

Género y derechos humanos en el sector público. ¿Una agenda aún pendiente?

Norma Inés Aguilar León

SUMARIO: I. Introducción. II. Marco conceptual. III. Marco jurídico internacional y nacional. 1. Marco jurídico internacional. 2. Marco jurídico nacional. IV. Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal. 1. Política Nacional de Igualdad. 2. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 3. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. V. La observancia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. VI. Conclusiones.

I. Introducción

El propósito de este ensayo intitulado “Género y derechos humanos en el sector público. ¿Una agenda aún pendiente?”, es presentar un panorama general sobre la problemática que existe en México en relación con

el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, así como del contexto normativo nacional e internacional que regula la materia y su cumplimiento por parte de las instituciones de nuestro país, con énfasis en las obligaciones de la Administración Pública en materia de género y las atribuciones que tiene al respecto la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene entre otras, la atribución de realizar la observancia, en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional de Igualdad, además de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres en México, mandato que cumple a través del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres adscrito a la Cuarta Visitaduría General, para lo cual desarrolla diversas tareas de promoción, difusión, capacitación, protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres y del principio de igualdad, encaminadas a eliminar las prácticas de exclusión y garantizar el goce efectivo de sus derechos humanos.

El ámbito laboral es uno de los espacios susceptibles de materializar violaciones a los derechos humanos de las mujeres, por lo que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha implementado estrategias en el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en torno a tal ámbito.

De esta manera, el trabajo se desarrolla en cinco apartados en los que se exponen de manera somera, el marco jurídico nacional e internacional vinculado a la tutela de los derechos humanos laborales de las mujeres en nuestro país, con

énfasis en los instrumentos internacionales que han sido base para emitir recomendaciones u observaciones al Estado mexicano, o bien representan compromisos pendientes para el mismo, tales como las Recomendaciones de la CEDAW (por sus siglas en inglés), y los Objetivos de Desarrollo Sostenible previstos en la Agenda 2030, de manera particular el objetivo 5.

Asimismo, se analizará la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública federal, los tres instrumentos de la Política Nacional de Igualdad, así como la observancia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

II. Marco conceptual

El presente ensayo tiene por objeto, visibilizar la problemática que se presenta en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres mexicanas que se desempeñan en el sector público, detectar las medidas que se han tomado e identificar las que se deben adoptar, en aras de lograr el efectivo ejercicio de esos derechos, así como de los retos y obstáculos que se presentan en la búsqueda de una solución a la aludida problemática, lo anterior implica de manera ineludible, delimitar el espacio material al que habremos de referirnos en el desarrollo de este documento.

Iniciamos nuestro análisis a partir de lo que en el ámbito institucional se debe entender por *sector público*. Al respecto debemos decir que tal sector está determinado por la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal y que

de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Administración Pública Centralizada está integrada por la Oficina de la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y los Órganos Reguladores Coordinados, en tanto que la administración pública paraestatal, se compone por los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos.¹

En este sentido, el sector público de la Federación, entidades federativas y municipios, está conformado por sus unidades de gobierno y por todas las entidades paraestatales y fideicomisos que controla directa o indirectamente, es decir, se trata de un conjunto de instituciones u organismos que regulan las relaciones colectivas, políticas, económicas, sociales y culturales de un país, entre las cuales existe una organización específica en la que el Estado ha establecido mecanismos de coordinación a fin de evitar duplicidades y contradicciones y permitir la especialización del trabajo y la división de las tareas para cumplir las principales funciones del país.

Ahora bien, en el desempeño de las tareas de ese enorme conjunto de organismos, ha existido durante años una problemática de desigualdad que genera exclusión, discriminación e inclusive violencia en contra de la mujer, situación que genera la vulneración de múltiples derechos, entre ellos los derechos laborales. Es preciso señalar que: “la observan-

¹ Cf. Artículo 1o. de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

cia de las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto, aseguran el cumplimiento “del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional [...]”.²

Uno de los pilares conceptuales en nuestro tema es la *igualdad de género*, entendida como una situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.³

La desigualdad en el ámbito laboral, ha afectado a las mujeres desde su incursión al sector público, circunstancia que desafortunadamente, continúa vigente, debido a la existencia de *estereotipos*, siendo estos las “características, actitudes y roles que estructuralmente en una sociedad son atribuidas a las personas [...] profundamente arraigados y aceptados por la sociedad que los crea, reproduce y transmite”, y que suelen provocar problemas “cuando a dichas características, actitudes y roles se les adjudica consecuencias jurídicas –como limitar el acceso a los derechos [...]”⁴

² Patricia Kurczyn Villalobos, *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura / UNAM, 2002, p. 3.

