



## **CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

### **REPORTE DE SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON GASTO ETIQUETADO PARA MUJERES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO. PERÍODO 2008-2010**

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados y los derechos de autora corresponden a la investigadora que elaboró el presente documento. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de la investigadora, no necesariamente expresan el punto de vista del CEAMEG.

**LXI.CEAMEG.DP2.IA/04/2011.AME.1ERTRIM**

## Índice

<b>Introducción</b>	4
<b>I. Marco conceptual</b>	8
<b>II. Marco normativo</b>	11
<b>1. Instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para México</b>	11
A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	11
B. Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer	15
C. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	17
<b>2. Instrumentos políticos internacionales y regionales signados por México</b>	19
A. La Plataforma de Acción de Beijing	19
B. El Consenso de Brasilia	20
<b>3. Medidas de política pública sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral en la LGIMH y la LGAMVLV</b>	23
<b>4. Medidas sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral en instrumentos marco de política pública</b>	
A. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	25
B. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012	25
C. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012	26
	27
<b>III. Políticas con Gasto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)</b>	30
<b>1. Los informes del Estado mexicano</b>	30
A. El informe en el marco de Beijing +15 (2009)	30
B. El informe en respuesta a las recomendaciones del Comité de la CEDAW (2010)	32
<b>IV. Programas presupuestarios de la STPS con GEMIG. Periodo 2008-2010</b>	35
<b>1. Programa de Apoyo al Empleo</b>	36
A. Alineación con instrumentos marco de política pública	37
B. Acciones realizadas	37
C. Indicadores y metas	40
D. Cobertura. Población objetivo y población atendida	41
E. Ejercicio del presupuesto	41
F. Información cualitativa. Datos adicionales	42
<b>2. Programa de Fomento al Empleo</b>	43
A. Alineación con instrumentos marco de política pública	43
B. Acciones realizadas	43
C. Indicadores y metas	45
D. Cobertura. Población objetivo y población atendida	46
	2

E. Ejercicio del presupuesto	46
F. Información cualitativa. Datos adicionales	47
<b>3. Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral</b>	<b>48</b>
A. Alineación con instrumentos marco de política pública	48
B. Acciones realizadas	49
C. Indicadores y metas	52
D. Cobertura. Población objetivo y población atendida	54
E. Ejercicio del presupuesto	54
F. Información cualitativa. Datos adicionales	55
<b>4. Procuración de justicia laboral</b>	<b>56</b>
A. Alineación con instrumentos marco de política pública	56
B. Acciones realizadas	57
C. Indicadores y metas	59
D. Cobertura. Población objetivo y población atendida	60
E. Ejercicio del presupuesto	60
F. Información cualitativa. Datos adicionales	61
<b>Consideraciones finales</b>	<b>62</b>
<b>Glosario</b>	<b>66</b>
<b>Referencias</b>	<b>71</b>
<b>Anexo</b>	<b>74</b>
<i>Instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para el Estado Mexicano en los que se enuncian medidas de política pública para la protección de los Derechos Humanos de las mujeres en el ámbito laboral</i>	

## Introducción

En 1998 se creó en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Dirección General de Equidad y Género, a fin de coadyuvar y promover la capacitación y la productividad e impulsar la perspectiva de género. Fue la primera dirección de género en una dependencia (Secretaría) de la Administración Pública Federal (APF).

El surgimiento de esta dirección se dio en respuesta a la necesidad de asegurar condiciones equitativas de empleo y acceso al trabajo productivo de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad (STPS, 2008). Como parte de estos sectores sociales se incluyó a las mujeres; al respecto, la misión de la Dirección de Equidad y Género de la STPS en el sexenio 2000-2006 fue promover en el ámbito nacional una cultura de equidad e inclusión laboral, a través de la creación, impulso y coordinación de estrategias en beneficio de las personas susceptibles de discriminación, para mejorar su bienestar (STPS, 2006). Su actividad prioritaria en dicho sexenio fue la de coadyuvar a la capacitación y a la productividad, e impulsar la perspectiva de género en el ámbito laboral.

En 2009 esta dirección cambió su nomenclatura, ahora se denomina Dirección General para la Igualdad Laboral. A través de sus acciones se busca impulsar la política para la igualdad laboral que refiere a la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos laborales entre mujeres y hombres, al tiempo de evitar la discriminación de la población que requiere atención especial para su inclusión laboral (niñas y niños, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores, jornaleras y jornaleros agrícolas, personas que viven con VIH-Sida, preliberadas y en reclusión) (STPS, 2010). La problemática social que busca atender refiere a la existencia de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, como: la diferencia salarial y la segregación laboral, así como la existencia de un clima laboral con violencia, discriminación y exclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad (SHCP, 2011: 103).

A la par de las labores encomendadas a la Dirección General para la Igualdad Laboral, en los años recientes la Cámara de Diputados ha aprobado Gasto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), a través de programas presupuestarios (PP) adscritos a distintas unidades responsables (UR) de la STPS. En el presente reporte se plantea una revisión y análisis de las acciones realizadas a través de estos programas y líneas de acción de política pública que han contado con GEMIG, en el período 2008-2010.

El análisis se basa, sobre todo, en los informes trimestrales publicados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), sobre los PP con GEMIG, los cuales se incluyen como parte de los Informes sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública, en correspondencia con lo establecido en los Decretos de PEF relativos al período analizado, en particular el artículo sobre la perspectiva de género, así como el anexo específico con recursos para mujeres y la igualdad de género: 2008 (artículo 25 y anexo 9A); 2009 (artículo 25 y anexo 9A); 2010 (artículo 26 y anexo 10).

En el análisis se ha buscado prestar atención a aquella información relevante, con base en los tres ejes de análisis considerados en la metodología de trabajo del presente reporte; a saber, la congruencia en la información expuesta en los distintos informes trimestrales de los tres años analizados, la consistencia en la información de los distintos apartados que conforman cada informe trimestral, así como la suficiencia en la información expuesta.

Cabe enunciar que los informes revisados a detalle fueron los relativos al cuarto trimestre de cada año analizado (incluyendo el anexo 1. Población atendida, Anexo 2. Información cualitativa y Anexo 3. Notas adicionales), ello debido a que la información presentada suele tener una lógica sumatoria en cada trimestre, de manera que en el cuarto trimestre la información refiere, en la mayoría de los casos, a los avances acumulados en el curso del año.

Los PP en los que se centra el análisis son:

- Programa de Apoyo al Empleo
- Programa de Fomento al Empleo
- Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral
- Procuración de justicia laboral

En el primer apartado del presente reporte se enuncian elementos conceptuales básicos sobre el tema. En el segundo apartado se exponen los principales instrumentos internacionales y regionales jurídicos y políticos, en materia de derechos humanos de las mujeres, incluidos los derechos económicos, reconocidos por el Estado mexicano. En la revisión se destacan las medidas de política pública que debiesen ser implementadas, a fin de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral, y por ende eliminar la discriminación y violencia contra las mujeres en esta esfera de participación. El apartado concluye con la enunciación de medidas de política pública, expuestas en las dos leyes generales en el ámbito nacional, en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

En el tercer apartado se presentan los instrumentos marco de políticas públicas para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito federal. La revisión se centra en ubicar en éstos la inclusión de medidas de política pública orientadas a las mujeres y a la igualdad de género en la esfera laboral.

En el cuarto apartado se exponen las principales medidas de política pública en materia laboral, referidas en dos informes recientes del Estado mexicano: el informe presentado en el marco de Beijing +15 (2009), así como el informe de respuesta a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Cocedaw) (2010); posteriormente se expone el análisis detallado de las acciones con GEMIG, realizadas por la STPS en el período 2008-2010. Los elementos considerados en el análisis de los programas presupuestarios son: a) alienación con instrumentos marco de política pública, b)

acciones realizadas, c) indicadores y metas, d) cobertura: población objetivo y atendida, e) ejercicio del presupuesto y f) información cualitativa. Datos adicionales.

El documento concluye con las consideraciones finales sobre el tema, en las que se destacan los hallazgos más relevantes del análisis. Asimismo, se incluye un glosario en la materia, además de un anexo con el listado de instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para México<sup>1</sup>, en los que se enuncian medidas de política pública referidas al objeto de estudio.

Con la elaboración del presente reporte de seguimiento de políticas públicas orientadas a mujeres y a promover la igualdad de género se coadyuva a dar cumplimiento a las funciones del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), entre las que se incluye proporcionar de manera objetiva, imparcial y oportuna, información técnica que permita apoyar la toma de decisiones y el cumplimiento de las funciones legislativas de las diputadas y los diputados, incluyendo el proceso de discusión y aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), así como las acciones en materia de control y fiscalización de los recursos públicos.

## **I. Marco conceptual**

---

<sup>1</sup> El cuadro con el listado de los instrumentos internacionales, jurídicamente vinculantes para el Estado mexicano, en los que se incluyen medidas de política pública para garantizar a las mujeres sus derechos humanos en el ámbito laboral, fue elaborado por la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género del CEAMEG.

El trabajo entendido como un derecho humano está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). En su artículo 1 se define que el derecho al trabajo comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, por lo que los Estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) ha formulado el concepto de Trabajo Decente, basado en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de toda la población, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo, el desarrollo de las empresas y el bienestar de las personas.

No obstante estos avances en el ámbito normativo, respecto al reconocimiento del trabajo como un derecho humano, en la vida cotidiana persisten múltiples obstáculos que limitan o impiden la plena inclusión de grandes sectores de la población a contar con un “trabajo decente”, entre estos sectores se ubican las mujeres, quienes suelen enfrentar: la discriminación en el mercado laboral, la división sexual del trabajo, la discriminación salarial, la segregación ocupacional, la falta de protección social y de pleno acceso a la educación, a la capacitación, así como limitantes en el acceso y disfrute de bienes y servicios públicos, además de lo anterior, el trabajo doméstico no remunerado constituye una carga desproporcionada para las mujeres y en la práctica es un subsidio invisible al sistema económico, que perpetúa la subordinación y explotación hacia las mujeres (CEPAL, 2010).



En el mercado laboral, mujeres y hombres suelen estar distribuidos de manera diferenciada según el sector de actividad económica y el tipo de ocupación; ubicándose en posiciones jerárquicas distintas en la mayor parte de las ocupaciones, siendo las mujeres quienes ocupan principalmente los puestos de menor jerarquía, responsabilidad, toma de decisiones e ingresos.

En gran parte de la actividad económica persisten las diferencias salariales por sexo –al comparar remuneraciones o ingresos promedio y por hora, o al controlar por la cantidad de horas que trabajan en promedio mujeres y hombres– la mayor parte de los recursos obtenidos son favorables a ellos. Esta desigualdad alude a la discriminación económica definida como: las diferencias en las remuneraciones por trabajo que no se explican por las calificaciones requeridas o la experiencia u otros aspectos económicos vinculados a la productividad, sino que se basa en aspectos que las personas no pueden modificar como el sexo, la etnia, la edad, y otros (PNUD y UNIFEM, 2009).

La persistencia de la discriminación hacia las mujeres se expresa también en la segregación laboral u ocupacional, entendida como la concentración desproporcionada de las mujeres en un reducido número de ocupaciones “femeninas” o, dicho de otro modo, la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones (PNUD y UNIFEM, 2009). Esto da lugar a la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas. La segregación puede ser horizontal o vertical; la primera refleja la repartición de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones; la segunda, la distribución por niveles al interior de una ocupación, con predominancia de los hombres en las posiciones jerárquicas de mayor nivel.

La segregación ocupacional da cuenta de los estereotipos de género, a través de los cuales se atribuyen determinadas cualidades a mujeres y hombres para ocupar diferentes puestos de trabajo. Los estereotipos negativos recaen sobre las mujeres, lo que conduce a concentrar la fuerza laboral femenina en puestos de trabajo mayoritariamente mal remunerados y sin estabilidad, que les impide o dificulta acceder a la seguridad social.

Gran parte de las mujeres que ingresan al mercado de trabajo (trabajo remunerado), normalmente cumplen una “doble jornada” y no tienen las mismas condiciones de empleo e ingresos que los hombres. Esta situación muestra como el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo no ha estado vinculado a un cambio paralelo en las responsabilidades domésticas de cuidado del hogar y atención de las personas dependientes como son: las hijas e hijos, personas enfermas, con alguna discapacidad o adultas mayores (Prentice, 2006; Pautassi, 2007).

Las estructuras económicas y las relaciones laborales continúan basándose en un modelo masculinizado, al que deben ajustarse las mujeres que ingresan al mercado laboral, al tiempo que las responsabilidades del cuidado (del ámbito considerado como privado) continúan distribuidas asimétricamente.

La sobrecarga de responsabilidades familiares para las mujeres se suma a las expresiones discriminatorias en el ámbito laboral que distinguen su inserción y permanencia en el mismo, tales como: menores oportunidades dentro de la estructura del mercado laboral, menores ingresos y mayor inserción en la economía informal (OIT, 2007; Weller, 2009; PNUD-OIT, 2009).

Esta situación ha motivado la generación de un conjunto de instrumentos de carácter jurídico y político en el ámbito internacional y regional orientados a garantizar, entre otros, los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, considerando como un elemento fundamental para ello, la implementación de medidas específicas de política pública. El Estado mexicano ha signado gran parte de estos instrumentos, cuyas medidas de política pública expuestas en los mismos, se presentan en el siguiente apartado de este documento.

## **II. Marco normativo**

La eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral forma parte de los compromisos asumidos por el Estado mexicano, a través del reconocimiento de distintos instrumentos internacionales y regionales de carácter jurídico y político en materia de los derechos humanos de las mujeres, en los que se incluye la obligación de los Estados partes de implementar medidas de política pública, orientadas a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral.

### **1. Instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para México**

#### ***A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales***

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) se definen como partes integrantes e indisociables de los derechos humanos, entre otros: el derecho a un nivel de vida suficiente (alimentación, alojamiento, vestido, etcétera), el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, el derecho a la seguridad social, así como el derecho de las personas a participar en la vida cultural y beneficiarse del progreso científico.

En el artículo 1 del PIDESC se establece el compromiso de los Estados Partes de tomar las medidas adecuadas para garantizar a todas las personas su derecho al trabajo. En el artículo 2 del PIDESC se establece, entre otras consideraciones que, los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos enunciados en el mismo, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En el artículo 3 de este Pacto se define que, los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en dicho Pacto y en el artículo 10 del mismo, se enuncia que se debe conceder especial protección a las

madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto y aquellas que trabajen deben contar con licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

En su carácter de instrumento jurídicamente vinculante para los Estados Partes, el PIDESC cuenta con un Comité en Naciones Unidas (ONU), (el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Codesc), a través del cual se han emitido Observaciones Generales a los Estados Partes. En materia de igualdad de género en el ámbito del trabajo, destacan las siguientes:

**Cuadro 1**  
**Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**  
**para la promoción de políticas de igualdad de género en el trabajo**

Observación General	Contenido
<p><b>No. 16:</b> La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. (Artículo 3 del PIDESC).  Comité DESC, E/c.12/2005/4, (2005)</p>	<p>A través de esta observación general, el Comité DESC confirmó que el artículo 3 del PIDESC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene como objeto terminar con la desigualdad de las mujeres.</li> <li>- Todos los derechos incluidos en el Pacto se deben analizar teniendo en cuenta los <u>principios de igualdad y no discriminación</u>, así como la necesidad de <u>adoptar medidas especiales provisionales para acelerar el igual disfrute por la mujer de todos los DESC</u> y para mejorar la posición <i>de facto</i> de la mujer.</li> <li>- El PIDESC incorpora el principio de igualdad sustantiva; y reconoce que los Estados tienen obligaciones inmediatas.</li> <li>- Además de prohibir la discriminación, <u>los Estados deben contar con medios adecuados para garantizar a la mujer la posibilidad de ejercer sus derechos.</u></li> <li>- <u>La igualdad de derechos</u> del hombre y la mujer al disfrute de los DESC es <u>obligatoria</u> e inmediatamente aplicable para los Estados Partes.</li> <li>- La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, impone a los Estados Partes <u>obligaciones a tres niveles: respetar, proteger y cumplir</u>. La obligación de cumplir incluye a su vez obligaciones consistentes en proporcionar, promover y facilitar.</li> <li>- La obligación de respetar exige que <u>los Estados Partes se abstengan de actos discriminatorios</u> que directa o indirectamente tengan como resultado la denegación de la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los DESC. Obliga a los Estados Partes a rescindir las políticas, las disposiciones administrativas y los programas que no están conformes con el derecho protegido en el artículo 3. Incumbe a los Estados Partes tener en cuenta la manera en que la aplicación de normas y principios jurídicos aparentemente neutrales respecto al género tenga un efecto negativo en la capacidad del hombre y la mujer para disfrutar de sus derechos humanos en pie de igualdad. La obligación de proteger exige que <u>los Estados Partes</u></li> </ul>

Observación General	Contenido
	<p><u>tomen disposiciones encaminadas directamente a la eliminación de los prejuicios, las costumbres y todas las prácticas que perpetúan la noción de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo y las funciones estereotipadas del hombre y la mujer.</u> La obligación de proteger el derecho enunciado en el artículo 3 del Pacto comprende, entre otras cosas, el respeto de disposiciones constitucionales y legislativas sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer a disfrutar de los derechos humanos y la prohibición de toda clase de discriminación, la adopción de medidas administrativas y programas, así como el <u>establecimiento de instituciones públicas, organismos y programas para proteger a la mujer contra la discriminación.</u></p> <p>-Los Estados Partes tienen la <u>obligación de supervisar y reglamentar la conducta de los agentes no estatales</u> de manera que éstos no violen la igualdad de derechos del hombre y la mujer a disfrutar de los DESC. Esta obligación se aplica, por ejemplo, cuando los servicios públicos han sido total o parcialmente privatizados.</p> <p>Los Estados deben tomar medidas con objeto de que, en la práctica, el hombre y la mujer disfruten de sus DESC en pie de igualdad. Estas disposiciones deben comprender:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Hacer accesibles y asequibles los remedios apropiados,</u> como la indemnización, la reparación, la restitución, la rehabilitación, garantías de enmienda, excusas públicas, programas educativos y de prevención.</li> <li>- <u>Establecer cauces adecuados para la reparación,</u> tales como tribunales o mecanismos administrativos a los que se tenga acceso en pie de igualdad, sobre todo los hombres y mujeres más pobres, desfavorecidos y marginados.</li> <li>- <u>Crear mecanismos de control</u> con objeto de que la aplicación de normas y principios <u>orientados a promover el disfrute de los DESC por parte de los hombres y las mujeres en condiciones de igualdad</u> no tenga efectos perjudiciales no deseados en individuos o grupos desfavorecidos o marginados y, en especial, sobre mujeres y niñas.</li> <li>- <u>Elaborar y poner en práctica políticas y programas para el ejercicio a largo plazo de los DESC de hombres y mujeres en pie de igualdad.</u> Puede incluirse la adopción de medidas especiales provisionales a fin de acelerar el disfrute en pie de igualdad por parte de las mujeres, el análisis de los progresos realizados en la aplicación de normas sobre la igualdad de géneros y la asignación de recursos fundada en consideraciones de género.</li> <li>- <u>Poner en práctica programas de educación y formación en materia de derechos humanos para jueces y funcionarios públicos.</u></li> <li>- <u>Poner en práctica programas de concienciación y capacitación sobre la igualdad, destinados a los trabajadores que se dedican a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales a nivel de base.</u></li> <li>- <u>Integrar en la enseñanza académica y extraacadémica el principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer</u> al disfrute de los DESC y promover la igualdad de participación del hombre y la mujer, así como de niños y niñas, en los programas de educación escolar y de otra índole.</li> </ul>

