



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
PROPUESTA TRANSVERSAL DE
TRABAJO PARA LAS MUJERES
PLAN ESTATAL DE DESARROLLO
2022 – 2028-

Febrero de 2023.



Contenido

Presentación	1
Contexto del empleo para las mujeres en Oaxaca	3
Objetivos y Estrategias	7



Presentación.

En el marco de los foros sectoriales para la integración del Plan Estatal de Desarrollo 2022 – 2028, la Secretaría del Trabajo presenta la propuesta transversal de trabajo para las mujeres, mismas que entrega en el Foro Sectorial: Igualdad de Género.

La propuesta describe en primer lugar el contexto del empleo para las mujeres en Oaxaca y posteriormente presenta los objetivos y acciones prioritarias en la materia alineadas al Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2024, así como al Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020 – 2024.

Los objetivos y acciones considerados en la propuesta buscan principalmente impulsar una mayor cultura que erradique la discriminación laboral y salarial de las mujeres, así como una mayor inclusión de la mujer en el empleo.



Contexto del Empleo para las mujeres en Oaxaca.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de 4 millones 231 personas que viven en Oaxaca, existen un 14% más de mujeres que hombres en el Estado, sin embargo, en población económicamente activa, ocupada y desocupada en promedio un 23% menos de mujeres se encuentran en alguna de estas condiciones.. Donde la brecha es más notable ocurre en la categoría población no económicamente activa donde un 175% más de mujeres respecto de hombres se encuentran en esta condición.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Total	4,231,563	1,976,143	2,255,420	14.13%
Población de 15 años y más	3,134,791	1,408,065	1,726,726	22.63%
Población Económicamente Activa	1,920,622	1,084,725	835,897	-22.94%
Población Ocupada	1,893,600	1,069,499	824,101	-22.95%
Población Desocupada	27,022	15,226	11,796	-22.53%
Población No Económicamente Activa	1,214,169	323,340	890,829	175.51%

Tabla 1. Población total y su condición respecto del trabajo por sexo. Fuente: INEGI.

Respecto de la variable nivel educativo, en todas las mediciones de mujeres ocupadas en relación con los hombres, encontramos una seria desventaja para las mujeres, en promedio de todos los niveles educativos un 23% menos de mujeres se encuentran ocupadas, el nivel donde la brecha es menor con un 11.27% es el que corresponde al nivel de educación media superior y superior.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Ocupada -Primaria	354,308	196,725	157,583	-19.90%
Población Ocupada -Primaria Completa	430,446	258,193	172,253	-33.29%
Población Ocupada -Secundaria Completa	523,956	304,168	219,788	-27.74%
Población Ocupada -Media Superior y Superior	583,812	309,335	274,477	-11.27%

Tabla 2. Población ocupada y su condición por nivel educativo por sexo. Fuente: INEGI.



Otra variable que demuestra la condición laboral de desventaja de las mujeres lo apreciamos en el hecho de que un 68% menos de mujeres son empleadoras en Oaxaca, un 27% menos trabajan por cuenta propia, un 29% menos de mujeres respecto de los hombres son trabajadoras subordinadas y remuneradas y un 64% más de mujeres son trabajadoras no remuneradas.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Ocupada -Trabajadores Independientes - Empleadores	87,323	65,975	21,348	-67.64%
Población Ocupada -Trabajadores Independientes - Trabajadores por Cuenta Propia	760,997	440,212	320,785	-27.13%
Población Ocupada -Trabajadores Subordinados y Remunerados	805,779	472,368	333,411	-29.42%
Población Ocupada -Trabajadores No Remunerados	239,056	90,499	148,557	64.15%

Tabla 3. Población ocupada su condición laboral y remuneración por sexo. Fuente: INEGI.

El sector primario de la economía es donde existen menos mujeres ocupadas con un 70% menos respecto de los hombres, en el sector secundario la diferencia es de un 32% menos y el sector terciario ocupa un 38% más de mujeres en relación con los hombres.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Ocupada - Sector Primario	603,612	465,318	138,294	-70.28%
Población Ocupada - Sector Secundario	348,379	207,379	141,000	-32.01%
Población Ocupada - Sector Terciario	939,795	395,149	544,646	37.83%

Tabla 4. Población ocupada y su distribución en los sectores de la economía por sexo. Fuente: INEGI.



