



## **CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

### **DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS**

**Actualización: 31 de Agosto de 2018**

*Este material es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor, correspondiéndole las facultades relativas a la divulgación, integridad de la obra y de colección sobre este tipo de creaciones. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador y no necesariamente el del CELIG”.*

**3er Trimestre 2018**

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
<b>Presentación</b>	<b>3</b>
<b>Marco Referencial</b>	<b>4</b>
<b>Lenguaje incluyente</b>	<b>12</b>
<b>La estructura organizacional en la Cámara de Diputados</b>	<b>14</b>
<b>Marco Normativo Nacional</b>	<b>18</b>
<b>Marco Normativo Internacional</b>	<b>25</b>
<b>A modo de conclusión</b>	<b>36</b>
<b>Referencias</b>	<b>37</b>

## **Presentación**

El Congreso en la historia de México, ha sido uno de los espacios en donde la hegemonía patriarcal ha permeado desde su origen, en su integración y participación política, lo cual trasciende y se releja en la producción legislativa; es así que la conformación de su estructura administrativa también han sido un fiel reflejo de la dominación masculina laboral.

El estudio que se presenta tiene la finalidad de evidenciar la falta de incorporación de la perspectiva de género dentro de la Cámara de Diputados, situación que conlleva a la invisibilización y falta de reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en la vida institucional del órgano legislativo, lo que constituye una práctica de tolerancia de las diversas desigualdades que se producen institucionalmente en este órgano de gobierno, que forma parte del Poder Legislativo, de donde emanan las leyes, lo cual explica el retraso de la igualdad derivado de la falta de inclusión de las mujeres en la vida política, social y económica del país.

La investigación expone la necesidad e importancia de contar dentro de la Cámara de Diputados con un órgano encargado de vigilar, promover, fomentar y proteger los derechos humanos de las mujeres a fin de que exista igualdad de oportunidades y de resultados para hombres y mujeres en la toma de decisiones, así como en la participación política del país y en el cambio cultural en donde permeé el enfoque de igualdad de género.

El presente estudio pretende brindar a las y los legisladores elementos para la incorporación de la perspectiva de género en la normatividad de la Cámara de Diputados a fin de erradicar las prácticas discriminatorias e inequitativas para las mujeres dentro de la vida laboral e institucional del órgano legislativo.

## **Marco referencial**

En el contexto histórico de México, la concepción de lo masculino y lo femenino han creado condiciones de desigualdad y discriminación en todos los ámbitos, es en ese sentido que la estructura social, económica y política del país fue diseñada con un enfoque androcéntrico, lo que trajo consecuentemente efectos de invisibilidad y exclusión de las mujeres limitando su desarrollo, esta falta de reconocimiento y respeto a los derechos humanos de las mujeres ha sido una constante en la vida institucional tanto en ámbito público como en el ámbito privado, por lo que este grupo poblacional, que es mayoría ha llevado a cabo acciones de vindicación, es así que, los gobiernos de los Estados han ido incorporando paulatinamente políticas públicas y normas que primero, contrarrestaran la violencia formal, posteriormente para incorporar mecanismos de compensación, hasta contar con un marco jurídico más incluyente; la generación del derecho internacional en la materia y del surgimiento de instancias internacionales encargadas de verla por estas prerrogativas, han sido un elemento fundamental, nuestro país ha llevado a cabo importantes acciones a fin de incorporar en la normatividad nacional la perspectiva de igualdad de género, no obstante la falta de permeabilidad institucional en los tres poderes de la Unión de manera armónica, son detonantes para que se continúen perpetrando violaciones sistemáticas y sistémicas para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Lo anterior, no debe entenderse como una acción injusta o radical, por el contrario; el generar el empoderamiento de las mujeres, a través, de diversas acciones que encuentran su sustento formal, principalmente en el derecho internacional, que al reconocerse en el derecho interno como parte de él, les reviste de legalidad y legitimidad, condiciones fundamentales para llevar a cabo la articulación de la perspectiva de igualdad de género en el derecho interno, en un plano de igualdad jurídica para mujeres y hombres, lo que necesariamente exige la participación de

las mujeres, como agentes de cambio<sup>1</sup>, ya que pese a los esfuerzos por generar leyes incluyentes, el resultado es que las mujeres no ejercen la misma igualdad ni de *jure* ni de *facto*, no tienen las mismas oportunidades, lo que produce y reafirma desigualdad de resultados.

La perspectiva de igualdad de género en el rubro normativo es una herramienta en la gestación de una cultura igualitaria para la eliminación y erradicación de todo tipo de jerarquizaciones y discriminaciones en razón de género, y que tienen el objetivo de visibilizar los principios democráticos del Estado mexicano a fin de permear en toda la estructura que lo conforma y consolidar la igualdad sustantiva en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos, en ello reside la importancia de la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la conformación de las estructuras institucionales y organizacionales.

Para que se pueda aplicar la perspectiva de igualdad de género en todas las actuaciones, políticas, programas y lineamientos, se debe de visualizar en su diseño, en ese sentido, la instrumentación se podrá verificar cuando previamente se establezca en la ley y posteriormente se implemente, se ejecute y se evalúe, lo que precisa de diseñar normas que así lo prevean.

Para generar un clima de igualdad, en donde las decisiones que se toman sean realmente para el beneficio de la población, debe permear en todas las acciones el binomio de igualdad y no discriminación de manera transversal en la conformación organizacional de la Cámara de Diputados, que permita la participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres en igualdad de circunstancias, aplicando el principio de paridad, así como la eliminación de la sobre utilización de estigmas y estereotipos de género que permean en la cultura mexicana propiciado un contexto

---

<sup>1</sup> Cambio significa que el nuevo estado de las cosas es diferente al antiguo estado de las cosas, así lo señala Kurt Lewin; en su "Modelo de Cambio". <http://toeriaydesarrolloorganizacional.blogspot.mx/2010/08/modelo-de-cambio-de-kurt-lewin.html>

misógino que denosta la capacidad de las mujeres, el diseño del marco jurídico así lo confirma.

La construcción de la normatividad interna de la Cámara de Diputados debe ser modificada con una óptica incluyente, que corresponda en congruencia con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano en materia de derechos humanos de las mujeres, a fin de que exista un lenguaje incluyente y que mujeres y hombres por igual participen por igual.