³ Artículo 5, fracción IV, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad*. 2a. ed. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015, p. 48.

Otro de los conceptos que es necesario apuntar es el de *discriminación* hacia las mujeres trabajadoras. Al respecto la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la concibe como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera,⁵ en el mismo sentido es la definición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que agrega una descripción específica de lo que se debe entender como discriminación entre las cuales está el establecimiento de diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.⁶

El aludido problema resulta trascendente en el ámbito laboral, particularmente en sector público, dado el amplio espectro orgánico o institucional que representa y tomando en consideración que las manifestaciones de la discriminación generalmente se ramifican y diseminan desde el inicio hasta la conclusión de las relaciones laborales, esto es, desde la contratación de las mujeres, los asensos, los salarios y prestaciones especiales que requiere como es el caso de las licencias de maternidad y los servicios de salud, entre otras cuestiones, llegando a constituir incluso, la principal causa de violencia laboral e institucional.

⁵ Artículo 5, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁶ Artículo 9, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Al caso cabe apuntar, que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que la *violencia laboral* constituye 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, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género,⁷ lo cual evoca propiamente al espacio de la administración pública u orden de gobierno en el que las mujeres ejercen sus actividades.

Generalmente aparejados a la violencia laboral, surgen los conceptos de *hostigamiento y acoso sexual*. El primero, según la ley, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva⁸ en tanto que el acoso sexual se entiende como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁹

Además, la citada Ley General hace referencia a otro tipo de violencia de especial trascendencia para todos y cada uno de los órganos del Estado, nos referimos, por supuesto, a la

⁷ Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁸ Artículo 13, primer párrafo, *op. cit.*

⁹ Artículo 13, segundo párrafo, *ibidem*.

denominada *institucional*, la cual se manifiesta mediante actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.¹⁰ La alusión de dichas obligaciones y la definición legal apuntada, nos lleva a cuestionarnos sobre los instrumentos que vinculan a las distintas instituciones al desarrollo de esas tareas.

En este orden de ideas, una de las referencias obligadas que se debe hacer se relaciona con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en el cual se asumió el compromiso de que en la Administración Pública Federal se lleven a cabo políticas públicas incluyentes, además de desarrollar *acciones afirmativas*, es decir de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres,¹¹ las cuales están orientadas a disminuir las brechas de género a partir de la institucionalización de la perspectiva de género.

Aquí vale la pena hacer un paréntesis para precisar que la *perspectiva de género*, es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; [además de promover] la igualdad entre los

¹⁰ Artículo 18, *idem*.

¹¹ Artículo 5, fracción I de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; [que] contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹²

Es importante señalar que el mencionado Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 plantea un proceso de cambio que comience al interior de las instituciones de gobierno para evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género, por tanto, en el Plan se instruye a todas las dependencias de la Administración a alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno a la Democratización de la Productividad, un Gobierno Cercano y Moderno, así como Perspectiva de Género,¹³ asimismo presenta Estrategias Transversales para democratizar la productividad, para alcanzar un gobierno cercano y moderno, y para tener una perspectiva de género en todos los programas de la Administración Pública Federal.¹⁴

En torno a las referidas estrategias, vale la pena resaltar dos conceptos fundamentales: transversalidad y democracia. El primero es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar

¹² Artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹³ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013, consultado el 9 de marzo de 2017.