Observación General	Contenido
	<p>- <u>Promover la igualdad de representación del hombre y la mujer en la administración pública y en los órganos decisorios.</u></p> <p>- <u>Promover la igualdad de participación del hombre y la mujer en la planificación del desarrollo, la adopción de decisiones, en los beneficios del desarrollo y en los programas orientados al ejercicio de los DESC.</u></p>
<p><b>No. 18:</b> El derecho al trabajo (Artículo 6 del PIDESC). Comité DESC E/C12/GC/18, aprobada el 24 de noviembre de 2005</p>	<p>Esta observación relativa al artículo 6° del Pacto sobre el derecho al trabajo, señala que éste es esencial para la realización de otros derechos humanos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana.</p> <p>-Los Estados Partes tienen la obligación de <i>respetar</i> el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados. <u>Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades.</u></p> <p>-Los Estados Partes deben <u>adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y los marginados.</u></p>
<p><b>No. 19.</b> El derecho a la seguridad social (Artículo 9 del PIDESC). Comité DESC E/C.12/GC/19, aprobada el 23 de noviembre de 2007</p>	<p>El derecho a la seguridad social, plasmado en el artículo 9° del Pacto, es la base de esta observación en la que se enuncia, entre otras cosas, el contenido normativo del derecho a la seguridad social, así como las obligaciones de los Estados partes.</p> <p>-<u>Maternidad:</u> El artículo 10 del Pacto dispone que "a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social". <u>La licencia de maternidad debe concederse a todas las mujeres, incluidas las que realizan trabajos atípicos, y las prestaciones deben proporcionarse durante un período adecuado. Deben concederse prestaciones médicas apropiadas a la mujer, incluida la atención en el período prenatal, durante el parto y en el período posnatal, y de ser necesario la hospitalización.</u></p> <p>-La obligación de los Estados de garantizar que <u>el derecho a la seguridad social se ejerza sin discriminación y en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres</u> incluye las obligaciones previstas en la parte III del Pacto.</p> <p>-Los Estados Partes deben prestar especial atención a las personas y los grupos que tradicionalmente han tenido dificultades para ejercer este derecho, entre los que se incluye a las mujeres.</p> <p>- <u>Que la edad de jubilación obligatoria sea la misma para hombres y mujeres; que se garantice a las mujeres recibir las mismas prestaciones de los planes de pensiones, tanto públicos como privados; y que se garantice una licencia de maternidad para las mujeres, una licencia de paternidad para los hombres y una licencia compartida para ambos. En los planes de seguridad social que condicionan las prestaciones a las cotizaciones, los Estados Partes deben adoptar medidas para corregir los factores que impiden a las mujeres cotizar a esos planes</u> (por ejemplo, la participación intermitente en la fuerza de trabajo debido a las responsabilidades familiares y las diferencias de sueldos) o asegurar que los planes tengan en cuenta esos factores en la elaboración de las fórmulas de prestaciones (por ejemplo, teniendo en cuenta en los efectos de los derechos de pensión los períodos dedicados a criar a los hijos y atender a los adultos a cargo).</p> <p><u>Las diferencias en la esperanza media de vida de hombres y mujeres</u></p>

Observación General	Contenido
	también pueden llevar, directa o indirectamente, a la discriminación en las prestaciones (en particular en el caso de las pensiones), por lo que <u>deben tenerse en cuenta en la formulación de los planes</u> . En los planes no contributivos, también debe tenerse en cuenta el hecho de que las mujeres tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres y que a menudo son las únicas responsables del cuidado de los hijos.

**Fuente:** CEAMEG, con base en las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Nota:** El subrayado es nuestro.

### ***B. Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer***

La Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, define en su artículo 1 que discriminación contra la mujer denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En materia laboral, la CEDAW expone en su artículo 11 lo siguiente:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
  - a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
  - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
  - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
  - d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
  - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
  - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
  - c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
  - d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (...)

A fin de velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados Partes, esta Convención cuenta con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Cocedaw), a través del cual se han emitido recomendaciones generales para los Estados Partes, algunas de las cuales se han enfocado de manera sustantiva en lo relativo a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, entre las que destacan las siguientes:

**Cuadro 2**  
**Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre la promoción de la igualdad de género en el trabajo**

Recomendación General	Contenido
<b>No. 13</b> A/44/38. Octavo período de sesiones 07/03/1989	Reitera la necesidad de aplicar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, a fin de superar la segregación por sexos en el mercado de trabajo.
<b>No. 17</b> A/46/38. Décimo período de sesiones 03/01/1991	Enuncia la necesidad de valorar y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, alentar los estudios en la materia, además de incluirlo en el producto nacional bruto, e informar sobre los progresos logrados en la incorporación de



Recomendación General	Contenido
	dicho trabajo en las cuentas nacionales.
<p style="text-align: center;"><b>No. 19</b></p> <p>A/47/38. Onceavo período de sesiones 29/01/1992</p>	Señala que los Estados Partes deben adoptar medidas eficaces —como sanciones penales, recursos civiles e indemnización—, para proteger a las mujeres contra las expresiones de violencia en el lugar de trabajo, incluyendo el hostigamiento sexual.

Fuente: CEAMEG, con base en las Recomendaciones Generales del Codedaw.

Asimismo, el Codedaw ha emitido recomendaciones específicas al Estado mexicano en su calidad de Estado Parte de la Convención. En su 36º periodo de sesiones (7-25 de agosto de 2006) emitió como parte de sus observaciones finales a México, las siguientes recomendaciones referidas a los derechos laborales de las mujeres:

30. El Comité reitera su preocupación sobre la situación de los derechos laborales de la mujer en las industrias maquiladoras, en particular la falta de acceso a la seguridad social y la persistencia de prácticas discriminatorias como las pruebas de embarazo.

31. El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Además, recomienda al Estado Parte que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos. (Codedaw, 2006: 6-7).

### ***C. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo***

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados que conforman la misma (entre éstos México), han signado convenios que obligan a los países firmantes a cumplir con las obligaciones contraídas. Entre los convenios signados y ratificados por el Estado mexicano, relativos a la promoción de la igualdad de género en el trabajo, se ubican los siguientes:

**Cuadro 3**  
**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**  
**sobre la promoción de la igualdad de género en el trabajo, ratificados por México**

<b>Convenio</b>	<b>Contenido</b>	<b>Ratificación por el Estado mexicano</b>
100	Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor	23-VIII-52 DOF* 9-X-52
111	Se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación; promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado de trabajo.	11-IX-61 DOF 11-VIII-62
169	Sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Se incluye el derecho de que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.	5-IX-90 DOF 24-I-91

**Fuente:** CEAMEG, con base en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco\\_juridico/convenios.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/convenios.html) consultada el 26 de marzo de 2011.

**\*Nota:** DOF: Diario Oficial de la Federación.

Respecto a los instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para México, al final de este documento se incluye el Anexo 1 en el que se enuncian las principales medidas de política pública establecidas en los mismos, que obligan al Estado mexicano a poner en marcha acciones específicas, a fin de garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

En cuanto al ámbito regional, el Estado mexicano ha signado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la cual establece en su artículo 5 que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos económicos y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos y que los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

## **2. Instrumentos políticos internacionales y regionales signados por México**

### ***A. La Plataforma de Acción de Beijing***

Como resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, en Beijing, China, se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) en la que se incluyeron 12 esferas de especial preocupación, cuya atención compromete a los Estados de la comunidad internacional, (incluyendo al Estado Mexicano) a poner en marcha, entre otras, medidas concretas de política pública. Entre las esferas de especial preocupación incluidas en la PAB, se ubica la denominada *la Mujer y la Economía* cuyos objetivos estratégicos son:

1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
4. Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación.

Es importante considerar que a la fecha, se han llevado a cabo tres revisiones a escala global (Beijing +5, Beijing +10 y Beijing +15) respecto a los avances y pendientes en el cumplimiento de los objetivos de las 12 esferas de especial preocupación de la PAB, la revisión más reciente se llevó a cabo en marzo de 2010, en la sede de Naciones Unidas en Nueva York.

## ***B. El Consenso de Brasilia***

En el ámbito regional destacan las dos conferencias recientes en torno a la Mujer de América Latina y el Caribe, convocadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En 2007 se realizó la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en Quito, Ecuador. Los gobiernos de los países participantes (entre éstos México) acordaron el llamado Consenso de Quito. Posteriormente, en julio de 2010 se llevó a cabo la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en Brasilia, Brasil. Resultado de esta conferencia, los gobiernos de los países participantes (incluyendo a México) acordaron el llamado Consenso de Brasilia.

Respecto al Consenso de Quito, en este instrumento político regional se reconoció que el aporte femenino a la economía es fundamental, tanto si las mujeres perciben ingresos monetarios como si su contribución es a través del trabajo doméstico no remunerado, mismo que constituye un impuesto “reproductivo”, al subsidiar al interior de los hogares el costo del cuidado y atención de la salud, el cuidado de niñas y niños, así como de personas adultas mayores o con discapacidad; entre otras actividades necesarias para el mantenimiento cotidiano de personas y hogares. Además, se afirma que este aporte de las mujeres al bienestar, determina la postergación de su capacitación, su acceso al ámbito laboral y con ello la restricción a la protección social que éste trae aparejada (ONU-CEPAL, 2007).

Los compromisos asumidos a través de este Consenso se refieren, a grandes rasgos, a terminar con las condiciones de discriminación contra las mujeres que se manifiestan en la segregación laboral y la discriminación salarial; ampliar el acceso de las mujeres a recursos productivos, como el crédito, la propiedad de la tierra y el uso del agua; garantizar el *trabajo decente* remunerado, a través de la generación de empleos de calidad, así como el acceso universal a la protección

social, a través de acciones específicas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en la política, el mercado de trabajo y las familias (ONU-CEPAL, 2007).

Respecto al Consenso de Brasilia, en éste se tomaron los siguientes acuerdos en materia de políticas públicas para avanzar en una mayor autonomía económica de las mujeres y en la igualdad de género en la esfera laboral:

**Cuadro 4**

<b>Acuerdos del Consenso de Brasilia para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral</b>
a) <i>Adoptar</i> todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado;
b) <i>Fomentar</i> el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas;
c) <i>Adoptar</i> políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad;
d) <i>Impulsar</i> el establecimiento, en las cuentas nacionales, de una cuenta satélite sobre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado que llevan a cabo las mujeres;
e) <i>Impulsar</i> cambios en el marco jurídico y programático para el reconocimiento del valor productivo del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, para la formulación y aplicación de políticas transversales;
f) <i>Desarrollar</i> políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres, así como la reducción de las tasas de desempleo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, de los pueblos indígenas y jóvenes afectadas por la discriminación racial, de sexo y orientación sexual, a fin de asegurar el trabajo digno para todas y garantizar igual salario por trabajo de igual valor;
g) <i>Impulsar y hacer cumplir</i> leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, establezcan mecanismos de presentación de quejas y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral;

### Acuerdos del Consenso de Brasilia para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral

- h) *Promover e incidir* en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil;
- i) *Promover* la ratificación e implementación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo;
- j) *Garantizar* igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, 111 y 112 de la Organización Internacional del Trabajo, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres;
- k) *Promover* la adopción de políticas y programas de formación profesional para las mujeres, urbanas y rurales, en áreas competitivas y dinámicas de la economía, para lograr el acceso a las tecnologías y el reconocimiento a las tecnologías tradicionales y una participación femenina más amplia, diversa y calificada en el mercado de trabajo, considerando además las limitaciones impuestas por la doble jornada de trabajo;
- l) *Garantizar* el acceso de las mujeres a activos productivos, incluidos la tierra y los recursos naturales, y el acceso al crédito productivo, tanto urbano como rural;
- m) *Promover* la valorización y el reconocimiento de la contribución económica de las mujeres en el medio rural y en las comunidades tradicionales y pueblos indígenas, así como en los pueblos afrodescendientes o grupos minoritarios y de las mujeres migrantes a través de las remesas;
- n) *Promover asimismo* la autonomía económica y financiera de las mujeres por medio de la asistencia técnica, del fomento a la capacidad empresarial, el asociativismo y el cooperativismo, mediante la integración de las redes de mujeres a procesos económicos, productivos y de mercados locales y regionales;
- o) *Impulsar y profundizar*, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral;
- p) *Establecer* legislación orientada a la acreditación de estudios y programas de educación no formal que habiliten a las mujeres adultas para la productividad y el empleo;
- q) *Adoptar* medidas para poner fin a todas las formas de violencia económica ejercida contra las mujeres, particularmente aquellas que atentan contra su dignidad humana o que las excluyen del derecho a recibir recursos financieros con miras a impulsar su autonomía y el respeto a sus derechos en la esfera laboral (ONU-CEPAL, 2010:4-6).

Fuente: ONU-CEPAL. *Consenso de Brasilia (2010)* consultado el 26 de marzo de 2011 en: [www.eclac.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.eclac.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)

### 3. Medidas de política pública sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral en la LGIMH y la LGAMVLV

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo se enuncian medidas de política pública orientadas a promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral; si bien todavía existen pendientes relevantes para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en la materia, reconocidos en los distintos instrumentos regionales e internacionales (de carácter jurídico y político) que ha signado México.

Bajo esta consideración, es importante destacar que en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIHM) aprobada en 2006, se establece con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, entre otras medidas de política pública, las siguientes:

**Artículo 33.-** Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

- I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, y
- III. Impulsar liderazgos igualitarios.

**Artículo 34.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

- I. 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;
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;
- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;
- IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;
- V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;
- VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

- VII.** Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;
- VIII.** Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;
- IX.** Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;
- X.** Diseñar políticas y programas de desarrollo (...) con perspectiva de género, y
- XI.** Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas (...)

En lo que concierne a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) aprobada en 2007, en ésta se incluye en su artículo 6 como parte de los tipos de violencia a la violencia económica, entendida como toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Asimismo, en el artículo 10 se incluye a la violencia laboral como una modalidad de la violencia contra las mujeres. Se establece que la violencia laboral es aquella ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. En el artículo 11 se establece que: “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”. En el artículo 13 se expone que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



Si bien en la LGAMVLV se definen atribuciones específicas orientadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, para distintas dependencias y entidades de la administración pública, no se incluye de manera explícita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

#### 4. Medidas sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral en instrumentos marco de política pública

##### A. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

El Plan Nacional de Desarrollo (PND), conforme a lo establecido en la Ley de Planeación, es el instrumento marco de la política pública nacional. El PND vigente para el período 2007-2012 se articula en torno a cinco ejes rectores de política pública. La inclusión de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, se ubica de manera explícita en dos ejes, a saber: Eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos y Eje 3. Igualdad de oportunidades.



Fuente: CEAMEG, con base en Presidencia de la República 2007: 111-112; 211, 213.

##### B. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), deriva de la LGIMH. Es el instrumento marco de la política nacional en materia de igualdad de género, definido como un programa especial, ello implica que su implementación corresponde al conjunto de la Administración Pública.

El Proigualdad fue presentado inicialmente por el Inmujeres en marzo de 2008, en el marco del Día Internacional de la Mujer, con el período de vigencia 2008-2012; un año después, el 18 de agosto de 2009, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) por Decreto Presidencial el Proigualdad 2009-2012. Ambas versiones del Proigualdad presentan diferencias en su período de vigencia y en su contenido; sobre todo, en el ámbito de las estrategias y líneas de acción, mientras que para los siete objetivos estratégicos que conforman el Proigualdad no se identifican modificaciones.

Respecto al tema de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, el Proigualdad 2009-2012 incluye un objetivo con sus indicadores y metas a 2012:

**Cuadro 5**  
**Objetivo, indicadores y metas en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral**

<b>Objetivo estratégico 6: “Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo”.</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta 2010</b>	<b>Fuente</b>
Discriminación en el ingreso entre mujeres y hombres	Porcentaje que representa el ingreso de las mujeres con respecto al ingreso de los hombres por realizar trabajos equivalentes	39% el año base corresponde a 2004	50%	Informes de Desarrollo Humano (PNUD)
Porcentaje de mujeres ocupadas como empleadoras	(Mujeres empleadoras/ Total de mujeres ocupadas)* 100	2.5% el año base corresponde a 2007	3.5%	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2007

**Fuente:** Tomado de Inmujeres (2008) y Titular del Poder Ejecutivo Federal (2009).

Ambos indicadores y metas del Proigualdad, para dar cumplimiento al objetivo estratégico 6 son relevantes, en la medida que dan cuenta de los compromisos

concretos establecidos en el sexenio vigente, a fin de garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral.

### **C. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012**

El 21 de enero de 2008 se publicó en el DOF el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, ello implica que su elaboración se llevó a cabo de manera previa a la presentación del Proigualdad, por lo que en dicho programa sectorial no se alude en ningún apartado al programa especial en materia de igualdad de género. Si bien el citado programa sectorial contempla la atención de determinadas necesidades de las mujeres en el ámbito laboral:

**Cuadro 6**  
**Inclusión de las necesidades y atención de las mujeres en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012**

<b>Marco de referencia</b>	Entre los retos estructurales se incluye una tasa de desempleo mayor en mujeres.
<b>Prioridades</b>	Previsión Social: da puntual atención, entre otros, a lo señalado en el Eje Rector Número 3, Objetivos: 16 y 17 del PND, que establecen el eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar igualdad de oportunidades para que los hombres y las mujeres alcancen un desarrollo pleno y ejerzan sus derechos por igual, además de otorgar atención prioritaria a grupos vulnerables.  En el marco de la Iniciativa Visión 2030: Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, en el rubro de equidad de género. La STPS diseñará una política laboral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de acciones afirmativas y prácticas laborales que fomenten la equidad en el ingreso, la movilidad y la permanencia en el empleo. (Metas de Prosperidad y Equidad de Género).
<b>Objetivos sectoriales</b>	<b>Objetivo 9: promover la equidad y la inclusión laboral:</b> El presente objetivo atiende a lo que establece el Eje Rector Número 1: Objetivo 12; Número 2: Objetivo 4; y el Eje Rector Número 3: Objetivos 16 y 17 del PND y, para tal fin, se aplicarán, entre otras estrategias políticas para la no discriminación laboral, a efecto de que la mujer mexicana tenga un papel central en el proceso social del desarrollo humano sustentable y al reconocer el compromiso asumido por el Gobierno Federal, la STPS promoverá acciones para fomentar un trabajo digno sin violencia ni discriminación, en donde prevalezca una auténtica cultura de igualdad, mediante la participación, promoción y desarrollo de políticas laborales encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de la mujer.  La STPS elaborará un Índice de Trabajo Decente, a fin de diseñar y promover estrategias que permitan incrementar el porcentaje de la población económicamente activa empleada que cuenta con un trabajo decente.  Se construirá un Índice de Vulnerabilidad Laboral, para la toma de decisiones y la instrumentación de políticas laborales y de empleo que logren reducir el número de personas que se encuentran en esta situación (mujeres, jóvenes,

indígenas, personas con discapacidad y adultas mayores).			
Objetivo 9: promover la equidad y la inclusión laboral			
Nombre del Indicador	Unidad de medida	Línea base (2006)	Meta 2012
Porcentaje de instituciones públicas y empresas certificadas por la Norma de Igualdad Laboral.	Porcentaje	n/a	100% de las instituciones públicas de la APF y 10% de las empresas medianas y grandes registradas por la Secretaría de Economía.
Estrategias	Líneas de acción		
Diseñar una política laboral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas laborales.</li> <li>2. Promover una cultura de igualdad laboral en los sectores público, social y privado.</li> <li>3. Promover los derechos laborales de mujeres y hombres, y fortalecer la procuración de justicia laboral de competencia federal en las entidades federativas.</li> <li>4. Impulsar reformas legislativas que incidan en la equidad e inclusión laboral; en la conciliación entre la vida familiar y laboral; y en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo.</li> <li>5. Impulsar la creación de una Norma Oficial Mexicana para la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, a fin de aplicarla en dependencias y entidades públicas; empresas privadas y sindicatos.</li> </ol>		
Desarrollar información y diagnósticos que permitan focalizar la problemática social de las personas en situación de vulnerabilidad laboral para la generación de políticas públicas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar instrumentos que permitan contar con información precisa y oportuna en materia de vulnerabilidad laboral en México, para la toma de decisiones y el diseño e instrumentación de políticas laborales y de empleo.</li> <li>2. Elaborar diagnósticos específicos, por grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral.</li> </ol>		
Fortalecer la coordinación institucional y la sinergia de acciones, que permitan un mayor acceso de la población en situación de vulnerabilidad a un trabajo digno.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer redes de vinculación laboral entre el sector público, social y privado, dirigidas a la generación de oportunidades de ingreso y empleo de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.</li> <li>2. Sensibilizar y capacitar al personal de instituciones involucradas en el proceso de integración laboral.</li> <li>3. Proporcionar modelos y metodologías de integración laboral de las personas en situación de vulnerabilidad laboral.</li> </ol>		
<b>Estrategias y líneas de acción en otros objetivos</b>	<p><b>Objetivo 3. Promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral</b></p> <p>Estrategia: Contribuir a la formación de una cultura de la prevención por medio de la difusión de la normatividad laboral.</p> <p>Línea de acción: 1. Elaborar un Programa de Difusión de la Normatividad Laboral, a efecto de dar a conocer a los particulares la manera más efectiva de dar cumplimiento a dicha normatividad, en temas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derechos de los trabajadores menores y mujeres.</li> </ul>		

**Fuente:** CEAMEG, con base en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, publicado el lunes 21 de enero de 2008 en el DOF.