En el seno de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se señaló que la tarea de los mecanismos para el adelanto de las mujeres es “prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno”, y se destacó que a fin de obtener un funcionamiento eficaz de estos mecanismos se necesita entre otros aspectos que se cuente con “mecanismos o procesos institucionales que agilicen, la planificación descentralizada, la aplicación y vigilancia”, así como capacidad de incidencia en las políticas de gobierno. Lo cual se traduce en la necesidad de crear las instancias necesarias entre ellas oficinas o unidades de género para promover la equidad y la igualdad de género, así como fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y trato y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación activa en el país.

La institucionalización de la igualdad entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, no es una ocurrencia o capricho,

<b>Año</b>	<b>Acción</b>
1945	Surge el compromiso de trabajar en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en el nivel internacional, centrandolo los esfuerzos en igualar los derechos jurídicos y civiles, y al mismo tiempo reunir información sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo.
1975	La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró ese año como el Año Internacional de la Mujer y decidió convocar a una Conferencia Mundial, con sede en México, con el propósito de reunir a los países comprometidos para plantear estrategias comunes que permitieran avanzar en beneficio de la igualdad de derechos y participación de la mujer. Los ejes temáticos del Plan de Acción 1975 fueron igualdad, desarrollo y paz.

1976	La Asamblea General proclamó el periodo entre 1976 y 1985 como el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, con la intención de unir esfuerzos y promover el avance de las mujeres a escala mundial en tres dimensiones a): la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; b) la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo, y c) la contribución activa de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial
1979	La Convención (CEDAW) constituyó el instrumento legal más importante para la promoción de la igualdad de derecho de la mujer en todas las esferas sociales, e instauró el derecho de las mujeres al acceso al empleo, a la educación y a las actividades económicas sin discriminación.
1980	La Segunda Conferencia Mundial, realizada en Copenhague, ante la persistencia de la desigualdad de género, se estableció el Programa de Acción de Copenhague, el cual priorizó tres áreas de atención -educación, empleo y salud- con el propósito de proseguir y alcanzar las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz. En Copenhague se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos
1985	En la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Nairobi, a fin de reducir la discriminación en razón de género, estableció el Programa de Acción de Nairobi, en el cual se determinó el impulso para alcanzar la igualdad según las prioridades de cada gobierno, centrandó la atención en las medidas constitucionales y jurídicas, en la igualdad en la toma de decisiones y en la participación social y política de la mujer. En Nairobi se reconoció que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y en la gestión, no sólo constituía un derecho legítimo, sino que asimismo se trataba de una necesidad política y social que debería ser incorporada en todas las instituciones de la sociedad
1995	La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín, reconoció la necesidad de introducir la perspectiva de género en las políticas y en la administración pública, lo cual permitiría fortalecer plenamente el papel activo de la mujer en igualdad con el hombre en todas las áreas y etapas de la vida. A partir de ello, los gobiernos se comprometieron a transversalizar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

Ante el reconocimiento mundial de los derechos de las mujeres, en México, la Cámara de Diputados el 30 de septiembre de 1997, en la LVII Legislatura, aprueba la creación de la Comisión Especial de Asuntos de la Equidad entre los Géneros, con base en el artículo 45 de la Ley Orgánica del Congreso General, instalándose de manera formal el 7 de octubre de 1997<sup>2</sup>, adoptando el carácter de ordinaria a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) dicha disposición el 3 de septiembre de 1999.

<sup>2</sup> Cámara de Diputados.

[http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/008\\_comisioneslx/001\\_ordinarias/015\\_equidad\\_y\\_genero/002\\_antecedentes](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/002_antecedentes)

Ante este contexto en la comunidad internacional, y los cambios políticos por los cuales transitaba México en el año 2000, en donde por primera vez se vivió la transición del poder político, con la llegada de un presidente que emanado de un partido político opuesto al del poder, se diseñó un Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, en donde se define la política pública sexenal, que incorporó la equidad y la igualdad de oportunidades como fundamento rector de las políticas públicas y se creó un mecanismo institucional nacional para que funcionara como rector de la política de género, lo cual dio lugar a la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), lo cual constituyó un avance sustancial en materia de derechos humanos. Este organismo, diseñó el primer *Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal*.

Es así que la Cámara de Diputados crea en el 2005, el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), con el objetivo de apoyar el trabajo legislativo desde la perspectiva de género y de los derechos humanos<sup>3</sup>.

Con la incorporación de dos instancias al interior de la Cámara de Diputados que contribuyeran al logro de la igualdad de género, también se incrementó el número de mujeres como legisladoras, lo que dio paso a una nueva era en el diseño de las leyes. Es así que desde la perspectiva de igualdad de género diseñaron y aprobaron leyes entre ellas, las siguientes:

<b>Instrumento Legal Federal</b>	<b>Año</b>
Se promulga la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES),	<b>2001</b>
Se reformó el artículo 3º constitucional para ampliar la educación básica obligatoria	<b>2002</b>
Se modificó el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) para establecer la cuota de género 70/30 en las candidaturas	<b>2002</b>
Se promulgó la Ley y un Consejo Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	<b>2003</b>
Se promulgó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	<b>2006</b>
Se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	<b>2007</b>
Se promulgó la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas	<b>2007</b>
Reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales COFIPE estableció la cuota de género en 60/40 como porcentaje mínimo y se hizo obligatorio destinar	<b>2008</b>

<sup>3</sup> Scielo, Sandra Carmona. La institucionalización del género en México. Revista Col. San Luis vol.5 no.9 San Luis Potosí ene./jun. 2015. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-899X2015000100220](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2015000100220)



anualmente el 2% del financiamiento público de los partidos políticos para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.	
Se tipifica y se sanciona en el Código Penal Federal el delito de pederastia.	<b>2010</b>
Se aprobó el actual Reglamento para la de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) obligó a los partidos políticos a cumplir con las cuotas de género para el proceso electoral federal 2011-2012, sin excepciones.	<b>2011</b>
Se reformó el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incorporando el enfoque de derechos humanos, consagra el principio pro-persona y adquieren rango constitucional las convenciones, tratados y demás instrumentos internacionales de derechos humanos signados por México.	<b>2011</b>
Se tipifica el feminicidio en el Código Penal Federal	<b>2012</b>
Se tipifica el fraude familiar en el Código Penal Federal	<b>2012</b>
Se reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que modificó el artículo 41 para elevar a rango constitucional la paridad de género en la competencia electoral para las candidaturas al Congreso tanto federal como locales	<b>2014</b>
Se promulga la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (derogando así el COFIPE) que incorpora el principio de paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.	<b>2014</b>
Se promulga la Ley General de Partidos Políticos que establece la obligatoriedad de Garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales.	<b>2014</b>

