

RESPUESTA DE MÉXICO

1. ¿De qué manera las mujeres experimentan el impacto de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas de manera diferente y desproporcionada? Por favor, sírvase proporcionar ejemplos concretos de las experiencias de las mujeres en el contexto tanto genérico y de sector o región específica.

En principio, las mujeres experimentan de forma diferenciada los impactos de estos abusos por su condición de género; no obstante, y desde un punto de vista más particular, la discriminación a las mujeres puede acrecentarse debido a las particularidades de cada una de ellas, fomentando la existencia y persistencia de formas múltiples e intersectoriales de discriminación, basado en factores como la etnia, la edad, el origen racial, las preferencias sexuales, entre otros.

2. Por favor comparta cualquier buena práctica sobre cómo hacer frente a una mayor marginación o vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres debido a la feminización del trabajo, la economía informal, y los conflictos.

En México se cuentan con las siguientes buenas prácticas:

- Con el fin de promover el empleo en sectores no tradicionales¹ y considerando el vínculo estricto de la educación con las oportunidades laborales, en el marco del Nuevo Modelo Educativo se ha promovido la **inserción de las mujeres en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)**, por ejemplo, en 2017 se lanzó la **Red de Mentoras OCDE-México** para promover el espíritu STEM en las niñas y jóvenes mexicanas, la cual es impulsada por la SEP en el sistema educativo para promover la igualdad de género en estos campos.
- Por medio de la **Estrategia “Crezcamos juntos”** las personas pueden generar un registro formal ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT) sin pagar impuestos durante 1 año y con descuentos durante 9 años.
- Además, se pueden inscribir a servicios médicos y de seguridad social del IMSS, ahorrar para tener un crédito hipotecario para vivienda en el INFONAVIT, **contar con apoyos para el emprendimiento con el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM)**.
- De igual forma, **se creó como acción afirmativa el programa “Crezcamos Juntas”** que ofrece créditos hasta por 300 mil pesos con tasas de interés preferenciales dirigido a mujeres inscritas como personas físicas en el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF).
- Para la resolución de conflictos, se cuenta con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que otorga de forma gratuita, los servicios de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica, sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo en el ámbito federal.

¹ En México, 7 de cada 10 mujeres se ha empleado tradicionalmente en el comercio; la industria manufacturera; y en los servicios educativos, de salud y asistencia social, y otros servicios.

- La PROFEDET atendió del 1° de diciembre de 2012 al 31 de diciembre de 2017, 421 solicitudes de las cuales 342 fueron atendidas vía telefónica. Otras prácticas destacadas en la materia, se mencionarán en la pregunta 12.
- Una de las prácticas nacionales más significativas es la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**,² que entró en vigor en diciembre de 2015. La norma es un estándar de adopción voluntaria que establece requisitos para que los centros de trabajo que buscan certificarse ya sean públicos, privados o sociales y de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de todo el personal.
- En total se **cuenta con un registro de 327 centros de trabajo certificados en la Norma**.³ Si bien la mayoría pertenecen al sector público, ya que son 243, también se identifica un interés del sector privado con un registro de 84 centros de trabajo certificados. La Norma ha permitido fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- En el sector minero se tiene el caso de la empresa Torex Gold, a través de su subsidiaria Minera Media Luna, quien llevó a cabo un Plan de Reasentamiento Participativo. Esto se hizo en el periodo que va entre 2013 y 2016 y comenzó dos años antes del inicio de las actividades de explotación. Así, la empresa canadiense Torex Gold inició el proceso del reasentamiento participativo de dos comunidades (La Fundición y Real del Limón, las cuales incluyen 102 hogares, conformados por 500 habitantes) con el fin de permitir el inicio de la fase de explotación de oro por medio de Minera Media Luna. Un estudio de línea base social y ambiental, así como una relación profunda con las familias informaron sobre el plan de reasentamiento, en el cual tuvieron un rol destacado las jefas de familia de ambas comunidades. (Con información de Reporte Especial sobre el sector elaborado por el BID).
- Sin embargo, en materia de trabajo del hogar remunerado, donde la gran mayoría de quienes desempeñan en esta actividad informal son mujeres, sigue pendiente la protección de sus derechos laborales, toda vez que, la Ley Federal del Trabajo debe ser armonizada con la Constitución y los instrumentos internacionales. Por otro lado, el proceso de consultas internas a instituciones de la administración pública federal sobre la adhesión de México al Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, no ha concluido.