¹⁴ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465, consultado el 9 de marzo de 2017.

las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.¹⁵

En tanto que la *democracia*, se debe entender “como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo mexicano”,

se debe enfatizar asimismo que un genuino Estado de Derecho debe estar fincado en los cimientos sólidos del respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los gobernados; en la igualdad jurídica de los seres humanos, sin importar su sexo, raza, filiación política, credo religioso, situación económica, grado de cultura o cualquier otra circunstancia que pudiera motivar alguna forma de discriminación [...] se debe procurar también la superación personal, económica, cultural y social de todos los gobernados, sin discriminación alguna [...].¹⁶

De los conceptos apuntados es posible advertir la importancia de que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, inste a las instituciones del Estado a fortalecer el compromiso con los derechos humanos de las mujeres mediante la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, y la adopción de políticas públicas incluyentes, además de *ac-*

¹⁵ Artículo 5, fracción VII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁶ Flavio Galván Rivera, “Justicia electoral y democracia a casi cuatro lustros de distancia”. Biblioteca virtual IJUNAM, pp. 45-46, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/1/cnt/cnt4.pdf>, consultado el 7 de marzo de 2017.

ciones afirmativas orientadas a disminuir las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Como antes se indicó, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos a partir del 2011, tiene bajo su encargo, la ejecución de actividades concernientes al Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el marco de las atribuciones que se prevén en la Ley de dicho Organismo Constitucional;¹⁷ en su Reglamento Interior,¹⁸ y en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,¹⁹ para dar seguimiento, monitorear y evaluar la política gubernamental en la materia.

La tarea de dar seguimiento al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres nos remite, entre otros instrumentos de política pública, al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018.

Antes de concluir con el marco conceptual se debe decir, que el Plan y el Programa antes citados, entre otros instrumentos que serán objeto de análisis en líneas posteriores, ejemplifican la labor nacional conjunta de las instituciones que convergen en la búsqueda de mecanismos, estrategias y políticas idóneas para lograr el *empoderamiento de las muje-*

¹⁷ Artículos 6o., fracción XIV Bis de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

¹⁸ Artículos 59, segundo párrafo del Reglamento Interior de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

¹⁹ Artículo 22 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

res en diversas áreas, entre ellas la laboral, es decir, participar en este procedimiento por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.²⁰

Delimitados el objeto de estudio y el sector específico a analizar, y una vez expuesto el marco conceptual básico para este trabajo, resulta necesario ahora, aludir a los elementos jurídicos internacionales y nacionales relativos a los derechos humanos de las mujeres que trabajan en el sector público de nuestro país.

III. Marco jurídico internacional y nacional

1. *Marco jurídico internacional*

En el ámbito internacional son diversos los tratados, convenios, declaraciones, protocolos, convenciones y pactos que reconocen y salvaguardan los derechos humanos de las mujeres en materia laboral.

En este sentido, dado el número de instrumentos jurídicos internacionales y la brevedad de este estudio, presentaremos de forma esquematizada el contenido de los principales Tra-

²⁰ Artículo 5, fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

tados, Convenios, Declaraciones, Protocolos, Convenciones y Pactos que reconocen y salvaguardan los derechos humanos de las mujeres en materia laboral:

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	Artículos 1, 2 y 7. Relativos a la igualdad entre mujeres y hombres Artículo 21. Igual acceso a las funciones públicas Artículo 22. Derecho de toda persona a la seguridad social Artículo 23. Derecho de toda persona a salario igual por trabajo igual Artículos 24 y 25. Igual acceso de toda persona a los derechos laborales²¹
1951	Convenio Internacional del Trabajo 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina de igual valor ²²	Artículo 1. Concepto de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina Artículos 2 y 3. Obligación de los Estados de garantizar igual remuneración entre hombres y mujeres, por trabajo de igual valor

²¹ Cf. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, consulta del 10 de marzo de 2017.

²² Cf. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100, consulta del 13 de marzo de 2017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
1952	Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social ²³	Artículo 49. Obligación de las instituciones gubernamentales que concedan prestaciones médicas de maternidad, a utilizar los servicios de salud.
1958	Convenio Internacional del Trabajo 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ²⁴	Artículo 1. Discriminación en el empleo y elementos que conforman los términos empleo y ocupación Artículo 2. Obligación de los Estados de formular políticas y prácticas para promover igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación a fin de evitar la discriminación
1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ²⁵	Artículo 3. Compromiso de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de derechos enunciados en el Pacto. Artículo 25. Derecho de acceso de todos los ciudadanos, sin distinciones y en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

²³ Cf. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102, consulta del 13 de marzo de 2017.