Fuente: Creación propia a partir de la información de la página de la Cámara de Diputados

Es de tomarse en consideración que con un andamiaje jurídico nacional e institucional robusto, la estructura de la Cámara de Diputados ha sido el Poder de Gobierno que hasta 2016<sup>4</sup>, incluye dentro de su estructura organizacional la Unidad para la Igualdad de Género<sup>5</sup>, reformando la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de incorporar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional dotándola de las siguientes funciones:

<sup>4</sup> DOF: 04/03/2016

<sup>5</sup> Unidades de Género en el Poder Judicial. Informe sobre su estructura y funcionamiento a nivel nacional. EQUIS Justicia para mujeres. "La necesidad de establecer Unidades para impulsar la perspectiva de género en el Poder Judicial, se hizo evidente desde el 29 de noviembre de 2002, cuando se emitió la "Declaración de Cancún",<sup>12</sup> durante la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia. En el apartado sobre Acceso de las Mujeres a la Justicia, se estableció que las altas jerarquías del aparato judicial debían adoptar una política de igualdad de género y propiciar la creación de una Unidad Permanente, que apoyara en la implantación de la política de género, coordinando, impulsando, monitoreando y evaluando un sistema integral. La propuesta se materializó en 2010, con la adopción del Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México, impulsado por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (amij), que prevé la adopción de unidades especializadas en materia de género en la estructura orgánica de las diversas instancias de impartición de justicia, y en el diseño de la estructura orgánica y de las reglas generales sobre el desempeño de las actividades que cotidianamente se desarrollan en los órganos impartidores de justicia."

- a) Proponer acciones orientadas a la igualdad sustantiva en la Cámara de Diputados;*
- b) Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en la Cámara de Diputados;*
- c) Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, sin menoscabo de los principios de imparcialidad, objetividad, productividad, imparcialidad, disposición y compromiso institucional;*
- d) Colaborar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;*
- e) Contribuir en la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva, y*
- f) Coadyuvar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la producción y sistematización de información con perspectiva de género.*

No obstante, ni la incorporación de la perspectiva de género en la legislación, las políticas, programas o proyectos, y mecanismos para analizar la realidad atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, la igualdad laboral en cuanto a oportunidades y resultados de manera sustantiva, al 2018, continúa siendo un pendiente, en materia de derechos humanos, lo que limita la transformación de relaciones desiguales de poder, reproduciendo los estereotipos sexistas.

La perspectiva de igualdad de género en la cultura organizacional puede ofrecer beneficios en la efectividad y productividad, desde el diseño y utilización en cada momento de los diferentes procesos y en cada ámbito de actividad, dentro de las que se encuentran:

- a) Las normas jurídicas que, desde el punto de vista instrumental, es a través de las normas jurídicas que los poderes públicos legitiman las actividades que constituyen las políticas, al mismo tiempo que limitan la discrecionalidad en la actuación.

- b) Servicios de personal, la elaboración y aplicación de las políticas públicas necesita de servicios como una infraestructura humana, organizativa y material con perspectiva de género, sobre la cual apoyarse.
- c) Recursos financieros, la implementación de las políticas definidas en las normas y la disposición de servicios para llevarlas a cabo requiere de recursos monetarios.
- d) Persuasión, que es el instrumento efectivo de justificación de las acciones<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Las políticas públicas: el sistema político en acción. Francesc Pallares

## **El lenguaje incluyente**

La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito laboral y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales; contribuye a eliminar las barreras de comunicación, visibiliza a la mujeres y les da acceso a sus derechos, derribando las estructuras restrictivas basadas en estereotipos de género, que generan desventajas para las mujeres y en donde se percibe al hombre como principal agente de producción y consecución del salario, sobre la mujer, a la que se considera secundaria en la obtención de ingresos (Banco Mundial, 2001; Grown y otros, 2005).

Dentro del Marco Jurídico y Normatividad Interna del Congreso General y de sus Cámaras, encontramos entre su acervo, normas como las siguientes:

- ✓ Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos
  - ✓ Reglamento de la Cámara de Diputados
  - ✓ Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos
  - ✓ Códigos, Estatutos, Manuales, Normas y Reglamentos Internos de la Cámara de Diputado
- 
- Estos instrumentos contienen un lenguaje masculino, en donde afirman que la titularidad de los órganos de mayor jerarquía son hombres: El Presidente, El Secretario, El Coordinador, El Vicepresidente, El Prosecretario, entre otros.
  - Utilizan lenguaje incluyente al denominar: Los diputados y las diputadas.
  - Utilizan de manera asertiva un lenguaje genérico y correcto en el Manual de Organización de la Cámara de Diputados libre de sexismos, al hablar de direcciones generales, direcciones de área subdirecciones, coordinaciones, departamentos, en su orden jerárquico, objetivos y funciones.

Sin embargo, en los nombramientos del personal de base, y de confianza, se les denomina en lenguaje masculino, sin importar si es mujer o es hombre quien lo ostentará y realizará las funciones correspondientes, lo que invisibiliza, y afirma estereotipos de género, en el entendido que es el lenguaje la forma de comunicación y vehículo para la expresión de nuestras ideas; lo que precisa de su atención y modificación, a fin de eliminar este sello androcéntrico que excluyen y discriminan.

En contra sentido a ello, la existencia de normas con un lenguaje en femenino, especialmente en posiciones de toma de decisión y ejercicio de poder; sería sexista, los hombres se sentirían invisibilizados, por lo que afirmamos que el sexismo genera desvalorización, lo que nos mueve a reafirmar nuestra presencia, nuestros derechos y por tanto nuestro reconocimiento de jure y de facto.

