



## COMUNICADO DE PRENSA

Carpeta informativa núm.125

### **Lenguaje incluyente, paridad de género y situación laboral en México**

**Desafío inaplazable en México, usar lenguaje incluyente para alcanzar igualdad de género, reconocer capacidades de mujeres en ámbito laboral, eliminar discriminación y desventajas salariales**

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública presenta Carpeta informativa núm.125, *Lenguaje incluyente, paridad de género y situación laboral en México*, con el propósito de analizar la problemática respecto a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en nuestro país. Las mujeres como uno de los sectores más golpeados por bajos salarios y situaciones laborales precarias. El sector informal constituye una de las principales fuentes de ingresos para la mujer. Con frecuencia, ellas se encuentran en un campo laboral, aunque prioritario, no remunerado como el hogar y cuidado de hijas e hijos. El documento ofrece datos cuantitativos y geográficos de hogares mexicanos que ante su situación económica difícil, las mujeres se hacen cargo de la economía familiar. Por ello, es fundamental que ante esta nueva realidad laboral, el lenguaje incluyente y paridad de género se posicionen, de tal forma que se reconozcan las mismas capacidades de mujeres y hombres, con un salario digno que al final de cuentas sea en favor de la economía de las familias en el país.



Palacio Legislativo de San Lázaro, 31 de octubre de 2019

**Desafío inaplazable en México, usar lenguaje incluyente para alcanzar igualdad de género, reconocer capacidades de mujeres en ámbito laboral, eliminar discriminación y desventajas salariales**

COMUNICADO DE PRENSA

Carpeta informativa núm.125

**Lenguaje incluyente, paridad de género y situación laboral en México**

En la actualidad es responsabilidad compartida entre gobierno y población encaminar esfuerzos hacia la incorporación de un lenguaje incluyente de género, porque aún se ubica a muchas mujeres en un campo de trabajo con salarios menores con relación a los hombres e incluso, en labores no remuneradas, en actividades del hogar a cargo del cuidado de las hijas e hijos, de los adultos mayores o cualquier otra persona con discapacidad en la familia.

Lo anterior, es primordial, debido a que una de las maneras más comunes en que se reproducen las relaciones desiguales es a través del lenguaje, por lo que es necesario comenzar con nuevas reglas que se adapten a una sociedad igualitaria y que al mismo tiempo, fomenten una cultura de respeto y de no violencia hacia las mujeres.

Al respecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) determinó como lenguaje incluyente, al medio para promover relaciones de respeto e igualdad de género. Asimismo, como la expresión verbal y escrita que utiliza vocabulario neutro o que hace explícito el femenino y masculino y evita generalizaciones del género masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres



Por lo pronto, la CNDH pretende poner al alcance de todo el personal de ese organismo una herramienta que promueva de manera directa el lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunidades internas de esa Comisión. Se trata de una *Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente*, la cual fue elaborada a través de su Unidad de Igualdad de Género.

Es importante mencionar que mediante un lenguaje incluyente se da el mismo reconocimiento a las mujeres, se resalta la neutralidad de ambos géneros, además busca eliminar la discriminación y estereotipo de género.

La CNDH destaca que los impactos de un lenguaje incluyente no son inmediatos, no obstante, con el uso y familiarización de este medio es posible en corto plazo visualizar a grupos que por años han sido excluidos.

A su vez, menciona que el patriarcado se ha reconocido como un sistema de organización social producido y reconocido por la sociedad a lo largo de cientos o tal vez miles de años.

Hasta hace poco tiempo los puestos claves de poder se asignaban exclusivamente a los hombres y a pesar de los avances significativos en este sentido, el reto es la paridad de oportunidades laborales, cuyo ámbito tiene diversos pendientes, de ahí que el primer paso dentro de los estudios de género haya sido la importancia del reconocimiento a la dignidad e igualdad de las mujeres.

### ➤ **Salarios desiguales entre hombres y mujeres**

En México, los salarios para mujeres y hombres son desiguales, de acuerdo con la revista Forbes, en nuestro país existe la peor brecha salarial de género de Latinoamérica. En referencia a la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza señala que las percepciones promedio para las mujeres trabajadoras con jornada completa es de 5 mil 29 pesos, frente a los 5 mil 825 pesos que recibe el hombre.

La citada organización indica que para las mujeres, en especial, las menores de 30 años, las condiciones laborales son adversas, debido a que padecen de mayor desempleo, hay diferencias en sus salarios con relación a los hombres y mayor carga en labores de cuidado de personas y domésticas.



Las mujeres además de percibir ingresos menores, durante el año deben trabajar hasta 35 días más para igualar las percepciones del hombre, cuya diferencia salarial viola la norma de trabajo igual, salario igual del derecho al trabajo digno y constituye una de las principales formas de discriminación contra las mujeres.

Las mujeres son uno de los sectores más golpeados por los bajos salarios y con pocas oportunidades en el trabajo y de capacitación en empresas, por lo que el sector informal es una de las principales fuentes de empleo para ellas, pero que las priva de beneficios en prestaciones del sector formal como la seguridad social.

