

# MÉXICO

Misión Permanente de México  
ante las Naciones Unidas



**ONU02284**

La Misión Permanente de México ante la Organización de Naciones Unidas saluda atentamente a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y tiene el honor de referirse a su nota ONU02101, mediante la cual transmite los insumos solicitados en su nota UNW/2019/004, respecto a la instrumentación de la resolución 72/234 de la Asamblea General "mujeres en el desarrollo".

En este sentido, la Misión Permanente de México tiene el agrado de transmitir las aportaciones adicionales del Gobierno de México elaborados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), respondiendo a dicha solicitud.

La Misión Permanente de México ante las Naciones Unidas aprovecha la oportunidad para reiterar a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, las seguridades de su más atenta y distinguida consideración.

Nueva York, a 30 de mayo de 2019

**Entidad de las Naciones Unidas  
para la Igualdad de Género  
y el Empoderamiento de las Mujeres  
(ONU Mujeres)  
Nueva York**

El escudo nacional de México, que muestra un águila devorando a un serpiente sobre un nopal, rodeado por un laurel y el texto "ESTADOS UNIDOS MEXICANOS".

MISIÓN PERMANENTE  
DE MÉXICO  
ANTE LA ORGANIZACIÓN  
DE LAS NACIONES UNIDAS  
NUEVA YORK, N.Y.

## **Cuestionario sobre "Las Mujeres en el desarrollo"**

### **RESPUESTA DE MÉXICO**

#### 1. Integración de una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible.

Actualmente, existe una constante capacitación proporcionada a los servidores públicos de diversas dependencias gubernamentales en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas nacionales. Se destacan las siguientes acciones:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) promueve la inclusión, igualdad laboral y no discriminación a través de instrumentos de adopción voluntaria, para distinguir o promover la certificación de políticas y buenas prácticas de los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y actividad económica, a nivel nacional.
- En este sentido, la distinción o certificación de los centros de trabajo, se dirige a salvaguardar los derechos humanos laborales en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en México, garantizar la igualdad salarial, la no discriminación; la prevención, atención y sanción de la violencia laboral incluyendo el acoso y hostigamiento laboral y sexual; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- El Instituto Nacional del Emprendedor organiza cursos de capacitación centrados en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, con el objetivo de identificar los derechos humanos con una perspectiva de no discriminación.

Por otra parte, para una efectiva integración de la perspectiva de género, el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) ha impulsado la modificación del marco normativo que rige el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Entre las acciones a destacar para lograr tal fin, se destacan las siguientes:

- Desde 2008 se implementó un instrumento presupuestario denominado "Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres". Los recursos presupuestados y etiquetados para este fin, por parte de las dependencias de la Administración Pública Federal, se han incrementado de manera continua, pasando de 7 mil 24 millones de pesos en 2008, a 64 mil 656 millones en 2019.
- El Inmujeres ha emitido los "Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas presupuestarios federales"; los "Criterios generales para incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de programas presupuestarios" así como la "Guía

técnica para la incorporación de programas presupuestarios al Anexo Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación”, la cual se encuentra en revisión.

- Desde 2017, el Inmujeres revisa las reglas de operación de los programas que etiquetan recursos para la igualdad, y promueve la incorporación de medidas especiales de carácter temporal en favor de las mujeres. Entre estos programas se encuentran el Fondo Nacional del Emprendedor; los programas de fomento a la agricultura, fomento a la ganadería, fomento a la economía social y el programa de apoyo al empleo.

## 2. Promoción de políticas activas del mercado de trabajo sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres, eliminación de la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo y promulgación y cumplimiento de los salarios mínimos.

El gobierno de México, por medio de la STPS, el Inmujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a fin de transformar la cultura organizacional de empresas e instituciones públicas, eliminar barreras, promover la inclusión laboral de las mujeres y de las personas en situación de vulnerabilidad, generando así espacios libres de violencia y discriminación, impulsa la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esto debido a que más de la mitad de las mujeres ocupadas (52%), perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos, representan el 3.5% del total de ocupadas, frente al 5.1% de los hombres.