## La estructura organizacional de la Cámara de Diputados

El funcionamiento y la administración de la Cámara de Diputados como parte del Congreso de la Unión, cuenta con cinco principales órganos para su buen funcionamiento, a saber la Secretaría General, la Secretaría de Servicios Parlamentarios, Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros, Coordinación de Comunicación Social y Unidad de Transparencia, en donde ninguna mujer ocupa cargo de nivel Secretaría; de manera general, no se refleja el principio de paridad dentro de este órgano de gobierno como se aprecia en la siguiente tabla:

Órgano		Mujer	Hombre
Secretaría General	<b>Secretario General</b>		•
	Jefe de oficina		•
	Coordinación de asesores		•
	Secretario de enlace		•
	<b>Dirección General de Asuntos Jurídicos</b>		•
	Dirección de Asuntos legales		•
	Dirección de lo Contencioso y Procedimientos Constitucionales		•
	Dirección de Asuntos Jurídicos		•
	<b>Dirección General de Resguardo y Seguridad</b>		•
	Dirección de Seguridad		•
	Dirección de Protección Civil		•
	Dirección de Relaciones Interinstitucionales y del Protocolo		•
	Unidad de Asuntos Internacionales y Relaciones Parlamentarias (titular)		•
	Unidad para la Igualdad de Género (Coordinadora)	•	
	Secretaría de Servicios Parlamentarios	<b>Secretario</b>	
<b>Dirección General de Proceso Legislativo</b>		•	
Dirección de Trámite Legislativo			•
Dirección de Apoyo a Comisiones			•
Dirección de Apoyo a las sesiones			•
<b>Dirección General de Crónica y Gaceta Parlamentaria</b>			•
Dirección de la Gaceta Parlamentaria			•
Dirección del Sistema de Información Parlamentaria			•
Dirección del Diario de los Debates		•	
<b>Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis (SEDIA)</b>			•
Dirección de Bibliotecas y Archivo			•
Dirección del Museo Legislativo			•

	Dirección de Servicios de Investigación y Análisis	•	
	<b>Dirección General del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (CEFP)</b>		•
	Dirección de Estudios Hacendarios		•
	Dirección de Estudios Macroeconómicos y Sectoriales		•
	Dirección de Estudios de presupuesto y gasto público		•
	Dirección de procesamiento de información económica		•
	Dirección de vinculación y difusión		•
	<b>Dirección General del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias. (CEDIP)</b>		•
	Dirección de Estudios Parlamentarios		•
	Dirección de Estudios Legislativos		•
	Dirección de Estudios Jurídicos		•
	Dirección de Estudios de Constitucionalidad	•	
	<b>Dirección del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (CESOP)</b>		•
	Dirección de Estudios Sociales		•
	Dirección de Estudios de Desarrollo Regional		•
	<b>Dirección General Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género (CELG)</b>	•	
	Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género	•	
	Dirección de Estudios Sociales de la posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género	•	
	<b>Dirección General del Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria (CEDERSSA)</b>		•
	Dirección sobre Estudios sobre Soberanía Alimentaria y Nueva Ruralidad		•
	Dirección de Estudios de Rentabilidad y Competitividad Sectorial		•
	Dirección de Evaluación de Políticas Públicas Rurales	•	
	Dirección de Propuestas Estratégicas		•
	<b>Dirección General del Centro de Estudios de los Derechos Humanos y de la Población en Situación de Vulnerabilidad y su Inclusión</b>	•	
<b>Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros</b>	<b>Secretario</b>		•
	<b>Dirección General de Finanzas</b>		•
	Dirección de Control de Operaciones		•
	Dirección de Tesorería.		•
	<b>Dirección General de Programación, Presupuesto y Contabilidad</b>		•
	Dirección de Presupuesto	•	
	Dirección de Contabilidad		•
	<b>Dirección General de Recursos Humanos</b>	•	

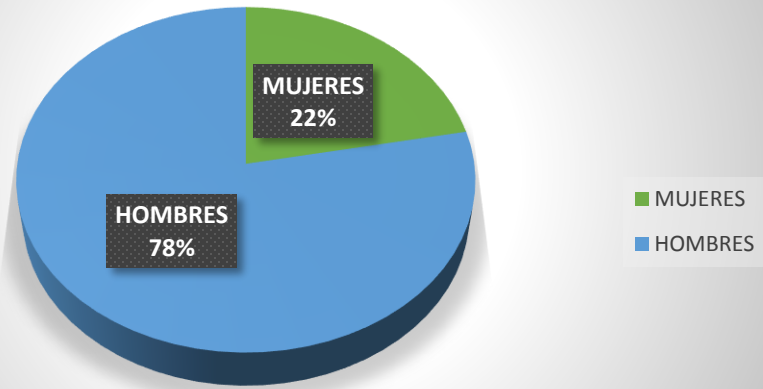
	Dirección de Planeación y Desarrollo de Personal	•	
	Dirección de Remuneraciones	•	
	Dirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal	•	
	Dirección del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI)	•	
	<b>Dirección General de Recursos Materiales y Servicios</b>		•
	Dirección de Adquisiciones		•
	Dirección de Almacén e Inventarios		•
	Dirección de Servicios Generales		•
	Dirección de Talleres Gráficos		•
	<b>Dirección General de Tecnologías de la Información</b>		•
	Dirección de Soluciones Técnicas		•
	Dirección de Infraestructura		•
	<b>Dirección General de Servicios a Diputados</b>	•	
	Dirección de Eventos	•	
	Dirección de Atención a Diputados		•
	Dirección de Servicios Médicos		•
<b>Coordinación de Comunicación Social.</b>	<b>Coordinación de Comunicación Social</b>		•
	<b>Dirección General de Información</b>		•
	Dirección de Información		•
	Dirección de Relaciones Públicas		•
	<b>Dirección General de Editorial e Imagen Legislativa</b>		•
	Dirección de Difusión		•
	Dirección de Administración		•
<b>Unidad de Transparencia</b>	Dirección		•
<b>Totales</b>		<b>18</b>	<b>64</b>

Fuente: Página web de la Cámara de Diputados al mes de agosto de 2018

Como se puede apreciar la integración de la Estructura de la Cámara de Diputados en la LXIII Legislatura, en los mandos superiores de acuerdo con la información de la página de la Cámara de Diputados, existen 82 cargos que van de Directores de Área al Secretario General, de los cuales 18 los ocupan las mujeres, con apenas 5 Direcciones Generales y 13 Direcciones de Área, es decir, las mujeres ocupan el 22% de los cargos directivos y de toma de decisión, y los hombres el 78% en los más altos rangos y por tanto de mayor jerarquía.



