están reconocidos, en términos normativos, en el ámbito nacional por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en leyes secundarias, y en los tratados internacionales en la materia. La Norma Mexicana se diseñó y puso en marcha con sustento en esta normatividad.

Hoy en día, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación está conformado por 488 organizaciones con 5,140 sitios en todo el país. Del total, **32% son privados** y 68% son públicos. De esta forma, reciben los beneficios de los centros de trabajo certificados 865, 131 personas (46% mujeres).

- **¿Qué medidas se han tomado para aumentar la inversión y el apoyo a las mujeres empresarias?**

Una de las medidas que ha tomado el Gobierno de México para aumentar la inversión y el apoyo a las mujeres empresarias es el proyecto *Mujer Exporta Mx* destacado en las secciones anteriores. Las primeras ruedas de negocios virtuales y multisectoriales para empresarias mexicanas que vincularon a MIPYMES con empresas compradoras de Estados Unidos, Japón, Australia, Nueva Zelandia, Canadá. Es un esfuerzo en conjunto entre la Secretaría de Economía, la Secretaría de Cultura, HACIENDA y el INMUJERES, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Connect Americas y OWIT México.

Incluyó un programa de capacitación especializado para apoyar a las MIPYMES lideradas por mujeres a incursionar con éxito en los mercados internacionales. Además de los encuentros de negocios entre exportadoras y personas compradoras, las participantes se beneficiaron de un nutrido programa de capacitación y sesiones informativas, que estuvieron abiertas al público en general, y con la que se buscó dar a conocer las diferentes herramientas de las que las empresarias y emprendedoras disponen para iniciar o crecer un negocio e incursionar en la actividad exportadora.