

**Centro de Investigación en
Geografía y Geomática “Ing. Jorge L. Tamayo”
(*CentroGeo*)**

**ESTUDIO SOBRE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA
LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL
SECTOR ENERGÍA**

**ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO VIGENTE
BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

08 Octubre 2014

I. Introducción	3
II. Marco Normativo Internacional	4
A. Estándares Internacionales	4
1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	5
2. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	8
3. Organización Internacional del Trabajo	9
4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	11
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	11
6. Protocolo de San Salvador.....	14
B. Recomendaciones a México	16
1. Comité CEDAW	16
2. Organización Internacional del Trabajo	17
3. Plataforma de Acción Beijing (1995).....	21
III. Estudio Comparado en la Región sobre la Transversalización de la Perspectiva de Género en Materia Laboral	22
1. Brecha salarial y segregación ocupacional	22
2. División sexual del trabajo.....	23
3. Licencias de Maternidad, Paternidad y Parentalidad	26
4. El Acoso Laboral y Sexual	30
IV. Marco Jurídico Nacional	33
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	33
2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	33
3. Ley Federal para Prevenir la Discriminación	34
4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	35
5. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres	37
6. Marco Laboral Federal	38
V. Marco Programático	45
1. Cuadro comparativo Programas sobre Perspectiva de Género	45
2. Programas Sector Energía	50

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la segunda línea de acción incluida en el Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades del Estudio sobre las Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Perspectiva de Género, y para evaluar la adecuación de leyes y Programas Nacionales a los instrumentos internacionales aplicables en materia de género, en el presente documento se encontrará una revisión del marco normativo y programático vigente.

El objetivo es realizar un análisis tanto de los instrumentos internacionales pertinentes a la materia que vinculan al Estado Mexicano, como del marco normativo y programático nacional, con el propósito de armonizar el marco programático al marco normativo nacional y la adecuación de dicho análisis a los estándares internacionales en materia de género. Además, se incluye un estudio comparado sobre la transversalización de la perspectiva de género en diversos países de América Latina.

Lo anterior se abordará de la siguiente manera: en primer lugar se abarcará el marco normativo internacional, dentro del cual se hará énfasis en los estándares internacionales, y a continuación las recomendaciones hechas a México respecto de dichos estándares. En segundo lugar, se presenta un estudio comparado regional sobre la transversalización de la perspectiva de género en materia laboral. En tercer lugar se hará el análisis del marco jurídico nacional, para finalizar abordando el marco programático.

II. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Antes de entrar al análisis, tanto nacional como internacional, en materia de igualdad de género es necesario recordar que el artículo primero constitucional fue modificado el 10 de junio de 2011 mediante reforma constitucional, la cual representó cambios profundos en la aplicación de los tratados internacionales protectores de derechos humanos dentro del ordenamiento jurídico nacional. A partir de la reforma, se estableció el reconocimiento de todos los derechos y mecanismos de protección establecidos tanto en la Constitución, como en todos los instrumentos internacionales protectores de derechos humanos ratificados por el gobierno mexicano, los cuales tienen la misma jerarquía que nuestra norma fundamental.¹

Asimismo, se introdujo el principio *pro persona*, principio “rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas”.² Lo anterior implica que toda vez que exista duda, prevalecerá aquella interpretación que otorgue una mayor protección de los derechos humanos de las personas.

En virtud de lo anterior, el análisis sobre los estándares internacionales cobra mayor importancia, toda vez que en caso que dichos estándares protejan más o restrinjan menos que aquellos establecidos en la Constitución mexicana, se deberá velar por la aplicación de los primeros sobre los segundos.

A. ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Cada uno de los derechos contenidos en la distintos instrumentos internacionales tienen su ámbito, sentido y alcance propios, sin embargo, debido a las circunstancias particulares del presente estudio y por la necesaria interrelación que estos guardan, se hace necesario

¹ Carbonell, Miguel, *La reforma constitucional en materia de derechos humanos: principales novedades*. Disponible en: <<http://www.miguelcarbonell.com/articulos/novedades.shtml>>. Consultado el 15 de octubre de 2014.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011*. Disponible en: <<http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>>. Consultado el 15 de octubre de 2014.

analizarlos en conjunto para dimensionar apropiadamente los deberes y obligaciones que estos implican para los Estados.

Por ello, a continuación se realizará un breve análisis de los distintos derechos laborales con perspectiva de género que se encuentran protegidos en aquellos tratados internacionales, tanto a nivel universal como regional, que son vinculantes para el Estado mexicano y, por ende, para las autoridades federales.

1. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC)

Si bien la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra en sus artículos 1, 2 y 7 el principio de igualdad y no discriminación y protege los derechos laborales en sus artículos 23 y 24, no es un tratado vinculante, sin embargo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC o el Pacto), que deriva de dicha Declaración, es el tratado regulador de las obligaciones de los Estados en materia de derechos económicos, sociales y culturales y fue ratificado por México el 23 de marzo de 1981.

El derecho al trabajo está reconocido en un sentido general en el artículo 6 del PIDESC, y en su dimensión individual y colectiva en los artículos 7 y 8 del mismo instrumento; dimensiones que han sido consideradas independientes por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante Comité DESC), organismo encargado de interpretar el PIDESC. El artículo 6.1 del Pacto obliga a los Estados a garantizar el ejercicio de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y a adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno disfrute de este derecho. Por su parte, el artículo 7 protege el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y la seguridad de las condiciones de trabajo, mientras que el artículo 9 consagra el derecho a la seguridad social y al seguro social.

El Comité DESC ha descrito el derecho al trabajo como “esencial para la realización de otros derechos humanos que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”. Dicho Comité también ha establecido que los elementos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad son interdependientes y esenciales en la implementación del derecho al trabajo, al igual que otros derechos económicos y sociales. El elemento de disponibilidad supone que los Estados deben contar con servicios especializados para facilitar la identificación

de formas de empleo disponibles y formas de acceder a las mismas. El elemento de accesibilidad implica la prohibición de toda forma de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo, su accesibilidad física, y el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo. Finalmente, la aceptabilidad y calidad involucran el derecho del trabajador o trabajadora a condiciones justas y favorables de trabajo, a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos, y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

El Comité ha establecido también que la prohibición de discriminación y la garantía de igualdad consagradas en los artículos 2.2 y 3 del PIDESC son de aplicación inmediata, es decir, no están supeditadas a una aplicación de carácter progresivo, son aplicables a todos los aspectos del derecho al trabajo y no admiten medidas regresivas como la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, basando dicha discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo.

El Comité DESC ha identificado que las obligaciones fundamentales de no discriminación e igualdad ante la ley en la garantía del derecho al trabajo implican como mínimo:

- Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna.
- Evitar medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos.
- Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de las y los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo debe prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo.

El Comité DESC ha identificado como algunos de los problemas de discriminación en razón de sexo en el ámbito laboral la negativa de contratar a una mujer por estar embarazada, la asignación de empleos de bajo nivel o a tiempo parcial a las mujeres por concepciones estereotipadas relacionadas con su habilidad para trabajar y la denegación de licencias de maternidad o paternidad.

Por ello ha identificado que, con miras a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres a su derecho al trabajo, un Estado puede adoptar las siguientes medidas:

- Garantizar que los hombres y las mujeres tengan tanto en la ley como en la práctica igualdad de acceso al empleo y a todas las ocupaciones, así como que los programas de orientación y formación profesionales, en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, la información, y los conocimientos necesarios para que todos puedan ejercer en condiciones de igualdad el derecho al trabajo.
- Identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres como concepciones equivocadas de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer.
- Supervisar el cumplimiento por el sector privado de la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo; la adopción de medidas legislativas que disponen la igualdad del hombre y de la mujer en lo relativo a la promoción, la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo; y el reducir las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para armonizar las obligaciones profesionales y familiares, promoviendo políticas adecuadas para el cuidado de la niñez y la atención de los miembros de la familia dependientes.
- Permitir a los hombres y a las mujeres que funden asociaciones profesionales para atender a sus problemas específicos, prestándose particular atención a las y los trabajadores domésticos, a las mujeres de las zonas rurales, a las mujeres que trabajan en industrias predominantemente femeninas, y a las mujeres que trabajan en el hogar, las cuales a menudo se ven privadas de estos derechos.
- Igualar, donde existe, la edad obligatoria de jubilación para hombres y mujeres, velar porque las mujeres reciban la misma prestación de los sistemas públicos y privados de pensiones y garantizar individualmente el derecho a la licencia de paternidad o maternidad, entre otras medidas.