La Norma Mexicana entró en vigor en diciembre de 2015. Se trata de una certificación voluntaria que fija 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. Pueden certificarse organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro, que se encuentren ubicadas en el país.

Este instrumento de política pública ha operado como una hoja de ruta para que empresas e instituciones públicas asuman el compromiso con la igualdad y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, por medio de la adopción y cumplimiento de 14 requisitos:

1. Política de igualdad laboral y no discriminación.
2. Comité para la igualdad y no discriminación.
3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación.
4. Auditoría interna.
5. Medición del clima laboral.
6. Código de ética.
7. Igualdad salarial (incluye prestaciones y compensaciones).
8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.

9. Capacitación con igualdad de oportunidades.
10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación.
11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible.
12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
13. Accesibilidad en el centro de trabajo.
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral.

Adicionalmente considera medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las cuales son optativas y suplementarias a los requisitos anteriores:

1. Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo. Mediante acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta ese porcentaje.
2. Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.
4. Contar con una figura mediadora u ombudsman.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Al mes de abril de 2019 se tiene registro de 373 organizaciones en todo el país certificadas en la Norma Mexicana, de las cuales 71% son públicas y 29% son privadas. Esto se traduce en 844 mil 286 personas (46% mujeres) que se desempeñan en centros de trabajo que asumieron el compromiso con la igualdad laboral y la eliminación de la discriminación.

Uno de los temas pendientes en materia de empleo pleno y productivo en México, es el trabajo del hogar que, mayoritariamente, es realizado por mujeres, constituye un sector económico sujeto a distintas discriminaciones. Es por ello que, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) se ha propuesto atender el mandato, señalado en la Ley Federal del Trabajo: fijación del salario mínimo para las trabajadoras del hogar en México.

De diciembre al mes de abril se han desarrollado acciones con el fin de que en 2019 se haga valer el derecho a tener un referente salarial en beneficio de 2.3 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar, para con ello, abrir otras posibilidades en el ámbito de sus derechos laborales y avanzar hacia la reducción de brechas salariales que afectan a mujeres y grupos en situación de discriminación. En este periodo se generaron espacios de consulta a nivel nacional con dicho sector y todos aquellos actores interesados, tales como, academia, organizaciones sociales, sindicatos, representaciones de organismos internacionales y sector público; a través de reuniones, aplicación de encuestas y el desarrollo de un foro consultivo.

3. Eliminación de la segregación ocupacional basada en el género y las diferencias salariales entre géneros, y mejoramiento de las políticas de contratación, retención y ascenso de las mujeres.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en su requisito 7. *Igualdad salarial* (incluye prestaciones y compensaciones), solicita que toda empresa o institución que pretenda contar con la certificación implemente acciones verificables documentalmente que comprueben fehacientemente las acciones a favor de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, incluyendo todo beneficio extra salarial.

Asimismo, la Norma Mexicana estipula en sus requisitos 3 y 8, que los centros de trabajo deberán demostrar haber adoptado procedimientos de reclutamiento, selección y promoción de personal con igualdad de oportunidades y no discriminación. En el apartado de medidas de nivelación, la Norma Mexicana otorga niveles más altos de certificación a aquellos centros de trabajo que cuentan con cuotas de representatividad en niveles directivos asignados a mujeres. Las cuotas deberán ser fruto de acciones concretas y sistematizadas para ser alcanzadas.

En suma, la correcta implementación de la Norma Mexicana permite eliminar las diferencias salariales existentes en el país, ya que al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo<sup>1</sup>, se observa que, en 2018, el ingreso de los hombres fue de \$4,446 mensuales por \$3,557 que reciben las mujeres. Estableciéndose una brecha salarial entre mujeres y hombres de 889 pesos.