Las mujeres en Oaxaca enfrentan una fuerte desigualdad salarial, esto se refleja en el hecho de que un 14% más de mujeres ganan hasta un salario mínimo respecto de los hombres, pero en el resto de las categorías salariales por arriba del mínimo las mujeres se encuentran en una franca desventaja teniendo un promedio de 57% menos mujeres que hombres en las categorías que van desde mas de un salario mínimo hasta más de 5 salarios mínimos.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Ocupada - Hasta un Salario Mínimo	774,254	361,216	413,038	14.35%
Población Ocupada - Más de 1 hasta 2 Salarios Mínimos	359,954	228,593	131,361	-42.53%
Población Ocupada - Más de 2 hasta 3 Salarios Mínimos	95,602	65,280	30,322	-53.55%
Población Ocupada - Más de 3 hasta 5 Salarios Mínimos	33,451	23,937	9,514	-60.25%
Población Ocupada - Más de 5 Salarios Mínimos	11,253	8,750	2,503	-71.39%
Población Ocupada - No Recibe Ingresos	443,760	275,356	168,404	-38.84%

Tabla 5. Población ocupada y su nivel de ingreso por sexo. Fuente: INEGI.

Las mujeres tienen menos acceso a trabajos que le brinden la posibilidad de tener jornadas completas de trabajo, la mayor desventaja la enfrentan en la categoría de jornadas de 35 a 48 horas, donde un 38% menos de mujeres tienen acceso a estos trabajos y sin embargo están por arriba del 108% respecto de los hombres en trabajos cuya jornada de duración es de menos de 15 horas a la semana.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Población Ocupada - Duración de la Jornada - Menos de 15 Horas	208,548	67,653	140,895	108.26%
Población Ocupada - Duración de la Jornada - Mas de 15 a 34 Horas	449,543	218,195	231,348	6.03%
Población Ocupada - Duración de la Jornada - Mas de 35 a 48 Horas	633,881	391,537	242,344	-38.10%
Población Ocupada - Duración de la Jornada - Mas de 48 Horas	546,735	364,668	182,067	-50.07%

Tabla 6. Población ocupada y su duración de la jornada laboral por sexo. Fuente: INEGI.



Un 473% más de mujeres respecto de los hombres abandonan su trabajo por conflictos laborales de algún tipo, un 93% de mujeres abandona el trabajo por deterioro de las condiciones laborales (incluidos riesgo personales o de salud), por discriminación o acoso (dato del ejercicio 2021) un total de 483 mujeres abandonaron su empleo, ningún hombre reportó haber abandonado por estos motivos. Mientras que un 206% más de mujeres en relación con los hombres abandonan su trabajo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.

Variable	Total	Hombres	Mujeres	Dif % Mujeres/Hombres
Eventos de Abandono de Empleo - Conflictos Laborales o con sus Superiores	572	85	487	472.94%
Eventos de Abandono de Empleo -Las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud	987	338	649	92.01%
Eventos de Abandono de Empleo - Discriminación o acoso	483	0	483	-
Eventos de Abandono de Empleo - Pensión, jubilación o retiro	469	222	247	11.26%
Eventos de Abandono de Empleo - Querían ganar más y/o superarse en el trabajo	2,997	1,679	1,318	-21.50%
Eventos de Abandono de Empleo - Querían independizarse	169	169	0	-100.00%
Eventos de Abandono de Empleo - Querían seguir estudiando o retomar sus estudios	6,364	2,484	3,880	56.20%
Eventos de Abandono de Empleo - Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares	1,489	367	1,122	205.72%

Tabla 7. Población ocupada y eventos de abandono de empleo por sexo. Fuente: INEGI.



Objetivos y Estrategias.

Derivado de los resultados que las condiciones de empleo en Oaxaca nos arrojan con el elemento diferenciador del sexo de la clase trabajadora, concluimos que debe seguirse impulsando una mayor cultura que erradique la discriminación laboral y salarial de las mujeres. Por ello la Secretaría del Trabajo desde una perspectiva transversal en materia de género, desarrollará objetivos y acciones en la materia alineadas al Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2024, el cual fue la plataforma política de la coalición que ganó el proceso electoral a la gubernatura en 2021. Así como también a teniendo sus acciones alineadas al Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020 – 2024.

Los cinco objetivos prioritarios de la SETRAO alineados son:

1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

Donde se tendrá una mayor incidencia para influenciar acciones a favor de las mujeres será en los objetivos 4 (en sus estrategias prioritarias 4.5 y 4.6), así como en el objetivo prioritario 5 (en sus estrategias prioritarias 5.1, 5.2 y 5.3), por ello, se omiten los objetivos prioritarios del 1 al 3.



Objetivo prioritario 4.

Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.