- Garantizar que toda persona o grupo que sufra una violación de sus derechos humanos tenga acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional.

2. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW por sus siglas en inglés) fue ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981 y es, a nivel universal, el instrumento que brinda mayor protección a las mujeres.

En relación con la discriminación en la esfera laboral, la CEDAW establece en el artículo 11 que los Estados adoptaran las medidas apropiadas para asegurar que las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, gocen de los mismos derechos, incluyendo:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluyendo la aplicación de los mismos criterios de selección.
- Derecho a la libre elección del empleo.
- Derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo, y a todas las prestaciones.
- Derecho a la formación profesional y al adiestramiento.
- Derecho a igual remuneración, y a la igualdad de trato por trabajo de igual valor.
- Derecho a la seguridad social y vacaciones pagadas.
- Derecho a la protección de la salud y a la seguridad laboral, incluyendo la protección de la función reproductiva.

En el mismo sentido, dicho artículo incluye una serie de medidas que los Estados deben adoptar con el fin de impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, a saber:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo, especialmente los servicios destinados al cuidado de la niñez, necesarios para permitir que los padres y madres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo.

- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Al respecto, el Comité CEDAW, organismo encargado de interpretar e implementar la CEDAW, en su Recomendación No. 13 sobre el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, instó a los Estados a ratificar el Convenio N° 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración; considerar la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo; y apoyar, en la medida de lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomentar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en las convenciones colectivas de trabajo.³

Por su parte, la Recomendación General No. 5 de dicho Comité, sugiere a los Estados hacer un mayor uso de las medidas especiales de carácter temporal como las acciones afirmativas, el trato preferencial y los sistemas de cupo establecidos en el artículo 4° de la CEDAW. El Comité CEDAW establece que dichas medidas tienen la finalidad de acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas. Por ello, no deben ser vistas como una excepción a la regla, sino como una estrategia de los Estados para solucionar los problemas del pasado y tener un avance acelerado hacia una igualdad de facto de la mujer. Es importante señalar que estas medidas no pueden ser confundidas con aquellas dirigidas a establecer condiciones generales que busquen dar una vida digna a la mujer, la cuales no deben ser temporales.⁴

3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), creada en 1919 con la función principal de promover oportunidades de trabajo decente y productivo tanto para hombres como para mujeres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, ha puesto especial énfasis en el principio de no discriminación y la promoción de la igualdad. Así,

³ Cfr. ONU, Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer, Recomendación General número 13, *Igual Remuneración por Trabajo de Igual Valor*, Octavo periodo de sesiones, 1998.

⁴ Cfr. ONU, Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer, Recomendación General número 5, *Art. 11. Medidas Especiales Temporales*, Séptimo periodo de sesiones, 1998.

la OIT ha señalado de forma consistente que la no discriminación en el trabajo es un aspecto fundamental para la promoción del trabajo decente y la justicia social. Más específicamente la Declaración de Filadelfia de 1944 de la OIT establece que “todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

En cumplimiento de su objetivo, la OIT ha adoptado una serie de convenios internacionales en el ámbito de no discriminación e igualdad entre trabajadores y trabajadoras abiertos a la ratificación de los 183 Estados Miembros de esta organización. Entre esos convenios destacan cuatro que son considerados por la propia OIT como instrumentos claves para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo:

- Convenio sobre igualdad de remuneración No. 100 (1951).- ratificado por México el 23 de agosto de 1952.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) No. 111 (1958).- ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares No. 156 (1981).- a pesar de la recomendaciones de la OIT, no ha sido ratificado por México.
- Convenio sobre la protección de la maternidad No. 183 (2000).- no ha sido ratificado por México.

El Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración establece que todo Estado deberá promover y garantizar la aplicación a todos las y los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por su parte, el Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación establece que los Estados se obligan a formular e implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en estos ámbitos.

El Convenio No. 156 establece que los Estados miembros deberán incluir “entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Finalmente, el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad establece la prohibición de los empleadores de despedir a una mujer embarazada, que se encuentre en licencia de maternidad o luego de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo a determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. Asimismo, el Convenio garantiza a la mujer el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. El Convenio establece que los Estados deben adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo y en el acceso al mismo, incluyendo la prohibición expresa de que se exija a una mujer que aplica a un empleo la presentación de una prueba de embarazo.

4. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

En lo que respecta al Sistema regional de protección a los derechos humanos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante la Declaración o DADDH), instrumento que, en materia de derechos humanos, rige el actuar de todos los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (en adelante OEA) como lo es México, protege el derecho al trabajo de las mujeres. La Declaración reconoce en su artículo XIV que toda persona tiene derecho al trabajo “en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”. También avanza que “toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”. Encuentran protección asimismo en la Declaración el derecho al descanso en su artículo XV; a la seguridad social como consecuencia de su desocupación, a la vejez y de la incapacidad en su artículo XVI y los derechos de reunión y asociación en los artículos XXI y XXII.

5. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante la Convención o CADH), ratificada por México el 2 de marzo de 1981, protege en sus artículos 1, 2 y 24 la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, la obligación de respetar los derechos y el deber de adoptar disposiciones de derecho interno.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante la Corte o Corte IDH) ha establecido que el 1.1 compromete a los Estados a asumir una doble obligación; por un lado la obligación de respetar y por el otro la obligación de garantizar, todo ello sin discriminación alguna. Específicamente, la obligación de respetar implica la prohibición de toda forma de ejercicio del poder que viole los derechos reconocidos por la CADH.⁵ Por otro lado, la obligación de garantizar implica el deber de los Estados de organizar las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público de tal manera que sea capaz de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos⁶. Asimismo, el artículo 1.1 establece la obligación de respetar los derechos sin discriminación alguna por motivos, *inter alia*, de sexo o cualquier otra condición social.

Por su parte, el artículo 2 de la CADH establece que los Estados deben comprometerse a adoptar las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades⁷, dicha obligación implica por un lado i) la supresión de normas y prácticas que entrañen violación a las garantías previstas en la CADH; y ii) la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías⁸.

El artículo 24 de la Convención Americana, sobre la igualdad ante la ley y no discriminación establece que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Al respecto, la Corte IDH ha señalado que considerando que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los DDHH y el principio de igualdad y no discriminación, los Estados están obligados a respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y

⁵ Cfr. Corte IDH, *Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras*, Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4, párr. 169 y *Caso de la "Masacre de Mapiripán"*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de septiembre de 2005. Serie C No. 134, párr. 108.

⁶ Cfr. Corte IDH, *Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras*, *supra* nota 3, párr. 166; *Caso Ríos y otros vs Venezuela*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de enero de 2009. Serie C No. 194, párr. 43 y *Caso García y Familiares vs. Guatemala*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2012. Serie C NO. 258, párr. 130.

⁷ Cfr. Corte IDH, *Caso Castillo Petruzzi y otros vs Perú*, Excepciones Preliminares, Sentencia de 4 de septiembre de 1998, Serie C No. 41, párr. 207; *Caso Salvador Chiriboga vs Ecuador*. Excepciones Preliminares y Fondo. Sentencia de 6 de mayo de 2008. Serie C. No. 179, párr.122 y *Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C NO. 257, párr. 335.

⁸ Cfr. Corte IDH, *Caso Durand y Ugarte vs Perú*. Fondo. Sentencia de 16 de agosto de 2000, Serie C. No. 68, párr. 137; *Caso Chitay Nech y otros vs. Guatemala*, Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2010, Serie C. No. 212, párr. 213 y *Caso Fornerón e hija Vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012. Serie C No. 242, párr. 131.

libertades sin discriminación alguna,⁹ lo cual se encuentra intrínsecamente relacionado con el derecho a una protección igualitaria ante la ley¹⁰. Sobre este principio descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional, por lo que se ha incluido en el dominio del *ius cogens*.¹¹

Conforme al *corpus iuris* internacional, se considera como discriminación a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, *inter alia*, el sexo, orientación sexual o cualquier otra condición social que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos.¹² Esta discriminación puede ser de *iure* o de *facto*¹³, la primera se refiere a que las leyes nacionales no sean discriminatorias y la segunda se encuentra relacionada con la aplicación de una norma o la ausencia de un criterio objetivo para excluir, restringir o menoscabar los derechos de un grupo determinado. En la discriminación de *facto* el criterio subjetivo puede operar consciente o inconscientemente¹⁴, sin embargo, el resultado, finalmente, es la exclusión de los miembros de un grupo. En este caso, acreditar la existencia de discriminación supone aportar datos empíricos que demuestren el sesgo invisible en la adopción de decisiones.¹⁵

Finalmente, el art. 26 de la CADH señala que los Estados se comprometen a adoptar providencias, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales (en adelante DESC), en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. De esta manera, debido a que la CADH no es clara al definir cuáles son los

⁹ Cfr. Corte IDH, *Condición Jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 85; *Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010. Serie C No. 214, párr. 268 y *Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de octubre de 2012. Serie C No. 251, párr. 224 .