Si el ingreso se calcula por hora trabajada, se tiene que, en el rubro de *Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social*, la diferencia es de \$15.2 pesos por hora trabajada a razón de \$104.6 para los hombres por \$89.4 para las mujeres.

Entre 2005 y 2012, las brechas salariales entre mujeres y hombres registran una tendencia a la baja, prácticamente en todas las actividades económicas y grupos ocupacionales, para el último trimestre de 2017 destaca la brecha de los profesionistas técnicos donde la brecha es a favor de las mujeres en un 5% y los trabajadores en actividades administrativas con una brecha de 2.1%, en el resto de los grupos ocupacionales la brecha se ha reducido considerablemente.

Además, más de la mitad de las mujeres ocupadas (52%), perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos, representan el 3.5% del total de ocupadas, frente al 5.1% de los hombres.

---

<sup>1</sup> La mediana del ingreso (se refiere al valor del ingreso percibido por la mitad [50.0%] de la población ocupada en el mercado laboral) por hora trabajada por la población ocupada, es la medida de tendencia central más utilizada en este tipo de análisis, dado que elimina el efecto de los valores extremos.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2017, el 43.0% de las mujeres de 15 años y más participan en el mercado laboral, ya sea trabajando o en búsqueda activa de un empleo:

- 7 de cada 10 jóvenes de 15 a 19 años de edad continúan estudiando, por lo que su participación es de 19.2% con tendencia a la baja en los últimos 12 años;
- Entre los 20 a 64 años de edad, el porcentaje es de 50.9% con comportamiento ascendente; y
- 14.5% de las mujeres de 65 años y más participan en el mercado de trabajo, prácticamente sin cambios entre 2005 y 2016.

En cuanto al porcentaje de mujeres que trabaja en la industria y su ubicación geográfica, el 17.4% de las mujeres trabajan en el sector industrial, se ubican principalmente en las regiones centro, occidente y noreste del país con 30.3%, 23.1% y 20.1%, respectivamente.

En el periodo de 2005 a 2017, la proporción de mujeres ocupadas en el sector secundario descendió en 1.4 puntos porcentuales. La proporción de mujeres ocupadas con educación media superior y superior se incrementó, en ese mismo periodo, en 13.6 puntos y en números absolutos se duplicó (122.6%); la de los hombres aumentó en 9.9 puntos y 94.0% en términos absolutos. Lo anterior se ve reflejado en que las mujeres, en ese periodo, se han incorporado a grupos ocupacionales de mayor calificación, como profesionales y técnicos, en áreas de capacitación y como funcionarios y directivos, con tasas medias de crecimiento anuales de 5.9%, 5.6% y 3.5%, respectivamente (para los hombres estas tasas fueron 6.0%, -2.0% y -1.0%).

En México, 7 de cada 10 mujeres se ha empleado tradicionalmente en el comercio; la industria manufacturera; en los servicios educativos, de salud y asistencia social. De acuerdo con los grupos de ocupación, el porcentaje más alto para las mujeres corresponde a las actividades de comercio (24.4%), seguida de los trabajos en servicios personales (22.3%), trabajos industriales (18.3%) y trabajos de oficina (11.9%).

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

En la industria manufacturera, se ocupan principalmente en la industria alimentaria, la fabricación de prendas y accesorios de vestir; fabricación de equipo de transporte y autopartes, así como en la confección de productos textiles. Entre el 2005 y 2012, las mujeres se han incorporado a un mayor ritmo anual en la industria del equipo de transporte y de autopartes (7.8%), mientras que se redujo la tasa de aquellas que se dedican a la fabricación de prendas de vestir (-4.5% anual).