3. Cómo abordar el acoso sexual y la violencia sexual o física que sufren las mujeres en el contexto empresarial, incluyendo en el lugar de trabajo, en las cadenas de suministro y en las comunidades circundantes. Por favor comparta cualquier tipo de buenas prácticas que hayan demostrado ser eficaces en el tratamiento de acoso sexual y la violencia contra las mujeres.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) reformada por decreto publicado en el DOF el 30 de noviembre de 2012, introdujo innovadoras disposiciones para prevenir, inhibir, erradicar y sancionar

² Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Ver:

http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier%20Norma%20Igualdad%20Laboral_INACCSS.pdf

³ Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados al 7 de septiembre de 2018. Disponible para su consulta en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/388473/Padro_n_de_CT_certificados_NMX_7_de_septiembre_de_2018.pdf

las conductas perniciosas en los centros de trabajo en materia de acoso y hostigamiento sexual, específicamente las contenidas en los artículos 3° Bis, 47, fracción VIII, 51 fracción II, 133, fracciones XII y XIII y 994 fracción VI.

Una de las buenas prácticas que acompaña esta disposición es el establecimiento, en agosto de 2016, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.⁴ Este instrumento contiene ordenamientos y acciones específicas de prevención y promoción de una cultura institucional de igualdad de género, un clima laboral libre de violencia y sin estereotipos de género que invisibilizan la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** estipula como un requisito indispensable para los centros de trabajo que buscan la certificación la medición del clima laboral, por medio de la **aplicación de un cuestionario que debe incluir, entre sus secciones, el abordaje de la violencia laboral, así como el acoso sexual y el hostigamiento sexual**. Asimismo, la Norma también solicita a los centros de trabajo que cuenten con mecanismos de prevención, atención y sanción de prácticas de violencia laboral.

En la Coordinación General del PRONAFIM se ha implementado una campaña permanente de difusión para erradicar la violencia contra las mujeres, entre las acciones realizadas, el día 25 de cada mes se apoya la iniciativa de la ONU y de diversos grupos para visibilizar y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo, a través del denominado **“Día Naranja”**; **lo anterior, mediante una fotografía tomada al personal el día 25 de cada mes**, quienes utilizan un distintivo naranja (prendas de vestir, listón, manos que indican “alto” a la violencia), así como comunicando una historia relacionada al tema, esto con el fin de promover y fomentar la cultura de la no violencia

4. ¿Qué leyes y políticas estatales o normas sociales, culturales y religiosas siguen impidiendo la integración de las mujeres en las actividades económicas y la vida pública en general?

México cuenta con un marco jurídico y programático sólido en materia de género y no discriminación. La Constitución Mexicana, **en su artículo 4°, establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres; asimismo**, se cuenta con leyes destacadas como la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** –las tres, junto con sus leyes estatales-, así como un marco programático de relevancia, como la transversalización de la perspectiva de género en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación (PROIGUALDAD).

Estos instrumentos contribuyen significativamente a la integración de las mujeres en la vida pública en diversos aspectos.

En materia específica de economía y trabajo, se destaca:

- El **artículo 123 de la Constitución** nacional establece el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Dentro del apartado A, también se establece el principio de salario igual por trabajo igual, así como disposiciones específicas para las mujeres en cuanto al embarazo y la lactancia.

⁴ La publicación del Protocolo derivó de una instrucción presidencial del durante la Primera Sesión Abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre mujeres y Hombres.