### ***a. Política para la Igualdad Laboral***

Derivado de lo expuesto en el PND 2007- 2012 y del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, en la STPS se ubica la Subsecretaría de Inclusión Laboral y como parte de ésta, la Dirección General para la Igualdad Laboral, que es definida como la unidad responsable de implementar la denominada Política para la Igualdad Laboral:

**Política para la Igualdad Laboral.** Se sustenta en el Eje Rector 3 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y en el Objetivo 9 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, que busca “promover la equidad y la inclusión laboral”.

**Objetivo general** Promover la incorporación de **políticas y prácticas de igualdad laboral** entre mujeres y hombres, así como la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad laboral, para fomentar la equidad en el ingreso, movilidad y permanencia en el empleo, en condiciones de trabajo decente.

**Estrategias:** • Generar información actualizada y confiable en materia de vulnerabilidad laboral a fin de contar con información precisa y oportuna para la toma de decisiones y su focalización. • Transversalizar la perspectiva de género y de derechos humanos en las políticas públicas laborales mediante el diseño de programas, instrumentos y acciones de inclusión laboral. • Promover una cultura de igualdad laboral en los sectores público, social y privado a través de sensibilizar y capacitar al personal de organizaciones involucradas en el proceso de inclusión laboral. • Promover los derechos laborales de mujeres y hombres, fortalecer la procuración de justicia laboral de competencia federal en las entidades federativas y apoyar las reformas legislativas que incidan en la igualdad y la inclusión laboral; en la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral; y en la prohibición de todo tipo de discriminación laboral (STPS, 2010a).

Según lo expuesto, la política de igualdad laboral retoma, sobre todo, las estrategias expuestas en la materia en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012. En la enunciación de esta política no se explicita su alineación y articulación con el Proigualdad.

### **III. Políticas con Gasto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**

#### **1. Los informes del Estado mexicano**

La atención de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral constituye un tema relevante en la agenda internacional. Como parte de los compromisos asumidos por el Estado mexicano en la materia, éste debe presentar informes sistemáticos en los que se incluyan las acciones de política pública implementadas para dar cumplimiento a los compromisos y obligaciones adoptadas. Bajo esta consideración, resulta pertinente considerar las políticas reportadas por México; sobre todo las implementadas por la STPS en informes oficiales presentados de manera reciente.

#### ***A. El informe en el marco de Beijing +15 (2009)***

En abril de 2009, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el gobierno mexicano presentó el informe denominado:

- “Respuestas al Cuestionario enviado a los gobiernos por la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la PAB y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000)”.

La presentación de este informe se inscribió en el marco de revisión a escala global de los avances en el cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing (PAB), cuyo foro internacional denominado Beijing +15 se realizó en marzo de 2010, en la sede de Naciones Unidas, en Nueva York. En este informe se expusieron los avances y retos del país, con relación a los compromisos derivados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, en Beijing, China de la cual emanó la Declaración y la PAB. Con respecto a

la esfera de especial preocupación de la PAB, denominada: La mujer y la economía, México informó en materia de políticas públicas lo siguiente:

**Cuadro 7**

**Respuestas al Cuestionario enviado a los gobiernos por la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la PAB y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000).  
Informe de México. Abril de 2009**

**La mujer y la economía [...]** La STPS impulsa una política laboral de igualdad entre mujeres y hombres a través de las siguientes áreas prioritarias de atención: promoción de la mejora e igualdad de salarios; capacitación para las mujeres; acceso en igualdad de oportunidades a los puestos de mando y toma de decisiones; combate a la discriminación y todo tipo de violencia; fomento al equilibrio y la corresponsabilidad entre las tareas de los ámbitos laboral y familiar; disfrute de las prestaciones sociales, especialmente guarderías para la atención de hijos/as de las mujeres y padres trabajadores; igualdad de trato en los regímenes de seguridad social; valoración del trabajo doméstico; promoción de la prevención y erradicación de todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas. A partir de 2008 la STPS inició el proceso de elaboración de la **Norma Mexicana para la Incorporación de Políticas y Prácticas de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres**, que se publicará en 2009. Cuenta además con el **Modelo de Reconocimiento Empresa Familiarmente Responsable** [...]. La STPS trabaja, en coordinación con el Inmujeres, para incluir la PEG en varios temas prioritarios [...]. Con la SE [Secretaría de Economía] colabora en la capacitación de emprendedoras y empresarias [...]. [L]a Sedesol [Secretaría de Desarrollo Social] coordina, desde enero del 2007, el **Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras** [...]. Otra acción en ese sentido es el **Programa Escuelas de Tiempo Completo**, que la SEP [Secretaría de Educación Pública] puso en marcha en el ciclo escolar 2007-2008. [...] entre septiembre de 2007 y agosto de 2008, el Inmujeres efectuó 13 foros analíticos [...] en coordinación con las secretarías del trabajo de los órdenes federal y estatal, y los mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM). Con el Instituto Politécnico Nacional (IPN) lanzó la campaña **“Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento en los Ámbitos Escolar y Laboral”** [...] El Inmujeres publica anualmente, desde el 2002, el **“Directorio de Apoyos Institucionales a Proyectos Productivos y de Empleo para Mujeres”**; creó en 2005 la **Red de Empresarias Mexicanas**, [...] elaboró la publicación **“Las mexicanas y el trabajo: Buenas prácticas de género en las empresas e instituciones públicas”**; y ha realizado cuatro emisiones del **Encuentro Nacional de Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas** [...] se diseñó la **Estrategia Intersecretarial de Contraloría Social y Atención Ciudadana para la Denuncia del Trabajo Infantil** [...] [E]n 2008 la STPS y el Inmujeres continuaron otorgando tres distintivos: *Empresa Incluyente* (STPS): a 32 empresas con un beneficio para 682 personas con discapacidad (275 mujeres y 407 hombres); *Empresa Familiarmente Responsable* (STPS): a 35 empresas por mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres; y *Modelo de Equidad de Género* (MEG/Inmujeres) [...] (Inmujeres, 2009:11-13).

**Fuente:** CEAMEG, con base en el Informe presentado por el gobierno mexicano, a través de Inmujeres, en abril de 2009, en el marco de revisión de la PAB (Beijing +15).

En el informe referido, el gobierno mexicano da especial atención a las acciones de política pública llevadas a cabo a través de la STPS, para impulsar la participación de las mujeres en el ámbito laboral y eliminar la discriminación por motivos de género.

## ***B. El informe de respuesta al Cocedaw (2010)***

En 2010, el Estado mexicano integró en un sólo documento dos informes orientados al Cocedaw, ello se debió al retraso que presentaba el país en el cumplimiento de la emisión de sus informes periódicos relativos al cumplimiento de las obligaciones contraídas con la ratificación de la CEDAW. Esta situación motivó que en agosto de 2006 el Cocedaw incluyera entre sus recomendaciones específicas al Estado mexicano, la siguiente:

42. El Comité pide al Estado Parte que responda a las preocupaciones planteadas en estas observaciones finales en el próximo informe periódico que presente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Convención. El Comité invita al Estado Parte a presentar en 2010 un informe combinado que englobe su séptimo informe periódico, cuya fecha de presentación es septiembre de 2006, y su octavo informe periódico, cuya fecha de presentación es septiembre de 2010 (Cocedaw, 2006:9).

En consideración a esta recomendación, el Estado mexicano presentó en septiembre de 2010:

- 7º y 8º Informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

En respuesta a la recomendación específica 31 del Cocedaw orientada a adecuar plenamente la legislación laboral e implementar medidas de política pública para dar cabal cumplimiento al artículo 11 de la CEDAW, en el informe del Estado mexicano se expuso lo siguiente:



### Cuadro 8

#### 7° y 8° Informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Septiembre de 2010

139. Con relación a la Recomendación 31 del Comité al Sexto Informe, el Ejecutivo Federal presentó en marzo de 2010 una **iniciativa para reformar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT)**, la cual atiende a los objetivos del *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012*. La iniciativa busca prohibir la práctica patronal de exigir certificados médicos de ingravidez; castigar a quienes violen los derechos laborales de las mujeres incluyendo a las industrias maquiladoras; y fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, como la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), de la STPS. También propone como prohibiciones realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual; legalizar la práctica de distribuir las semanas de descanso pre y postnatal de las trabajadoras; y establecer una nueva modalidad para los reposos por lactancia.

140. Si bien no se ha aprobado una reforma laboral integral, se han logrado avances importantes para dar cumplimiento a los compromisos internacionales de México en esta materia: LFPED (2003), la LGAMVLV (2007), la LGIMH (2006), la NMILMH (2009), el PNDH (2008), y el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (2010).

141. Asimismo, en 2010, la STPS inició un proceso de consulta sobre la **posible ratificación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. También se ha avanzado en la aprobación en algunas instituciones de la licencia de paternidad: Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal (Fifonafe) (1990), Comisión de Derechos Humanos del DF (CDHDF) (2008), Inmujeres (2008), TEPJF (2010), Segob (2010) y el IFE (2010).

142. A efectos de fortalecer la labor de la DGIFT, **se incrementó el número de inspectores federales del trabajo en 72%** (218 en 2006 y 376 en 2010), encargados de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en las empresas sujetas a la competencia de las autoridades federales del trabajo. De conformidad con la LFT, la industria maquiladora no se encuentra prevista en el listado de ramas industriales que son competencia de la autoridad laboral federal. De 2006 a junio de 2010, se han realizado 150 449 inspecciones de condiciones generales de trabajo, de seguridad e higiene, extraordinarias y de recipientes sujetos a presión y calderas, que incluyen las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia (Estado mexicano, 2010: 29-30).

**Fuente:** CEAMEG, con base en el contenido del 7° y 8° Informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), presentado por el Estado mexicano, en septiembre de 2010.

**Nota:** el subrayado y las negritas son nuestras.

Adicional a lo antes expuesto, en el citado informe se expuso respecto a las medidas de política pública implementadas por la STPS, lo siguiente:

143. (...) la STPS impulsó formulación de la NMILMH, en vigor desde junio de 2009, como instrumento jurídico de aplicación voluntaria, para certificar empresas que aplican prácticas laborales en materia de igualdad y no discriminación, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y ergonomía, y libertad sindical. La Norma establece tres puntos críticos que deben ser cumplidos para obtener la certificación: utilización de lenguaje no sexista y libre de discriminación en las convocatorias, no exigencia de examen de ingravidez y/o de VIH y SIDA como requisito de contratación, y existencia de mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia laboral. Esta Norma

otorga puntos adicionales a las organizaciones que aplican el criterio de “valor comparable” para ampliar el principio de salario igual por trabajo igual al principio de salario igual por trabajo de igual valor. Para la mejor aplicabilidad se cuenta con un asistente técnico para autodiagnóstico en línea de las organizaciones y un curso e-learning sobre igualdad laboral. **A enero de 2010, nueve organizaciones que cuentan con 689 sucursales han obtenido su certificación, beneficiando a un total de 16 432 personas (49% mujeres).**

144. La STPS también impulsa una política para la igualdad laboral a través de las siguientes áreas prioritarias de atención: promoción del trabajo digno, capacitación para las mujeres, combate a la discriminación y a todo tipo de violencia, fomento al equilibrio y la corresponsabilidad entre las tareas de los ámbitos laboral y familiar, disfrute de las prestaciones sociales, especialmente guarderías, igualdad de trato en los regímenes de seguridad social, valoración del trabajo doméstico, y promoción de la prevención y erradicación de todas las formas de explotación del trabajo de las niñas menores de 14 años y cumplimiento de las restricciones de empleo para esa edad y hasta los 16 años. En coordinación con el Inmujeres, trabaja para promover una cultura laboral igualitaria y libre de violencia laboral en vinculación con los sindicatos y cámaras empresariales, además de incluir la PEG en el fortalecimiento laboral de las y los indígenas, impulso de acciones de capacitación para el trabajo de las personas privadas de su libertad, liberadas y sus familiares (...) Con la Secretaría de Economía (SE) colabora en la capacitación de emprendedoras y empresarias, y en mejorar el acceso de las mujeres a la creación, desarrollo y consolidación de un negocio.

145. (...) La STPS otorga el *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable* a instancias que instrumenten políticas en materia de conciliación trabajo–familia, igualdad de oportunidades, y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual. **De 2006 a 2009 se distinguieron 217 empresas con un total de 206 707 empleados (30.3% son mujeres)** (...) desde el 2003 el Inmujeres instrumenta el *MEG* (...) ha constituido un referente para el desarrollo de esquemas de certificación similares en otros países latinoamericanos, así como en Egipto y Turquía. (Estado mexicano, 2010: 30-32).

Nota: el subrayado y negritas son nuestras.

La información expuesta en los informes del Estado mexicano antes enunciados, constituye un referente fundamental en la revisión y análisis de los informes trimestrales de los programas presupuestarios (PP) de la STPS que cuentan con GEMIG, contenidos en el Anexo 9A y el Anexo 10 del Decreto de PEF en el período 2008 a 2010, cuya información en torno a las acciones realizadas, se presenta en el siguiente apartado de este documento.

#### **IV. Programas presupuestarios de la STPS con GEMIG. Periodo 2008-2010**

En 1998 surgió la Dirección General de Equidad y Género en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Fue la primera unidad de género en la APF. El objetivo de esta dirección se centró en buscar asegurar condiciones equitativas de empleo y acceso al trabajo productivo de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, entre los que se incluyó a las mujeres.

En 2009 esta dirección cambió su nomenclatura, ahora se denomina Dirección General para la Igualdad Laboral. A través de sus acciones se busca impulsar la política para la igualdad laboral que refiere a la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos laborales entre mujeres y hombres, al tiempo de evitar la discriminación de la población que requiere atención especial para su inclusión laboral (niñas y niños, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores, jornaleras y jornaleros agrícolas, personas que viven con VIH-Sida, preliberadas y en reclusión) (STPS, 2010).

La problemática social que busca atenderse a través de esta dirección refiere a la existencia de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral como: la diferencia salarial y la segregación laboral, así como la existencia de un clima laboral con violencia, discriminación y exclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad (SHCP, 2011: 103).

En los años recientes, tanto la Dirección General para la Igualdad Laboral como otras áreas de la STPS, han sido consideradas como unidades responsables (UR) a las que se les ha asignado recursos del GEMIG, a través de programas presupuestarios (PP), incluidos en el anexo específico del Decreto de PEF, relativo al presupuesto para mujeres y la igualdad de género:

**Cuadro 9**  
**Programas presupuestarios de la STPS con GEMIG. Periodo 2008-2010**

<b>Año</b>	<b>Programa presupuestario</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>observaciones</b>
2008	Programa de Apoyo al Empleo	Dirección General de Equidad y Género	Este PP no se incluyó como tal en el anexo 9A del Decreto de PEF 2009 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).
2009	Programa de Fomento al Empleo	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo	Este PP no se incluyó como tal en el anexo 9A del Decreto de PEF 2008 (presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).
2008	Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	Dirección General de Equidad y Género	El cambio de UR de este PP se debió a que en 2009 la Dirección General de Equidad y Género cambió su nomenclatura a: Dirección General para la Igualdad Laboral.
2009 y 2010		Dirección General para la Igualdad Laboral	
2009 y 2010	Procuración de justicia laboral	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	Este PP no se incluyó como tal en el anexo 9A del Decreto de PEF 2008 (presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género).

**Fuente:** CEAMEG, con base en los informes trimestrales publicados por la SHCP. Período 2008-2010.

Como puede observarse, de los cuatro programas presupuestarios con GEMIG en el período de análisis, sólo uno: “Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral” a cargo de la Dirección General para la Igualdad Laboral, ha sido incluido en el anexo relativo al presupuesto para mujeres y la igualdad de género en los tres años revisados; esta situación da cuenta de que la mayoría de los PP con recursos del GEMIG adscritos a la STPS, no han tenido continuidad respecto a la asignación de GEMIG, en el período revisado.

### **1. Programa de Apoyo al Empleo**

Este programa presupuestario sólo se ubicó como tal, con GEMIG, en los informes trimestrales de 2008.

## A. Alineación con instrumentos marco de política pública

**Cuadro 10**  
**Marco de alineación: PP Programa de Apoyo al Empleo (2008)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Plan Nacional de Desarrollo			Proigualdad	Programa Sectorial (STPS)
	Eje rector	Objetivo	Estrategia	Objetivo	objetivo
2008	<b>2.</b> Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	<b>4.1.</b> Promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales y de calidad	Sin alineación	<b>Objetivo 9</b> Promover la equidad y la inclusión laboral.
2009 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2009 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).				

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP cuarto informe trimestral de 2008:117; cuarto informe trimestral de 2009 y cuarto trimestre de 2010.

En su alineación con los instrumentos marco de política pública, sólo se explicita el quehacer de este PP en torno a la igualdad de género, a través de su alineación con el objetivo nueve del programa sectorial de la STPS. No refiere en su alineación normativa al Proigualdad.

## B. Acciones realizadas

Respecto a las actividades reportadas por el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) en 2008, habría que considerar que en el cuerpo del informe principal del cuarto trimestre de ese año se reportó este apartado: “Sin información” (SHCP, 2009:118).

No obstante, en el anexo 2. Información cualitativa del cuarto informe trimestral de 2008 se expuso en el apartado de análisis del avance de resultados información conjunta de los PP: Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral, y el Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

Tomando como base el indicador reportado en 2008 por el PP Programa de Apoyo al Empleo, se destaca como parte de las actividades realizadas en ese año lo siguiente:

**Estrategia para la atención de los jornaleros (as) agrícolas y sus familias.** Los avances de los grupos son:

**Normatividad e inspección:**

-Se realizaron seis reuniones de trabajo enfocadas al tema del *Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales y facilidades administrativas para los patrones y trabajadores eventuales del campo* y para la elaboración de una propuesta de reforma a la Ley del Seguro Social, en la que participaron Sagarpa, STPS e IMSS (...)

-Se inspeccionaron 102 campos agrícolas de 13 entidades federativas en las que se encontraban laborando 22 705 jornaleros(as): Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chiapas, Guerrero, Jalisco, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Veracruz. Se dictaron 2 443 medidas técnicas, destacan: 203 para proporcionar equipo de protección, 202 para proporcionar servicios médicos y de primeros auxilios, 125 para instalar sanitarios y regaderas y 73 para mantener en condiciones dignas y limpias los dormitorios, entre otras.