En otros sectores –no tradicionales-, principalmente en los que se requiere un mayor nivel de escolaridad, habilidades y competencias, donde tienen mayores ingresos, las mujeres con estudios de nivel medio superior y superior se han

integrado al mercado laboral con mayor velocidad que los hombres, entre 2005 y 2017, por ejemplo:

- Se han integrado a la ocupación en promedio anual de 6.3% (hombres, 5.2%) y en la participación porcentual pasaron del 38.5% al 41.3% en esos 12 años, esto es, un incremento de 2.8 puntos porcentuales.
- En el sector de servicios de salud y de asistencia, crecieron a un ritmo anual de 6.3% (hombres, 4.1%) y pasaron del 58.0% de la ocupación en este sector al 63.6%.
- En la dirección de corporativos y empresas, crecieron en promedio anual de 18.4% (hombres, 16.3%); asimismo, en proporción a la ocupación total de esta actividad económica y pasaron del 36.8% al 41.3%.
- En los servicios profesionales y técnicos aumentaron anualmente en 6.2% (hombres, 4.3%), con un incremento en la participación de la ocupación total de estos servicios de 4.5 puntos porcentuales, al pasar del 34.2% al 38.7%.
- En la fabricación de equipo de transporte y autopartes el ritmo anual de crecimiento fue de 13.9% (hombres, 10.1%) y pasaron del 22.6% del total de ocupados en rama industrial al 29.9%.

Por otro lado, actualmente, el 13.9% de los trabajadores de la industria minera en México son mujeres y existen las condiciones para que este porcentaje aumente paulatinamente ya que se ha propiciado el incremento de las mujeres en la plantilla laboral de esta industria.

Según la Cámara Minera de México (CAMIMEX), actualmente tres empresas mineras en México cuentan con el certificado de *Modelo de Equidad de Género*, al ofrecer un clima de estabilidad e igualdad entre hombres y mujeres. Siendo su objetivo principal el cerrar las brechas de género en el ámbito laboral, al transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en procesos más justos y equitativos.<sup>2</sup>

#### 4. Aceleración de la transición de las mujeres del empleo informal al formal mediante el acceso a un trabajo decente, la protección social, servicios de calidad para el cuidado de los hijos, y la educación y la capacitación, incluso para las trabajadoras migratorias y las trabajadoras domésticas.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación solicita en su requisito 12 que todo centro de trabajo que busque el certificado respectivo cuente con oferta complementaria a aquella que brinda de manera indirecta debido a sus obligaciones legales. En este sentido, se valora expresamente el compromiso de los centros laborales por ejercer su corresponsabilidad para con sus trabajadoras y trabajadores y los requerimientos de cuidado que pudieran tener estos últimos.

---

<sup>2</sup> Cámara Minera de México, *Informe Anual 2016*. Disponible en <http://plataforma.responsable.net/rs/certificacion-equidad-genero-america-latina>.

De igual forma, la Norma Mexicana solicita a las empresas e instituciones a certificar que sus acciones de capacitación, que en México son una obligación establecida en la Ley Federal del Trabajo, se brinden en condiciones que aseguren la inclusión de las mujeres en igualdad de oportunidades respecto de los hombres. Dichas acciones de capacitación deberán planearse y desarrollarse de manera tal que aseguren la capacitación a toda persona trabajadora de la organización, sin estar determinada por consideraciones que impliquen discriminación. Más aún, la Norma Mexicana solicita que, entre los temas de las capacitaciones, se programen aquellos referentes a perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación.

Otra medida para acelerar la transición de las mujeres del empleo informal al formal es el acceso a servicios de guardería o a cuidados maternos; sin embargo, de acuerdo con las cifras de la ENOE, al primer trimestre de 2018, el 77.4% de las mujeres trabajadoras remuneradas no disponen del servicio de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.6% tienen acceso a él. Así, solo el 6.5% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de uno a dos hijas(os), y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas(os). En contrapartida, 3 de cada 10 trabajadoras tienen de uno a dos hijas(os) y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos.

Así, uno de los retos más grandes en el futuro es asegurar que las intervenciones dirigidas a mujeres, no representen dobles o triples cargas de trabajo adicional a las responsabilidades típicamente asignadas a ellas por el orden de género que rige a nuestra sociedad, como es el caso del trabajo del hogar no remunerado y el trabajo de cuidado.