Mujeres y hombres en la Cámara de Diputados LXIII  
legislatura. Mandos superiores



## **Marco Normativo Nacional**

El fundamento legal que le da sustento a la creación de mecanismos que se encarguen de coordinar y dar seguimiento a las acciones realizadas por las dependencias y entidades para establecer acciones en las instituciones en materia de igualdad y respeto a los derechos humanos de las mujeres, lo constituyen normas de derecho interno, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- ✓ Ley Federal del Trabajo
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018

Con la finalidad de explicar el sentido de la perspectiva de género en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en México, es necesario conocer e interpretar su fundamento constitucional, internacional y legal, con base en el cual estas políticas sociales y económicas deben instrumentarse dentro de un Estado de Derecho. Al respecto, es pertinente mencionar que el marco propicio para el desarrollo de dichas políticas públicas es el que deviene de la intervención del Estado, dado que los aspectos laborales y familiares que están en juego son de orden público e interés social. Es decir, las prestaciones del trabajador relativas a los servicios de guarderías y estancias infantiles, además de las licencias de maternidad y paternidad, así como el fomento de las relaciones equitativas al interior de la célula doméstica, se ubican en el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral y en el Derecho Familiar. Ambas materias forman parte del Derecho Social, que se distingue del Derecho Público y del Derecho Privado porque su objetivo es la protección de los sectores vulnerables de la población.

## **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

A partir de la reforma al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, quedó establecida la *igualdad jurídica entre el varón y la mujer* así como el principio de protección a la organización y desarrollo de la familia. Además, el artículo 123 fue reformado, lo que generó importantes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de igualdad y no discriminación por género y de protección a las mujeres embarazadas, prohibiendo la realización de trabajos que exijan esfuerzos considerables o pongan en riesgo su salud.

En cuanto a la igualdad y la equidad de género constituye una manifestación de este principio de igualdad enfocado al reconocimiento incluyente de derechos hacia mujeres y hombres en los ámbitos familiar, social, político y económico, al proponer que la construcción de las identidades masculina y femenina dejen de responder al esquema tradicional de la familia en que los roles o funciones estaban asignados de acuerdo al sexo del individuo. De tal forma de ir cambiando las ideas estereotipadas en espacios a los cuales las mujeres no tenían acceso en el pasado a causa de este constructo social. Asimismo, los hombres comienzan a participar en actividades que antes se consideraban exclusivas de las mujeres, por ejemplo, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y los adultos mayores.

La **Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres**, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Asimismo, define la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres estableciendo las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural, considerando los siguientes lineamientos:

- a. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- b. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- c. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- d. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- e. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil;
- f. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
- g. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres;
- h. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;
- i. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales;
- j. En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y
- k. Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud.

Más aún para su instrumentación señala que la Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

- a. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- b. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional;
- c. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;
- d. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y
- e. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

La ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia*** define la perspectiva de género como: una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la igualdad y la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Bajo estos sustentos normativos se debe de impulsar el mandato desde las leyes que rigen en materia laboral y agilizar la incorporación de la perspectiva de género, de tal manera que asertivamente se indique la obligatoriedad de la participación de las mujeres en puesto de toma de decisiones.

La identificación de la instrumentación y sus avances puede verificarse en la revisión de la normatividad, que como es de apreciarse no se visualiza, al respecto es necesario el impulso de las modificaciones conducentes, principalmente en la definición de la forma de asegurar la igualdad de condiciones para hombres y mujeres en los planos vertical y horizontal.

La construcción de la normatividad nacional e internacional, se ha construido bajo una perspectiva tradicional androcéntrica, situación derivada de haber sido creada por hombres, lo que limitó el desarrollo de las mujeres en demérito del ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.

### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución, en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En esta ley se prohíbe toda práctica discriminatoria. En el ámbito laboral se enuncian como prácticas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo, restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

### **Ley Federal del Trabajo**

Esta legislación se refiere en el artículo 2, al binomio igualdad- no discriminación al tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, para tales efectos señala como igualdad sustantiva a la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el

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

Posteriormente en el artículo 56, establece que *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Este mismo ordenamiento aborda en el Título Quinto, el trabajo de las mujeres, de los artículos 164 al 172, en donde se expone que las mujeres tienen los mismo derechos y las mismas obligaciones, y abordan las medidas a favor de la maternidad asimismo, en el artículo 132 fracción XXVII Bis, establece como obligación patronal, otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Otro instrumento normativo que fortalece la igualdad entre mujeres y hombres en el plano laboral es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento que fomenta el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación en el mercado laboral con igualdad de oportunidades, al fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de políticas, procesos y prácticas a favor de la igualdad y la inclusión.

Existen herramientas que coadyuvan para el logro de la igualdad, que tienen que ver con el uso del lenguaje incluyente, es el caso del INMUJERES que en conjunto

con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, diseñaron una Guía para la Administración Pública: *Comunicación para la igualdad y no violencia contra las mujeres*, con la finalidad de que contribuya a que la comunicación de la administración pública en México sea incluyente y elimine el uso de estereotipos de género que violentan la relación de igualdad entre mujeres y hombres al fomentar asimetrías y mantener aquellos roles con los que la cultura patriarcal ha dividido el mundo en forma inequitativa.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), diseñó el *Manual Para El Desarrollo de Indicadores de Evaluación con Perspectiva de Género*, como una herramienta más para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer público que sirve de base para conocer los resultados de las acciones que llevan a cabo las dependencias de la administración pública, a fin de llevar a cabo una planeación asertiva en base a las necesidades reales. El manual es el resultado de un esfuerzo más por brindar los elementos necesarios para que las instituciones de la administración pública federal den cumplimiento a los compromisos en materia de derechos humanos e las mujeres.