²⁴ Cf. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, consulta del 13 de marzo de 2017.

²⁵ Cf. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>, consulta del 13 de marzo de 2017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
1966	Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales ²⁶	Artículo 6. Definición del derecho a trabajar Artículo 7. Derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y deber del Estado de garantizar el derecho a percibir salario igual por igual trabajo y asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a los de los hombres e iguales oportunidades de promoción Artículo 9. Derecho de toda persona a la seguridad social Artículo 10. Especial protección a las madres que trabajan y derecho a licencia con goce de remuneración y adecuadas prestaciones de seguridad social
1979	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW ²⁷)	Artículo 11. Obligación de los Estados de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo y asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de derechos laborales y prohibición de sanciones de despido por embarazo, implementación de licencias de maternidad con sueldo, prestaciones y apoyos para que los padres combinen las obligaciones de familia con responsabilidades del trabajo; evitar trabajos perjudiciales para la mujer embarazada

²⁶ Cf. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consulta del 14 de marzo de 2017.

²⁷ Cf. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>, consulta del 14 de marzo de 017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
	Recomendaciones generales del Comité CEDAW a México ²⁸	9. Dar prioridad a la mujer indígena y rural para erradicar la pobreza y a adoptar medidas para garantizar, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y en colaboración con organizaciones no gubernamentales que impulsen programas de empleo integrando a la mujer como beneficiaria y protagonista del proceso de desarrollo. Armonizar la legislación laboral y acelerar la adopción de la Ley Federal del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral e implementar un protocolo para casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes en el sector privado; continuar el programa de seguro popular y formular políticas integrales para asegurar a trabajadores domésticos acceso a prestaciones; eliminar el requisito de la prueba de embarazo y acelerar medidas para prohibir la discriminación contra la mujer y garantizar su participación en el mercado laboral.

²⁸ Cf. http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf, consulta del 14 de marzo de 2017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
1988	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ²⁹	Artículo 6. Derecho de toda persona al trabajo y obligación de los Estados a ejecutar y fortalecer programas para coadyuvar a la adecuada atención familiar para que la mujer tenga efectiva posibilidad de ejercer su derecho al trabajo Artículo 7. Derecho de toda persona al goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias para lo cual se debe garantizar en las legislaciones: remuneración justa, cambiar de empleo, promoción y acenso, estabilidad en los empleos, seguridad e higiene, horas de trabajo, descanso, etc... Artículo 9. Derecho de toda persona a la seguridad social
1989	Convenio 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes ³⁰	Artículo 20. Obligación de los gobiernos de, adoptar, en su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos, protección eficaz en la contratación y condiciones de empleo, que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general, así como de garantizar la igualdad de oportunidades, de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

²⁹ Cf. [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos% 20Humanos/PI2.pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf), consulta del 14 de marzo de 2017.

³⁰ Cf. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314, consulta del 14 de marzo de 2017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
1994	Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ³¹	Artículo 4. Derecho de toda mujer al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, entre otros, a la igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en toma de decisiones.
2000	Convenio 183 de la OIT Convenio sobre la Protección de la Maternidad ³²	Artículo 8. Prohibición de despedir a una mujer embarazada, durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos no relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia; obligación de garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo o equivalente puesto con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad. Artículo 9. Obligación de los Estados de adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. No exigir a la mujer que solicita empleo un examen para comprobar si está o no embarazada o de presentar certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional por trabajos prohibidos a las mujeres embarazadas o lactantes, o puedan presentar riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

³¹ Cf. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, consulta del 14 de marzo de 2017.

³² Cf. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,C183,/Document, consulta del 14 de marzo de 2017.