Para alcanzar la dignificación del trabajo se considera estratégico combatir decididamente la informalidad que existe dentro del sector formal de la economía; la mejora sustancial en la calidad, la eficacia y la oportunidad de la inspección del ámbito estatal del trabajo; el fomento masivo a los mecanismos de autogestión y de autocumplimiento de la empresas de la normatividad vigente; las políticas activas y participativas para el fomento de la Seguridad y la Salud en los centros de trabajo, y la eliminación de barreras que impiden a todas las personas ser iguales en el ambiente laboral.

La vigilancia de la seguridad y salud laborales constituye una de las atribuciones principales de la SETRAO, de ahí que las acciones de la Secretaría se encaucen a definir de manera incluyente y tripartita la política pública en la materia, actualizando la normatividad en esas materias para contemplar nuevos riesgos y tecnologías, promoviendo la colaboración para fortalecer las acciones de prevención de riesgos, así como llevando a cabo acciones de difusión de la normatividad para promover su cumplimiento.

Por otra parte, la falta de inclusión laboral niega la dignidad a un segmento de la población activa segregado históricamente. Por ello, una estrategia implica fortalecer las medidas de inclusión y fomentar la igualdad de oportunidades, para que la política laboral se enfoque decididamente a favor de los más desfavorecidos y el trabajo digno sea una realidad para todos. En general, se creará una cultura de trabajo digno que incluya a todos los actores involucrados y logre acuerdos a través del diálogo social.

Asimismo, se buscará impulsar el derecho de los trabajadores a una capacitación constante que coadyuve en su permanencia laboral, así como a una mejora de su empleabilidad. De la misma manera, se fortalecerá una defensoría pública con clara vocación de derechos, cercana a la gente y eficiente en su trabajo, con el fin de que los trabajadores acudan a ella para resolver sus conflictos laborales.

Para conseguir el objetivo planteado, la SETRAO busca que el trabajo digno o decente sea una creciente realidad para un mayor número de trabajadores, en un amplio conjunto de ocupaciones, entre ellas, las personas trabajadoras del hogar, los jornaleros agrícolas, y los trabajadores en instituciones formales pero contratados bajo esquemas y prácticas que excluyen la seguridad social.

Estrategia prioritaria 4.5.- Impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil.

Acción puntual.

- 4.5.1 Promover prácticas que fomenten la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género.
- 4.5.2 Fomentar acciones para la protección de menores en edad permitida para trabajar y para la erradicación del trabajo infantil, así como la protección de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas.



- 4.5.3 Organizar encuentros de concertación y diálogo social en materia de capacitación y productividad, donde se establezcan y compartan objetivos y se asuman compromisos de recíproca conveniencia.
- 4.5.4 Generar convenios de colaboración con los diversos actores vinculados al mundo del trabajo, para fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación, bajo los principios de inclusión, no discriminación y de interseccionalidad.
- 4.5.5 Elaborar diagnósticos y estudios regionales y por sectores económicos en materia de capacitación, productividad laboral, nuevo modelo laboral y mercado del trabajo, así como indicadores del trabajo decente y perspectiva de género que permitan valorar las tendencias en el mercado de trabajo.
- 4.5.6 Coadyuvar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación.

Estrategia prioritaria 4.6.- Impulsar acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria.

Acción puntual

- 4.6.1 Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno o decente mejorando el conocimiento de obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores.
- 4.6.2 Fortalecer la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las regiones de Oaxaca.
- 4.6.3 Incrementar la resolución de los conflictos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y los sindicatos, a través de la conciliación y la representación jurídica efectiva.
- 4.6.4 Asesorar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios y a los sindicatos con mecanismos de prevención y acceso a la justicia laboral y de seguridad social en igualdad de condiciones.
- 4.6.5 Capacitar de manera inclusiva, equitativa y de calidad a las y los servidores públicos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en materia de Derechos Humanos con el fin de fortalecer el acceso a la procuración de justicia y de derechos laborales en la atención a grupos históricamente discriminados.
- 4.6.6 Fortalecer la capacitación de las personas trabajadoras mediante la oferta de cursos en las modalidades presencial y a distancia.
- 4.6.7 Difundir y promover la normatividad vigente en materia de capacitación y adiestramiento.
- 4.6.8 Monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación.
- 4.6.9 Participar en las sesiones del Comité Nacional de Concertación y Productividad y proponer estrategias que promuevan la capacitación de las personas trabajadoras.