- Dentro de los **principios generales** establecidos en la LFT se encuentra la **igualdad sustantiva**, el cual se incorporó a partir de la reforma a la Ley en 2012.
- El Programa Sectorial de Desarrollo Innovador de la Secretaría de Economía, considera en sus líneas transversales de acción al PROIGUALDAD.
- La inclusión de la promoción de los derechos humanos en las políticas y actividades empresariales previstas por primera vez en el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018.
- El **Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo** como una medida eficaz para incentivar que las empresas cumplan con la normatividad laboral y eviten accidentes en el centro de trabajo, acorde estándares nacionales e internacionales en la materia.

También se reconoce que existen obstáculos a nivel social, sobre todo derivado de estereotipos de género existentes. **La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016**, reveló que 47.6% de las mujeres opina que las mujeres que trabajan descuidan a sus hijas e hijos vs. 69.6% de las mujeres opina que las mujeres deben ser igual de responsables que los hombres en traer dinero a la casa.

Lo anterior, impide a las mujeres insertarse al mercado laboral en condiciones de igualdad, además de condicionarlas a realizar tareas informales o tradicionales que les permiten adaptarse a estos estereotipos.

5. ¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados (por ejemplo, las empresas estatales, agencias públicas de adquisición, misiones comerciales, agencias de crédito a la exportación, privatización de los servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión)?

Se destacan algunas prácticas en materia económica con perspectiva de género:

- Los **Programas Mujeres PYME⁵ y Crezcamos Juntas** que, a junio de 2018, han otorgado financiamiento a **9,435 mujeres empresarias con una derrama crediticia de 9,675 millones de pesos**.

A continuación, las características principales de estos dos esquemas:

- **Mujer Pyme:** Desarrollado para aquellos negocios con al menos 2 años de antigüedad en el régimen formal (ya sea como persona física o persona moral) cuyas necesidades de financiamiento sean hasta 5 millones de pesos, sin garantía hipotecaria. Sus principales beneficios son acceso a financiamiento con tasas de interés preferenciales y la eliminación o disminución de garantías respecto a otros productos en el mercado. Se ha atendido 7,150 empresas e induciendo una derrama de 9,292.0 millones de pesos, esto es el 82.4% del total de empresas atendidas y el 97.3% de la derrama crediticia total.
- **Crezcamos Juntas:** (Régimen de Incorporación Fiscal): Desarrollado para aquellos negocios inscrito en el Régimen de Incorporación Fiscal con 1 año de antigüedad cuyas necesidades de financiamiento sean hasta 300 mil pesos, no es necesario presentar garantía hipotecaria. Se ha promovido a la formalización de 1,523 empresas, induciendo una derrama crediticia de 258.4 millones de pesos.

⁵ El portal Mujeres PYME está disponible en: <http://empresarias.inmujeres.gob.mx/>