<i>Año de adopción</i>	<i>Denominación</i>	<i>Síntesis del contenido de los artículos</i>
2007	Consenso de Quito ³³	Se acordó adoptar medidas para que las mujeres alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado, previniendo y sancionando el acoso político y administrativo, garantizando el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aportación al desarrollo económico, creando empleos de calidad con seguridad social e incentivos, garantizando el trabajo decente remunerado a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres que aseguren su autonomía y ejercicio pleno de derechos, eliminando las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales, alentando la participación de las mujeres en trabajos que superen la segregación laboral sexista e integrando a las mujeres afrodescendientes e indígenas para garantizar su participación política, económica, social y cultural en igualdad de condiciones.
2015	Agenda 2030 ³⁴	Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas 5.1 Poner fin a la discriminación contra mujeres y niñas en todo el mundo 5.2 Eliminar la violencia contra mujeres y niñas en los ámbitos público y privado. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

³³ Cf. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>, consulta del 15 de marzo de 2017.

³⁴ Cf. <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>, consulta del 16 de marzo de 2017.

Sin duda alguna, estos instrumentos internacionales han sido un referente para fortalecer el marco jurídico nacional de nuestro país, mismo que a continuación analizaremos.

2. *Marco jurídico nacional*

En este apartado nos proponemos examinar el marco jurídico relativo a los derechos humanos laborales de las mujeres en el ámbito nacional. De esta manera, resulta necesaria la remisión a los artículos 1o., 4o., 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo 1o. constitucional, se consagran, en la parte que nos interesa: *a)* la protección de los derechos humanos para todas las personas; *b)* la interpretación más favorable de las normas de derechos humanos; *c)* la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y la del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, y *d)* la prohibición de toda discriminación motivada por cualquier causa, entre ellas por cuestión de género y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.³⁵

En el artículo 4o. constitucional, se establece la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre,³⁶ principio que sin duda amerita la referencia a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hom-

³⁵ Cf. Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

³⁶ Cf. Artículo 4o. *op. cit.*

bres, además de proponer los lineamientos y mecanismos institucionales orientadores para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, así como promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.³⁷

De manera particular se debe tener presente lo establecido en el artículo 5o., fracción IV, de la mencionada Ley General para la Igualdad, precepto que busca que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso a las oportunidades, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos.

También es importante referirnos a lo previsto en el numeral 34 de la citada Ley General, el cual dispone que las autoridades deben garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y el derecho a la no discriminación en ofertas laborales, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación cualquier organización, entre ellas en las sindicales y empresariales e indica las acciones a desarrollar, entre las que destacan el fomento del acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, evitando la segregación de esas personas del mercado de trabajo.³⁸

Dicha Ley es de gran relevancia, por ser el mecanismo para hacer efectivo, lo dispuesto en los artículos 4o. y 5o. constitu-

³⁷ Artículo 1 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁸ Cf. Artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

cionales, mismo que establecen el derecho de las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que a cada quien le acomode, siempre y cuando éstos sean lícitos; en tanto la referida Ley General dispone que el Estado tiene la obligación de diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública, así como políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género; el establecimiento de estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia y promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

Al caso, también es dable aludir al contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ordenamiento jurídico en el cual se define lo que se debe entender por violencia laboral³⁹ e institucional⁴⁰ y se prevé la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, que opera a través de la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios y tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres⁴¹ y está conformado, entre

³⁹ Artículos 10 y 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

⁴⁰ Artículo 18, *op. cit.*

⁴¹ Artículo 35 *ibidem*.

otros, por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁴²

De los párrafos apuntados podemos advertir la importancia las Leyes Generales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su relación con los artículos 1o., 4o. y 5o. constitucionales, que constituyen las bases sobre igualdad y no discriminación en el trabajo, pero sobre todo resultan trascendentes al engarzar su contenido con lo dispuesto en el apartado A), del artículo 123 de nuestro ordenamiento fundamental, precepto que contiene el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, así como la obligación del Estado de promover la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme con la ley.

La reserva legal que se hace en el artículo 123 de la norma fundamental nos remite a la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento jurídico que regula, entre otros, los derechos a recibir un salario justo y los inherentes a la maternidad, la prohibición de que una mujer embarazada sea rechazada al solicitar un trabajo y despedida por ese motivo, y algo fundamental para los derechos humanos, que consiste en lo que se debe entender por trabajo digno o decente, destacando el respeto a la dignidad humana y la inexistencia de la discriminación, entre otras, por razones de género.