Objetivo prioritario 5:

Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

Es primordial que la SETRAO facilite la inserción en un empleo formal de los buscadores de trabajo, en especial de las personas que enfrentan barreras de acceso, por lo cual se debe fortalecer la intermediación laboral y la capacitación para la empleabilidad. Para que los beneficios de una mejor intermediación laboral lleguen a las personas que más los requieren, la Coordinación del Servicios Nacional de Empleo en Oaxaca (CSNEO) se debe enfocar en su población objetivo, conformada por personas desempleadas, personas ocupadas en condiciones críticas de ocupación, trabajadores informales que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan empleo, y población económicamente inactiva disponible.

Cuando se dificulta la inserción laboral en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo debido a que enfrentan barreras de acceso, se requiere brindarles un mayor apoyo mediante un acompañamiento más cercano y prolongado por parte del consejero de empleo, incluido un diagnóstico individualizado de las barreras que hayan enfrentado, así como su canalización a subprogramas de apoyo, tales como capacitación para la empleabilidad o movilidad laboral. Además, para facilitar la superación de estas barreras, es importante que se incida en el proceso del reclutamiento de las empresas para identificar y eliminar sus elementos discriminatorios.

Cuando la falta de correspondencia entre los requerimientos de las vacantes y las competencias laborales de los buscadores de trabajo dificulta cubrir las vacantes disponibles e insertar a las personas desempleadas en un empleo, se debe lograr que éstos adquieran las competencias requeridas por los empleadores, lo cual se puede apoyar mediante la capacitación para la empleabilidad.

Adicionalmente, con mecanismos adecuados de intermediación laboral, la CSNEO facilita la movilidad laboral, tanto interna como externa, de los jornaleros agrícolas, lo cual propicia que se coloquen en mejores empleos en términos de ingreso, prestaciones y condiciones laborales, contribuyendo a superar su situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. Para atender la movilidad laboral de trabajadores no agrícolas, aprovechando desequilibrios de carácter estacional, se necesita gestionar que los trabajadores migrantes reciban vivienda y otros servicios. Cuando los desequilibrios no son de carácter estacional se requiere una migración permanente, para lo cual la CSNEO debe gestionar un conjunto de apoyos más amplio que facilite la instalación en el lugar de destino, de las personas que decidan que migrar es su mejor opción.

Estrategia prioritaria 5.1.- Fortalecer la intermediación laboral con información suficiente, oportuna y pertinente considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes.

Acción puntual.

- 5.1.1 Brindar los servicios de consejería de empleo y consejería de reclutamiento que otorga la CSNEO con un esquema de atención basado en ventanilla única y gradualidad de intervención según las barreras de acceso al empleo.



5.1.2 Mejorar la profesionalización de los recursos humanos responsables de la consejería de empleo y la consejería de reclutamiento para implementar y operar eficazmente el modelo de intermediación laboral, en beneficio de las personas en búsqueda de empleo y de empleadores.

5.1.3 Desarrollar y aprovechar una plataforma digital que apoye los procesos de atención a las personas en búsqueda de empleo y a los empleadores con vacantes, y brinde información sobre las características de los mercados de trabajo locales.

5.1.4 Implementar un modelo de seguimiento y evaluación, soportado en todas las fuentes de información disponibles.

Estrategia prioritaria 5.2.- Promover el mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

Acción puntual.

5.2.1 Otorgar apoyos para capacitación de corto plazo que mejoren la empleabilidad de las personas desempleadas con dificultades para su inserción laboral en un empleo formal.

5.2.2 Asegurar la pertinencia para la empleabilidad de los contenidos de los cursos de capacitación, identificando las competencias laborales requeridas por las vacantes, así como las necesidades y capacidades de aprendizaje de las personas desempleadas.

5.2.3 Dar seguimiento a los resultados de la capacitación en términos de inserción laboral y nivel de ingreso de las personas beneficiadas.

Estrategia prioritaria 5.3.- Facilitar la migración ordenada y segura de las personas en búsqueda de empleo que residen en regiones con reducidas oportunidades de empleo y que deseen migrar por motivos laborales, para acceder a puestos de trabajo acordes a su perfil e intereses.

Acción puntual.

5.3.1 Gestionar la contratación de personas trabajadoras migrantes y jornaleros agrícolas en mercados laborales complementarios, tanto nacionales como extranjeros.

5.3.2 Implementar y ejecutar mecanismos que aseguren una movilidad laboral interna y externa que sea ordenada y segura, y que proteja los derechos laborales de las personas migrantes y de jornaleros agrícolas, basado en un enfoque de pleno respeto a los derechos humanos.