En cuanto a las normas jurídicas, se requiere del análisis y revisión de leyes que identifiquen preceptos discriminatorios o lagunas que visibilicen los derechos de las mujeres, tarea que también corresponderá llevar a cabo al ejecutivo en su función reglamentaria, a fin de contar con un andamiaje jurídico congruente con lo establecido en la Constitución.

Las leyes diseñadas con perspectiva de género, serán el fundamento para la elaboración de políticas públicas que la instrumenten, una vez que se encuentren establecidas en la normatividad, se deben de tomar en cuenta primero del hecho de identificar dónde se ubican las políticas públicas y cuál es su universo y llevar a cabo su adecuación, planeación y articulación para finalmente impactarla en la población.



## **Marco Normativo Internacional**

Las mujeres en cargos políticos y de toma de decisiones en gobiernos y cuerpos legislativos contribuyen a redefinir las prioridades políticas, colocar nuevos elementos en la agenda política que reflejan y abordan las preocupaciones, valores y experiencias específicos de género de las mujeres y proporcionar nuevas perspectivas sobre cuestiones políticas, económicas y sociales. Las mujeres en cargos políticos y de toma de decisiones en gobiernos y cuerpos legislativos contribuyen a redefinir las prioridades de la vida del país en donde más de la mitad de las personas son mujeres, por lo que se requiere colocar nuevos elementos en la agenda política que reflejan y abordan las necesidades, preocupaciones, valores y experiencias específicos de las mujeres. A la Luz de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos los derechos laborales son inherentes a la mujer, es por ello que en este tema la cedaw señala que México debe adoptar todas las medidas apropiadas para asegurarle, en condiciones de igualdad, el acceso a los siguientes derechos:

- Al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- A las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- A elegir libremente la profesión y el 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;
- 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;
- 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, y

- A la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Con relación a la Plataforma de Acción de Beijing el Gobierno mexicano se comprometió a:

- 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;
- Posibilitar el acceso de la mujer a los sistemas de seguridad social en condiciones de igualdad con el hombre durante toda su vida;
- Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de mujeres y hombres a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor;
- Revisar los sistemas nacionales de impuestos sobre la renta y de impuestos sobre la herencia y los sistemas de seguridad social con objeto de eliminar cualquier posible discriminación contra la mujer;
- Reestructurar los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares;
- Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer y la creación de pequeñas empresas y fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a los hombres;
- 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 para que capaciten a las mujeres en esferas no tradicionales;

- Prestar servicios de apoyo asequibles, como servicios de guardería de buena calidad, flexibles y asequibles, que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores de ambos sexos;
- Garantizar la protección legal contra el hostigamiento sexual;
- Establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente las leyes contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo;
- Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección y mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de mujeres y hombres; alentar a las mujeres a realizar trabajos no tradicionales, especialmente en la esfera de la ciencia y la tecnología, y alentar a los hombres a buscar empleo en el sector social;
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de mujeres y hombres en lo que respecta al trabajo y la familia;
- Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, y
- Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico.

Existe un robusto andamiaje jurídico internacional que protege los derechos de laborales de las mujeres:

<b>Instrumento Internacional</b>	<b>Protección de derechos laborales</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos	Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual
Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y a Paz, 1975	Se reafirma el derecho a trabajar, a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, a beneficiarse de condiciones y oportunidades iguales para su progreso en

	el trabajo, así como todos los demás derechos de la mujer a realizar una actividad económica cabal y satisfactoria.
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz	Proyectar estrategias especiales de transición y establecer mecanismos de compensación destinados a lograr la igualdad de oportunidades de educación, empleo y salud.
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague Dinamarca, 1995)	Fomentar políticas que permitan a la población conjugar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares.
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995	Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres incluidas las de las zonas rurales como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos.
Mujer 2000, Igualdad entre los Género, Desarrollo y Paz para el Siglo XXI, Beijing+5, Nueva York.	Promover y proteger los derechos de las trabajadoras y adoptar medidas para eliminar las barreras estructurales y jurídicas y los estereotipos existentes en relación con la igualdad entre el género en el mundo laboral.
Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 (OIT) No ha sido ratificado México	Adoptar medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de hijo. Asimismo, establece el derecho a licencia de maternidad, licencias en caso de enfermedad o de complicaciones, a prestaciones y a la protección de empleo y no discriminación.
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Copenhague, 1980	La protección de la función social de la paternidad y la maternidad garantizada en la legislación. Tanto en el sector público como en el privado el reconocimiento de la licencia de maternidad y la licencia de paternidad.
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 1985.	Aplicación de horarios flexibles para alentar a los hombres y a las mujeres a que compartan sus responsabilidades familiares y domésticas. Planes y protección de la maternidad, licencias de maternidad y paternidad.
Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993.	Llevar a cabo medidas legislativas como la atención a la maternidad, la salud y el apoyo social.
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, el Cairo, 1994	Aprobación de leyes, reglamentos y la adopción de otras medidas apropiadas para que la mujer combine las

	<p>funciones de dar a luz, amamantar y criar a sus hijos con la participación de la fuerza de trabajo.</p> <p>Promover la salud de las mujeres y la maternidad sin riesgo a fin de lograr una reducción rápida y sustancial en la morbilidad y mortalidad materna. Mejorar la salud y nutrición de las mujeres embarazadas y madres lactantes.</p>
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995.	<p>Formular políticas especiales y promulgar leyes necesarias para reducir y eliminar los riesgos para la salud relacionados con el medio ambiente y con el trabajo de la mujer en el hogar, el lugar de trabajo y en cualquier otra parte especialmente de mujeres embarazadas y lactantes. Asegurar mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a mujeres y hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad y paternidad y promover la distribución de responsabilidades familiares compartidas.</p>
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas	<p>Elaborar o reforzar políticas y programas que apoyen las múltiples funciones de la mujer como reconocer la importancia social de la maternidad y su ejercicio, promover políticas y servicios de apoyo a la familia como licencias de maternidad y paternidad y servicios asequibles, accesibles y de calidad para el cuidado de los hijos.</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo	<p>Reconoce 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.</p>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo	<p>Establece que ninguna disposición autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.</p>
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	<p>Consagra el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;</p> <p>El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse</p>
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo	<p>Esta Convención establece medidas a fin de 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, en particular:</p> <p>a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;</p>