Además, la norma tutela la igualdad sustantiva o de hecho de las trabajadoras y trabajadores frente al patrón, definiéndola como la que se logra eliminando la discriminación con-

⁴² Artículo 36, fracción VII, *idem*.

tra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.⁴³

Ahora bien, la aplicación de estas disposiciones normativas por parte de la Administración Pública Federal en la práctica, será comentado en los siguientes apartados.

IV. Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal

Siguiendo con este orden de ideas y de conformidad con lo que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, corresponde al Gobierno Federal, entre otras atribuciones, conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como coordinar las acciones para la *transversalidad de la perspectiva de género*, garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas, incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad,⁴⁴ asignación que deberá realizarse con perspectiva de género, apoyando la transversalidad y previendo el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

⁴³ Cf. Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁴ Vid. Artículo 12 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Para estos efectos, la Federación a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a fin de establecer mecanismos de coordinación para lograr la *transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional*.

La Federación a través del INMUJERES, impulsa la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Este Instituto es el responsable de coordinar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, además de establecer el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género cuyo *objetivo general*, es contribuir a que los mecanismos para el adelanto de las mujeres promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo, en los instrumentos de planeación, programáticos, así como en las acciones gubernamentales para implementar dicha política en las entidades federativas, en los municipios y en las delegaciones de la Ciudad de México, mediante su fortalecimiento institucional.

Este Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género tiene una cobertura nacional y su *población objetivo* son las instancias de las mujeres en las entidades federativas, las instancias municipales de las mujeres y las unidades administrativas u homólogas a las instancias de las mujeres municipales en las delegaciones de la Ciudad de México, es decir, los *mecanismos para el adelanto de las mujeres*.⁴⁵

⁴⁵ <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/fortalecimiento-a-la-transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?idiom=es>

Para lograrlo, el programa tiene cuatro componentes, el primero relacionado con la transferencia de subsidios para la ejecución de los proyectos, el segundo con el recurso transferido para el fortalecimiento institucional, y los otros dos hacen referencia a la asesoría para la elaboración de los proyectos y la implementación del Modelo de Operación de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres.

Sin duda la transversalidad de la perspectiva de género debe permear en todas las instituciones de la sociedad civil.

1. Política Nacional de Igualdad

La Política Nacional de Igualdad, debe establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los distintos ámbitos: económico, político, social y cultural.

En el tema que nos ocupa, la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida económica nacional tiene como objetivo: *a)* el establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; *b)* el desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica; *c)* impulsar liderazgos igualitarios, y *d)* el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Para lograr estos objetivos todas las autoridades, sin excepción alguna, deben garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así

como respetar el derecho fundamental de la no discriminación en las ofertas laborales, para lo cual se deben llevar a cabo, por mencionar sólo algunas de las siguientes acciones: a) promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo; b) fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente; c) evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo; d) diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública; e) establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia; f) promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y g) la integración de la planilla laboral cuando ésta se componga de al menos el 40% de un mismo género, y el 10% total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.⁴⁶

Para que la Política Nacional de Igualdad pueda tener eficacia plena, cuenta con diversos instrumentos, a saber:

- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y

⁴⁶ Artículo 34 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, la Ciudad de México y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.⁴⁷

El objeto de este sistema es promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar estrategias para la aplicación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres,⁴⁸ el cual se integra por una Presidencia, la Secretaría Técnica, representantes de las dependencias de la Administración Pública Federal, una persona representante del Consejo Consultivo, una persona representante del Consejo Social del INMUJERES y una persona representante de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

⁴⁷ Vid. Artículo 23 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴⁸ Cf. Artículo 3 de las Reglas para la Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación*, el 18 de diciembre de 2012.

Asimismo, integran el Sistema Nacional para la igualdad: *a)* dos representantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; *b)* dos integrantes de la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados; *c)* dos integrantes de la Comisión de Equidad y Género del Senado de la República; *d)* un(a) representante de la Presidencia de la República; y un(a) representante del Instituto Nacional Electoral.