- Por medio del **Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)**, que también pertenece a la Secretaría de Economía, en 2017 otorgó 719,900 microcréditos en beneficio de 567,600 micro microempresarias y brindó capacitación a 41,900 personas, de las cuales **93.9% fueron mujeres**. Uno de los objetivos de estas capacitaciones fue propiciar la autonomía de las mujeres rompiendo los estereotipos y roles de género.
- Con el fin de fomentar el establecimiento de políticas que promuevan la igualdad de género y la inclusión de mujeres en los sectores económicos, se han aportado 300 MDP. Al mes de junio de 2018, se han apoyado para su inclusión al financiamiento a 8,673 empresas bajo el liderazgo de una mujer, propiciando una derrama de 9,550.4 millones de pesos.
- A su vez, el Estado mexicano cuenta con el **Programa de Asistencia Técnica a las Microfinanzas Rurales (PATMIR) del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi)**. Programa que celebra alianzas conformadas por agentes técnicos especializados y Sociedades del sector del Ahorro y Crédito Popular presentes predominantemente en comunidades rurales marginadas. Los agentes técnicos contribuyen al fortalecimiento de las instituciones financieras de forma que ofrecen servicios de mejor calidad y cada vez a menor costo. Esta labor permite llegar más lejos y a más personas sin excluir por condiciones de género socioeconómicas o étnicas. El PATMIR además de lograr que más mujeres tuvieran accesos a diversos servicios financieros formales, también consiguió el crecimiento de sus ahorros. A pesar de las diferencias en el ingreso entre mujeres y hombres, las mujeres atendidas por el programa ahorraron casi tanto como los hombres. Al finalizar el programa, en promedio, una mujer del PATMIR ahorró 5 mil 595 pesos, solo 6.5% menos que un hombre. Cabe destacar que, al inicio de este, la brecha ascendía a 40%.
- La Secretaría de Desarrollo Social otorgó apoyos mediante el **Programa Opciones Productivas, a proyectos provenientes de grupos sociales, organizaciones y empresas del sector social de la economía constituidos por mujeres; se benefició a 6,607 mujeres** (1,570 mujeres de población indígena).
- Mediante el **Programa Mujeres Moviendo a México** se capacitó en 2017 a 14,130 mujeres para el desarrollo de sus negocios, 150% más respecto al mismo periodo del año anterior.
- A través del Programa Mujeres Moviendo México, se han atendido **a más de 37 mil mujeres a través de los Centros Mujeres Moviendo México, dotando a las emprendedoras y empresarias participantes de herramientas y conocimientos empresariales** que les facilitan el crear, crecer y consolidar sus iniciativas, a través de capacitaciones en Desarrollo de Habilidades Empresariales, Iniciativa Personal y Herramientas Digitales.
- El Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico⁶, toma en cuenta prácticas de integración de la perspectiva de género, como la promoción de la inclusión y la no discriminación en razón de edad, género, discapacidad u otros en los capítulos Laboral y de Desarrollo. Asimismo, en el acuerdo en principio sobre la modernización del Tratado de Libre Comercio entre México y la Unión Europea, alcanzado el 21 de abril de 2018 tras 10 rondas de negociación, se han considerado dichos temas y prevé disposiciones en materia de inclusión de género en los capítulos de Inversión, Desarrollo Sustentable y Coherencia Regulatoria.⁷

6. ¿Cómo la coherencia política podría fortalecerse entre los ministros y departamentos ministeriales que están a cargo del tema de mujeres y el tema relacionado a empresas?

⁶ Firmado en Santiago de Chile el 8 de marzo de 2018 y ratificado por el H. Senado de la República el 24 de abril de 2018

⁷ Los textos pueden ser consultados en <https://www.gob.mx/tratado-de-asociacion-transpacifico#textos> y en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/320866/IndiceCapituladoTLCUEM.pdf>.

Resulta esencial que desde los gobiernos se establezca una **política que transversalice la perspectiva de género en las políticas económicas de los Estados** y se realicen esfuerzos para reconocer y promover los derechos humanos, en específico, aquellos de las mujeres y las niñas. Aunque deben fortalecerse, en México, estas directrices existen -mencionadas en la pregunta 4-, y han tenido un impacto positivo al ser parte del Plan Nacional de Desarrollo.

7. ¿En qué medida las empresas aplican actualmente una perspectiva de género al llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluida la evaluación del impacto social o ambiental?

En materia ambiental se cuenta con la **Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente**, la cual prevé un procedimiento de Evaluación del Impacto Ambiental a través del cual la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales establece las condiciones a que se sujetará la realización de obras y actividades que puedan causar desequilibrio ecológico o rebasar los límites y condiciones establecidos en las disposiciones aplicables para proteger el ambiente y preservar y restaurar los ecosistemas; ello con el propósito de evitar o reducir al mínimo sus efectos negativos sobre el medio ambiente.

No obstante, la inclusión de la perspectiva de género en dicha evaluación queda a criterio de los particulares o empresas que desempeñen las actividades que por ley deberán sujetarse a dicha evaluación.