**Seguridad y previsión social:**

- Se diseñó la **Estrategia para la atención médica a jornaleros agrícolas y sus familias** que permite acercar los servicios de salud proporcionados por las unidades del IMSS-Oportunidades a los jornaleros (as) en las rutas y centros de trabajo por temporada agrícola.

- Se realizó un **inventario de la infraestructura** disponible: Unidades Móviles del IMSS: **Médico-Dental, de Diagnóstico y Quirúrgica. Consultorios Agrícolas** en campos de cultivo atendidos por Sedesol e IMSS ubicados en 11 estados con mayor contratación de Jornaleros (as) (...)

**Educación:**

- Se inició el proceso de **evaluación del programa de Boleta Única** para Población Jornalera Agrícola Migrante, con la participación de los encargados de Sistemas y Programas Educativos en los estados de Baja California, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa, Chihuahua y Guerrero.

- Se evalúa el **avance del Sistema Nacional de Control Escolar para Migrantes** (Sinacem), mediante el cual se da seguimiento al registro de la población escolar (...)

**Promoción del desarrollo:**

- Se elaboró una Estrategia de coordinación interinstitucional para la atención focalizada de los jornaleros (as) agrícolas que incluye: un **diagnóstico de la atención**

**institucional**; un **análisis de la situación de vulnerabilidad** por grupos de edad; la **identificación de redes de seguridad** para las familias durante el tránsito de la comunidad a los centros de trabajo y un **inventario de los apoyos y servicios** por dependencia.

- Se diseñó la estrategia intersecretarial de **contraloría social** y atención ciudadana para la denuncia del trabajo infantil, con el fin de involucrar a todos los sectores de la sociedad en el combate de la explotación laboral de niñas y niños

- A través del *Subprograma de Movilidad Laboral Interna Agrícola* de la STPS, de enero a septiembre, se ha logrado: **atender a 44 209 jornaleros mediante la difusión de información** sobre las vacantes disponibles en empresas agrícolas y su vinculación laboral, **colocar a 16 426 jornaleros (as)** en un empleo, capacitar **a las y los jornaleros colocados** con el fin de mejorar su inserción laboral, y procurar mejores condiciones de traslado entre la comunidad y los centros de trabajo.

- En coordinación con la Secretaría de Salud, se realizó la **certificación** de albergues saludables (disposición y uso adecuado de sanitarios, áreas habitacionales seguras y prevención de riesgos en el uso de agroquímicos) en 18 entidades federativas con cobertura de Sedesol.

- En coordinación con el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), se desarrollaron **126 Proyectos de co-inversión** orientados a la atención de las y los jornaleros agrícolas mediante las Organizaciones de la Sociedad Civil.(...)

- A través del *Subprograma de Movilidad Laboral Interna Agrícola* de la STPS, se lograron los siguientes avances: **Atender a más de 97 441 jornaleros (as)** con información sobre vacantes disponibles en empresas agrícolas. **Colocar a más de 47 788 jornaleros (as)** en centros de trabajo agrícola.

- La STPS en coordinación con Sagarpa (INCA-Rural), **elaboraron la Norma Técnica de Competencia Laboral en Cosecha de Hortalizas**, cuyo objetivo es la **certificación** de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas que permita mejorar su empleabilidad e incentivar la continuidad de su formación y capacitación para: Tener un **instrumento formal de acreditación** de habilidades con validez nacional para este tipo de labores agrícolas. Reconocer el valor de las **habilidades y capacidades** de las y los jornaleros adquiridas mediante la experiencia. **Promover la empleabilidad** de las y los jornaleros mediante un documento que certifica sus competencias en labores.

- La Norma fue autorizada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer) en su Cuarta Sesión Extraordinaria de diciembre de 2008.

#### **Integración de información:**

- Se realizaron las últimas adecuaciones a la “Encuesta Nacional sobre Desigualdad de Capacidades Básicas y Exclusión Social de la Población Jornalera Migrante 2008”,

elaborado por Sedesol y su aplicación arrancó la segunda quincena de octubre de 2008.

- (...) Se presentaron los resultados del **Módulo de trabajo infantil** (STPS-Inegi) de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, para conocer la dimensión actual del problema (SHCP, 2009. Anexo 2. Información cualitativa: 91-94).

Como puede observarse, en el conjunto de actividades reportadas se incluyen acciones de distintas unidades responsables y dependencias federales, por lo que no se logra identificar con claridad, cuáles fueron las acciones específicas realizadas a través de este programa presupuestario en 2008, referidas a la aplicación del GEMIG.

### C. Indicadores y metas

Respecto a los indicadores y metas físicas anuales, en 2008 se reportó lo siguiente:

**Cuadro 11**  
**Indicadores y metas: PP Programa de Apoyo al Empleo (2008)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Presupuesto programado /pagado (mdp)/% avance	Indicador/unidad de medida	Meta programada / realizada/ % avance
2008	0.0/ 00= 0%	Número de entidades federativas con cobertura de atención integral a los jornaleros agrícolas y sus familias/entidad federativa	19/0=0.0%
2009 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2009 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).		

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2009:118).

Este PP registró en 2008 un solo indicador, acerca del cual se reportó su avance anual en 0%, en correspondencia con ello no se programó, ni se ejerció presupuesto en el año, por lo que con base en lo reportado en este informe trimestral no se identifica con claridad la realización de acciones, dado que no se registraron avances en la meta de su indicador físico y tampoco se reportó la aplicación de recursos presupuestarios referidos al GEMIG.



## D. Cobertura. Población objetivo y población atendida

Con relación a la cobertura de este PP en 2008, se reportó N/A (no aplica) en el apartado de población objetivo y atendida, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro 12**  
**Cobertura. Población objetivo y atendida: PP Programa de Apoyo al Empleo (2008)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Población objetivo		Población atendida	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2008	N/A	N/A	N/A	N/A
2009 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2009 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).			

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2009:118).

## E. Ejercicio del presupuesto

Respecto al presupuesto, como se enunció previamente, en 2008 no se reportó ejercido ningún recurso de GEMIG a través de este PP, cabe señalar que en su cuarto informe trimestral de 2008 se reportó su presupuesto modificado en ceros, ello implicaría que este PP aunque registró 15.6 millones de pesos (mdp) como presupuesto original de GEMIG, no habría contado con tales recursos en el año.

**Cuadro 13**  
**Ejercicio del presupuesto: PP Programa de Apoyo al Empleo (2008)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**  
**Millones de pesos (MDP)**

Presupuesto	2008	Nota
Original	15.6	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2009 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).
Modificado	0.0	
Programado	0.0	
Pagado	0.0	
Porcentaje de subejercicio	N/A	

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2009:118).

En el apartado de justificación de diferencias de avances con respecto a las metas programadas, del cuarto informe trimestral de 2008 se expuso que:

(...) los recursos originalmente destinados a esta actividad se encuentran vinculados al Programa Especial Concurrente para el Desarrollo Rural Sustentable (PEC) registrados en el Anexo 7 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación PEF para el presente ejercicio fiscal; dichas actividades son ejecutadas por la Coordinación General de Empleo de la STPS; asimismo, la Cámara de Diputados autorizó una ampliación por 50.0 millones de pesos para el PEC, por lo que no se considera viable la ejecución del mismo por dos Unidades Responsables (SHCP 2009:118).

## **F. Información cualitativa. Datos adicionales**

En el anexo 2. Información cualitativa del cuarto informe trimestral de 2008 se enunciaron como oportunidades y obstáculos del PP los siguientes:

Obstáculos:

1. Incipiente cultura laboral con perspectiva de género.
2. Necesidad de capacitación de operadores de estrategias y acciones.

Oportunidades:

Excelente recepción de los programas y acciones.

Buen impacto de los programas en los resultados de las instituciones y de las empresas.

Buena recepción por parte de las y los trabajadores (SHCP, 2009, Anexo 2. Información cualitativa: 94).

Se trata de enunciaciones generales que no parecen referirse de manera explícita y específica a elementos relacionados con el indicador reportado por este PP en 2008.

## 2. Programa de Fomento al Empleo

### A. Alineación con instrumentos marco de política pública

Este PP sólo se ubicó como tal con GEMIG, en los informes trimestrales de 2009. Su alineación con los instrumentos marco de política pública fue presentada de la siguiente manera:

**Cuadro 14**  
**Marco de alineación: PP Programa de Fomento al Empleo (2009)**  
**UR Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Plan Nacional de Desarrollo			Proigualdad	Programa Sectorial (STPS)
	Eje rector	Objetivo	Estrategia	Objetivo	objetivo
2009	<b>2.</b> Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	No se incluyó en el formato del informe.	Sin alineación	<b>Objetivo 4:</b> Promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, así como la creación de empleos de calidad en el sector formal.
2008 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9 <sup>a</sup> del Decreto de PEF 2008 (presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).				

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP cuarto informe trimestral de 2009.

En la alineación normativa reportada por este PP en 2009 no se explicita su vinculación con objetivos referidos a la igualdad de género en los instrumentos marco de política pública registrados.

### B. Acciones realizadas

Respecto al PP Programa de Fomento al Empleo, incluido en 2009 en el Anexo 9A del Decreto de PEF, en el cuarto informe trimestral de ese año se enunciaron las siguientes acciones realizadas:

Se benefició a 938 personas al cuarto trimestre del año, el 53.7% son mujeres y el 46.3% son hombres, es decir, 504 fueron mujeres y 434 hombres. De las personas beneficiadas, se entrevistaron posteriormente a 658, es decir a 70.1% de los

beneficiados. Con base a su información, se obtiene que se generaron 199 empleos y se conservaron 438 empleos. En los casos en no fue posible realizar un seguimiento telefónico, el 64% de las personas no se localizaron, 34 % no tenía teléfono y 2% estaba fuera de la ciudad. Los problemas actuales en las empresa fueron: 56% pocas ventas; 22% falta de recursos; 14% mala administración; 3% por trámites legales y fiscales y el 5% por otras causas, 86 % mejoró su situación emocional, en tanto que 36% mejoró su situación económica. Entre quienes no iniciaron una empresa: 39 % no lo hizo por razones económicas; 27% por cuestiones de tiempo; 5% por indecisión y 29% por otros motivos (SHCP, 2010:141).

Adicional a lo anterior, en el Anexo 2. Información cualitativa, se expuso en el apartado “Análisis del avance de resultados” lo siguiente:

La STPS firmó el 30 de junio de 2009, un contrato de donación con la Fundación Pro Empleo Productivo A. C, cuyo objeto social es capacitar a las personas menos favorecidas para que puedan emplearse o autoemplearse y ejerzan un trabajo honesto, útil, de calidad. Asimismo, ha trabajado en temas administrativos para que las personas tengan mayores conocimientos de cómo iniciar o mejorar una microempresa.

Con los resultados que dicha fundación alcanzó en el 2008, se desprende que 59 por ciento han sido participantes femeninos y 45 por ciento de los beneficiados se encuentran en un rango de edad de 40 años o más. Al cuarto trimestre del año, a través de la Fundación Pro Empleo, se logró beneficiar a 938 personas con el curso-taller *Inicie o Mejore su Empresa*, dicho curso tiene la finalidad de que los beneficiados cuenten con herramientas necesarias para la planeación, administración y operación de su microempresa. De las personas beneficiadas 504 fueron mujeres y 434 hombres. El curso-taller se proporcionó en 9 entidades federativas: Distrito Federal, Estado de México, Durango, Jalisco, Veracruz, Guanajuato, Coahuila, Tabasco y Morelos (shcp, 2010, Anexo 2. Información cualitativa: 202).

Con base en la información expuesta respecto a las acciones realizadas referidas al fomento del empleo, se observa que este PP atendió en 2009 a mujeres y hombres. Según lo reportado, se benefició a 938 personas al cuarto trimestre del año: 53.7% mujeres y 46.3% hombres.

### C. Indicadores y metas

En cuanto a los indicadores y metas reportados, se expuso la siguiente información:

**Cuadro 15**  
**Indicadores y metas: PP Programa de Fomento al Empleo (2009)**  
**UR Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

<b>Año</b>	<b>Presupuesto programado /pagado (mdp)/% avance</b>	<b>Indicador/unidad de medida</b>	<b>Meta anual programada / realizada/ % avance</b>
2009	5/5= 100%	Número de personas capacitadas en actividades productivas por sexo y entidad federativa /porcentaje	100/100= 100%
		Número de unidades productivas encabezadas por mujeres con apoyo económico por entidad federativa /porcentaje	100/100=100%
2008 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2008 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).		

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2010:141).

Este PP reportó 100% en el cumplimiento de sus metas físicas adscritas a dos indicadores, en correspondencia con lo anterior, también reportó ejercido 100% de su presupuesto de GEMIG programado.

Destaca, según lo expuesto en el apartado de actividades reportadas, que si bien este PP atendió en 2009 a mujeres y hombres casi en la misma proporción, uno de sus dos indicadores se enfocó de manera específica a las mujeres, (el segundo indicador referido en el cuadro anterior). Respecto a este indicador no parece identificarse con claridad el sentido de la unidad de medida expuesta, así como los resultados presentados para dicho indicador, respecto a la meta cumplida.

## D. Cobertura. Población objetivo y población atendida

**Cuadro 16**  
**Cobertura. Población objetivo y atendida: PP Programa de Fomento al Empleo (2009)**  
**UR Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Población objetivo		Población atendida	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2009	504	434	504	434
2008 y 2010	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2008 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).			

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2010:140 y anexo 1. Población atendida: 279).

Respecto a su cobertura, este PP reportó la atención de poco menos de 1 000 personas, (mujeres y hombres) en 2009. Cabe resaltar que la atención de la población beneficiaria se concentró, según las actividades reportadas, en acciones de capacitación respecto al empleo y el autoempleo.

## E. Ejercicio del presupuesto

**Cuadro 17**  
**Ejercicio del presupuesto: PP Programa de Fomento al Empleo (2009)**  
**UR Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**  
**Millones de pesos (MDP)**

Presupuesto	2009	Nota
Original	5.0	No se incluyó como tal este PP en el anexo 9A del Decreto de PEF 2008 (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género), así como en el anexo 10 del Decreto de PEF 2010 (Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres).
Modificado	5.0	
Programado	5.0	
Pagado	5.0	
Porcentaje de subejercicio	<b>0.0%</b>	

CEAMEG, con base en SHCP (2010:141).

Respecto a su presupuesto referido al GEMIG, según lo reportado por este PP, los 5 mdp aprobados como presupuesto original no se modificaron en el curso del año y se ejercieron en su totalidad en 2009.

## **F. Información cualitativa. Datos adicionales**

En el anexo 2. Información cualitativa del cuarto informe trimestral de 2009 se enunciaron como oportunidades y obstáculos de este PP los siguientes:

De las personas beneficiadas, se entrevistaron posteriormente a 658, es decir a un 70.1 % de los beneficiados. Con base a su información, se obtiene que se generaron 199 empleos y se conservaron 438 empleos. En los casos en no fue posible realizar un seguimiento telefónico, el 64 % de las personas no se localizaron, el 34 % no tenía teléfono y el 2% estaba fuera de la ciudad. Los problemas actuales en las empresa fueron: 56% pocas ventas; 22 % falta de recursos; 14 % mala administración; 3 % por trámites legales y fiscales y el 5% por otras causas. 86 % mejoró su situación emocional. En tanto que el 36% mejoró su situación económica. Entre quienes no iniciaron una empresa: el 39 % no lo hizo por razones económicas; 27% por cuestiones de tiempo; 5% por indecisión y 29% por otros motivos (SHCP, 2010, Anexo 2. Información cualitativa: 2002-203).

Esta información coincide en gran medida con lo enunciado respecto a las acciones realizadas. Destaca, según lo expuesto, que con el apoyo de este PP algunas personas lograron generar o conservar su empleo, ello sin duda es importante. Si bien, habría que considerar la cobertura limitada de este PP (menos de 1 000 personas atendidas), aunado a lo anterior, cabe enunciar que no se reportó información respecto al tipo de capacitación brindada, sobre todo a las mujeres, toda vez que es la población femenina la que enfrenta mayor discriminación en el ámbito laboral y los recursos de este PP estarían orientados a promover el adelanto las mujeres y la igualdad de género en el ámbito laboral.

De igual manera, cabe destacar que en los datos enunciados referidos a los logros, como a los casos en que las personas no lograron iniciar una empresa, no se desglosó la información por sexo, de manera que no es posible ubicar el desempeño del PP de manera específica con respecto a los apoyos brindados a mujeres y a hombres.

### 3. Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral

Este PP fue el único de los cuatro revisados que reportó informes trimestrales como parte de los PP con GEMIG, en el curso de los tres años revisados, y si bien reportó un cambio en la UR, ello se debió a la modificación de nomenclatura de la unidad de género de la STPS en 2009, a la que estaría adscrito dicho PP.

#### A. Alineación con instrumentos marco de política pública

Respecto a su marco de alineación, este PP ha reportado la siguiente información en el período 2008-2010.

**Cuadro 18**  
**Marco de alineación: PP Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral (2008-2010)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género (2008)**  
**Dirección General para la Igualdad Laboral (2009-2010)**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Plan Nacional de Desarrollo			Proigualdad	Programa Sectorial (STPS)
	Eje rector	Objetivo	Estrategia	Objetivo	objetivo
2008	2. Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	4.1. Promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales y de calidad	Sin alineación	<b>Objetivo 9</b> Promover la equidad y la inclusión laboral.
2009	2. Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	No se incluyó en el formato del informe.	Sin alineación	<b>objetivo 9:</b> Promover la equidad y la inclusión laboral.
2010	2. Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	4.2 Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social; a través de la creación de condiciones para el trabajo digno; bien remunerado; con capacitación; seguridad y salud.	Sin alineación	<b>objetivo 9:</b> Promover la equidad y la inclusión laboral.

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2009:117; 2010:136; 2011:103).



Como puede observarse en el cuadro anterior, en los tres años revisados, la alineación normativa de este PP con los instrumentos marco de política pública en materia de igualdad de género ha tenido pocas modificaciones, en particular la referida a la estrategia de alineación con el PND 2007-2012 (Eje 2, objetivo 4, estrategia 4.1 en 2008 y 4.2 en 2010). Es relevante que al ser un PP con GEMIG e implementado a través de la unidad de género de la STPS no refiera en su marco de alineación al Proigualdad.