De acuerdo con datos de ONU Mujeres, tan sólo en América Latina y el Caribe, 54% de las mujeres tienen empleo informal, laboran a diario en jornadas extendidas, reciben salarios más bajos y en ocasiones, carecen de condiciones seguras ante riesgo de acoso sexual.

El empleo informal de las mujeres se concentra en el comercio. En el año 2000, la cifra fue de 31 % y en 2009, pasó a 34.3%.

➤ ***Aumentan hogares con jefas de familia***

En México, a partir del año 1990 hubo un aumento importante de hogares con jefas de familia, de 2010 a 2015, estas unidades familiares aumentaron de 24.6 a 29%, lo que representó 2.3 millones más de estos hogares en ese periodo.

De acuerdo con la Encuesta Intercensal del INEGI de 2015, en nuestro país en una población de 119.5 millones de personas que vivieron en alguno de los 31.9 millones de hogares, en 22.6 millones de los cuales con un jefe de familia y el resto, 9.2 millones con una mujer como jefa de familia.

Asimismo, los hogares con jefe de familia se integraron en su mayoría por cuatro personas, esto representó 24.8% de hogares con jefe de familia, en tanto que los de jefa de familia, una mujer al frente, conformada con sólo dos integrantes, representó 22.57 %.

Sobre el rango de edad de los jefes de familia que mayor número de hogares concentró fue de 40 a 44 años, es decir, en 2.9 millones de hogares de los 22.6 millones encabezados por hombres estuvieron en ese rango de edad.

En lo que se refiere al rango de edad de las jefas de familia, donde se agrupó el mayor número de hogares fue de 50 a 54 años, con un total de 1.02 millones de viviendas de los 9.2 millones encabezados por mujeres.



La mayoría de las jefas de familia mexicanas se hicieron cargo del hogar a una edad mayor que la de los hombres, lo que no representó que en ese rango de edad no hubiera jefes de familia, sino que la concentración fue mayor en ese rango de edad para ellas.

En total 61.4 millones de mujeres y 58 millones de hombres vivían en algún tipo de hogar mexicano. En el primer caso, representó 51.4 % y el segundo, 48.6% de la población total en 2015. A su vez, en los 9.2 millones de hogares con jefas de familia vivía un total de 31 millones de personas

➤ ***Estado de México y Ciudad de México cifras más altas en jefas de familias***

El Estado de México y la Ciudad de México registraron cifras más altas de personas en hogares encabezados por una jefa de familia con 4 y 2.9 millones respectivamente. Le siguieron Veracruz con 2.2 millones de personas, Jalisco 1.9 millones y Puebla 1.5 millones.

El porcentaje de la población en hogares con jefa de familia es: Ciudad de México (32.6%), Baja California (29.8%), Sonora (29.6%), Sinaloa (29.5%) y Guerrero (29.3%).

Son las entidades que con relación al número total de su población concentran el mayor número de habitantes en hogares con una mujer que representa la principal fuente proveedora de recursos económicos en favor del resto de los dependientes que habitan en la misma vivienda.

➤ ***Entidades con hombres al frente de economía familiar***

Los estados con mayor número de pobladores a cargo de un jefe de familia fueron: Estado de México con 12.1 millones, Ciudad de México 60, Veracruz 58.8, Jalisco 58.6, Puebla 46.2, Guanajuato 43.4, Chiapas 41.4 y Nuevo León con 40.3.

Sobre la población en un hogar con jefe de familia respecto al número total de habitantes en cada entidad fueron: Zacatecas 79.8%, Chiapas 79.4%; Nuevo León 78.8%, Coahuila 78.7% y Aguascalientes 77.3%. Entidades que en términos porcentuales concentraron a la mayor cantidad de su población al respecto.



➤ ***Más mujeres que trabajan para buscar sustento familiar***

En cuanto a la situación conyugal en el caso de jefas de familia, en el año 2010, el 16 % estaba casada o unida con su pareja viviendo en la misma vivienda. En 2015, esta cifra se elevó a 24.3 %. No obstante, actualmente son más mujeres que salen de sus hogares para mantener a la familia, en la cual el esposo o pareja forma parte de sus dependientes.

Los ingresos por el trabajo entre hombres y mujeres no son equitativos. Las percepciones medias de las jefas de hogar son menores que los ingresos de los hombres jefes de hogar.

La mayoría de jefas de familia reciben un ingreso de menos de dos salarios mínimos, es decir, menos de 200 pesos diarios, al tomar en consideración el salario mínimo vigente en México.

➤ ***Comercio y servicio concentraron a más mujeres***

En lo que se refiere a las empresas que brindaron capacitación a su personal, las medianas en 73.7%, las pequeñas y micros en 55.8 y 11.5% respectivamente. Precisamente en las microempresas se concentraron las mujeres ocupadas con 53.3%, mientras que los hombres ocupados representaron el 46.7%.

En las empresas pequeñas y medianas se invirtieron las proporciones: en las primeras, las mujeres que recibieron alguna instrucción fue de 35.1% frente al 64.9% de los hombres, en las segundas, 33.4% lo integraron mujeres y 66.6% por hombres.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), en 2014 las empresas del sector comercio y servicios concentraron al mayor número de mujeres (45.4%) y (46.6%), en tanto que el sector manufacturero con 34.3%.

**Documento completo:**

<http://bit.do/ffwRZ>