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en 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 a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior 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 del 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 del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los 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.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Dentro de los instrumentos internacionales específicos en materia de derechos laborales de las mujeres se encuentran los siguientes:

<b>Instrumento Internacional o Regional</b>	<b>Derechos que protege</b>
Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (OIT)	Promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y ocupación), 1958 (OIT)	Llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto
Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (OIT) No lo ha ratificado México	Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados deben de incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo y ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 (OIT) No lo ha ratificado México	Adoptar medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de hijo. Asimismo, establece el derecho a licencia de maternidad, licencias en caso de enfermedad o de complicaciones, a prestaciones y a la protección de empleo y no discriminación.
<b>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</b>	Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

<p><b>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</b></p>	<p>Este Convenio fundamental dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva. (Véase también el epígrafe "negociación colectiva").</p>
<p><b>Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)</b></p>	<p>Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.</p>
<p><b>Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)</b></p>	<p>Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social</p>



<p><b>Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151)</b></p>	<p>Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.</p>
<p><b>Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número 154)</b></p>	<p>Este Convenio se refiere a la <i>negociación colectiva</i> que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o</li> <li>▪ (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o</li> <li>▪ (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</li> </ul>
<p><b>Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (número 163)</b></p>	<p>Este Convenio establece facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.</p>
<p><b>Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122)</b></p>	<p>Este Convenio prioritario establece que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política activa concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tal política deberá encaminarse a garantizar que haya trabajo para todas las personas que estén disponibles y que busquen trabajo; que ese trabajo sea tan productivo como sea posible; que haya libertad para escoger empleo; y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo y esta formación las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Esta política deberá tener debidamente en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones mutuas existentes entre los objetivos del empleo y otros objetivos económicos y sociales, y será aplicada a través de métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales. Asimismo, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán adoptar medidas para aplicar una</p>

	política del empleo y consultar con los representantes de los trabajadores y de los empleadores.
<p><b>Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).</b></p>	<p>Dispone que los Estados Miembros deberían formular y aplicar una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Dicha política nacional debería incluir medidas tendientes a dar orientaciones sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo, sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes, así como también medidas tendientes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, tales como los acuerdos contractuales que permiten que un empleador considere a una persona como si no fuese empleada, ocultando su verdadera condición jurídica de asalariada. La determinación de la existencia de una verdadera relación de trabajo debería hacerse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que la relación de trabajo se caracterice en algún arreglo contractual o cualquier otra índole que pudiere existir. El instrumento sugiere también cuáles son las características y los indicios específicos a los que se puede recurrir para determinar una relación de trabajo.</p>
<p><b>Convenio sobre las agencias de empleo privadas 1997 (núm. 181)</b></p>	<p>Establece principios generales para proteger a los demandantes de empleo de prácticas poco éticas o inapropiadas, y la protección de los trabajadores subcontratados y de los trabajadores reclutados en el extranjero</p>
<p><b>Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)</b></p>	<p>El Convenio establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de una relación de trabajo, se incluyen: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia temporal por motivo de enfermedad, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Si se despide a un trabajador, éste tendrá derecho a defenderse de los cargos formulados contra él. En caso de despidos colectivos, los gobiernos deberán tener como objetivo el</p>

	estímulo a los empleadores para que consulten a los representantes de los trabajadores y desarrollen alternativas a los despidos masivos (tales como congelación de las contrataciones o reducciones del tiempo de trabajo). El Convenio comprende asimismo temas relacionados con la indemnización por fin de servicios, el periodo de preaviso, los procedimientos de apelación contra el despido, el seguro de desempleo, y el aviso previo a las autoridades en caso de despidos masivos
<b>Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)</b>	Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparable
<b>Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)</b>	El Convenio establece el principio general de que todas las políticas deberán tender, en primer lugar, al bienestar y al desarrollo de la población, y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Además, la mejora del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Contiene también disposiciones adicionales sobre los trabajadores migrantes, los productores agrícolas, los productores independientes y los asalariados, la fijación del salario mínimo y el pago de los salarios, la no-discriminación, y la educación y la formación profesional.

En relación con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, en el ODS 5 *Lograr la Igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y niñas*, que establece:

*1.4. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*

En este punto, México reporta cuatro indicadores, relacionados con la proporción de mujeres dentro de la Cámara de Diputados, como titulares de los Ejecutivos estatales o gobernadora, como titulares de un juzgado y como presidentas municipales.

El Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para México muestra que para 2015 eran 199 diputadas en el Cámara Baja del Congreso de la Unión, y luego de que pasara ese año electoral, en 2016 el número subió a 212, es decir, se pasó de 39.8% a 42.4% de curules ocupadas por mujeres.

De manera provisional, conforme a los conteos oficiales de la Elección Federal del 2018, un documento elaborado por el INE (2018), señala que se alcanzaría un número histórico de mujeres que ocuparán un escaño en la Cámara de diputados.

Según este documento de resultados preliminares, serán 249 mujeres las que integren la Cámara Baja del Congreso de la Unión para el periodo 2018-2021, y ocuparán el 49.2% del total de curules de la Cámara de Diputados.

El otro indicador, relacionado con la proporción de mujeres al frente de un gobierno del estado, es de destacar que desde 2015 a la fecha, sólo se registra una gobernadora en las 32 entidades federativas, que se traduce que sólo el 3.12% de los gobiernos estatales están dirigidos por una mujer.

Es de destacar que en el proceso electoral 2017-2018, una mujer resultó con la mayoría de votos en el conteo oficial de la contienda por el Gobierno del Estado de Puebla, según el órgano electoral local, sin embargo, dichos resultados están impugnados ante los tribunales electorales.