## B. Acciones realizadas

Este PP reportó en el cuarto informe trimestral de 2008, 2009 y 2010, entre otras, las siguientes acciones realizadas:

**Cuadro 19**

<b>Año:2008</b>
<b>Acciones realizadas</b>
<p>Se otorgaron un total de 67 distintivos, de acuerdo a lo siguiente:</p> <p><b>Distintivo familiarmente responsable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se modificaron los requisitos para el otorgamiento del distintivo.</li> <li>• Se recibieron 37 solicitudes de empresas en las que se realizó en noviembre y diciembre de 2008, visita de verificación para corroborar que cumplieran con los requisitos del distintivo.</li> <li>• <u>De las 37 solicitudes de empresas, sólo 35 acreditaron los requisitos para ser distinguidas. Se espera entregar los distintivos durante el primer bimestre de 2009.</u></li> </ul> <p><b>Distintivo empresa incluyente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con relación a este Distintivo, se realizó la reformulación de los lineamientos para darle mayor rigurosidad a los procesos de selección y seguimiento de las Empresas distinguidas. Los lineamientos fueron enviados a la Profedet [Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo], a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a la Dirección General de Inspección del Trabajo para definir el procedimiento a seguir para que las empresas tramiten u obtengan constancias sobre la no existencia de juicios laborales y la observancia de las normas respectivas.</li> <li>• Para concretar la instalación de un Comité dictaminador, se establecieron reuniones con: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), Secretariado Técnico del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conadis), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam), y Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (Censida).</li> <li>• Posterior a ello, se firmó el acuerdo de instalación del Comité Dictaminador el 2 de junio, mismo que quedó integrado por las instancias mencionadas y por la STPS, la Dirección General para la Igualdad Laboral y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.</li> <li>• La Convocatoria 2008 se abrió el 11 de junio y se cerró el 17 de octubre, solicitando registro un total de 90 empresas, de las cuales 46 llevaron a cabo el procedimiento de verificación correspondiente. De ellas, 41 reunieron los requisitos para ser consideradas en la dictaminación.</li> <li>• El Comité Dictaminador sesionó el 26 de noviembre. Decidió otorgar el Distintivo a 32 empresas, pertenecientes a los estados de Baja California, Colima, Distrito Federal, México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. <u>La Ceremonia de Entrega estaba programada para el 3 de diciembre de 2008; pero fue pospuesta para el 3 de febrero de 2009.</u></li> </ul> <p><b>Norma Mexicana Para La Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Norma se ha incorporado al Programa Nacional de Normalización 2008 de la SE.</li> </ul>

• Se integró el Comité Técnico de la Normalización con dependencias e instancias del Gobierno el 22 de febrero del actual (SS, SE, Inmujeres, Conapred, Cdi Inapam e Indesol), sector empresarial (Consejo Coordinador Empresarial, CTM, CT e IBM), academia (UNAM y Universidad Iberoamericana) y organismos sociales (Centro de Estudios de Formación Integral de las Mujeres, S.C. AMMJE, entre otros). El Comité ha llevado a cabo tres reuniones de trabajo para lograr acuerdos y consensos sobre los ejes temáticos:

- Libertad: asociacionismo, sindicalismo, libertad sindical y libertad de trabajo.
- Igualdad y no discriminación: Igualdad en el acceso, permanencia, disfrute de los beneficios y separación de la empresa, reclutamiento y selección, salarios y horas extras, formación y capacitación, promoción (vertical y horizontal), incentivos, certidumbre laboral y salario igual por trabajo de igual valor.
- Accesibilidad: creación o remodelación de espacios y mobiliario; espacios y mobiliario especial para mujeres embarazadas; y espacios ergonómicos para personas con discapacidad.
- Previsión social: cobertura de las normas de previsión social (Seguridad e higiene, protección al salario, apoyo vivienda, sensibilización y capacitación en género, etcétera), cultura y recreación, mecanismos de seguridad social, protección a grupos en situación de vulnerabilidad y conciliación trabajo familia con seguridad social.
- Clima laboral: violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, Índice de Satisfacción en el Trabajo, reingeniería emocional en el trabajo y comunicaciones interpersonales.
- El 31 de octubre de 2008, el Proyecto de Norma fue aprobada por el Comité Técnico.
- La Norma fue publicada en el DOF el 16 de diciembre de 2008, para consulta pública.
- Actualmente se encuentra en el proceso de consulta pública, se espera que la norma esté pública en su versión definitiva para el 16 de febrero de 2009.

**Procuración de Justicia y Defensa del Trabajo (Profedet):**

En su mayoría las mujeres que solicitan los servicios de asesoría, conciliación y defensoría que ofrece la Profedet, se encuentran entre el rango de edad de 41-59 años.

**Año: 2009**

**Acciones realizadas**

En el segundo trimestre de 2009 ya se había publicado la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, en diciembre se liberó un sitio en internet <http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/loginct.aspx>, a fin de contar con una herramienta en línea para que se conozca la Norma, sus antecedentes, su marco jurídico, sus indicadores y el proceso para obtener la certificación en la misma. En el asistente se puede hacer un autodiagnóstico en línea que orienta sobre el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos en la Norma en una organización. Asimismo, se tiene acceso a toda la información del proceso de certificación y de los organismos certificadores disponibles. Por otra parte, en lo que corresponde al Diseño del Modelo de Intervención para Trabajadoras Domésticas, al cierre de 2009 se cuenta con un avance de 100% del diagnóstico estadístico base. Asimismo, está en proceso de revisión el contenido de las propuestas de intervención para las trabajadoras domésticas. Por otra parte, se han realizado las siguientes actividades:

1) Carta de derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras. Documento sustentado en el marco jurídico dado por: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Al cierre de 2009 se cuenta con un avance de 100% del diagnóstico estadístico base del Diseño del Modelo de Intervención para Trabajadoras Domésticas.

Está en proceso de revisión el contenido de las propuestas de intervención para las trabajadoras domésticas.

Carta de derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras. Documento sustentado en el marco jurídico dado por: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Código Penal Federal, Ley del Seguro Social. Avance: Diseño e impresión de 3000 cartas (2000 a color y 1000 en blanco y negro). Díptico Embarazo Saludable para vivir mejor. Trabajadora Doméstica. Ofrece orientación basada en el marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Avance: Diseño e Impresión, 100%.

**Año: 2010**

**Acciones realizadas**

En 2010, al cuarto trimestre se presentan los siguientes avances:

**Promoción y difusión de la Carta de Derechos y Obligaciones de las Mujeres Trabajadoras.** Se envió, en forma electrónica a las Delegaciones Federales del Trabajo para su difusión a través de los Enlaces de la Subsecretaría.

**Promoción y difusión de la Cartilla de “Embarazo saludable... para vivir mejor” – trabajadora doméstica,** la cual se elaboró como parte de las acciones a instrumentar en el marco de la *Estrategia nacional para acelerar la reducción de la mortalidad materna* a la que se sumó esta Secretaría. En dicha Cartilla se mencionan los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas, Plan de Seguridad e información especial para la trabajadora doméstica embarazada. Al mes de diciembre de 2010 se difundieron 10,000 cartillas en las 32 Delegaciones Federales del Trabajo y con representantes del sector productivo en las mesas de diálogo de la STPS.

**Distintivo Empresa Familiarmente Responsable:** Al cierre de diciembre de 2010 se entregaron 17 Distintivos Empresa Familiarmente Responsable a igual número de empresas. Se encuentran en dictamen 70 para sumar 87 empresas distinguidas en 2010, las cuales emplean a 51 435 personas de las cuales 19 144 son mujeres y 32 291 son hombres.

**Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres:** Al cierre de diciembre de 2010 se certificaron 67 sitios de cinco organizaciones donde laboran 4 591 personas de las cuales 1 702 son mujeres y 2 889 son hombres

**Catálogo de buenas prácticas:** Se solicitó información a empresas reconocidas con el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, sin resultados. Por lo que se realizará el Catálogo de buenas prácticas en materia de igualdad laboral para 2011.

**Acceso de las trabajadoras domésticas a la vivienda:** El Infonavit realiza una campaña de difusión masiva para el acceso de las trabajadoras domésticas a la vivienda con lo que se impacta positivamente en el acceso a la seguridad social.

**Convenio Internacional:** Se recomendó la formulación de un Convenio Internacional en materia de trabajadoras domésticas para la próxima Conferencia Internacional de la OIT.

**Tareas de cuidado y participación económica de las mujeres:** Se trabaja conjuntamente con el Banco Interamericano de Desarrollo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el Instituto Nacional de las Mujeres en la instrumentación de un módulo de medición del impacto de las tareas del hogar y del cuidado en la participación económica de las mujeres. Se realizó la prueba piloto de dicho módulo en el estado de Michoacán. Se está trabajando con las Dependencias de la APF, a través de sus Oficialías Mayores, para que puedan certificarse en la Norma.

Con estas acciones se avanza en las líneas estratégicas de difusión de derechos, difusión de las medidas para la atención de emergencias obstétricas así como en materia de acceso a la seguridad social y a la vivienda y en la medición de variables estadísticas relacionadas con el trabajo doméstico que coadyuva a la participación económica de las mujeres.

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2009:119, Anexo 2. Información cualitativa: 89-91; 2010:137, Anexo 2. Información cualitativa: 197; 2011:95, Anexo 2. Información cualitativa: 267-268).

**Nota:** el subrayado es nuestro.

Entre las acciones reportadas por este PP destaca lo relativo al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, a través del cual al cierre de 2010 se reportó la entrega de 17 Distintivos a igual número de empresas. Este avance se sumaría al proceso de dictamen en el que se encontraban 70 empresas para sumar 87 empresas distinguidas en 2010, las cuales emplearían a 51 435 personas de las que 19 144 son mujeres y 32 291 son hombres. Con base en estos datos, es importante considerar que las empresas interesadas en obtener dicho distintivo tengan empleados en mayor medida a hombres que a mujeres.

Respecto a la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMILMH), se reportó que al cierre de diciembre de 2010 se certificaron 67 sitios de cinco organizaciones donde laboran 4 591 personas de las cuales 1 702 son mujeres y 2 889 son hombres. Se observa una situación similar con respecto a las empresas interesadas en obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, en el sentido de que las personas empleadas por dichas empresas son en su mayoría hombres.

La aprobación de la NMILMH constituye sin duda, un avance para promover los derechos de las mujeres en el ámbito laboral; no obstante, es importante considerar que debido al poco tiempo de su implementación (a partir del segundo semestre de 2009), todavía no se identifican a la fecha, elementos para ubicar el impacto y resultados de esta norma en el bienestar y ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras. Cabe destacar que se trata de una norma no obligatoria, sino opcional para aquellas empresas interesadas en obtener dicho distintivo, ello es un elemento que debe considerarse al buscar revisar la incidencia, impacto y cobertura de la NMILMH.

### C. Indicadores y metas

Este PP ha presentado cada año del período revisado dos indicadores, con sus respectivas metas, los cuales se presentan a continuación:

**Cuadro 20**  
**Indicadores y metas: PP Fomento de la Equidad de Género y la no Discriminación en el**  
**mercado laboral (2008-2010)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género (2008)**  
**Dirección General para la Igualdad Laboral (2009-2010)**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

<b>Año</b>	<b>presupuesto programado /pagado (mdp)/% avance</b>	<b>Indicador/unidad de medida</b>	<b>meta anual programada / realizada/ % avance</b>
2008	23.9 / 20.2=84.5%	Personas atendidas por el programa de prevención de la violencia laboral / Mujer	30 000 /31 147= 103.8%
		Instituciones del sector público o privado que incorporan políticas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral / Institución	52 / 67= 128.8%

2009	10.8 /8.6=79.63	Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres publicada / Norma	1 /1= 100%
		<u>Porcentaje de avance en la elaboración del modelo de intervención para trabajadoras domésticas / Porcentaje</u>	<u>100 /100= 100%</u>
2010	9.4 /8.0= 85.1%	Número de organizaciones públicas y privadas con prácticas laborales de equidad, igualdad, combate a la violencia laboral y conciliación trabajo familia /Organizaciones públicas y privadas	100 /154= 154%
		<u>Porcentaje de avance en la elaboración del modelo de intervención para trabajadoras domésticas / Porcentaje</u>	<u>25 /25= 100%</u>

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2009:119; 2010:137; 2011:95).

**Nota:** el subrayado es nuestro.

Destaca que el total de los indicadores reportados cada año por este PP hayan cubierto cabalmente su meta anual, y en algunos casos incluso, la hayan rebasado. En contraste, en ningún año se ha reportado pagado el total del presupuesto programado para ser ejercido.

Llama la atención el indicador denominado “Porcentaje de avance en la elaboración del modelo de intervención para trabajadoras domésticas” y su unidad de medida “Porcentaje”, el cual se reportó tanto en 2009 como en 2010. En ambos años se reportaron metas diferentes, en 2009 su meta fue 100% y se reportó cubierta cabalmente, mientras que en 2010 su meta registrada fue 25%, también reportada cubierta al 100%.

No es clara la inclusión de este indicador en ambos años, toda vez que en el cuarto informe trimestral de 2009 se reportó que el Diseño del Modelo de Intervención para Trabajadoras Domésticas, al cierre de ese año contaba con un avance de 100% del diagnóstico estadístico base, mientras que en el cuarto informe trimestral de 2010 se expuso con relación a la atención de trabajadoras domésticas que el “el Infonavit realizaba una campaña de difusión masiva para el acceso de las trabajadoras domésticas a la vivienda con lo que se impactaría positivamente en el acceso a la seguridad social” (SHCP, 2011). En la información

revisada no se ubicaron datos en 2010 referidos a un modelo de intervención para trabajadoras domésticas.

#### D. Cobertura. Población objetivo y población atendida

**Cuadro 21**  
**Cobertura. Población objetivo y atendida: PP Fomento de la Equidad de Género y la no**  
**Discriminación en el mercado laboral (2008-2010)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género (2008)**  
**Dirección General para la Igualdad Laboral (2009-2010)**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Población objetivo		Población atendida		Observaciones
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2008	30 000	0	16 498	0	En el Anexo 1. Población atendida del cuarto informe trimestral se reportó como población atendida: 15 251 mujeres y 15 896 hombres, en total 31 147 personas.
2009	0	0	0	0	No se incluye información en el Anexo 1. Población atendida.
2010	0	0	0	0	No se incluye información en el Anexo 1. Población atendida.

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2009:119, y anexo 1. Población atendida: 104; 2010: 136; 2011:94).

Este PP reportó población objetivo y la población atendida sólo en 2008. Las cifras enunciadas en el cuerpo principal del informe del cuarto trimestre de ese año, difirieron de las expuestas en su anexo 1. Población atendida. Para los siguientes años, el apartado de la cobertura de este PP se reportó en ceros.

Es relevante que este PP no registre población objetivo y atendida, toda vez que las distintas acciones reportadas en los tres años revisados, aluden al quehacer de este programa con sectores específicos de la población que se encuentran insertos en el ámbito laboral.

#### E. Ejercicio del presupuesto

Respecto al ejercicio del presupuesto de este PP, tal como se enunció previamente, éste se ha distinguido en los años revisados por presentar subejercicio anual: 15.5% en 2008, 20.4% en 2009 y 14.9% en 2010, tal como se observa en el siguiente cuadro:

**Cuadro 22**  
**Ejercicio del presupuesto: PP Fomento de la Equidad de Género y la no Discriminación en el**  
**mercado laboral (2008-2010)**  
**UR Dirección General de Equidad y Género (2008)**  
**Dirección General para la Igualdad Laboral (2009-2010)**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**  
**Millones de pesos (MDP)**

Presupuesto	2008	2009	2010
Original	23.9	30.3	18.6
Modificado	23.9	10.8	9.4
Programado	23.9	10.8	9.4
Pagado	20.2	8.6	8.0
Porcentaje de subejercicio	<b>15.5</b>	<b>20.4</b>	<b>14.9</b>

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2009:119; 2010: 137; 2011:95).

Es importante considerar el monto presupuestal con el que ha contado este programa en el período revisado (presupuesto modificado), el cual no se ha incrementado, sino que incluso ha disminuido; mientras en 2008 reportó 23.9 mdp programados para ser ejercidos, en 2010 este montó disminuyó a 9.4 mdp, aun así en 2010 presentó, al igual que en 2008 y 2009, subejercicio en la aplicación del GEMIG. Si bien, no hay que obviar que los datos relacionados con el ejercicio del presupuesto que se presentan en los informes trimestrales publicados por la SHCP refieren a avances (aproximaciones) al tema, ya que los datos definitivos del ejercicio presupuestal anual son los que aparecen en la Cuenta de la Hacienda Pública Federal (CHPF).

#### **F. Información cualitativa. Datos adicionales**

En el anexo 2. Información cualitativa del cuarto informe trimestral de 2008, 2009 y 2010 se enunciaron como oportunidades y obstáculos los siguientes:

En 2008:

Obstáculos: 1. Incipiente cultura laboral con perspectiva de género. 2. Necesidad de capacitación de operadores de estrategias y acciones. Oportunidades: • Excelente recepción de los programas y acciones. • Buen impacto de los programas en los

resultados de las instituciones y de las empresas. Buena recepción por parte de las y los trabajadores (SHCP, 2009, Anexo 2. Información cualitativa: 94).

## En 2009 y 2010

A pesar de los programas para la valorización de este tipo de empleo, las trabajadoras de este sector continúan enfrentando tratos discriminatorios y violencia laboral y sexual. La elaboración del Modelo de intervención representa una excelente oportunidad para que las trabajadoras domésticas conozcan sus derechos laborales y se busquen alternativas para que accedan a las prestaciones de ley. (SHCP, 2010, Anexo 2. Información cualitativa: 198 y 2011 Anexo 2. Información cualitativa: 268).

En el informe del cuarto trimestre de 2009 y 2010 se expuso información similar respecto a los obstáculos y oportunidades del PP. Lo reportado en el anexo 2 de los informes revisados alude a enunciaciones generales sobre el tema, más que sobre el quehacer específico del programa presupuestario.

## 4. Procuración de justicia laboral

En el caso de este PP sólo se ubicaron informes trimestrales en 2009 y 2010. Respecto a su marco de alineación se expuso la siguiente información:

### A. Alineación con instrumentos marco de política pública

**Cuadro 23**  
**Marco de alineación: PP Procuración de justicia laboral (2009-2010)**  
**UR Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Plan Nacional de Desarrollo			Proigualdad	Programa Sectorial (STPS)
	Eje rector	Objetivo	Estrategia	Objetivo	Objetivo
2009	<b>2.</b> Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	No se incluyó en el formato del informe.	Sin alineación	<b>Objetivo 8</b> Procurar la justicia laboral en defensa de los trabajadores de forma gratuita, expedita, honesta y cálida



2010	<b>2.</b> Economía Competitiva y Generadora de Empleos	<b>Objetivo 4.</b> Promover las políticas de Estado y generar las condiciones laborales que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal.	<b>4.4.</b> Conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial a través de la legalidad; la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales; salariales y conflictos laborales	Sin alineación	<b>objetivo 8:</b> Procurar la justicia laboral en defensa de los trabajadores de forma gratuita, expedita, honesta y cálida
------	---	---	--	----------------	---

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP (2010:138; 2011:92).

La alineación con instrumentos marco de política pública presentada por este PP no refiere de manera explícita a la igualdad de género. No establece su alineación con el Proigualdad y su alineación con el programa sectorial no se plantea en torno al objetivo 9 referido a la igualdad de género.

## B. Acciones realizadas

Este PP reportó en el cuarto informe trimestral de 2009 y 2010, entre otras, las siguientes acciones realizadas:

**Cuadro 24**

Año:2009
Acciones realizadas
<p>Se atendieron 48 241 llamadas para mujeres, meta que supera en 201.5 % a la programada de 16 000, lo cual responde a las asesorías otorgadas durante la contingencia presentada por el virus AH1N1, así como a la atención de conflictos relacionados con aportaciones, prestaciones de la Ley Federal del Trabajo y despidos. Asimismo, se concluyeron 97 399 acciones de procuración de justicia laboral con enfoque de género, esta cifra significó superar en 116.4 puntos porcentuales la meta prevista.</p> <p><u>Las acciones en favor de la mujer refirieron a los siguientes motivos de conflicto: prestaciones Ley Federal del Trabajo y aportaciones, así como despido injustificado, retiro voluntario, pensiones, condiciones de trabajo, retención salarial, entre otros.</u></p> <p>El servicio se proporciona bajo la identificación de un conflicto de índole laboral, enmarcado en la Ley Federal del Trabajo. Al cierre de 2009 se proporcionaron 105 081 servicios para la mujer trabajadora; de éstas 83 160 fueron asesorías, 3 369 conciliaciones, 18 080 demandas de juicio y 472 amparos este nivel de servicio representó 47.4 % del total de servicio proporcionado.</p> <p>De total iniciado, se concluyeron 97 401 servicios que significaron el 92.6 por ciento del total de los asuntos iniciados. Este nivel de conclusión de los servicios a la mujer trabajadora significa haber superado en 116.3 por ciento el programa total previsto de 45 019 servicios concluidos. Este resultado estuvo influido por el nivel de atención proporcionado en forma extraordinaria, durante el periodo de Contingencia Sanitaria en la que se dio especial atención a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. De esta manera el indicador de conclusión de servicios de procuración de</p>

justicia laboral proporcionados a la mujer trabajadora, se ubicó en 47.7% como resultado de haber concluido 97 401 acciones de procuración de justicia laboral con enfoque de género respecto a un total de 240 112 servicios concluidos. Esta cifra significó superar en 8.9 puntos porcentuales la meta prevista de 38.8%. El indicador de conflictos resueltos a través de la conciliación y la mediación a favor de la mujer trabajadora se ubicó en 56.6 por ciento como resultado de conciliar favorablemente 1 777 asuntos respecto al total de asuntos de 3 136 conciliaciones concluidas. Por su parte el indicador de juicios resueltos favorablemente promovidos por la Profedet a favor de la mujer trabajadora se ubicó en 92.03 por ciento al resolver 10 040 en forma favorable de un total de 10 909 demandas concluidas con enfoque de género. El total de demandas resueltas a favor de la mujer representó 69.3% del total de demandas resueltas favorablemente en el periodo.