Sobre este particular, es importante mencionar que, los gobiernos de todas las entidades federativas deben de coadyuvar en el ámbito de sus respectivas competencias a la consolidación y funcionamiento del Sistema Nacional. Asimismo, resulta necesario que todas las entidades federativas planeen, organicen y desarrollen sus propios *sistemas estatales de igualdad entre mujeres y hombres*.

3. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es propuesto por el INMUJERES y tomará en cuenta las necesidades de las entidades federativas y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región.

En el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, se identifican los obstáculos para el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, se propone el fomento al empleo con perspectiva de género, el diseño de acciones afirmativas y la aplicación de la Ley Federal del Trabajo con especial énfasis en garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial, eliminar el acoso y hostigamiento sexual, erradicar

la discriminación por embarazo o maternidad; además de la implementación programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con participación de empresas, gobierno y trabajadoras/es, incrementar la infraestructura para apoyar las tareas del cuidado.⁴⁹

El PROIGUALDAD 2013-2018, también busca lograr la *conciación entre vida familiar y laboral*, es decir la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares;⁵⁰ además de ratificar las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, entre muchas otras acciones.

Algo que resulta importante puntualizar es que el reconocimiento la problemática que afecta los derechos laborales de las mujeres no es privativa de nuestro país, vale decir que en 2015, fue aprobado por consenso, el documento denominado *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, adoptado por las y los líderes del mundo durante la Cumbre de las Naciones Unidas.

Esta agenda contiene entre otros temas, los relativos al liderazgo y participación política de las mujeres, empodera-

⁴⁹ [http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418& fecha=30/08/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013), consulta del 9 de marzo de 2017.

⁵⁰ [http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad% 20laboral/2. % 20Norma% 20mexicana% 20para% 20la% 20igualdad% 20laboral.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf), consulta del 10 de marzo de 2017.

miento económico y la violencia contra las mujeres y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos reconoce su trascendencia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, que son aspectos coincidentes con observaciones y recomendaciones internacionales que se han formulado a nuestro país.

El 8 de agosto de 2016, en el marco de la sesión del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Igualdad, presidida por el Presidente de la República se instruyó a las dependencias de la Administración Pública Federal que debían certificarse en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en “Igualdad Laboral y no Discriminación”. Es importante que todas las dependencias y entidades de la administración realicen esta certificación, lo cual permitirá que dentro de la Administración Pública Federal existan buenas prácticas laborales tanto para mujeres como hombres. Del mismo modo dicha norma laboral, establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Otro de los instrumentos que está implementando la Administración Pública Federal es el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual”, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de agosto de 2016.

El propósito de este protocolo es la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para preve-

nir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

V. La observancia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional cumple con el mandato previsto en los artículos 22, 46 y 48, fracción I de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como el artículo 6o., fracción XIV Bis, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, mediante el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través del cual lleva a cabo a través de las siguientes actividades:

a) monitoreo de la armonización de leyes; b) elaboración de sondeos y encuestas a nivel nacional con la finalidad de conocer la percepción que tiene la población mexicana acerca de la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres; c) elaboración de estudios o investigaciones relacionados con los temas de igualdad entre mujeres y hombres; d) difusión y promoción de temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y asuntos de la mujer a través de cursos, foros, conferencias, talleres, mesas de trabajo y material didáctico, y e) atención de quejas por presuntas violaciones al derecho de igualdad y los derechos de la mujer.

Derivado de estas atribuciones, la Comisión Nacional emitió durante 2016, diversos estudios, uno de ellos el: *Estudio sobre la Igualdad entre mujeres y hombres en Materia de Puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015*, cuyo objetivo fue identificar y analizar las brechas de des-

igualdad de género en cuanto a la ocupación por sexo en puestos de mando y en cuanto a salarios de mujeres/hombres en esos puestos de las instituciones de la Administración Pública Federal, así como analizar las acciones realizadas para disminuir tales brechas de género.

