**Aportes para el informe**

**“Los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo”**

El cuestionario remitido a esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos para generar los aportes solicitados por el Grupo de Trabajo sobre discriminación contra las mujeres y las niñas, hace referencia de manera amplia y específica a información laboral, calidad de trabajos, oferta y demanda, condiciones de seguridad, etc. Esta CNDH no cuenta con información detallada en la materia. Sin embargo, preocupada por el impulso a la igualdad entre mujeres y hombres -que sí está asignada como una facultad de la Comisión y para la cual cuenta con un Programa Específico, el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres -PAMIMH-, en coordinación con la secretaría de la Función pública realizamos el “*Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017*”.

En 2016 esta Comisión había publicado un primer estudio en la materia, que revisó información de 2015, para el análisis de 2017 se incorporaron fuentes de datos que permitieron presentar información más completa, precisa, y homogénea para todas las instituciones. La fuente de información sobre la participación de las mujeres y hombres en la APF y sus características, así como sus salarios y los perfiles sociodemográficos que los distinguen provienen del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, conocido como RUSP.

Los principales resultados del estudio nos arrojaron los siguientes datos:

* En México las estadísticas mostraron, en 2017, una brecha de 34.9 puntos porcentuales en la tasa de participación económica de mujeres y hombres (con una tasa de 42.9% entre las mujeres en edad de trabajar, mientras que la de los hombres ascendió a 77.8%)[[1]](#footnote-1)
* Desde una perspectiva temporal, las estadísticas muestran un aumento en la participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo, pero aún se encuentra muy por debajo del promedio OCDE de 67%44 y de otros países.
* Las mujeres trabajan menos que los hombres en el mercado económico (las primeras representan 37.9% de la población ocupada), pero trabajan más dentro de los hogares en actividades domésticas (entre la población no económicamente activa las mujeres dedican 38.2 horas y los hombres 22.7 horas a actividades no económicas)[[2]](#footnote-2) .
* En el mercado laboral, las mujeres ven vulnerado su derecho a un salario igualitario respecto a los hombres.[[3]](#footnote-3)
* Su trabajo se concentra en sectores y ocupaciones que tienden a tener bajos salarios: 78.5% de la población ocupada femenina se concentra en el sector terciario (frente al 50.1% de los hombres), con una importante proporción en comercio (24.7% de mujeres frente a 14.5% de hombres) o en servicios poco calificados, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores en servicios domésticos (ascienden a 10.7% de la ocupación entre las mujeres y 0.9% entre los hombres; y donde las mujeres realizan 94.9% del trabajo doméstico remunerado).
* Incluso con encuestas regulares sobre la fuerza de trabajo y el uso del tiempo, la medición precisa del trabajo de las mujeres sigue siendo un desafío. Las actividades de trabajo como la agricultura de subsistencia a menudo se subestiman o se excluyen, por razones como la limitación de las fuentes de datos, los estereotipos basados en el género y los conceptos y definiciones adoptados en la recopilación de datos.
* Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar como trabajadores familiares contribuyentes que típicamente no reciben un ingreso monetario: 7.2% de las mujeres ocupadas son trabajadoras no remuneradas, contra 3.3% de los hombres ocupados en esta misma situación.
* Las mujeres en el sector terciario reciben un salario promedio de 37.7 pesos por hora trabajada, mientras que los hombres reciben 40.6 pesos, lo cual representa -7.1% (de menor salario) para las mujeres.
* En el sector secundario esta desventaja se agudiza con un salario 18.9% inferior al de los hombres (las mujeres perciben en promedio 28.5 pesos por hora trabajada contra 35.2 pesos de los hombres). Estas diferencias salariales son consecuencia de dos aspectos: un menor salario por igual trabajo y que las mujeres ocupan puestos directivos, en menor medida, que los hombres.
* La OCDE también señala que “otra barrera clave para la calidad del trabajo es la informalidad, que es omnipresente en México. Aunque tanto los hombres como las mujeres tienen empleos informales a tasas elevadas, las mujeres mexicanas son más propensas que los hombres a trabajar en la informalidad: 49.2% de los hombres y 56.3% de las mujeres ocupaban empleos informales (no agrícolas) en el tercer trimestre de 2017. Adicionalmente, las mujeres también tienen más probabilidades de tener empleos informales de menor calidad.”[[4]](#footnote-4)