**Año: 2010**

**Acciones realizadas**

Al cierre del ejercicio 2010, la Profedet a través del Centro de Contacto Telefónico, atendió un total de 55 007 llamadas. Se concluyeron 82 360 servicios que significaron el 95% del total de los asuntos iniciados. Este nivel de conclusión de los servicios a la mujer trabajadora significa haber superado en 72.2% el programa previsto para el cierre del mes de diciembre (47 823 servicios concluidos). El servicio se proporciona bajo la identificación de un conflicto de índole laboral, enmarcado en la Ley Federal del Trabajo. Al cierre de diciembre de 2010 se proporcionaron 86 609 servicios para la mujer trabajadora; de éstas 69 359 fueron asesorías, 2 082 conciliaciones, 14 376 demandas de juicio y 792 amparos este nivel de servicio representó el 42.5% respecto al total de servicio proporcionado (203 522).

De total iniciado, se concluyeron 82 360 servicios que significaron 95.1% del total de los asuntos iniciados. Ello significó haber superado en 72.2% el programa previsto para el cierre del mes de diciembre en 47 823 servicios concluidos.

El indicador de conclusión de servicios de procuración de justicia laboral proporcionados a la mujer trabajadora, se ubicó en 43.5% como resultado de concluir 82 360 acciones de procuración de justicia laboral con enfoque de género respecto a un total de 189 524 servicios concluidos. Esta cifra significó superar en 6.9 puntos porcentuales la meta prevista de 38.8%.

Al cierre de diciembre, el indicador de conflictos resueltos a través de la conciliación y la mediación a favor de la mujer trabajadora se ubicó en 61% por ciento como resultado de conciliar favorablemente 1 182 asuntos respecto al total de asuntos de 1 937 conciliaciones concluidas. El indicador de juicios resueltos favorablemente promovidos por la Profedet a favor de la mujer trabajadora se ubicó en 91.6% al resolver 9 845 juicios en forma favorable de un total de 10 744 juicios concluidos con enfoque de género. Cabe señalar que el total de juicios resueltos a favor de la mujer representó el 62.7% del total de demandas resueltas favorablemente en el periodo. El servicio refleja la continuidad de una dinámica coyuntural que se circunscribe a la solicitud de recuperar recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez por parte de los y las trabajadoras o de sus beneficiarios que acuden a la Profedet.

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2010:139, Anexo 2. Información cualitativa:199-200; 2011:93, Anexo 2. Información cualitativa: 264-265).

**Nota:** el subrayado es nuestro.

Las acciones enunciadas guardan relación con los indicadores y metas programadas, las cuales se enuncian a continuación:

**C. Indicadores y metas**

**Cuadro 25**  
**Indicadores y metas: PP Procuración de justicia laboral (2009-2010)**  
**UR Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

<b>Año</b>	<b>Presupuesto programado /pagado (mdp)/% avance</b>	<b>Indicador/unidad de medida</b>	<b>meta anual programada / realizada/ % avance</b>
2009	18.7 / 18.6= 99.4%	Conclusión de servicios para la mujer trabajadora / Resolución	45 019 / 97 399=216.4%
		<u>Número de llamadas atendidas por el servicio telefónico de Profedet / Llamada</u>	16 000 / 48 241= 301.5%
2010	19.5 /19.1= 97.9%	Servicios de asesoría, conciliaciones, demandas de juicio y amparos que se proporcionan y que se concluyen para la mujer trabajadora, bajo la identificación de un conflicto de índole laboral / Servicios de asesoría, conciliaciones, demandas de juicio y amparos	47 823 / 82 360=172.2
		<u>Número de llamadas atendidas por el servicio telefónico de Profedet / Llamada</u>	39 382 / 55 007=139.7%

Fuente: CEAMEG, con base en SHCP ( 2010:139; 2011:93).

Este PP reportó tanto en 2009 como en 2010 dos indicadores. Uno de éstos se reportó en ambos años: “Número de llamadas atendidas por el servicio telefónico de Profedet”, se trata, al parecer de una actividad permanente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, de ahí su inclusión en los informes trimestrales de ambos años. Cabe considerar que no se explicita con claridad la pertinencia de este indicador en términos de la aplicación del GEMIG.

Respecto al cumplimiento de las metas de los indicadores de este PP, en ambos años revisados éstas habrían sido rebasadas, ello a pesar de que a la vez se ha presentado un ligero subejercicio del presupuesto programado para ser ejercido. Esta situación plantea una reflexión respecto a la planeación y programación de los indicadores y metas, con relación a las actividades realizadas y el presupuesto asignado.

#### **D. Cobertura. Población objetivo y población atendida**

**Cuadro 26**  
**Cobertura. Población objetivo y atendida: PP Procuración de justicia laboral (2009-2010)**  
**UR Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Año	Población objetivo		Población atendida		Observaciones
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2009	80 674	84 965	97 399	95 804	En el Anexo 1. Población atendida del cuarto informe trimestral se reportaron estos mismos datos, dando un total de 193 203 personas atendidas.
2010	0	0	23 391	29 298	

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2010:139, y anexo 1. Población atendida: 278; 2011: 92; y anexo 1. Población atendida:152).

Aunque en 2010 este PP no reportó población objetivo, la población atendida, refiere que al igual que el resto de los PP de la STPS revisados, éste atiende a mujeres y hombres, siendo en 2010 éstos últimos la población mayoritaria atendida.

### E. Ejercicio del presupuesto

**Cuadro 26**  
**Ejercicio del presupuesto: PP. Procuración de justicia laboral (2009-2010)**  
**UR Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**  
**Ramo administrativo 14 Trabajo y Previsión Social (STPS)**  
**Millones de pesos (MDP)**

Presupuesto	2009	2010	Nota
Original	20.4	20.6	Este PP no se incluyó como tal en el Anexo 9A (Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género) del Decreto de PEF 2008.
Modificado	18.7	19.5	
Programado	18.7	19.5	
Pagado	18.6	19.1	
Porcentaje de subejercicio	<b>0.6</b>	<b>2.1</b>	

**Fuente:** CEAMEG, con base en SHCP (2009:119; 2010: 137; 2011:95).

Respecto al presupuesto de este PP, en 2010 no presentó una modificación sustantiva con relación a 2009, aun así, se trata del PP con mayor presupuesto referido al GEMIG, de los cuatro revisados en este reporte de seguimiento, con 19.5 mdp en 2010.

## **F. Información cualitativa. Datos adicionales**

En el anexo 2. Información cualitativa del cuarto informe trimestral de 2009 y 2010 se enunciaron oportunidades y obstáculos similares:

1. Resistencias al cambio ante la propuesta en la administración pública para que la operación del servicio considere el enfoque de género. 2. Se requiere fortalecer la cultura de institucional con un enfoque transversal 3. Desconocimiento sobre la demanda de información con enfoque de género. 4. Los tiempos para el requerimiento de la información son una restricción para la conformación de la estadística (SHCP, 2010, Anexo 2. Información cualitativa: 200 y 2011, Anexo 2. Información cualitativa: 266).

No es posible ubicar con claridad si la enunciación de la misma información referida a los obstáculos identificados en ambos años, podría referir a que se trata de obstáculos que a pesar de haberse detectado desde 2009 continuarían vigentes en 2010, o bien que la enunciación de las mismas dificultades refiere a deficiencias en la calidad de la información presentada, al repetir lo expuesto el año anterior. Con base en la fuente de información consultada no se cuenta con elementos suficientes para definir los motivos de esta situación.

## Consideraciones finales

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental reconocido como tal en distintos instrumentos de carácter jurídico y político en el ámbito internacional y nacional. No obstante, aún persisten múltiples expresiones de discriminación contra las mujeres en el ámbito del trabajo, por lo cual el Estado mexicano se ha comprometido a implementar diversas medidas, incluyendo políticas públicas, orientadas a garantizar la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la esfera del trabajo.

En este marco se inscribe la aprobación de recursos de GEMIG, cuya aplicación posibilita la implementación de acciones de política pública en la materia. A través de este documento se ha planteado la revisión y análisis de los programas presupuestarios con GEMIG implementados en el período 2008-2010 a través de distintas UR de la STPS.

Entre los elementos que destacan en el análisis se ubica lo siguiente:

- En el período 2008-2010, se ha aprobado GEMIG para cuatro PP adscritos a la STPS. No obstante la mayoría no ha tenido continuidad respecto a la asignación de GEMIG. En 2008 se reportaron dos PP; en 2009 tres PP y en 2010 dos PP (ver cuadro 9).
- Ninguno de los PP con GEMIG revisados reportó en su alineación normativa, su vinculación con el Proigualdad.
- Sólo el PP denominado “Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral” ha tenido continuidad respecto a la asignación de GEMIG en el período analizado. La UR de dicho PP es la Dirección General para la Igualdad Laboral, denominada hasta 2009 Dirección General de Equidad y Género. Los recursos de GEMIG de este PP han sido en 2008 de 23.9 mdp; en 2009 contó con 10.8 mdp y en 2010

registró 9.4 mdp. Ello implica que los recursos de este PP habrían disminuido en el período revisado.

- A través del PP denominado “Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral” se llevan a cabo acciones relevantes, incluyendo la aplicación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMILMH), aprobada en 2009.
- El PP que registró mayores recursos en el período revisado fue el denominado “Procuración de justicia laboral”, el cual habría contado con GEMIG sólo en 2009 y 2010, en el primero registró 18.7 mdp y en el segundo 19.5 mdp.
- El PP denominado “Programa de apoyo al empleo” sólo se registró en 2008. El ejercicio de recursos de GEMIG se registró en cero, al igual que el avance en la meta de su indicador anual denominado “Número de entidades federativas con cobertura de atención integral a los jornaleros agrícolas y sus familias”.
- Ninguno de los PP con GEMIG revisados enfoca su atención de manera específica en las mujeres. En su población atendida se incluyen tanto a mujeres como a hombres. Así por ejemplo, el PP “Procuración de Justicia Laboral” registró en 2010 mayor cantidad de hombres que de mujeres beneficiarias en su población atendida.
- Respecto a los obstáculos y oportunidades reportadas por los PP, éstos se distinguieron por reportar en el período revisado enunciaciones generales sobre la materia, lo que dificulta ubicar datos específicos de cada PP.

Entre las acciones relevantes reportadas se ubica la aplicación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMILMH), incluyendo su difusión y promoción a través del sitio creado en Internet en diciembre de 2009: <http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/loginct.aspx>, con la finalidad de disponer de una herramienta en línea para dar a conocer de manera amplia esta norma, sus antecedentes, marco jurídico, indicadores y el proceso para obtener la certificación en la misma.

La NMILMH fue publicada el 9 de abril de 2009 en el DOF y entró en vigor el 8 de junio de 2009. Es un instrumento de aplicación voluntaria, con requisitos expresados en una serie de indicadores, a fin de certificar a las organizaciones (instituciones públicas o empresas privadas) que aplican prácticas laborales en materia de igualdad, no discriminación y atención a la violencia laboral.

Es pertinente considerar que no obstante la relevancia de la NMILMH, su cobertura parecería estar acotada, según los datos referidos por la STPS:

(...) al día 22 de marzo de 2010, solamente se cuenta con un registro de acreditación relacionado con la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) (...) La acreditación está vigente a partir del día 18 de diciembre de 2009 hasta el 14 de mayo de 2011 (STPS, 2010: 3).

**Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres:** Al cierre de diciembre de 2010 se certificaron 67 sitios de cinco organizaciones donde laboran 4 591 personas de las cuales 1 702 son mujeres y 2 889 son hombres (SHCP, 2011:267-268).

Es importante considerar que se trata de un instrumento de aplicación voluntaria, no obligatoria, además de que a la fecha es un período corto de su entrada en vigor, lo cual limita contar con elementos referidos a su impacto y resultados.

Respecto al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y catálogo de buenas prácticas, en el segundo IT de 2010 la Dirección General para la Igualdad Laboral de la STPS incluyó datos correspondientes a la aplicación de este distintivo en años previos (2008 y 2009).

**Cuadro 27**  
**Número de empresas que recibieron el distintivo Empresa Familiarmente Responsable, 2008-2009**

Año	Empresas distinguidas	Hombres	Mujeres	Total de empleados
2008	35	10 569	7 706	18 276
2009	91	36 081	27 729	63 810

Fuente: SHCP, 2010, anexo 3, Notas adicionales: 143.



Al mes de diciembre de 2010, 17 empresas habrían recibido el distintivo EFR y otras 70 se encontraban en la fase de dictamen, con lo que en 2010 serían 87 empresas las que tendrían este distintivo, en las cuales laboran 51 mil 435 personas (19 mil 144 mujeres y 32 mil 291 hombres) (SHCP, 2011). Esto es, cuatro empresas menos en relación con el número alcanzado en 2009. Asimismo, en los distintos años revisados, las empresas que han recibido el distintivo EFR se caracterizan por emplear mayoritariamente a hombres que a mujeres.

Otra acción relevante de la STPS ha sido la elaboración del Modelo de intervención para trabajadoras domésticas y realización de material de difusión sobre los derechos de este sector de mujeres trabajadoras, en particular una cartilla sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas. En el cuarto IT de 2010 se expuso que a diciembre de ese año se habrían difundido 10 000 cartillas en las 32 Delegaciones Federales del Trabajo y con representantes del sector productivo en las mesas de diálogo de la STPS.

En conjunto, las acciones de política pública reportadas por las distintas UR de la STPS que cuentan con GEMIG refieren a los compromisos concretos asumidos por el gobierno mexicano en el período 2008-2010 orientados a coadyuvar en la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral. A la luz de la realidad que vive la mayoría de las mujeres trabajadoras del país, se vislumbran los enormes retos y desafíos que deben ser atendidos a través de estas medidas de política pública.

## **Glosario**

**Acciones afirmativas:** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en su artículo 5 señala que las acciones afirmativas son “el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres”.

Se consideran como tales, aquellas medidas que buscan disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Pueden referirse a incentivos o a disposiciones sobre la distribución por sexo de las oportunidades de acceso a distintos recursos o bienes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1995) refiere que las acciones afirmativas centradas específicamente en las mujeres constituyen intervenciones que tienen por objeto apoyar concretamente a este sector de la población cuando hay normas y valores culturales que limitan u obstaculizan su participación activa en condiciones de igualdad. Las actividades enfocadas especialmente en las mujeres también pueden tener por objeto permitir que las mujeres desarrollen y fortalezcan su autopercepción, reconozcan los obstáculos y desarrollen conjuntamente medios para superarlos.

**Condición de las mujeres:** “Por condición se entiende a las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas. Éstas se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares. Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales y del acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta de la calidad material y ambiental de la vida” (Inmujeres, 2007: 32).

**Discriminación laboral:** Se alude a discriminación en el mercado de trabajo cuando los empleadores y trabajadores otorgan un trato diferencial para individuos

de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, cuando se produce con base en criterios no vinculados con las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva (Horbath, 2007).

Las mujeres sufren en el ámbito del trabajo expresiones de discriminación multidimensional, como la calidad del empleo, la cual se encuentra influida por el nivel salarial, los beneficios laborales distintos al salario, la regularidad del empleo, la duración y términos laborales de contratación, la protección social, la representación laboral, la jornada laboral, la intensidad y riesgos del trabajo, así como su participación en la toma de decisiones, las oportunidades de desarrollo profesional y el estatus social. Estas diferencias traducidas en desigualdades para las mujeres en la inserción y desempeño en el mercado de trabajo tienen repercusiones en otros ámbitos y momentos del ciclo de vida, particularmente en el acceso a prestaciones de seguridad social.

**Discriminación salarial:** Se considera que ésta ocurre cuando a las personas de una categoría social se les remunera menos que a otras de distintas categorías sociales, por motivos ajenos al trabajo que llevan a cabo (Horbath, 2007).

**Género:** Es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (Inmujeres, 2007).

**Necesidades de las mujeres:** Las necesidades de las mujeres atañen a aspectos tanto prácticos como estratégicos. En tal sentido, como necesidades prácticas se entienden las derivadas de las condiciones materiales de vida, como consecuencia del papel atribuido a las mujeres en un grupo social; es decir,

necesidades vinculadas con la función que desempeñan como madres y cuidadoras. Atender las necesidades prácticas de las mujeres, facilita a las mujeres el cumplimiento de los papeles atribuidos a ellas, pero se mantiene vigente el rol reproductivo asignado al género femenino, si no se consideran medidas que promuevan cambios en dichos papeles (García, 2008; OIT, 1995).

Los intereses estratégicos por su parte, se encaminan a abatir la situación de subordinación de las mujeres en relación con los hombres y se refieren concretamente a la igualdad de acceso y disfrute de las mujeres a las oportunidades de empleo y formación, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, protección contra el acoso sexual, entre otras (OIT, 1995).

**Perspectiva de género:** Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres son construidas social y culturalmente, sin estar determinadas solamente por las diferencias biológicas entre los sexos (Inmujeres, 2007).

La perspectiva de género explica cómo se han constituido, a lo largo de la historia y en las diversas culturas, las diferencias jerárquicas entre mujeres y hombres, y cómo éstas se reproducen y transforman.

Tiene como objeto de análisis las construcciones históricas en torno al sexo de las personas y las atribuciones simbólicas de espacios. El postulado principal en que se basa este enfoque, plantea que el desequilibrio de poder y la subordinación de las mujeres radican en la división dicotómica entre los sexos del trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (no remunerado), entre el ámbito público y el privado (Benería, 2006; CEPAL, 2007).

**Posición de las mujeres:** “Por posición se alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad. Su análisis comprende el reconocimiento social, el estatus, la disposición de las fuentes de poder que

incluye el control de los activos productivos, la información, la participación en la toma de decisiones, entre otras dimensiones” (Inmujeres, 2007: 32).

**Segregación ocupacional:** Tendencia que ubica a mujeres y a hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como “no propias de su sexo”, por lo cual se limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”; como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones, transportes, defensa y seguridad etcétera, mientras que en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”; como servicios de cuidado, asistencia social, trabajo doméstico remunerado, entre otras.

*Segregación horizontal:* Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.

*Segregación vertical:* Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.

(Tomado de <http://genero.sectur.gob.mx/glosario.html>)

**Trabajo decente:** Desde finales de la década de los noventa del siglo XX, la agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se basa en el concepto de trabajo decente. Los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo (libertad sindical, de asociación y negociación colectiva; igualdad y no discriminación, y abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso) son la base del trabajo decente que todos los Estados Miembros de la OIT tienen obligación de respetar. Estos principios y derechos integran el conjunto de los derechos humanos fundamentales, que constituyen una base social universal de normas mínimas en el mundo del trabajo (OIT, 2007).

El gobierno mexicano retoma el concepto de trabajo decente y lo considera como “un trabajo productivo, justamente remunerado y que se ejerce en condiciones de libertad (sin coerción), igualdad (en el acceso y ejercicio del trabajo), seguridad (física, contractual) y dignidad humana” (ONU-México, 2007: 21).