¹⁰ Cfr. Corte IDH, OC-18/03 *supra* nota 7, párr. 100 y *Caso López Álvarez Vs. Honduras*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de febrero de 2006. Serie C No. 141, Párr. 170

¹¹ Cfr. Corte IDH, OC-18/03 *supra* nota 7, párr. 101; *Caso Vélez Loor Vs. Panamá*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2010. Serie C No. 218, párr. 248 y *Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana*, *supra* nota 7, párr. 225.

¹² Cfr. Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 *supra* nota 7, párr. 92.; *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Serie C NO. 239, párr. 81 y *Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) vs. Costa Rica*, *supra* nota 5, párr. 285.

¹³ Cfr. Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 *supra* nota 7, párr. 103; *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215, párr. 200 y *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, *supra* nota 10, párr. 80.

¹⁴ Cfr. Courtis, Christian, *Dimensiones Conceptuales de la protección legal contra la discriminación*, Comisión Internacional de Juristas, Ginebra, p. 4.

¹⁵ Cfr. Courtis, Christian, *El mundo prometido, Escritos sobre derechos sociales y derechos humanos*, Editorial Fontamara, p. 176.

DESC protegidos, surge el Protocolo de San Salvador, que replica los principios consagrados en el PIDESC¹⁶.

6. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

El Protocolo de San Salvador (en adelante PSS o el Protocolo) , documento que en forma más amplia y detallada enuncia los DESC, protege también el derecho al trabajo y sus condiciones en sus artículos 6 y 7.

En particular, el artículo 7 del Protocolo se pronuncia sobre la importancia de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el ejercicio del derecho al trabajo, con miras a lo cual los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales, entre otras, las siguientes protecciones:

- Remuneración que asegure a las y los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.
- Derecho de todo trabajador y trabajadora a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.
- Derecho del trabajador y trabajadora a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- Estabilidad de las y los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el o la trabajadora tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.
- Seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, el Protocolo protege en su artículo 8 el derecho a la seguridad social que proteja a una persona "contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad" la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna también encuentra protección en el artículo 9; derecho que también comprende las licencias de maternidad antes y después del parto.

¹⁶ Cfr. Arbelaez Luna, Karen, "Los derechos sociales en las sentencias de la CorteIDH: una narrativa de progreso", en *Los derechos sociales a la luz del SIDH*, Facultad de Derecho de la Universidad del CES, pág. 6.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES	
SISTEMA REGIONAL	SISTEMA UNIVERSAL
CADH	DUDH
• Art. 1°.- Principio de no discriminación • Art. 2°.- Deber de adoptar disposiciones de derecho interno • Art. 16°.- Protección a la familia • Art. 24.- Igualdad ante la ley • Art. 26.- DESC (trabajo)	• Art. 1°, 2° y 7°.- Principio de igualdad y no discriminación • Art. 7°.- Igualdad ante la ley • Art. 23.- Condiciones equitativas, igualdad de salario, remuneración equitativa y satisfactoria
PSS	PIDESC
• Art. 3°.- Principio de no discriminación • Art. 6°.- Efectiva posibilidad de la mujer a ejercer su derecho al trabajo • Art. 7°.- Salario equitativo e igual	• Art. 2.2°.- Principio de no discriminación • Art. 3°.- Igualdad entre hombres y mujeres en materia de DESC • Art. 7.a.1.- Salario equitativo e igual, condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres
CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ	CEDAW
• Art. 4°.- Igualdad de protección ante y de la ley • Art. 6°.- Mujer libre de toda discriminación y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad	• Art. 1°.- No Discriminación • Art. 5°.- Funciones estereotipadas y prejuicios • Art. 11.- Empleo. • Art. 11.2.b.- Licencias de maternidad
CIDH	CONVENIOS OIT
• Informe sobre “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales” • Informe sobre “Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Desarrollo y Aplicación”	• C-100 igualdad en la remuneración • C-111 Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación • C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares • C-183 Protección a la maternidad
CORTE IDH	CEPAL
En materia laboral, los Estados deben desarrollar acciones en tres órdenes complementarios: • Asegurar a través de medidas legislativas y de otra naturaleza la efectiva vigencia de los derechos humanos de los y las trabajadoras en forma igualitaria y sin discriminación • Suprimir las disposiciones que entrañan desigualdad indebida o discriminación • Combatir las prácticas públicas o privadas que tengan esta misma consecuencia¹⁷	• Uno de los principales problemas es que el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres no tiene fuerza de ley y las barreras culturales.

¹⁷ Cfr. Corte IDH, *Condición jurídica y derechos de los inmigrantes indocumentados*, supra nota 56, Voto concurrente Juez Sergio García Ramírez, párr. 26.

B. RECOMENDACIONES A MÉXICO

1. COMITÉ CEDAW

El Comité CEDAW ha emitido varias recomendaciones a México desde que este ratificara la CEDAW, Al respecto cabe destacar que en 2006, le recomendó a México tomar nota sobre los términos “equidad” e “igualdad” pues estos transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. El Comité CEDAW explicó que la CEDAW tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres por lo que recomienda al Estado que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad”.

La última recomendación fue emitida en el año 2012 y está compuesta de una serie de preocupaciones del Comité respecto de la situación de la mujer en el país, al igual que de una serie de recomendaciones.

En cuanto a las preocupaciones, el Comité CEDAW destacó que existen ciertas prácticas discriminatorias hacia la mujer en el empleo, como el certificado de ingravidez y el sometimiento de mujeres embarazadas a trabajos difíciles con el fin que renuncien. Otros temas preocupantes para el Comité CEDAW fueron el de hostigamiento sexual y la diferenciación de salarios, las cuales ponen a la mujer en un estado de indefensión y fomentan la discriminación estructural.

Derivado de lo anterior, el Comité hizo una serie de recomendaciones al gobierno mexicano, buscando revertir estas situaciones:

- Utilizar las medidas especiales temporales establecidas en el Art. 4, párrafo 1 de la CEDAW.
- Instaurar un protocolo para eliminar el hostigamiento sexual en el sector público y normas para el sector privado.
- Mejorar las condiciones de las mujeres en el sector no estructurado.
- Ratificar el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SOLICITUDES DIRECTAS Y OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA OIT EN 2013 (RELACIONADAS CON EL CONVENIO NO. 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN)

Como se señaló anteriormente, el Convenio 100 de la OIT contempla la obligación de los Estados de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Dicho Convenio fue ratificado por el Estado mexicano el 23 de agosto de 1952, sin embargo a la fecha no ha sido implementado en su totalidad por lo que la OIT ha emitido una serie de observaciones y solicitudes directas a México, siendo las más recientes las del año 2013¹⁸ en las que recomendó lo siguiente:

Solicitudes Directas:

- **Evaluación objetiva del empleo.**- la memoria del Gobierno no contiene información concreta sobre la adopción de métodos de evaluación objetiva del empleo. La Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (en adelante la Comisión de Expertos o la CEACR) recuerda que la evaluación objetiva de los empleos es importante para aplicar el principio de «igual remuneración por trabajo de igual valor», y que habida cuenta de que sigue prevaleciendo la segregación laboral por razones de sexo, es fundamental garantizar que el alcance de la comparación sea amplia para que pueda aplicarse el principio de igual remuneración.

A fin de proceder hacia una completa aplicación del Convenio, la CEACR pide al Gobierno que informe si se están adoptando medidas con miras a establecer un mecanismo de evaluación objetiva de los empleos en el sector público y a promover su adopción en el sector privado.

- **Aplicación en la práctica.**- la Comisión de Expertos toma nota de la abundante información suministrada en relación con los programas, políticas y medidas adoptados en el marco del

¹⁸ 2013, Publicación 103ª reunión CIT 2014

programa «Pasos hacia la igualdad laboral», incluyendo el Modelo de Equidad de Género (MEG) que otorga certificaciones a empresas privadas que cumplen con los requisitos establecidos para lograr la igualdad de género y disminuir la segregación ocupacional.