El trabajo dentro de las instituciones públicas administradas por el gobierno, ha ofrecido tradicionalmente mayores oportunidades de incorporación al mercado económico para las mujeres que otros sectores de la economía. Este sector es de sumo interés no sólo por el número de mujeres que trabajan en él, sino también porque dentro de él se diseñan y se da seguimiento a las políticas públicas y las mujeres pueden aportar otras perspectivas. Estas y otras razones han señalado a la Administración Pública Federal como área prioritaria para lograr avances en igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior de las propias instituciones y su cotidianidad, como en su trabajo de diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas, donde deberá haber una perspectiva de género permanente, hasta que la igualdad entre mujeres y hombres sea práctica regular y hasta que forme parte de la cultura.

Las mujeres superan a los hombres en términos de nivel educativo, tienen una alta participación dentro de la Administración Pública Federal y laboran cada vez más a tiempo completo (ya que es una exigencia de la incorporación al trabajo dentro de este sector). Sin embargo, la participación femenina tiene particularidades respecto a la de los hombres, en toda la APF y en cada una de las instituciones que forman parte de ella.

La menor presencia de mujeres entre los niveles de mayor jerarquía tiene una vinculación con ciertos factores:

* Las mujeres reciben menos ascensos que los hombres debido a múltiples causas, entre las que destacan los estereotipos sobre las capacidades femeninas en puestos que se someten a constante presión para el trabajo, que requieren constantemente de horarios extendidos o, incluso, de capacidades de negociación.
* Las mujeres concursan menos por puestos en los que suponen les demandarán mayores jornadas laborales que interferirán constantemente con su vida familiar. Concursan menos porque tienen patrones culturales que les marcan prejuicios sobre puestos de alto nivel para las mujeres, los cuales perciben como ámbitos más masculinos.
* Las intermitencias laborales que les exige la maternidad y otras actividades familiares, relativas al cuidado, les dan desventajas curriculares frente a sus contrapartes masculinas. De tal forma que los estereotipos de género, que afectan tanto a las percepciones y las experiencias concretas de los hombres y de las propias mujeres, así como la selectividad de género por parte de los reclutadores, o jefes que proponen personal para su promoción, pesan mucho en la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y sus salarios.

Para verificar las condiciones salariales y de jerarquía en los cargos se revisaran 46 dependencias de la Administración Pública Federal, en todos los casos analizados las diferencias salariales promedio entre mujeres y hombres tienen un componente mayoritario que proviene de la estructura de participación entre los niveles de mando: cuando la distribución es destacadamente piramidal, con mayor porcentaje de mujeres en los niveles jerárquicos de sueldos bajos, y con escalones muy marcados, se produce una brecha salarial amplia; cuando los porcentajes de mujeres varían más suavemente (escalones no muy pronunciados) las brechas salariales disminuyen; y si, por el contrario, se presenta una estructura piramidal invertida la brecha salarial será a favor de las mujeres.

Los resultados del Estudio realizado ubicaron a las dependencias en 4 grupos:

1. Quince instituciones con mayores diferencias salariales promedio entre mujeres y hombres, las cuales van de -30.8% a - 17.6%. Las diferencias salariales promedio[[5]](#footnote-5) están vinculadas a los marcados escalones (diferencias entre el porcentaje de mujeres en un cierto puesto, respecto del siguiente en jerarquía).
2. Once instituciones en las que sigue prevaleciendo una estructura piramidal, acompañada por brechas salariales significativas (entre -17.3% y -10.6%), las cuales, en su interacción, se traducen en una brecha institucional significativa, pero que no se encuentra dentro de las más elevadas de la APF.
3. Doce instituciones que en su mayoría no muestran la estructura típicamente piramidal entre jefatura de departamento a dirección general, y con brechas salariales promedio relativamente bajas, entre -9.1% y -1.7%
4. Ocho instituciones que tienen como característica una brecha salarial promedio a favor de las mujeres; en éstas la estructura piramidal se invierte y ubica en los puestos de más bajo nivel (jefaturas de departamento) el menor porcentaje de mujeres, y en los puestos más elevados altos porcentajes de mujeres (dirección general). Estas estructuras piramidales, pero con menos mujeres en su base, producen brechas de salario promedio más alto para las mujeres que para los hombres.