## Referencias

- Ariza, M. y de Oliveira, O. (1999). Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas. En *La población de México: situación actual y desafíos futuros*, pp. 202-227 Consejo Nacional de Población: México. Versión electrónica disponible en <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Otras/Otras4/10.pdf>
- Benería, L., (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 74-86. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.
- Birgin, H. y L. Pautassi, (2002). *¿Género en la reforma previsional Argentina o reforma sin género?* Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina (CEPAL), (2007). *La contribución de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. Autor: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en [www.eclac.org](http://www.eclac.org)
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), (2010). Consenso de Brasilia, consultado el 26 de marzo de 2011 en: [www.eclac.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.eclac.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), (2007). *Glosario de género*. Autor: México. Versión electrónica disponible en [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)*. Autor: México.
- Estado Mexicano, (2010). *7º y 8º Informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Instituto Nacional de las Mujeres: México. Versión electrónica disponible en [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- La Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), (2006). *La realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Estrategias y lecciones producto de la experiencia*. Autor: Toronto. Versión electrónica disponible en [www.awid.org](http://www.awid.org)
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), (2007). *Derechos Humanos de las Mujeres. Actualización del Capítulo 5 del Diagnóstico sobre la Situación de los Derechos Humanos en México*. Autor: México.
- Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT-PNUD), (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Chile.
- Oliveira, O., (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. En: Papeles de población. Julio-septiembre, No. 049. pp. 37-73. Revista electrónica <http://redalyc.uamex.com>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (s/f). *El programa del trabajo decente*, consultado el 26 de marzo de 2011 en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe I (B) de la 96ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Autor: Ginebra.
- Organización de las Naciones Unidas-México (ONU-México) (2007). *Marco de cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo. UNDAF México 2008-2012*. Autor: México
- Organización de las Naciones Unidas- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU-CEPAL), (2007). *Consenso de Quito*, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Pautassi, L. (2007). ¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas. En *Sur-Revista Internacional de Derechos Humanos* Núm. 6 Año 4, pp. 70-95. Versión electrónica disponible en [www.surjournal.org](http://www.surjournal.org)
- Presidencia de la República, (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012. Poder Ejecutivo Federal*. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos: México. Versión electrónica disponible en <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (unifem) (2009). *Trabajo que no se mira ni se cuenta. Aportes para una nueva relación entre el género y la Economía*, San Salvador, El Salvador.. Consultado el 26 de marzo de 2011 en: [http://www.unifemweb.org.mx/index.php?option=com\\_remository&Itemid=2&func=fileinfo&id=290](http://www.unifemweb.org.mx/index.php?option=com_remository&Itemid=2&func=fileinfo&id=290)
- Ritcher, J., (2007). Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela. En *Revista Politeia*, Vol. 30, Núm. 39, pp. 151-185. Instituto de Estudios Políticos-Universidad Central de Venezuela.
- Secretaría de Economía, (SE), (2009). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. Consultada el 8 de febrero de 2010 en: [www.economia.gob.mx/work/normas/nmx/2009/nmx-r-025-scfi-2008a.pdf](http://www.economia.gob.mx/work/normas/nmx/2009/nmx-r-025-scfi-2008a.pdf)
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), (2009). *Informes sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública. Anexo XVIII. Avance de programas presupuestarios con recursos destinados a las mujeres y la igualdad de género*. Cuarto trimestre de 2008. México. Versión electrónica disponible en [www.apartados.hacienda.gob.mx](http://www.apartados.hacienda.gob.mx)
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), (2010). *Informes sobre la situación económica, las finanzas públicas y la deuda pública. Anexo XVI. Avance en los programas presupuestarios con presupuesto para mujeres y la igualdad de género, Anexo 9A, PEF 2009*. Cuarto trimestre de 2009. México. Versión electrónica disponible en [www.apartados.hacienda.gob.mx](http://www.apartados.hacienda.gob.mx)



Secretaría de Hacienda y Crédito Pública (SHCP), (2011). *Informes sobre la Situación la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública. Anexo XVIII. Avance de los Programas Presupuestarios con Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Cuarto Trimestre de 2010. México. Versión electrónica disponible en [www.apartados.hacienda.gob.mx](http://www.apartados.hacienda.gob.mx)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2006). *Informe de Rendición de Cuentas de la STPS. Primera Etapa del 1 de diciembre de 2000 al 31 de diciembre de 2005, versión definitiva*, julio, p. 54. Recuperado el 20 de septiembre de 2007 en: <http://www.stps.gob.mx/librosblancos/InformedeRendiciondeCuentas20002006/ETAPA1IRCSTPS.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2008). Programa Sectorial de *Trabajo y Previsión Social*, Autor: México. Versión electrónica disponible y consultada el 26 de marzo de 2011 en: [www.stps.gob.mx/programa%20sectorial%20STPS.pdf](http://www.stps.gob.mx/programa%20sectorial%20STPS.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2009). *Tercer Informe de Labores*. Autor: México. Versión electrónica disponible en [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2010a). *Política para la Igualdad laboral*. Autor: México. Versión electrónica disponible y consultada el 26 de marzo de 2011 en: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_stps.html)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2010b). *Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Preguntas frecuentes*. Archivo electrónico recuperado de Internet el 22 de febrero de 2011 en [www.stps.gob.mx/DGIL/CD/FAQs.pdf](http://www.stps.gob.mx/DGIL/CD/FAQs.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2011). *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por los Estados Unidos Mexicanos*, consultados el 26 de marzo de 2011 en: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco\\_juridico/convenios.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/convenios.html)

Tomei, M. (2006). El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas, en: Abramo, L. (ed.). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Chile. Recuperado el 20 de mayo de 2010 en: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>

## **A N E X O**

### **Instrumentos internacionales que obligan al Estado mexicano a crear políticas públicas para la protección de los Derechos Humanos laborales de las mujeres**

Elaborado por:  
Dirección de Estudios Jurídicos  
de los Derechos Humanos  
de las Mujeres

24 de febrero de 2011

**Instrumentos internacionales que obligan al Estado Mexicano a crear políticas públicas para la protección de los Derechos Humanos laborales de las mujeres**

INSTRUMENTO	ADOPCIÓN	TRÁMITE	ARTÍCULOS
Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951	Vinculación de México: 24 de septiembre de 1952. Ratificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del Senado: 30 de diciembre de 1951.</li> <li>- Publicación en el D. O. F: 26 de Junio de y jueves 9 de Octubre de 1952.</li> <li>- Entrada en vigor para México: 23 de agosto de 1953.</li> </ul>	<p>(...)</p> <p><b>Artículo 3</b></p> <p><b>1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.</b></p> <p>(...)</p>
Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1960	Vinculación de México: 11 de septiembre de 1961. Ratificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobada en la fecha: 25 de junio de 1958.</li> <li>- Entrada en vigor general: 15 de junio de 1960, de conformidad con el artículo 8.</li> <li>- Aprobación del Senado: 10 de noviembre de 1960.</li> <li>- Publicación en el D. O. F: 3 de enero de 1961 y 11 de agosto de 1963.</li> <li>- Entrada en vigor para México: 11 de septiembre de 1962.</li> </ul>	<p>(...)</p> <p><b>Artículo 2.</b> Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo <b>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 de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</b></p> <p>(...)</p>
Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas	Ratificado en 5 de septiembre de 1990.		(...)

y Tribales, 1989.			<p>Artículo 20</p> <p>1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, <b>medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.</b></p> <p>3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:</p> <p>(...)</p> <p><b>d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.</b></p> <p>(...)</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Ratificado por México en 1981.		<p>(...)</p> <p><b>Artículo 6</b></p> <p>1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen <b>el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.</b></p> <p>2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, <b>la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.</b></p>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Adhesión de México: 24 de marzo de 1981	Decreto Promulgatorio DO 20 de mayo de 1981	<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Nueva York, 18 de diciembre de 1979	<p>Tramite: Firma México: 17 julio 1980</p> <p>Constitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aprobación Senado: 18 diciembre 1980</li> <li>➤ Publicación DOF Aprobación: 9 enero 1981</li> <li>➤ Vinculación de México: 23 marzo 1981</li> </ul> <p>Ratificación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entrada en vigor internacional: 3 septiembre 1981</li> <li>➤ Entrada en vigor para México: 3 septiembre 1981</li> <li>➤ Publicación DOF Promulgación: 12 mayo 1981</li> <li>➤ Fe de Erratas: 18 junio 1981</li> </ul> <p>Estatus: VIGENTE</p>	<p><b>Artículo 11</b></p> <p><b>1. Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos,</b> en particular:</p> <p><b>a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;</b></p> <p><b>b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;</b></p> <p><b>c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;</b></p> <p><b>d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;</b></p> <p>(...)</p> <p><b>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</b></p> <p>(...)</p>

			<p><b>c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</b></p> <p><b>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.</b></p> <p>(...)</p>
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Firmada por México el 30 de marzo de 2007		<p><b>Artículo 4</b> <b>Obligaciones generales</b></p> <p>(...)</p> <p><b>Artículo 6</b> <b>Mujeres con discapacidad</b></p> <p>1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p><b>2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.</b></p> <p>(...)</p> <p><b><u>(En este tema no menciona explícitamente la obligación de los Estados para elaborar políticas públicas para la mujer en materia laboral )</u></b></p>
Convención			<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>

Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"			
Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer			<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"	Firma: 11/17/88 Ratificación: 04/16/96		(...) <b>Artículo 6 Derecho al Trabajo</b>  1.-  2.- Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. <b>Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.</b>  (...)
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad	Firma: 06/08/99 Ratificación: 01/25/01		<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>

Declaración Universal de Derechos Humanos			<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993		<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>
Declaración del Milenio	Resolución aprobada por la Asamblea General		<b>En materia de políticas públicas no se establece nada al respecto</b>
Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Declaración de Programa de Acción	Adopción: Conferencia Mundial de Derechos Humanos Viena, Austria, 25 de junio de 1993		<p>La Conferencia Mundial de Derechos Humanos</p> <p>Aprueba solemnemente la Declaración y Programa de Acción de Viena.</p> <p><b>18...</b></p> <p><b><i>La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos a favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.</i></b></p> <p><b>3. La igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer</b></p> <p><b><u>(En este tema no menciona explícitamente la obligación de los Estados para elaborar políticas públicas para la mujer en materia laboral)</u></b></p>
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Programa de Acción	Celebrada en el Cairo (Egipto) del 5 al 13 de septiembre de 1994		<p>(...)</p> <p><b>Capítulo IV, Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer</b></p> <p><b>A. <u>Mejoramiento de la condición de la mujer</u></b></p> <p>La habilitación de la mujer y el mejoramiento de su condición constituyen en sí un fin de la mayor importancia y son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Los objetivos son: lograr la</p>



			<p>igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer, y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades; <b>incorporar plenamente a la mujer en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones y en todos los aspectos de la vida económica, política y cultural, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias activas</b> (...). Entre las medidas recomendadas <b>figuran la creación de mecanismos que garanticen</b> la participación de la mujer en pie de igualdad y su representación equitativa en todos los niveles del proceso político y de la vida pública; promover la educación, el desarrollo de aptitudes y el empleo de la mujer, <b>y eliminar todas las prácticas discriminatorias contra la mujer, incluso en el lugar de trabajo</b> (...). <b>Además, cuando se adopten medidas relacionadas con el desarrollo, se debería prestar más atención a</b> las múltiples exigencias que consumen el tiempo de la mujer, poniendo mayor hincapié en las medidas encaminadas a reducir la carga de las responsabilidades domésticas, y en la promulgación de leyes y <b>la aplicación de programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades familiares y laborales.</b></p> <p>(...)</p>
<p>Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social</p>	<p>Realizada en Copenhague del 6 a 12 de marzo de 1995</p>		<p>(...)</p> <p><b>B.- Principios y objetivos</b></p> <p><b>Fortalecer las políticas y los programas que puedan mejorar, asegurar y ampliar la participación de la mujer en todas las esferas de la vida política, económica, social y cultural en condiciones de igualdad, y mejorar su acceso a todos los recursos necesarios para el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>C.- Compromisos</b></p> <p><b>Primer Compromiso</b></p>

		<p>e) (...) <b>armonizar el desarrollo económico y social, incluidas la formulación y aplicación de programas apropiados que habiliten y faculten a las personas que viven en la pobreza, y a los desfavorecidos, especialmente mujeres, para participar en forma plena y productiva en la economía y en la sociedad.</b></p> <p><b>Segundo Compromiso</b></p> <p>d) <b>Formularemos y aplicaremos una política que asegure que todos dispongan de protección económica y social adecuada durante el desempleo, las enfermedades, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, la discapacidad y la vejez;</b></p> <p>(...)</p> <p><b>Tercer Compromiso</b></p> <p><b>Nos comprometemos a promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de nuestras políticas económicas y sociales y a preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente.</b></p> <p>Con ese fin, en el plano nacional:</p> <p>(...) <b>Fomentaremos políticas que permitan a la población conjugar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares;</b></p> <p>g) <b>Prestaremos particular atención al acceso de la mujer al empleo, a la protección de su posición en el mercado de trabajo y a la promoción de la igualdad de trato del hombre y la mujer en particular con respecto a la remuneración</b></p> <p><b>Quinto Compromiso</b></p> <p><b>Nos comprometemos a promover el pleno respeto de la dignidad humana y a lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y a reconocer y aumentar la participación y la función</b></p>
--	--	---

		<p><b>directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, y en el desarrollo</b></p> <p>Con ese fin, en el plano nacional:</p> <p><b>b) Estableceremos estructuras, políticas, objetivos y metas mensurables para asegurar el equilibrio y la equidad entre el hombre y la mujer en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, ampliar las oportunidades políticas, económicas, sociales y culturales de la mujer y una independencia, y apoyar la potenciación del papel de la mujer, entre otras cosas, por conducto de sus diversas organizaciones, especialmente las de mujeres indígenas, las organizaciones populares, y en las de comunidades afectadas por la pobreza, entre otras cosas, adoptando medidas de promoción de grupos postergados, cuando proceda, y también aplicando medidas encaminadas a integrar una perspectiva en que se tengan en cuenta las diferencias por razón de sexo en el diseño y la aplicación de las políticas económicas y sociales.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>j) Formularemos o fortaleceremos las políticas y prácticas que permitan que la mujer participe plenamente en el trabajo remunerado y en el empleo con medidas para la promoción de grupos postergados, la educación, la capacitación, la protección apropiada en virtud de la legislación laboral, y el apoyo a la prestación de servicios de calidad para el cuidado de los niños y otros servicios de apoyo.</b></p>
Programa de Acción de la Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Social	Copenhague del 6 a 12 de marzo de 1995	<p>(...)</p> <p><b>Capítulo II Erradicación de la Pobreza</b></p> <p><b>Acciones</b></p> <p><b>A. Formulación de estrategias integradas</b></p> <p>26. Los gobiernos deben concentrarse más en los esfuerzos públicos</p>

		<p>para erradicar la pobreza absoluta y reducir en medida importante la pobreza general lo que requiere:</p> <p><b><i>e) Establecer políticas, objetivos y metas mensurables para mejorar y ampliar las oportunidades económicas de la mujer y el acceso a los recursos productivos, en particular de las mujeres que no tienen una fuente de ingresos;</i></b></p> <p>27. Se exhorta a los gobiernos a que integren objetivos y metas de lucha contra la pobreza en las políticas y planes económicos y sociales en los planos local, nacional y, cuando proceda, regional, mediante las siguientes medidas:</p> <p><b><i>a) Analizar las políticas y los programas, incluidos los relativos a la estabilidad macroeconómica, los programas de ajuste estructural, los impuestos, las inversiones, el empleo, los mercados y todos los sectores pertinentes de la economía, en lo que respecta a su efecto en la pobreza y la desigualdad, evaluar sus consecuencias para el bienestar y la situación de la familia así como para la mujer, y ajustarlos, según proceda, para promover una distribución más equitativa de los recursos productivos, la riqueza, las oportunidades, el ingreso y los servicios;</i></b></p> <p><b>D. Aumento de la protección social y disminución de la vulnerabilidad</b> (...)</p> <p><b><i>j) Asegurar que los programas de protección y apoyo social atiendan las necesidades de la mujer, y especialmente que tengan en cuenta los múltiples papeles e intereses de la mujer, en particular, su reintegración al trabajo en el sector estructurado después de períodos de ausencia; el apoyo a las mujeres de edad, y el fomento de la aceptación de los múltiples papeles y responsabilidades de la mujer.</i></b></p> <p><b>Capítulo III: Creación de Empleo Productivo y Reducción del Desempleo</b></p>
--	--	---

			<p><b>Bases para la acción y objetivos</b></p> <p>47. Así pues, dentro de la esfera general de la promoción del crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible, existe la necesidad imperiosa de:</p> <p>(...)</p> <p><b>Facilitar el acceso de la mujer al trabajo y el equilibrio entre los sexos en todos los procesos de toma de decisiones en todos los niveles y analizar la situación de desigualdad entre los sexos al elaborar políticas a fin de garantizar a las mujeres oportunidades de trabajo y salarios iguales y promover la cooperación armoniosa y mutuamente beneficiosa entre mujeres y hombres en la distribución de las responsabilidades familiares y laborales;</b></p> <p><b>Acciones</b></p> <p><b>B Políticas de educación, capacitación y trabajo</b></p> <p>(...)</p> <p>(53) Para ayudar a los trabajadores a adaptar y mejorar sus posibilidades de empleo en condiciones económicamente cambiantes se requiere:</p> <p><b>c) Fomentar el acceso de mujeres y niñas a trabajos realizados tradicionalmente por hombres;</b></p> <p><b>f) Facilitar la integración o reintegración de la mujer en la fuerza de trabajo mediante la creación de servicios e instalaciones adecuados de guarderías, cuidado de personas mayores y otros servicios de apoyo;</b></p> <p><b>i) Fortalecer los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, en particular mediante la elaboración de datos e indicadores apropiados sobre empleo, subempleo, desempleo e</b></p>
--	--	--	--

		<p><b>ingresos, así como la difusión de información relativa a los mercados de trabajo, incluidas, en la medida de lo posible, las oportunidades de trabajo fuera de los mercados estructurados. Todos esos datos deberán desglosarse por sexo a fin de vigilar la situación de la mujer respecto de la del hombre.</b></p> <p><b>C.- Mejoramiento de la calidad del trabajo y el empleo</b></p> <p>55. Para lograr un medio de trabajo saludable y seguro, eliminar la explotación, abolir el trabajo de los niños, aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida se requiere:</p> <p>(...)</p> <p><b>f) Crear políticas y programas destinados a proteger a los trabajadores, y en particular a la mujer, del hostigamiento sexual y la violencia;</b></p> <p>(56) Para garantizar la participación plena de la mujer en el mercado de trabajo y su acceso sin distinciones a las oportunidades de empleo se requiere:</p> <p><b>a) Establecer el principio de la igualdad entre hombres y mujeres como base de las políticas de empleo y promover la sensibilidad a las diferencias de trato por razones de sexo a fin de eliminar el prejuicio contra el empleo de la mujer;</b></p> <p><b>b) Eliminar la discriminación por razones de sexo, e incluso tomar medidas resueltas, cuando proceda, en la contratación, los sueldos, el acceso a créditos, las prestaciones, los ascensos, la promoción de las perspectivas de carrera, la asignación de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo y las prestaciones de seguridad social;</b></p> <p><b>c) Mejorar el acceso de la mujer a las tecnologías que faciliten su trabajo en el empleo y en el hogar, fomenten su independencia económica, generen ingresos, transformen el papel que tradicionalmente se le asigna dentro del proceso productivo y le</b></p>
--	--	---