Observaciones:

- **Legislación.-** la Comisión de Expertos lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha aprovechado la oportunidad de la reciente reforma de la Ley Federal del Trabajo para incluir en la misma el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor tal como está previsto en el Convenio. En efecto, el artículo 86 de la ley continúa previendo que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

En su observación anterior, la CEACR tomó nota de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que amplía el concepto de salario igual por el de «igual salario por un trabajo de valor comparable» y pidió al Gobierno que aclarara el alcance del término «valor comparable». La Comisión de Expertos observa que según la explicación del Gobierno dicha norma es una certificación de alcance individual que se otorga a entidades que aplican prácticas tendientes a la igualdad laboral, pero no explica el sentido del término. La Comisión de Expertos recuerda que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye la piedra angular del Convenio y que el mismo es aplicable a todos los trabajadores.

- **Brecha de remuneración por motivo de género.-** La CEACR toma nota de que según el estudio «Pobreza y Género en México» elaborado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en 2012 existe una gran segregación ocupacional y la brecha de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres aumenta entre los sectores más pobres.

La Comisión de Expertos se había referido a los comentarios de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) sobre la inexistencia de un sistema adecuado de recolección de estadísticas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa sobre la adopción de indicadores clave en el mercado de trabajo para su inclusión en el catálogo nacional de indicadores.

La Comisión recuerda que las diferencias de remuneración siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre mujeres y hombres y que la persistencia de estas disparidades exige que los gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores tomen medidas más proactivas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer

efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La recopilación, el análisis y la difusión de información estadística son fundamentales para detectar y tratar la desigualdad de remuneración. La Comisión pide al Gobierno que se asegure de que los mecanismos establecidos de recolección de estadísticas permitan determinar de manera fehaciente la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y su evolución y que tome medidas concretas con miras a reducirla.

SOLICITUDES DIRECTAS Y OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA OIT EN 2013 (RELACIONADAS CON EL CONVENIO NO. 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EMPLEO Y OCUPACIÓN)

Por su parte, el Convenio No. 111, establece que todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales la igualdad de oportunidades y de trato en materia del empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Dicho Convenio fue ratificado por el Estado mexicano el 11 de septiembre de 1961, no obstante no ha sido implementado en su totalidad por lo que la OIT ha emitido una serie de observaciones y solicitudes directas a México, siendo las más recientes las del año 2013 en las que señaló lo siguiente:

Solicitudes directas

- Discriminación por motivo de sexo.- la Comisión de Expertos toma nota de que el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo modificada el 30 de noviembre de 2012, tutela la igualdad sustantiva que supone el acceso a las mismas oportunidades “considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”. La Comisión recuerda que la protección contra la discriminación se aplica tanto a hombres como a mujeres. En este sentido pone de relieve que las mujeres deben tener derecho a ejercer libremente cualquier empleo y profesión y que los estereotipos sobre las aspiraciones y capacidades de las mismas, así como sobre sus aptitudes para realizar ciertos trabajos o su interés o capacidad para llevar a cabo trabajos a tiempo completo, siguen provocando la segregación de hombres y mujeres en la educación, formación y el mercado de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que indique cual es el alcance del artículo 2 LFT.

- Igualdad de género.- la CEACR toma nota que en la aplicación del programa “Pasos hacia la igualdad laboral” en virtud del cual: todos los estados federativos adoptaron disposiciones sancionando el acoso sexual en códigos penales; se celebraron acuerdos con los interlocutores sociales a nivel nacional y federal con miras a la eliminación de la discriminación salarial por motivo de género y de la segregación ocupacional; se impartieron talleres sobre igualdad laboral en los lugares de trabajo. Se toma nota también de los resultados de la implementación del Modelo de Equidad de Género en virtud del cual se certificó a 615 organizaciones por su respeto de los criterios establecidos en relación con la igualdad de género.
- Recursos en materia de discriminación en el empleo.- la Comisión de Expertos pide al gobierno que en el marco del escaso éxito de los procedimientos de conciliación establecidos en el marco del CONAPRED, proceda a efectuar un examen de dichos procedimientos y tome medidas con miras a su modificación y adaptación a fin de transformarlo en un instrumento útil en la prevención y solución de las quejas por motivo de discriminación.

Observaciones

- Discriminación por motivo de embarazo.- la Comisión nota con preocupación la práctica de exigir pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncia por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- Acoso Sexual.- la CEACR observa que las sanciones dispuestas en la Ley Federal del Trabajo no parecen aplicarse en el caso de violaciones del artículo 3 bis, referente al acoso sexual. La Comisión de Expertos ya se había referido con anterioridad al hecho de que los procedimientos disponibles resultaban en la terminación de la relación laboral y el pago de indemnización y manifestó su preocupación por el hecho de que la terminación de la relación de empleo constituía una sanción contra las víctimas, lo que podría disuadirlas de presentar quejas.
- Recordando que las medidas encaminadas para impedir y prohibir el acoso sexual en el trabajo deberían cubrir tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje como el acoso sexual resultante de un ambiente hostil en el trabajo, la CEACR pide al Gobierno que indique el modo en que el artículo 3 bis. De la Ley Federal del Trabajo cubre estas dos circunstancias

3. PLATAFORMA DE ACCIÓN BEIJING (1995)

La Plataforma de Acción de Beijing es un programa donde se definen acciones a realizar para lograr un mejor desarrollo para la mujer dentro de nuestra sociedad. Fue aprobado por unanimidad en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, China.

Dentro de esta conferencia participaron todos los miembros de este comité, entre ellos México, y se fijaron ciertos objetivos en diferentes materias. A continuación se exponen los objetivos en materia de economía y trabajo.

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.
- Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.

III. ESTUDIO COMPARADO EN LA REGIÓN SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

A continuación se presenta un estudio sobre la transversalización de la perspectiva de género en países de América Latina. Dicho estudio se ocupa de los temas identificados como prioritarios dentro de la región para lograr la igualdad de género específicamente en materia laboral, por considerarse como base indispensable para poder lograr una igualdad sustantiva. Debido a lo anterior, en las líneas siguientes se abordarán los siguientes temas: la brecha salarial y segregación ocupacional; la división sexual del trabajo; las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad y finalmente, el acoso laboral y sexual.

1. BRECHA SALARIAL Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL¹⁹

Diversas expertas y expertos identificaron ante la CIDH de forma reiterada la brecha salarial discriminatoria como una de las prioridades de acción de los Estados en el ámbito laboral.

Esta situación ha sido destacada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en adelante CEPAL) a nivel regional, señalando que la brecha en la remuneración se manifiesta independientemente del nivel educativo de las mujeres, identificando como causas de esta brecha²⁰, las siguientes:

- Efecto simultaneo de un promedio de menos horas trabajadas por las mujeres.
- Sobrerrepresentación en ocupaciones con menor nivel de remuneración.
- Poca representación en posiciones de alto nivel jerárquico.
- Persistencia de salarios menores para un trabajo de igual valor que el de los hombres.

Este último factor se vincula no solo con el hecho de que en algunos países el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres no tuvo fuerza de ley entre 1990 y 2008, sino también con las barreras culturales que se impusieron a pesar de la inscripción de este principio en las leyes de otros países.

¹⁹ CIDH, "El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales", OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011, pág. 45.

²⁰ CEPAL, El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe, X Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, Quito, 6-9 de agosto de 2007.

Asimismo, especialistas de la OIT han documentado como la desigual composición por sexo de cada segmento laboral constituye un factor determinante en la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante la Comisión o CIDH) reconoce que varios Estados garantizan la igualdad salarial en su marco normativo, tanto a nivel constitucional como en su legislación específica. En ese sentido, la OIT ha documentado como varios países de la región han ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT, y consagran en sus constituciones políticas el principio de la igualdad y de la no discriminación, y han realizado importantes reformas a sus legislaciones nacionales para incorporar estos principios. Sin embargo, el panorama laboral refleja que aún se mantienen diversas formas de discriminación contra las mujeres pues tienden a trabajar en profesiones poco calificadas, ganan salarios por debajo del mínimo legal y continúan siendo las responsables por el cuidado de las personas dependientes.