8. ¿Existen buenas prácticas empresariales que adopten una perspectiva de género en la toma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos, frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y la subrepresentación de las mujeres en los consejos y altos cargos, o que involucren a las mujeres afectadas en procesos consultivos significativos y procesos de reparación?

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación **promueve acciones afirmativas en los centros de trabajo para integrar a las mujeres en puestos directivos**. Esta norma ha certificado a 84 entidades del sector privado. Asimismo, en los requisitos establecidos de este instrumento se encuentra garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones.

Por otro lado, en materia del sector minero, de acuerdo con información de la Coordinación de Afiliación y Vigencia del IMSS, al cierre de 2017, el 13.9% de los trabajadores en la industria minero-metalúrgica son mujeres y con seguridad este porcentaje aumentará rápidamente en los próximos años. Además, se señala que, en 2017, la carrera de minería y extracción se ubicó en quinto lugar entre las mejor remuneradas de las principales 10 áreas del conocimiento⁸.

9. ¿Cuál es el papel de las empresas en el trato con la legislación, política y prácticas sociales nacionales que son discriminatorias para la mujer?

En México, las personas físicas o morales, entre ellas las empresas, deben cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad y no discriminación de acuerdo con la legislación nacional vigente y toda aquella relacionada con sus propias actividades. Las legislaciones fueron mencionadas en la pregunta 4 y por mandato constitucional deben incorporar la perspectiva de género y la perspectiva de derechos humanos.

⁸ Con información del Informe Anual 2018 de la CAMIMEX.

Las empresas a través de las asociaciones que las aglomeran, cámaras de comercio e industria, y otros grupos entre los que destaca la red mexicana de empresas signatarias del Pacto Mundial (Global Compact), comprometidas con la responsabilidad social corporativa, la aplicación de los Principios Rectores y las perspectivas de género y de derechos humanos, hacen cabildeo con grupos parlamentarios de ambas cámaras así como con dependencias e instancias del Ejecutivo directamente para coadyuvar en la revisión de legislación, políticas y prácticas estatales discriminatorias.

10. ¿Cómo podrían luchar los medios de comunicación y las industrias publicitarias contra los estereotipos de género y la falta de empoderamiento de las mujeres?

A pesar de que México cuenta con prácticas significativas en materia de estereotipos de género en medios de comunicación, como el **Convenio por la Igualdad de Género y el Combate a la Violencia contra las Mujeres en los Medios de Comunicación** firmado en 2016 por la **Secretaría de Gobernación y la Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión (CIRT)** o los **reportes e informes elaborados por el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT)**⁹, se cuentan con algunos retos, cuyo cumplimiento podría fortalecer la promoción de la igualdad de género en estos espacios:

- El impulso de una medida para la regulación de los mensajes publicitarios, que limite la exhibición de roles y estereotipos que denigren, limiten y perpetúen la violencia de género.
- La promoción de planes y programas de las carreras de comunicación, mercadotecnia, publicidad y afines al tema, la inclusión del enfoque con perspectiva de género.
- Promover la creación de un público consumidor más crítico y que haga uso de las herramientas que las cámaras de la industria promueven para quejas y denuncias.
- Incorporar a las grandes empresas de comunicación en una estrategia coordinada que apoye la erradicación de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación.

11. ¿A qué barreras adicionales o específicas se enfrentan las mujeres (defensoras de los derechos humanos) para acceder a la reparación efectiva de abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial?

A pesar de que México cuenta con un andamiaje importante de reparación de abusos derivados de la actividad empresarial, es cierto que **existen barreras de orden social, particularmente -como se mencionó en la pregunta 4- relacionadas con estereotipos de género y prácticas discriminatorias.**

Por lo que hace a las mujeres defensoras de derechos humanos, México cuenta con el Mecanismo para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas -actualmente conformado por instituciones como Secretaría de Gobernación, Procuraduría General de la República, Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisión Nacional de Derechos Humanos, de las Entidades Federativas y de Organizaciones No Gubernamentales- que tiene como objeto implementar y operar las medidas de protección, urgentes de protección, preventivas y de prevención para las y los defensores y periodistas; actualmente se trabaja para incorporar una perspectiva de género en los trabajos del mecanismo.