			<p><b>permita no limitarse a trabajos estereotipados y mal remunerados;</b></p> <p><b>d) Cambiar las políticas y actitudes que refuercen la división del trabajo basada en el sexo y facilitar apoyo institucional como protección social para la maternidad, licencia para la atención de los hijos, tecnologías que faciliten compartir y reducir la carga de las labores domésticas, y arreglos de trabajo flexibles, que incluyen el empleo de los padres a jornada parcial y el trabajo compartido entre los padres, sobre una base voluntaria, así como servicios de guardería de calidad a precios razonables, que permitan a los padres que trabajan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, con particular atención a las necesidades de los hogares monoparentales;</b></p> <p><b>e) Alentar a los hombres a participar activamente en todas las tareas familiares y domésticas, incluida la crianza de los hijos y las labores domésticas.</b></p> <p><b>E. Reconocimiento y comprensión más amplios del trabajo y el empleo</b></p> <p>64. Para un reconocimiento y comprensión más amplio del trabajo y el empleo se requiere:</p> <p><b>c) Reconocer la relación que existe entre el empleo remunerado y el trabajo no remunerado a la hora de elaborar estrategias para ampliar el empleo productivo, garantizar iguales oportunidades de acceso del hombre y la mujer al empleo y velar por el cuidado y bienestar de los niños y otros familiares a cargo, así como para combatir la pobreza y promover la integración social;</b></p> <p><b>e) Examinar diversas políticas y programas, incluida la legislación en materia de seguridad social y los sistemas tributarios, de conformidad con las prioridades y políticas nacionales, para determinar cómo facilitar la flexibilidad en la forma en que las personas dividen su tiempo entre la educación</b></p>
--	--	--	--

		<p><b><i>y la capacitación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo útiles para la sociedad, el descanso y la jubilación, con especial atención a la situación de la mujer, en especial los hogares mantenidos por mujeres;</i></b></p> <p><b><u>Capítulo IV: Integración Social</u></b></p> <p><b>Acciones</b></p> <p><b>A.- Gobiernos sensibles a las necesidades y plena participación en la sociedad</b></p> <p>73.- Para eliminar la discriminación y promover la tolerancia y el respeto y la valoración recíprocos de la diversidad en los planos nacional e internacional se requiere:</p> <p><b><i>d) Velar por la igualdad y la equidad entre los sexos mediante el cambio de las actitudes, las políticas y las prácticas, fomentar la plena participación y la potenciación de la mujer en la vida social, económica y política, y lograr una participación más equitativa de uno y otro sexo en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles;</i></b></p> <p><b><u>Capítulo V: Aplicación y Seguimiento</u></b></p> <p><b>Acciones</b></p> <p><b>A.- Estrategias, evaluación y examen nacionales</b></p> <p>(83) Para la promoción de un enfoque integrado para la aplicación del Programa de Acción a nivel nacional, de acuerdo con las características de cada país es preciso:</p> <p><b><i>h) Elaborar indicadores cuantitativos y cualitativos del desarrollo social, desagregados por sexo cuando sea posible, para evaluar la pobreza, el empleo, la integración social y otros factores sociales, determinar el efecto de las políticas y programas</i></b></p>
--	--	--



			<p><b>sociales, y encontrar formas de mejorar la eficacia de las políticas y programas y de introducir nuevos programas;</b></p> <p><b>C.- Movilización de los recursos financieros</b></p> <p>(91) Para lograr que los programas de ajuste estructural promuevan los objetivos del desarrollo social, en particular la erradicación de la pobreza, la generación de empleo productivo y el incremento de la integración social, los gobiernos, en cooperación con las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones internacionales, deben:</p> <p><b>b) Examinar el efecto de los programas de ajuste estructural en el desarrollo social mediante evaluaciones del efecto social que tengan en cuenta las diferencias por razones de sexo y otros métodos apropiados, y elaborar políticas para reducir sus efectos negativos y mejorar sus efectos positivos.</b></p>
<p>Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing</p>	<p>Realizada en Beijing en el año 1995</p>		<p>(...)</p> <p><b>F. La mujer y la economía</b></p> <p>Objetivo estratégico F.1. 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</p> <p>Medidas que han de adoptarse</p> <p>165. Medidas que han de adoptar los gobiernos:</p> <p><b>c) Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna</b></p>

			<p><b>m) Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares;</b></p> <p><b>p) Utilizar en la formulación de las políticas macroeconómicas y microeconómicas y sociales el análisis de género a fin de vigilar las repercusiones de género y modificar las políticas en los casos en que esas repercusiones sean perjudiciales;</b></p> <p><b>r) Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia.</b></p> <p>Objetivo estratégico F.2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio Medidas que han de adoptarse</p> <p>166. Medidas que han de adoptar los gobiernos:</p> <p><b>Proporcionar análisis, asesoramiento y coordinación respecto de políticas que integren las necesidades y los intereses de las mujeres empleadas, las trabajadoras por cuenta propia y las empresarias en las políticas, los programas y los presupuestos sectoriales e interministeriales;</b></p> <p>Objetivo estratégico F.3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos</p> <p>Medidas que han de adoptarse</p> <p>173. Medidas que han de adoptar los gobiernos en cooperación con las organizaciones no gubernamentales y el sector privado:</p>
--	--	--	--

			<p><b>b) Elaborar programas que proporcionen capacitación y readiestramiento a las mujeres, especialmente en nuevas tecnologías y servicios asequibles en gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial;</b></p> <p><b>f) Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo, incluidas las mujeres desempleadas, las madres solteras, las mujeres que se reintegran al mercado laboral tras abandonar temporalmente el empleo por un período prolongado debido a responsabilidades familiares y otras causas, y las mujeres desplazadas por nuevas formas de producción o por reducciones del personal, y aumentar los incentivos a las empresas para que incrementen el número de centros de formación profesional y capacitación que capaciten a la mujer en esferas no tradicionales;</b></p> <p>Objetivo estratégico F.4. Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer</p> <p>Medidas que han de adoptarse</p> <p>175. Medidas que han de adoptar los gobiernos:</p> <p><b>b) Integrar una perspectiva de género en todas las políticas de reestructuración económica y ajuste estructural y elaborar programas para las mujeres que se vean afectadas por la reestructuración económica, incluidos los programas de ajuste estructural, y para mujeres que trabajan en el sector no estructurado;</b></p> <p><b>g) Adoptar políticas que amplíen o mantengan la protección que prestan las leyes laborales y las disposiciones sobre bienestar social a las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar;</b></p>
--	--	--	--

			<p>Objetivo estratégico F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo</p> <p>Medidas que han de adoptarse</p> <p>178. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres:</p> <p><b><i>c) Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes;</i></b></p> <p><b><i>e) Elaborar y promover programas y servicios de empleo para las mujeres que ingresan por primera vez o se reincorporan al mercado de trabajo, especialmente las mujeres pobres de las zonas urbanas y rurales, las mujeres jóvenes y las mujeres que se hayan visto afectadas por programas de ajuste estructural;</i></b></p> <p><b><i>f) Aplicar y supervisar programas de empleo equitativo y de acción positiva en los sectores público y privado para superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en particular contra las mujeres con discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores;</i></b></p> <p><b><i>k) Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto</i></b></p>
--	--	--	---

		<p><b>al género;</b></p> <p>Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia</p> <p>Medidas que han de adoptarse</p> <p>179. Medidas que han de adoptar los gobiernos:</p> <p><b>a) Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;</b></p> <p>(...)</p> <p><b>d) Elaborar políticas, entre otras cosas, en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos;</b></p>
Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001	Aprobado por los Estados miembros durante la sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, celebrada en Mar del Plata del	<p>(...)</p> <p><b>Área II:</b>  <b>Desarrollo Económico y Social con Perspectiva de Género: Participación Equitativa de las Mujeres en las Decisiones, las Responsabilidades y los Beneficios del Desarrollo</b></p> <p><b>Objetivo estratégico II.3</b></p> <p><b>Asegurar a las mujeres el acceso equitativo al trabajo productivo, al empleo, a los recursos productivos y a las nuevas tecnologías, en el marco de políticas de mejoramiento de su situación social y</b></p>

	<p>25 al 29 de septiembre de 1994 (LC/G.1850(CRM.617)).</p>		<p><b><i>económica, y velar por la igualdad de oportunidades y trato en materia de condiciones laborales y de remuneraciones, así como de posibilidades de mejoramiento y desarrollo en el campo laboral y de acceso de las mujeres a puestos directivos.</i></b></p> <p><b>Acción estratégica II.3.c</b></p> <p><b><i>Promover el diseño y la aplicación de políticas de formación de recursos humanos tendientes a lograr la equidad social y de género mediante una reorientación radical hacia áreas no tradicionales de la capacitación y la formación profesional de las mujeres, especialmente de las jóvenes, apoyada por la implementación de actividades en los ámbitos de la orientación, la educación formal y la industria y el aprendizaje de tecnologías avanzadas, con vistas a los mercados laborales y las demandas de recursos humanos, tanto en el sector público como en el privado, y sobre todo dentro de las empresas.</i></b></p> <p><b>Acción estratégica II.5.e</b></p> <p><b><i>Promover la realización de investigaciones que hagan posible determinar las necesidades de las mujeres en el campo de la salud , especialmente en lo que respecta a la salud mental, el uso de psicofármacos, la salud sexual y reproductiva, la lactancia materna, el embarazo precoz, la fecundidad según área de residencia, el nivel educativo y rango de ingreso y todas las causas de mortalidad materna , las enfermedades laborales específicas y las de trasmisión sexual, la vulnerabilidad con relación a estas últimas y al SIDA, la salud de las niñas y las mujeres de la tercera edad y todos los factores de riesgo de salud vinculados a la construcción social de género y a las condiciones socioeconómicas; promover acciones orientadas a atender dichas necesidades.</i></b></p> <p><b>Área III: Eliminación de la Pobreza</b></p> <p><b>Objetivo estratégico III.1</b></p> <p><b><i>Revisar, modificar e integrar las políticas macroeconómicas y</i></b></p>
--	---	--	--

			<p><b>sociales, especialmente en aquellos países donde existan políticas de servicio de la deuda y ajuste estructural, a fin de promover el crecimiento y la equidad mediante, entre otras acciones, políticas de asignación de recursos para aumentar las oportunidades de empleo y los salarios de las mujeres...</b></p>
<p>Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Quito)</p>	<p>Quito, Ecuador del 6 al 9 de agosto de 2007</p>	<p>México es parte de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)</p>	<p><b>Los gobiernos de los países participantes en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras y mecanismos para el adelanto de las mujeres del más alto nivel, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007, acordamos lo siguiente:</b></p> <p>(...)</p> <p><b>xvi) Formular políticas y programas de empleo de calidad y seguridad social e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios, en igualdad de condiciones con los hombres, para asegurar en la región su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos;</b></p> <p><b>xx) Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo;</b></p> <p><b>xxv) Implementar medidas y políticas que reconozcan los vínculos entre las vulnerabilidades sociales y económicas en relación con la posibilidad de las mujeres de participar en la política y en el trabajo remunerado, especialmente el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, agua y saneamiento, prevención, tratamiento y cuidado en materia de VIH/SIDA, prioritariamente para las mujeres más pobres y sus familias;</b></p> <p><b>xxvi) Promover políticas públicas orientadas a fortalecer el acceso y la permanencia de las mujeres adolescentes y jóvenes en la educación, la formación para el trabajo, la salud sexual y reproductiva, el empleo, y la participación política y social para el pleno ejercicio de sus derechos;(....)</b></p>

<p>XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe <b>(Consenso de Brasilia)</b></p>	<p>Brasil, del 13 al 16 de julio de 2010</p>	<p>México ocupa la Relatoría de la actual Mesa Directiva, elegida en esta Conferencia Regional y que regirá hasta el 2013</p>	<p><i>Los gobiernos de los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras, delegadas y delegados del más alto nivel dedicados a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, reunidos en Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010, para discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres,</i></p> <p><i>Deciden, a fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, adoptar los siguientes acuerdos para la acción,</i></p> <p><b>1. Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral</b></p> <p><i>a) Adoptar todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado;</i></p> <p><i>b)</i></p> <p><i>f) Desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres, así como la reducción de las tasas de desempleo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, de los pueblos indígenas y jóvenes afectadas por la discriminación racial, de sexo y orientación sexual, a fin de asegurar el trabajo digno para todas y garantizar igual salario por trabajo de igual valor;</i></p> <p><i>k) Promover la adopción de políticas y programas de formación profesional para las mujeres, urbanas y rurales, en áreas competitivas y dinámicas de la economía, para lograr el acceso a las tecnologías y el reconocimiento a las tecnologías tradicionales y una participación femenina más amplia, diversa y</i></p>
---	--	---	--



			<p><i>calificada en el mercado de trabajo, considerando además las limitaciones impuestas por la doble jornada de trabajo;</i></p> <p><b>2. Fortalecer la ciudadanía de las mujeres</b></p> <p><i>g) Adoptar el enfoque y medidas de igualdad de género, raza y etnia, en relación con la política económica, fiscal y tributaria, la reforma agraria, el acceso a la propiedad de la tierra, la vivienda y otros recursos productivos, para asegurar la redistribución equitativa de la riqueza;</i></p> <p><i>i) Avanzar en la adopción de medidas que mejoren la situación de las mujeres migrantes y sus familias, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan, a fin de mejorar su situación laboral y su inclusión social, tanto en su país de origen como de destino;</i></p> <p><i>j) Desarrollar políticas que favorezcan el arraigo de las mujeres campesinas y el empleo rural en las áreas afectadas por procesos de reconversión productiva y asegurar los mecanismos necesarios para su efectiva implementación;</i></p> <p><i>m) Promover la reformulación de los sistemas previsionales nacionales, a fin de incluir en su cobertura a las trabajadoras insertas en el mercado informal, las productoras familiares campesinas, las trabajadoras autónomas y las trabajadoras domésticas, las distintas formas de familia, incluyendo las parejas del mismo sexo, y las mujeres que se dediquen a actividades relacionadas con el cuidado;</i></p> <p><i>n) Impulsar la revisión de los sistemas previsionales nacionales existentes, para que se garanticen los derechos de las mujeres como beneficiarias, contemplando la situación de su incorporación al mercado laboral;</i></p> <p><b>3. Ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder</b></p>
--	--	--	---

			<b>e) Estimular acciones para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de decisión, y fortalecer, entre otros, la sindicalización femenina, tanto en el medio urbano como en el rural, a efectos de avanzar en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral;</b>
Recomendación General N° 19 del COCEDAW La violencia contra la mujer	11° periodo de sesiones, 1992		Recomendaciones concretas  24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:  <b>p) Las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan las oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas.</b>
Recomendación General N° 23 del COCEDAW	16° periodo de sesiones, 1997		<b>No se hace referencia a políticas públicas en materia laboral</b>
Recomendación General No. 25 del COCEDAW sobre el párrafo 1 del Artículo 4 de la Convención, referente a medidas especiales de carácter temporal	30° periodo de sesiones, 2004		Recomendaciones a los Estados parte:  (...)  <b>26. Los Estados Partes deberán distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal destinadas a acelerar el logro de un objetivo concreto de igualdad sustantiva o de facto de la mujer y otras políticas sociales generales adoptadas y aplicadas para mejorar la situación de las mujeres y las niñas. Los Estados Partes deberán tener en cuenta que no todas las medidas que potencialmente son o serían favorables a la mujer reúnen los requisitos necesarios para ser consideradas medidas especiales de carácter temporal.</b>  (...) <b>37.- El Comité reitera sus recomendaciones generales 5, 8 y 23, en las que recomendó la aplicación de medidas especiales de carácter temporal en la educación, la economía, la política y el</b>

			<p><b>empleo, respecto de la actuación de mujeres en la representación de sus gobiernos a nivel internacional y su participación en la labor de las organizaciones internacionales y en la vida política y pública. Los Estados Partes deben intensificar esos esfuerzos en el contexto nacional, especialmente en lo referente a todos los aspectos de la educación a todos los niveles, así como a todos los aspectos y niveles de la formación, el empleo y la representación en la vida pública y política. El Comité recuerda que en todos los casos, pero en particular en el área de la salud, los Estados Partes deben distinguir claramente en cada esfera qué medidas son de carácter permanente y cuáles son de carácter temporal.</b></p>
<p>Recomendación específica a México del COCEDAW</p>	<p>México. 25 de agosto de 2006. CEDAW/C/MÉXICO/CO/15.</p>		<p><b>1. El Comité insta al Estado Parte a que ponga en marcha mecanismos de coordinación y seguimiento destinados a lograr la armonización y aplicación efectivas de los programas y políticas relativos a la igualdad de género, así como la aplicación de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres a nivel federal, estatal y municipal. El Comité recomienda que el Estado Parte vele por que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos reciba los recursos financieros.</b></p> <p><b>21. El Comité insta al Estado Parte a aplicar una estrategia eficaz para incorporar las perspectivas de género en todos los planes nacionales y a estrechar los vínculos entre los planes nacionales para el desarrollo y la erradicación de la pobreza y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación contra la Mujer, a fin de asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones de la Convención. El Comité pide al Estado Parte que, en su próximo informe periódico, incluya información sobre los efectos de las políticas macroeconómicas, incluidos los acuerdos comerciales regionales, sobre las mujeres, en particular las que viven en zonas rurales y trabajan en el sector agrícola.</b></p> <p><b>23. El Comité recomienda al Estado Parte que, en sus políticas y programas, distinga claramente entre las políticas y programas sociales y económicos generales que benefician a la mujer y las medidas especiales de carácter temporal con arreglo al párrafo 1</b></p>

			<p><b>del artículo 4 de la Convención, que son necesarias para acelerar la consecución de la igualdad sustantiva para las mujeres en varios ámbitos, como aclaró el Comité en su recomendación general 25. Además, alienta al Estado Parte a aumentar la aplicación de medidas especiales de carácter temporal a fin de acelerar la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</b></p> <p>(...)</p>
Recomendaciones específicas a México por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en México. 24 de septiembre de 1998. OEA/ser.L/5V/XII/10 0 doc. 7. Rev. 1.		<p>(...)</p> <p>638. En virtud del análisis precedente, la CIDH formula al Estado mexicano las siguientes recomendaciones:</p> <p><b>639. Que supervise estrictamente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las normas nacionales e internacionales en materia laboral, a fin de evitar que se produzcan discriminaciones contra las mujeres en el momento de ser empleadas; y a fin de proveer un ambiente adecuado de trabajo que redunde positivamente en su seguridad y desempeño.</b></p> <p><b>644. Que promueva la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo igualitario de la mujer, mediante el aumento significativo de los recursos asignados en el presupuesto a las entidades estatales responsables de dicha área; y que promueva iniciativas a efectos de tal desarrollo, con participación de organizaciones no gubernamentales y otras expresiones de la sociedad civil.</b></p>

**Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género**

---



LXI LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS  
CEAMEG  
Cámara de Diputados  
LXI Legislatura  
2011

**[www3.diputados.gob.mx/camara/CEAMEG](http://www3.diputados.gob.mx/camara/CEAMEG)  
[ceameg@congreso.gob.mx](mailto:ceameg@congreso.gob.mx) / 50-36-00-00 Ext. 59216**

**Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género**

Dip. Mirna Lucrecia Camacho Pedrero  
**Presidenta**

Dip. María Elena Pérez de Tejada Romero  
Dip. O. Magdalena Torres Abarca  
**Secretarias**

Dip. Jaime Fernando Cárdenas Gracia  
Dip. Rosa Adriana Díaz Lizama  
Dip. Margarita Gallegos Soto  
Dip. Diva Hadamira Gastélum Bajo  
Dip. Marcela Guerra Castillo  
Dip. Elvia Hernández García  
Dip. Elsa María Martínez Peña  
Dip. Juan Carlos Natale López  
Dip. Adela Robles Morales  
Dip. Enoé Margarita Uranga Muñoz  
**Integrantes**

**Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos  
**Directora General**

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca  
**Directora Interina de la Dirección de Estudios Jurídicos de los  
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. Adriana Medina Espino  
**Directora Interina de la Dirección de Estudios Sociales de la  
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. Adriana Medina Espino  
**Elaboró**