No obstante lo anterior, la Comisión reconoce que pese a la brecha salarial existente, se ha registrado una mayor inserción de las mujeres en el sector laboral, y ha disminuido la brecha salarial entre hombres y mujeres en los últimos 20 años. La CEPAL asimismo ha indicado que “la brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo con el tiempo y el ingreso salarial medio de las mujeres paso de ser el 69% del de los hombres en 1990 a ser el 79% en 2008”²¹. Sin embargo, la CIDH destaca la importancia de que los Estados adopten medidas legislativas y políticas para garantizar la igualdad salarial en la práctica y para erradicar formas de discriminación en esta esfera, tanto en el ámbito público, como privado.²²

2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO²³

La CIDH ha señalado de forma reiterada que a pesar de la inserción continua de las mujeres en el ámbito laboral, persiste un desequilibrio en la asignación social de responsabilidades

²¹ CEPAL, *¿Qué Estado para qué igualdad?, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 13-16 de julio de 2010*, pag. 56.

²² Cfr. OEA, CIDH, “*El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*”, OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011.

²³ CIDH, “*El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*”, OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011, pág. 49.

familiares; factor que limita sus opciones para incursionar y progresar en el ámbito laboral y obtener empleo de calidad.

Por ello, la Comisión hace énfasis en el deber de adoptar medidas con miras a avanzar el principio de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la familia de modo que los hombres se involucren en mayor medida, y asuman la responsabilidad en la consecución de estas tareas. Una gran parte de los Estados americanos han identificado este problema como prioritario en las Américas.

LA CIDH enfatiza que el crecimiento sostenido en la tasa de empleo de las mujeres, no ha sido debidamente acompañado por un aumento en la tasa de hombres que se hacen cargo de las tareas de cuidado; problema agravado por la ausencia de licencias de paternidad y parentales, lo que implica que las mujeres deben hacerse cargo de estas demandas.

Según datos recopilados por la CIDH, siete de cada diez hombres en edad activa participaba en la fuerza de trabajo frente a cuatro de cada diez mujeres. En todos los países de las Américas más de la mitad de las mujeres señalan que la principal razón por la cual no trabajan fuera del hogar es el trabajo doméstico. Las mujeres igualmente enfrentan mayores tasas de desempleo que los hombres.

En cuanto a la manifestación del problema de la división sexual del trabajo, la CIDH ha establecido, haciendo referencia a los informes de la CEPAL, que “la concepción social de las relaciones familiares –formadas bajo un modelo discriminatorio– que asignan mayoritariamente la responsabilidad del cuidado de la familia a las mujeres, limitando sus oportunidades para incursionar en el mercado laboral, ha determinado una falta de igualdad y de distribución desequilibrada del trabajo remunerado y no remunerado entre la mujer y el hombre”.

Al respecto, la CEPAL ha señalado que la división sexual del trabajo es uno de los núcleos de la desigualdad de género que se sostiene en formas patriarcales caracterizadas por una rígida división de tareas y responsabilidades, reguladas por normas sociales que se han sedimentado a lo largo del tiempo y en las que es el hombre la autoridad máxima y proveedor único. Es decir, las mujeres de las Américas han estado históricamente encargadas del trabajo doméstico y del cuidado de los niños, ancianos, enfermos y otros miembros del hogar, mientras que los

hombres han estado encargados del trabajo remunerado y productivo. Por ello, el desafío actual en la región es que las mujeres se insertan de forma creciente en el mercado laboral, mientras que socialmente se continúa exigiendo que lleven la principal carga del trabajo doméstico y de cuidado.

La división sexual del trabajo tiene una incidencia directa en la autonomía económica de las mujeres, ya que limita sus opciones de generar ingresos y su acceso y control de recursos necesarios. Este problema propende la feminización de la pobreza, y se agrava en casos de viudez, ruptura matrimonial o desintegración familiar. La división sexual del trabajo también limita severamente el uso del tiempo de las mujeres, dada la sobrecarga de tareas que estas llevan, limitando su capacidad de incorporarse al mercado laboral y a puestos de dirección en ámbitos económicos, sociales y políticos.

La CIDH considera que este problema debe ser atendido con políticas y medidas adecuadas y orientadas a mejorar la distribución de la riqueza, activos, oportunidades laborales y el tiempo de las mujeres. En suma, la división sexual del trabajo es una variable que limita de forma grave y profunda el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en todas las esferas económicas, sociales, civiles y políticas.

La Comisión ha reconocido los esfuerzos de varios Estados de incorporar en sus Códigos de Trabajo y en otra legislación nacional la obligación de crear guarderías, salas cunas, y otras medidas para disponer del cuidado de los hijos e hijas cuando las mujeres trabajan ya que estas medidas son de crucial importancia para garantizar que las mujeres puedan incursionar, permanecer y progresar en el ámbito laboral. Sin embargo, la CIDH reitera la obligación de los Estados de revisar las disposiciones contenidas en la normativa nacional para prevenir y erradicar cualquier efecto discriminatorio contra las mujeres que puedan generar dichas normas, por ejemplo, disposiciones que establecen la creación de salas cunas cuando tengan un determinado número de trabajadoras, pueden resultar en un límite en la contratación de trabajadoras mujeres. Por lo tanto, la Comisión recomienda que la creación de salas cunas o guarderías no dependa del número de mujeres empleadas, sino del número total de empleados, considerando tanto hombres como mujeres.

En ese sentido y en sintonía con el Convenio 156 de la OIT, los Estados deben proveer o garantizar la organización de los servicios de cuidado considerando las necesidades de las

madres y padres que trabajan. Muchas veces el horario, los costos, o la calidad de los programas preescolares y escolares no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Se destaca también que gran parte de las medidas adoptadas por los Estados tienden a enfocarse en la protección de la maternidad, sin abordar otras responsabilidades y necesidades de cuidado en el seno de la familia como hacia las personas mayores, enfermas o con alguna discapacidad.

La CIDH recuerda la obligación de los Estados de adoptar medidas deliberadas, concretas y orientadas lo más claramente posible hacia la satisfacción plena de sus obligaciones en materia de los derechos económicos, sociales y culturales, y el derecho de las mujeres de vivir libres de discriminación.

En conclusión, la Comisión observa que existe aún un vacío grande en la región en torno a legislación y políticas orientadas a proteger a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y a conciliar la vida familiar y laboral y exhorta a los Estados a:

- Ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares
- Adoptar políticas, programas y medidas jurídicas no solo dirigidas a las mujeres trabajadoras, sino también a los trabajadores, para promover una carga equitativa de responsabilidades en la familia.
- Fomenta la extensión de las licencias de maternidad sobre el mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad
- Adoptar medidas para garantizar la existencia de licencias de paternidad y parentales; y medidas para garantizar la disponibilidad de guarderías y salas cunas que no se definan por el número de empleadas mujeres, entre otras.²⁴

3. LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALIDAD²⁵

La OIT, en su informe global sobre licencias de maternidad en el que se analizó la compatibilidad de las legislaciones de 167 países con el Convenio 183, indicó que la tendencia internacional,

²⁴ Cfr. OEA, CIDH, “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”, OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011.

²⁵ CIDH, “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”, OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011, pág. 55

sobre todo en el Hemisferio de las Américas, es mejorar en el otorgamiento de beneficios laborales relacionados a la maternidad.

Por ello la CIDH reconoció como progreso importante que casi todas las legislaciones de las Américas garantizan la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas, y les ofrecen diversas licencias y protecciones contra formas de discriminación basadas en su estado de gravidez. Así, en la gran mayoría de los países de la región, la legislación contempla:

- Prohibición de:
 - Discriminación por razón de sexo o embarazo.
 - Exigir certificado o exámenes para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez.
 - Condicionar la contratación, permanencia, promoción o movilidad de las trabajadoras a la ausencia o existencia de embarazo
- Límite a la libertad de despido durante el embarazo, post-parto, y durante el periodo de lactancia.
- Licencia de maternidad cubriendo el periodo del pre-parto, parto y post-parto.
- Extensión de la licencia de maternidad pagada en casos de parto múltiple.
- Protecciones especiales a la mujer en caso de complicaciones de salud durante el parto o el periodo post-parto.
- Garantía de que las mujeres puedan reintegrarse a las funciones que ocupaban anteriormente después de la licencia.

También se destaca jurisprudencia de la región reafirmando y reforzando la protección constitucional de la maternidad. Además, existe en varios países legislación que prohíbe a las y los empleadores conducir pruebas de embarazo como una condición de empleo, pero todavía la existencia de estas disposiciones es escasa. Asimismo, existe un grupo de países que dispone de licencias de maternidad en casos de adopción.