El porcentaje de mujeres en los puestos de mando de cada institución puede variar desde 52.0% a 25.1% dentro de las Secretarías de la APF y de 60.0% a 26.2% en “Otras Instituciones”, lo cual indica que en algunas instituciones se están presentando mejores oportunidades para las mujeres, y que en otras se requiere crear circunstancias favorables para ello. Sin embargo, un porcentaje elevado de mujeres dentro de los mandos medios y superiores no necesariamente refleja una participación similar en los diferentes niveles de jerarquía, ni que con ello desaparezca o se minimicen las diferencias de salario entre mujeres y hombres.

Además de las acciones vinculadas al PROIGUALDAD el Estado mexicano ha atendido observaciones de diversos comités de seguimiento en pro de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo.

En 2012, el Comité de Expertas para la eliminación de la discriminación contra la mujer[[6]](#footnote-6) realizó una serie de recomendaciones relacionadas con el ámbito laboral a nivel federal:

* “29. El Comité de expertas reitera su recomendación anterior al Estado parte a armonizar su legislación laboral en plena conformidad con el artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la Ley Federal del Trabajo que ha estado pendiente durante años.”
* “a) tomar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, mediante el uso de medidas temporales especiales con plazos, conforme al artículo 4, párrafo 1, de la Convención y Recomendación General Nº 25 del Comité de expertas (2004) y proporcionar la dirección de inspección general laboral con recursos humanos y financieros necesarios y eficaces para monitorear y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en la esfera laboral, como en la industria maquiladora;”…
* “d)revisar el marco jurídico de protección social para formular una política integral que garantice a los trabajadores domésticos igual acceso a igualdad de remuneración y trato por trabajo de igual valor, incluyendo beneficios, así como igualdad de acceso a la seguridad social y seguridad en las condiciones de trabajo;
* “e) ratificar los convenios núm. 156 de OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el convenio y núm. 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. De igual manera, en 2014 las recomendaciones a México del Examen Periódico Universal reiteraron este punto. Las conclusiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), reconocen la importancia de los estándares de derechos humanos relativos al trabajo para avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres.”

Los organismos recordaron que la corresponsabilidad social del cuidado, la protección de la maternidad y el pleno reconocimiento de derechos de las y los trabajadores domésticos remunerados, son elementos importantes de una política pública que reconoce que no puede haber discriminación por sexo en las relaciones laborales.

Sin embargo, vale la pena destacar las acciones que han tenido un impacto directo entre los trabajadores de la APF:

* La Ley Federal del Trabajo (LFT) fue reformada, incorporando conceptos como igualdad sustantiva, igualdad salarial, trabajo digno, prohibición del acoso y hostigamiento sexual, y laboral, no discriminación, paternidad y formación profesional, entre otros.
* La Ley actual tutela la igualdad, elimina la discriminación contra las mujeres y garantiza el ejercicio de sus derechos y libertades laborales, así como el acceso a las mismas oportunidades.
* Dicha ley incorpora nuevas prohibiciones para las y los empleadores, como exigir certificados médicos de no embarazo, o coaccionar a una trabajadora embarazada para que renuncie.
* También regula la licencia de maternidad permitiendo transferir hasta cuatro de las seis semanas previas al nacimiento al periodo postparto, así como modificaciones de horarios para las madres lactantes. No obstante, aún hay modificaciones urgentes por realizar, sobre todo para personas en trabajos domésticos remunerados.

Entre las acciones concretas que benefician a los trabajadores dentro de la APF, se destacan:

* la posibilidad de que los hombres trabajadores accedan al servicio de guarderías en el ISSTE (acción iniciada en febrero de 2015),
* la implementación y fomento de los permisos de paternidad39 y
* los avances, dentro de la APF, en la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

México aún no ha ratificado los convenios de la OIT: 156, sobre responsabilidades familiares; el 186, en materia de mayor protección de la maternidad, y el 189, sobre derechos de las trabajadoras domésticas.

1. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. [↑](#footnote-ref-1)
2. Idem [↑](#footnote-ref-2)
3. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. Indicadores de género para población de 15 años y más. [↑](#footnote-ref-3)
4. World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva [↑](#footnote-ref-4)
5. en el rango comprendido de dirección general a jefatura de departamento [↑](#footnote-ref-5)
6. CEDAW/C/MEX/CO/7-8 del 27 de Julio de 2012 [↑](#footnote-ref-6)