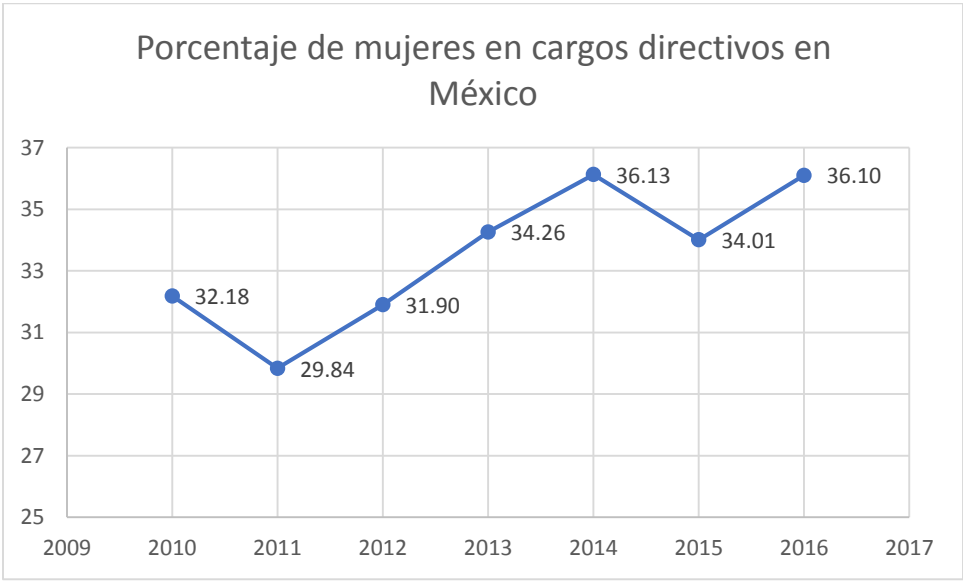
Sin embargo, de confirmarse el triunfo de una mujer para el Gobierno del Estado de Puebla, serían 2 las entidades con gobernadoras: Puebla y Sonora; además, el porcentaje de mujeres al frente de un gobierno estatal en México subiría a 6.24%.

En otro de los poderes, en el Poder Judicial, el INEGI y la Presidencia de la República contabilizaron a 1 mil 531 mujeres al frente de un juzgado en el país para el año 2015, sin embargo, son 3 mil 728 espacios disponibles, por lo que el resto están ocupados por hombres.

Con estas cifras, la proporción de mujeres al frente de un juzgado en el país es del 41.06%, una proporción mayor a los resultados que se tienen en otros poderes y niveles de gobierno.

Adicional al indicador anterior, el de proporción de mujeres al frente de una presidencia municipal es de 14.18% para el año 2016, considerando que en el 2015 fue de 9.42%. En otras palabras, de 2 mil 461 municipios que hay en México, para el año 2016 sólo 349 estaban encabezados por mujeres, y en el 2015 este número era de 232.

Finalmente, con relación a la posición de mujeres como funcionarias en cargos directivos a nivel nacional, se tienen el registro de que el 36.10% de estos puestos están ocupados por mujeres y el restante 63.90%, por hombres.



Fuente: Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, México.

## **A modo de conclusión**

Como se aprecia existe diversidad de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que se refieren a los derechos laborales de las mujeres, la igualdad, la equidad y la no discriminación son principios que deben de permear en la construcción y diseño organizacional de todos los espacios laborales públicos o privados, especialmente en los cargos de toma de decisión en donde existen puntos coincidentes como la desigualdad de oportunidades, la desigualdad en las remuneraciones y prestaciones.

Aún se enfrenta violencia contra las mujeres dentro de los espacios laborales como el acoso y el abuso sexual y persisten las prácticas discriminatorias, que lesionan severamente los derechos de las mujeres, los cuales no han sido atendidos, por lo que es preciso fortalecer la estructura y el presupuesto de la Unidad de Género al interior de la Cámara de Diputados, de lo contrario, se habrá establecido únicamente como una simulación. Esta acción debe beneficiar el clima organizacional, pues también debe de promover la eliminación del acoso y la violencia laboral.

Se debe fortalecer el marco jurídico, con lenguaje incluyente y perspectiva de igualdad de género, pero más aún se debe de concientizar a la sociedad sobre el reconocimiento del respeto a la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades para mujeres y hombres, así como generar políticas públicas asertivas de la democratización en la vida familiar de manera asertiva, en el entendido que en México hasta el 2015, de acuerdo al INEGI<sup>7</sup> existían 119 530 753 personas de las cuales 61 474 620 son mujeres y 58 056 133 hombres, es decir, más de la mitad de la población se conforma por mujeres, por lo que es incongruente que no participen de las decisiones económicas, políticas y sociales.

---

<sup>7</sup> Encuesta Intercensal, 2015  
[http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825078966.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825078966.pdf)

## Referencias

- Cámara de Diputados <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- ONU Mujeres <http://www.unwomen.org/es/>
- OEA <http://www.oas.org/es/cidh/>
- CoDEDAW <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>
- *Diario Oficial de la Federación*

- *EQUIS Justicia para mujeres. Unidades de Género en el Poder Judicial. Informe sobre su estructura y funcionamiento a nivel nacional. México, octubre de 2017.*  
[http://equis.org.mx/wp-content/uploads/2018/02/Informe\\_Unidades\\_Genero.pdf](http://equis.org.mx/wp-content/uploads/2018/02/Informe_Unidades_Genero.pdf)

Kurt Lewin; en su "Modelo de Cambio".  
<http://toeriaydesarrolloorganizacional.blogspot.mx/2010/08/modelo-de-cambio-de-kurt-lewin.html>

Cámara de Diputados.  
[http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/008\\_comisioneslx/001\\_ordinarias/015\\_equidad\\_y\\_genero/002\\_antecedentes](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/002_antecedentes)

*Las políticas públicas: el sistema político en acción. Francesc Pallares*

*Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, México.*  
<http://www.objetivosdesarrollodelmilenio.org.mx/>

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género

---



Cámara de Diputados  
LXIII Legislatura  
Agosto 2018

<http://celig.diputados.gob.mx>  
[celig.difusion@congreso.gob.mx](mailto:celig.difusion@congreso.gob.mx)

51 28 55 00 Ext. 59218/ 50 36 00 00 Ext.59206

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género

**Lic. Aurora Aguilar Rodríguez**  
**Directora General**

Lic. Vanessa Sánchez Vizcarra  
**Dirección de Estudios Sociales**  
**de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. Olivia Franco Barragán  
**Director de Estudios Jurídicos**  
**de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género**

María Isabel De León Carmona  
**Elaboración**