Pese a dichos avances, la CIDH observa que la gran mayoría de los países de las Américas aun no cumplen con el mínimo de 14 semanas para licencias de maternidad dispuesto en el Convenio 183 de la OIT que establece, además, que la mujer trabajadora debe gozar de un salario durante este periodo de 14 semanas no inferior a dos tercios de su salario anterior, o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones; requisito que aún no cumplen la gran mayoría de los países de las Américas. Sobre el particular, la Comisión destaca

la obligación consagrada en el artículo 11.2.b de la CEDAW de disponer de una licencia de maternidad pagada, con miras a garantizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Los Convenios 183 y el 3 de la OIT establecen la necesidad de que los empleadores no sean los responsables exclusivos de proveer los fondos para la licencia de maternidad, sino que estos sean mayormente garantizados por la seguridad social, o por fondos públicos, toda vez que es una medida importante para mitigar la discriminación en el ámbito laboral, siendo más probable que exista discriminación cuando las y los empleadores tienen que llevar la carga de la licencia de maternidad.

En este sentido, la Comisión recuerda el deber de los Estados de analizar mediante un escrutinio estricto todas las leyes, normas, y prácticas que puedan tener un impacto discriminatorio contra las mujeres, así como su obligación de extender las protecciones de maternidad de forma amplia a todos los grupos de mujeres que estén desempeñando funciones en el ámbito laboral.

Lo anterior toda vez que la CIDH ha identificado que si bien varias de las legislaciones laborales de las Américas si establecen protecciones de las mujeres contra su despido por razones de maternidad, la prohibición de despido no es absoluta durante el periodo antes, durante y después del parto. Por ejemplo, en el caso de los países de América Central y México, el despido puede realizarse si se debe a alguna de las causales establecidas en el Código del Trabajo.

Así, en la gran mayoría de los países, si se demuestra que el despido tuvo como origen el embarazo, la o el empleador tiene la obligación de reintegrar a la trabajadora, con algunas excepciones. En otros países el despido es prohibido cuando es en razón del embarazo, pero permitido cuando no tiene relación con él. Al respecto, un estudio de la OIT se refiere a formas encubiertas de despido a trabajadoras embarazadas, incluyendo la justificación de reestructuración y poner fin a contratos interinos, con el objetivo de no asumir los subsidios correspondientes al pre-parto, parto y post-parto.

La CIDH destaca como particularmente importante que la legislación se enfoque no solo en prohibiciones contra el despido de las mujeres, pero que también prohíba cualquier tipo de trato inferior o maltrato laboral condicionado a su embarazo, como la privación de ascensos, suspensiones, o cambios de puestos.

Otro conflicto que ha identificado la CIDH en relación a la maternidad en el ámbito laboral, es que la gran mayoría de los esfuerzos estatales están exclusivamente orientados hacia las madres. Esta tendencia refuerza el problema de la división sexual del trabajo y fomenta la sobrecarga de labores de las mujeres al interior de sus familias. Por ello, la Comisión recomienda a los Estados la adopción de una estrategia integral, que aborde no solo la adopción de licencias de maternidad, pero también de paternidad y parentales. También es importante que los Estados acompañen estas medidas con incentivos para los padres solicitar estas licencias sin formas de retribución en su trabajo, dado el estigma social que tiende a estar asociado con este tipo de licencia. La OIT ha recomendado la adopción de medidas ofreciendo otro tipo de licencias, como las licencias de paternidad, parentales, y de adopción, para apoyar a los trabajadores a reconciliar su vida laboral y familiar, y para que el rol reproductivo de las mujeres no se convierta en una variable excluyente y discriminadora de ellas en su acceso al campo laboral.

Se reconoce asimismo que en un número determinado de países existe el post-natal masculino (o licencia paternal) entre 2 a 8 días, y varios informan sobre medidas legislativas recién adoptadas o en proceso de discusión para garantizar este tipo de licencia. Sin embargo, el reconocimiento de licencias de paternidad en la región es aún muy escaso, lo cual representa un problema ya que es una medida vital y conducente a la distribución de responsabilidades familiares entre la mujer y el hombre en la familia, y en el cuidado de los hijos e hijas.

Sobre los derechos de las mujeres durante la lactancia, la Comisión reconoce que un grupo selecto de países ofrecen a las trabajadoras embarazadas tiempo durante el día para alimentar a sus hijos o hijas durante este periodo. También varios países garantizan un lugar para la lactancia en condiciones higiénicas, tendencia regional que se reconoce como un avance positivo para garantizar la inserción y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, y exhorta a los Estados a eliminar cualquier tipo de obstáculo o desincentivo en el campo del trabajo para que las mujeres puedan beneficiarse de estas leyes.

También la CIDH fue informada de legislación adoptada en varios países para proteger a las mujeres de riesgos en el lugar del empleo que puedan afectar su salud durante el embarazo. Estas disposiciones tienen diversidad en su consagración en el marco normativo de los países de las Américas. Por ejemplo, en México durante los periodos de embarazo y lactancia, las mujeres trabajadoras no están permitidas de trabajar durante la noche en establecimientos industriales, comerciales o servicios después de las 10:00PM; en Paraguay existe la misma

disposición, pero solo si existe un riesgo para la salud de la mujer; en Colombia y Honduras, está prohibido el emplear a mujeres embarazadas en trabajo nocturno por más de cinco horas; en Nicaragua, las mujeres con más de seis meses de embarazo no pueden llevar a cabo trabajo nocturno; y en Panamá las mujeres embarazadas no deben ser requeridas de trabajar durante la noche.

Sin embargo, es importante para la Comisión que estas disposiciones no sean aplicadas en perjuicio de las mujeres en la práctica. El lenguaje consagrado en el marco normativo debe respetar la autonomía de las mujeres de decidir sobre qué tipo de trabajo desean o no realizar durante su embarazo. Disposiciones prohibitivas y categóricas – por ejemplo, de trabajo considerado insalubre, nocturno, o estimado como peligroso en todos los casos - pueden ser usadas para relegar a las mujeres a una posición de inferioridad durante su embarazo y post-parto en el ámbito laboral. Igualmente pueden incrementar su situación de pobreza, y limitar su acceso a recursos económicos necesarios en un momento vital de su vida y su familia. Tanto la OIT como la Corte Constitucional de Colombia se han pronunciado sobre la lógica paternalista, protectora, y discriminatoria de este tipo de disposición, en contravención con los principios de igualdad y la no discriminación.

4. EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL²⁶

La CIDH ha identificado distintas formas de acoso laboral y sexual con un impacto particular en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en el ámbito del trabajo²⁷.

En relación al acoso laboral, la OIT lo ha identificado como un fenómeno que afecta de forma particular e importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras, estableciendo como sus características principales las siguientes:

- Intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- Repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- Longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado.

²⁶ CIDH, "El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales", OEA/Ser.L/V/II.143 doc. 59, 3 de noviembre de 2011, pág. 55

²⁷ CIDH, *El Camino Hacia Una Democracia Sustantiva: La Participación Política de las Mujeres en las Américas* (2011), parr. 103; CIDH, *Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: La Igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política*, OEA/Ser.L/V/II.134, 27 de marzo de 2009, parr. 56.

- Asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad para causar daño.
- Fin último de la agresión: que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo.

La misma entidad ha documentado casos de diversos países de las Américas ejemplificando como el acoso u hostigamiento laboral se puede dar por causas asociadas a la maternidad, y también puede afectar a las mujeres cuando se resisten o se defienden ante situaciones de acoso sexual. El hostigamiento y/o acoso laboral puede darse por ejemplo en el rebajo de la categoría del puesto de la trabajadora; cuando se le obliga a tomar vacaciones; o cuando se le suspende al reintegrarse de su licencia de maternidad. La OIT también ha establecido sobre este tema “que cada día parece más claro que el acoso y la presión en el lugar de trabajo no son un simple problema personal, sino que están arraigados en un contexto social, económico, institucional, y cultural más amplio que entraña desigualdades omnipresentes en las relaciones de género”. Las expertas que participaron en las audiencias ante la CIDH destacaron la necesidad de mayor profundización sobre las especificidades del acoso hacia las mujeres en el campo laboral.