⁹ Uno de ellos fue el *Estudio Cualitativo sobre la Inclusión y Representación de Género en los Medios y Contenidos Audiovisuales*

12. ¿Cómo se podrían hacer que todos los tipos de mecanismos, procesos y resultados reparadores fueran más sensibles al género?

Como es del conocimiento de ese Grupo de Trabajo, en México existen diversos mecanismos que abordan violaciones a derechos humanos derivadas de las actividades empresariales:

Mecanismos no judiciales

- El procedimiento de quejas ante el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED);
- La solución de conflictos que lleva a cabo el Punto Nacional de Contacto (MXPNC);
- Mecanismos impulsados por la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET);
- Actividades derivadas de la Procuraduría de Protección al Medio Ambiente (PROFEPA);
- Los mecanismos protectores de los usuarios de servicios financieros impulsados por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF); y,
- La Procuraduría Federal de Protección al Consumidor (PROFECO) conforme a sus atribuciones está encargada de promover y proteger los derechos e intereses del consumidor, así como, procurar la seguridad jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores, de manera que específicamente en el artículo 58 de la Ley Federal de Protección al Consumidor: “Prohíbe la discriminación a los consumidores por razones de género, nacionalidad, o cualquier otra particularidad”.

Mecanismo judicial

- Juicio de amparo.

A pesar de ser mecanismos perfectibles, se puede destacar -en línea con el marco programático y normativo mexicano, el cual promueve la transversalización de la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas- la existencia de buenas prácticas; el mecanismo de CONAPRED es una de ellas.

El CONAPRED lleva un registro sobre el número quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral por grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres, adultos/as mayores, personas con discapacidad, indígenas, personas en situación de calle, entre otros.

Por otro lado, además de imponer medidas de reparación que buscan la eliminación de la discriminación, sugiere la implementación de medidas administrativas a las empresas para garantizar que las violaciones a los derechos de los y las trabajadores/as no se repitan en un futuro. Por ejemplo: se imparten cursos y talleres sobre igualdad y no discriminación; presencia de personal del Consejo en los establecimientos para verificar la adopción de medidas; carteles y campañas al interior del establecimiento para la difusión de la igualdad.

Se destaca que una de las posibles maneras de fortalecer dichos mecanismos es que cada una de las investigaciones hacia las empresas -por parte de mecanismos como PROFEPA, PROFECO, etc.- tomen en cuenta los impactos diferenciados de las acciones de las empresas en las mujeres y en las niñas, tomando en cuenta no sólo su condición de género, sino también de otros factores como la edad, el origen étnico, la situación geográfica, entre otros.

13. ¿Cómo superar los desequilibrios de poder y las prácticas discriminatorias que pueden socavar la efectividad de las reparaciones obtenidas por las mujeres?

Se considera que una de las formas más efectivas para superar todos aquellos desequilibrios de poder es a través de campañas de sensibilización, tanto en medios de comunicación como aquellos establecimientos de carácter privado, tomando en consideración el poderoso impacto que estos recursos pueden tener en la opinión de mujeres y hombres en dichos centros laborales. Por otro lado, las capacitaciones también resultan importantes para dichos fines. También se debe considerar llegar al ámbito escolar, al ser un espacio de formación y aprendizaje; que además está ligado con el ámbito laboral.

14. Por favor, proporcione cualquier comentario, sugerencia o información adicional que considere relevante para el próximo informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores.

México agradece la oportunidad de poder contribuir a la labor del Grupo de Trabajo con base en las buenas prácticas nacionales; se considera que la transversalización de la perspectiva de género es primordial para garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas y crear sociedades más sostenibles.

Se recomienda también realizar la consulta con procedimientos especiales que trabajan los temas de género como el Grupo de Trabajo sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica y la Relatora Especial contra la Mujer, sus causas y consecuencias.