Dentro de las conclusiones y recomendaciones que se realizaron es este estudio destacan las siguientes: *a)* los progresos significativos, durante las últimas décadas, tanto en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como en lo que toca a su acceso a la educación y *b)* los logros en la igualdad educativa, mismos que han sido nodales para la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, lo cual no sucedió con los hombres (inclusive, se puede decir que la educación de los hombres influye poco en su participación en el mercado laboral).

No obstante, lo anterior, los avances en materia de igualdad laboral de las mujeres no corresponden con los que han tenido en materia de la igualdad educativa. Es evidente que, la división sexual del trabajo es el principal impedimento para que las mujeres participen en condiciones de igualdad con los hombres en el contexto laboral.

De acuerdo con la información proporcionada por la Administración Pública Federal esta Comisión Nacional constató que: *a)* durante 2015, había 55.5% de hombres y un 45.5% de mujeres y *b)* por lo que se refiere a la participación en puestos de mando las mujeres ocuparon el 44.5% de esos puestos; *c)* la proporción de mujeres que ocupó puestos de mando disminuyó conforme aumentó el nivel del puesto, pasó del 44.5% en las jefaturas de departamento al 22.8% en las direcciones generales.

Si se observa el salario promedio que recibió el total de mujeres en puestos de mando, se encuentra que éstas ganaron 17.5% menos que los hombres; hubo diferencias salariales entre mujeres y hombres en un mismo puesto, en la mayoría de las instituciones en favor de los hombres, aunque también en algunas en favor de las mujeres.

Sobre este particular, la Comisión Nacional hizo una serie de recomendaciones entre las que destacan: *a)* que se incorpore la perspectiva de género en el diseño de las medidas que se tomen para lograr la igualdad de hombres y mujeres en materia de puestos y salarios; *b)* que las instituciones transparenten el pago que recibe cada trabajador/a; esto puede lograrse mediante la publicación interna de informes periódicos sobre la estructura salarial por puesto y sexo, y *c)* que se tomen medidas orientadas a hacer compatible la vida familiar y la vida laboral, tanto para mujeres como para hombres, entre otras recomendaciones.

VI. Conclusiones

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el estudio que presentó sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal para el año 2015, concluyó que la desigualdad y la discriminación en el empleo, tienen como base los roles estereotipados, según los cuales la capacidad reproductiva hace de las mujeres las únicas capaces de cuidar el espacio de la familia y les limita su participación en la vida pública; mientras que, los hombres son los únicos capaces de realizar trabajos productivos.

Lo grave de los estereotipos radica en que restringe a las mujeres el acceso al trabajo en el sector público, además de obstaculizar el ejercicio de otros derechos en la medida en que no pueden participar de la vida pública en condiciones de igualdad con los hombres y, en consecuencia, no pueden disponer de recursos tanto como ellos; todo esto pone a las mujeres en situación de desventaja en todos los espacios de su vida, públicos y privados, y en sus relaciones con los hombres, provocando discriminación y violencia en contra de las mujeres.

En este orden de ideas, en nuestro país si bien se han tenido avances en materia legislativa relacionada con la igualdad y no discriminación, aún quedan pendiente por parte de la Federación el que establezca una agenda de trabajo cuya prioridad sea lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, resulta necesario que todas las entidades federativas planeen, organicen y desarrollen sus propios *sistemas estatales de igualdad entre mujeres y hombres*.

VII. Bibliografía

GALVÁN RIVERA, Flavio, "Justicia electoral y democracia a casi cuatro lustros de distancia". Biblioteca virtual IJUNAM, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/1/cnt/cnt4.pdf>, consultado el 7 de marzo de 2017.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura / UNAM, 2002.

Legislación

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Reglamento Interior de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Reglas para la Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación*, el 18 de diciembre de 2012.

Otros

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad*. 2a. ed. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015, p. 48.

Páginas electrónicas

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465

<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/1/cnt/cnt4.pdf>

<http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/fortalecimiento-ala-transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?idiom=es>

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

<http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<http://www.hchr.org.mx/images/docpub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,C183,/Document

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>

<http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-dedesarrollo-sostenible.pdf>