La Comisión Interamericana también recibió una diversidad de información de parte de actores estatales y no estatales sobre el problema del acoso sexual. Varios Estados informaron que el acoso sexual está sancionado de forma directa o indirecta en su legislación. En algunos países como El Salvador, Brasil, México y Panamá el acoso sexual está sancionado en su código penal y en otros se encuentra contemplado en el Código de Trabajo como en la República Dominicana y en Panamá. También se encuentra conceptualizado dentro de leyes sobre igualdad de oportunidades, violencia contra las mujeres y como causal de despido. En otros países como Costa Rica y Colombia se cuenta con una ley que lo conceptualiza de forma especializada y establece procedimientos para sancionarlo. También la CIDH ha sido informada por varios Estados de iniciativas para legislar prohibiciones contra el acoso sexual.

La Comisión reconoce estos esfuerzos de los Estados de regular el acoso sexual, pero observa tres vacíos prioritarios. En primer lugar, se destaca el hecho que la regulación del acoso sexual es todavía escasa a través de la región. En segundo lugar, existen lagunas significativas en cuanto a las sanciones en el marco normativo existente.

En tercer lugar, se observa la falta de implementación del marco normativo existente para abordar esta grave vertiente de la violencia contra las mujeres. Diversos expertos y expertas

destacaron durante el proceso de recopilar información la necesidad de incrementar la normativa sobre acoso sexual, de acompañarla con regulaciones y la capacitación necesarias para los funcionarios encargados de aplicar la ley, y difundir información a nivel nacional sobre como ejercer los derechos en torno a esta legislación. Estas medidas son vitales para que las mujeres puedan acceder a la justicia cuando son víctimas de estas vejaciones.

La CIDH ha tomado conocimiento de casos sobre acoso sexual que han llegado a tribunales nacionales a través de las Américas, con resultados mixtos en su judicialización. La OIT, por ejemplo, ha documentado casos en El Salvador en donde se han conocido situaciones de acoso sexual por la vía administrativa mediante la iniciativa del Inspector o Inspectora del Trabajo. La Relatoría también recibió información de estos casos durante su visita de trabajo a El Salvador el año pasado. Sin embargo, la OIT ha documentado como en la mayoría de los casos no se logra comprobar la denuncia de la supuesta víctima de acoso sexual o no es posible reunir suficientes elementos de juicio, inclusive en situaciones en las que la víctima realiza una narración muy detallada y pormenorizada de los abusos sufridos, lo cual es difícil corroborar por otros medios.

También la OIT ha documentado casos de Costa Rica en donde se han procesado y sancionado varios casos de acoso sexual. Sin embargo, la Defensoría de Habitantes ha señalado en su informe 2008-2009, que en los casos cerrados durante el 2008, el 40% de las denuncias terminaron impunes, ya sea por deserción de la denunciante o por imposibilidad del órgano director del proceso, de visualizar el hostigamiento sexual, “lo que obedece a un gran porcentaje a la mala interpretación de la prueba indiciaria para la aplicación de las sanciones de los supuestos indicadores”²⁸.

La CIDH recuerda a los Estados que la Convención de Belem do Para provee que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer que debe ser investigada y sancionada por los Estados con debida diligencia y sin dilación. El acceso a la justicia continúa siendo una primera línea de defensa para los derechos de las mujeres en esta esfera. La Comisión asimismo recuerda a los Estados la necesidad de remover los obstáculos al derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y su obligación positiva de garantizar este derecho protegiendo a las mujeres de este fenómeno.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, San José, Costa Rica, 2011, parr. 73.

IV. MARCO JURÍDICO NACIONAL

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La CPEUM establece en su artículo primero, que *“todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de que el Estado Mexicano sea parte”*. Esto quiere decir que tanto el Estado Mexicano, como todas las instituciones que dependen de este, tienen la obligación de respetar los derechos humanos que se encuentran en la legislación local y federal, así como todos los derechos humanos tutelados por los tratados internacionales.

En el mismo tenor, el párrafo tercero de dicho artículo establece que *“todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”*. Es por ello que dentro del Estado Mexicano *“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana”*.

Aunado a esto, el artículo cuarto establece que *“el varón y la mujer son iguales ante la ley”* lo que apunta que los derechos de la mujer deben ser igualmente protegidos por la ley y las autoridades, como son los del hombre.

Asimismo, el artículo quinto que protege la libertad en la decisión de cada persona sobre su actividad laboral, establece que *“a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”*. Esta disposición aplica de igual manera tanto a hombres y a mujeres, es por ello que una mujer debe de tener la posibilidad de desempeñar cualquier trabajo lícito, sin ser discriminada, gozando del mismo sueldo y prestaciones.

2. LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La ley establece como objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en el establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los

procesos productivos²⁹, así como en el desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica.³⁰

Para cumplir con dichos objetivos, las autoridades y organismos públicos deben:

- 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.
- Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos.
- Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo.
- Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.
- Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad en la vida civil de las mujeres y los hombres, es objetivo de la Política Nacional evaluar la legislación en la materia, promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

Para ello, las autoridades deben mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución y promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y seguridad en el trabajo.³¹

3. LEY FEDERAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Esta ley establece la obligación para todas las instituciones federales de realizar las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.³²

La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera

²⁹ LGIMH, Art. 33, fracción I.

³⁰ LGIMH, Art. 33, fracción II.

³¹ LGIMH, Art. 40.

³² LFPED, Art. 15 Bis

particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres.³³ Estas medidas incluyen, entre otras:

- Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a trabajos.
- Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Estas medidas incluyen, entre otras:

- Integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación.
- Desarrollo de políticas contra la homofobia, misoginia y discriminación por apariencia.
- Acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias
- Campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales.

Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Estas acciones serán aplicables de manera prioritaria, entre otros, a mujeres y niñas.

4. LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

La relevancia de esta ley para el presente estudio se encuentra en el capítulo II del Título II relativo a la violencia laboral, la ley define este tipo de violencia como “la negativa ilegal a

³³ LFPED, Art. 15 Ter

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”.³⁴

Es importante tener clara la diferencia entre los términos hostigamiento sexual y abuso sexual; el primero, se refiere al ejercicio del poder en una relación de subordinación, en la que se llevan a cabo conductas físicas o verbales de connotación sexual. Por lo que respecta al abuso, si bien no se necesita una relación de subordinación, si existe un abuso de poder que deje a la víctima en estado de indefensión y en una situación de vulnerabilidad.³⁵

A efecto de prevenir y erradicar este tipo de conductas, la ley establece ciertas líneas de acción para ser consideradas por las autoridades de los tres órdenes de gobierno, entre otras:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo.
- Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.³⁶

³⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. México, Distrito Federal. 1 de Febrero de 2007.

³⁵ *Idem*

³⁶ *Idem*

5. NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Está dirigida a organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadores y trabajadoras, sin importar su tamaño o actividad en el territorio Mexicano. Tiene como objetivo establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de dichas organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres. Para lograr esto incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, así como la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, libre de toda discriminación y con correspondencia entre la vida laboral y familiar.

La organización interesada en obtener la certificación debe cumplir una serie de requisitos entre los cuales se destacan, por su importancia, los siguientes:

- Adopción e inclusión de los conceptos de igualdad y la no discriminación en la misión, visión, código de ética, reglamentos y manuales existentes.
- Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes para su instrumentación y seguimiento.
- Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas y discriminatorios.
- Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.
- Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.
- Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.
- Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

La evaluación será realizada a petición de la parte interesada por organismos de certificación acreditados por organismos autorizados. En caso de cumplimiento se extenderá un certificado de cumplimiento con esta norma, el cual tendrá vigencia de dos años.

Finalmente, esta norma integra instrumentos para medir percepciones individuales respecto de las condiciones fundamentales para la igualdad laboral entre hombres y mujeres dentro de la organización, tales como violencia laboral, igualdad y no discriminación, previsión social, accesibilidad y ergonomía y libertad sindical.

6. MARCO LABORAL FEDERAL

El derecho del trabajo encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123, incluido en nuestra constitución en 1917. En un principio, la relación de trabajo incluida en este artículo era formada entre el capital y sus trabajadores y trabajadoras. En virtud de que el Estado no se encuentra en ninguna de las categorías anteriormente mencionadas, aquellos trabajadores y trabajadoras que se encontraban a su servicio se encontraban desprotegidos.

Derivado de esta situación, en el año de 1960, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para introducir un Apartado B al artículo 123 convirtiéndose en la base constitucional para crear en 1963 la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. De este modo, el derecho del trabajo en el marco jurídico nacional encuentra su base en los apartados A y B, de los cuales el primero regula las relaciones entre el sector privado con la fuerza laboral, mientras que el segundo regula la relación entre el personal con el Estado.

DERECHOS COMPARADOS ARTÍCULO 123, APARTADO A Y B	
ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO A	ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B
JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRA	
-Jornada: 8 horas máximas, 7 horas si se trata de trabajos nocturnos con 1 día de descanso, por cada 6 trabajados.	
-Horas Extras: Cada hora extra se dará el 100% más de lo fijado para horas normales.	NO ES INCLUIDO
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	
A trabajo igual corresponde salario igual sin importar el sexo.	

MATERNIDAD Y LACTANCIA	
-Licencia de Maternidad: 6 semanas anteriores y seis semanas posteriores a la fecha del parto, con salario íntegro.	-Licencia de Maternidad: 4 semanas anteriores y 8 semanas posteriores a la fecha del parto, con salario íntegro.
-Lactancia: Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno. Durante el embarazo no podrán realizar trabajos con esfuerzo.	
SEGURIDAD SOCIAL	
Se registrará por la Ley del Seguro Social y comprenderá seguros de: invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería.	Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Respecto a las leyes reglamentarias de los apartados anteriores, La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para los Trabajadores al Servicios del Estado, es importante mencionar que conforme a lo establecido en el artículo 8 de esta última, el régimen del Apartado B y su ley reglamentaria es aplicable solo al personal de base y no así al de confianza, cuyas prestaciones serán regidas únicamente por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS	
• Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. • La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna y siete la nocturna. • Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. • Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.	
TRABAJO DIGNO O DECENTE	
Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que:	NO ES INCLUIDO

• Se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador. • No existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, [...], preferencias sexuales o estado civil. • Se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador. • Se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.	
IGUALDAD SUSTANTIVA	
• Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. • La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. • Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.	NO ES INCLUIDO
CONDICIONES DE TRABAJO	
• Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley. • Deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de [...], sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, [...] condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o	• No obligarán a los trabajadores, las condiciones que estipulen una jornada mayor de la permitida por esta ley; [...]; una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción; un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, y un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato. - Las condiciones generales de trabajo establecerán [...] las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y las demás reglas que fueren convenientes.
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	
A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	NO ES INCLUIDO
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES	
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. - Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. PROHIBICIONES: - Negarse a aceptar trabajadores por razón de [...], género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, [...], estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. - Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. - Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.	- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. - Cubrir las aportaciones necesarias para que los trabajadores reciban beneficios como las guarderías infantiles NO ES INCLUIDO

• Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. • Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. • Queda prohibido a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.	
TRABAJO DE LAS MUJERES	
PRINCIPIOS GENERALES	
• Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. • Las modalidades que se consignan tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.	NO ES INCLUIDO
LABORES PELIGROSAS	
• Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. • Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.	• Las condiciones generales de trabajo (fijadas por el titular de la dependencia respectiva) establecerán las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas. NO ES INCLUIDO

CASOS DE CONTINGENCIA	
En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.	NO ES INCLUIDO
DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS	
- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso. - Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.	NO ES INCLUIDO Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. NO ES INCLUIDO

• En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. • Los períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. • En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado. • Durante los períodos de descanso, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días. • A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. • A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales. • Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias. • En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.	• Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. NO ES INCLUIDO NO ES INCLUIDO NO ES INCLUIDO • Obligación de los titulares de cubrir las aportaciones necesarias para que los trabajadores reciban beneficios como las guarderías infantiles. NO ES INCLUIDO
---	---

V. MARCO PROGRAMÁTICO

1. CUADRO COMPARATIVO PROGRAMAS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO

MARCO PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO			
PND		PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	Línea General Única: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal.	- Estrategia 1.2 Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género. - Estrategia 6.3 Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas - Estrategia 6.4 Orientar y promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los tres órdenes de gobierno.	- Estrategia 1.1. Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades. - Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación. - Estrategia 1.4. Capacitar y sensibilizar al servicio público de la APF en la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación. - Estrategia 4.3. Establecer un sistema de monitoreo de las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF. - Estrategia 5.1. Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional.

	PND	PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	Líneas de Acción México en Paz: • Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la APF, entidades federativas y municipios. • Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la APF. • Incorporar acciones específicas para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.		• Estrategia 1.5. Impulsar la coordinación con las entidades federativas, delegaciones y municipios para promover el derecho a la igualdad y no discriminación. • Estrategia 1.6. Impulsar la coordinación con el Poder Judicial y organismos autónomos para promover el derecho a la igualdad y no discriminación. • Estrategia 2.2. Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la APF. • Estrategia 2.3. Ejercer la autoridad regulatoria de la APF para prevenir la discriminación en bienes y servicios públicos que brindan particulares. • Estrategia 2.4. Promover el acceso a la justicia y reparación del daño en casos de discriminación.
	Líneas de Acción México Incluyente • Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral.	• Estrategia 1.3 Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones. • Estrategia 4.1 Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con jefatura	• Estrategia 2.1. Establecer lineamientos, guías y protocolos de atención al público y prestación de servicios que promuevan la igualdad y no discriminación

• Desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social y su bienestar económico. • Fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar. • Diseñar, aplicar y promover políticas y servicios de apoyo a la familia, incluyendo servicios asequibles, accesibles y de calidad, para el cuidado de infantes y otros familiares que requieren atención. • Evaluar los esquemas de atención de los programas sociales para determinar los mecanismos más efectivos que reduzcan las brechas de género, logrando una política social equitativa entre mujeres y hombres.	femenina para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos	• Estrategia 3.2. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la salud de personas y grupos discriminados • Estrategia 3.3. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados • Estrategia 3.4. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados
---	--	--

	PND	PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	Líneas de Acción México con Educación de Calidad • Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios. • Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres. • Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas a las ciencias y la investigación. • Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.	• Estrategia 1.5 Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos • Estrategia 4.4 Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación	• Estrategia 3.1. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados

	PND	PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	Líneas de Acción México Prospero • Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas. • Fomentar los esfuerzos de capacitación laboral que ayuden a las mujeres a integrarse efectivamente en los sectores con mayor potencial productivo. • Desarrollar mecanismos de evaluación sobre el uso efectivo de recursos públicos destinados a promover y hacer vigente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	• Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. • Estrategia 3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente	
	Líneas de Acción México con Responsabilidad Global • Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género. • Armonizar la normatividad vigente con	• Estrategia 1.1 Armonizar la legislación nacional con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el Artículo 1º Constitucional • Estrategia 6.1 Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor	• Estrategia 4.5. Implementar un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación

	los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.	de la igualdad de género	• Estrategia 6.1. Promover la aprobación, firma y ratificación de instrumentos y acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación • Estrategia 6.2. Promover la armonización de la legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación • Estrategia 6.3. Promover la armonización de la legislación local con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación
--	---	--------------------------	---

2. PROGRAMAS SECTOR ENERGÍA

El Programa Sectorial de Energía (PROSENER), contempla dentro del marco normativo un apartado relacionado con la igualdad, no discriminación y equidad en el que se señala que la SENER está comprometida y es respetuosa de los acuerdos internacionales, legislación nacional y programas en la materia, por lo que el PROSENER se formula, en cumplimiento al marco jurídico aplicable y en el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género. Sin embargo no contempla ningún objetivo, estrategia o línea de acción que aporte a la transversalización de la perspectiva de género.

Asimismo, el Programa Especial para el Aprovechamiento de Energía Renovables del 28 de abril de 2014, contempla un marco jurídico en materia de igualdad, no discriminación y equidad. Dicho marco contempla el artículo primero constitucional el cual establece el derecho de toda persona de gozar, sin discriminación, de todos los derechos humanos establecidos en la constitución y tratados internacionales de los que México sea parte, mencionando

específicamente la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. De igual manera contempla 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 el Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. Lo anterior con los objetivos de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, erradicar la violencia contra las mismas y garantizar el respeto de sus derechos humanos. Sin embargo, este Programa no contiene ninguna línea de acción específica que aporte a la transversalización de la perspectiva de género en el sector energía.

En lo que respecta al Programa Nacional para el Aprovechamiento Sustentable de la Energía 2014-2018 de fecha 28 de abril de 2014, no se hace referencia específica a la materia de igualdad de género. No obstante lo anterior, en su Capítulo II si describe los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo en el cual se encuentra la perspectiva de género como estrategia de transversalidad, además de impulsar la igualdad de oportunidades.

En virtud de lo anterior, es claro que dentro del sector energía se necesita implementar un Programa enfocado específicamente a la transversalización de la perspectiva de género que permita alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a través de objetivos, estrategias y líneas de acción específicos que contemplen el marco nacional y que recojan los estándares internacionales, así como las buenas prácticas regionales en la materia.