Sobre esta cuestión, el pasado 1º de abril, al aprobarse las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, se puso en marcha el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar, para adherirse al régimen obligatorio de seguridad social que les garantiza su derecho a gozar de los beneficios que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Con este paso se atienden lo señalado en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El programa tiene como objetivo garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Otorgando una cobertura de servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.



5. Prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo, y suministro de recursos, apoyo y servicios para víctimas y sobrevivientes de la violencia y el acoso.

Con la finalidad de consolidar una legislación sin discriminación, que reconozca y proteja los derechos humanos de las mujeres, para el Inmujeres ha sido prioritario, promover reformas que garanticen el acceso en condiciones de igualdad y no discriminación al desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos, y en razón de ello se ha avanzado en la protección de los derechos humanos de las mujeres en cuatro temas estratégicos: igualdad, acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, eliminación de la discriminación y trata.

En este sentido la situación general de la armonización legislativa al primer trimestre de 2019 es la siguiente: i) las 32 entidades federativas cuentan con una Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 29 ya publicaron su Reglamento, y las 32 instalaron su Sistema de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres; ii) las 32 entidades federativas tienen una Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 19 publicaron su Reglamento, y 31 instalaron su Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; iii) las 32 entidades federativas cuentan con una Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación, y 13 ya publicaron su Reglamento; y iv) 27 entidades tienen una Ley en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de las cuales 11 ya tienen Reglamento.

Con la finalidad de promover los acuerdos legislativos necesarios para las reformas en favor de la armonización de los marcos normativos, se han realizado cinco encuentros con las presidentas de las Comisiones de Igualdad de los Congresos de las 32 entidades federativas, conformando una agenda legislativa en materia de derechos humanos de las mujeres con cada una de las entidades federativas del país.

Respecto al impulso de dicha agenda en el periodo que corresponde de agosto de 2014 a marzo de 2019 hemos registrado un avance de 214 modificaciones en materia familiar o civil y 419 en materia penal consistentes en reformar, adicionar o derogar preceptos para la protección de los derechos de las mujeres.

Esta agenda de género contribuye a la prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo, lo anterior, en cumplimiento a las atribuciones establecidas en el artículo siete de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, respecto a establecer vínculos de colaboración con las Cámaras de Diputados y de Senadores del H. Congreso de la Unión, con los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, para impulsar acciones legislativas que garanticen el acceso igualitario y no discriminatorio al desarrollo, y la tutela de sus derechos humanos.

Lo anterior, es resultado, en gran medida, de la reforma laboral de 2012, en materia de inclusión, igualdad laboral y no discriminación, y que a su vez se relacionan

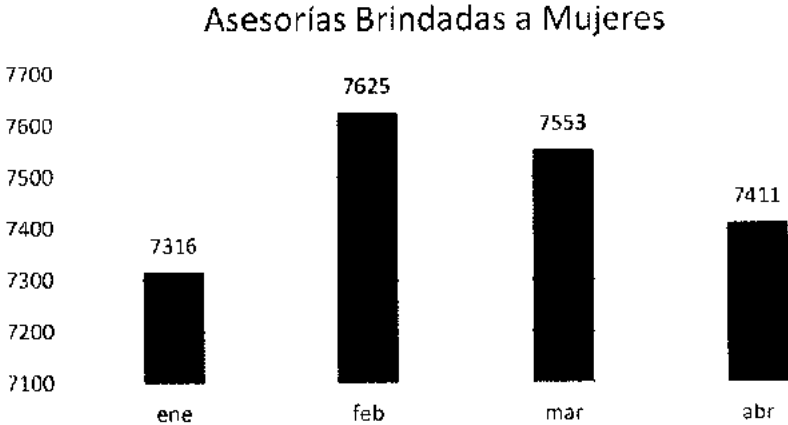
con la violencia de género y hostigamiento sexual. De esta reforma se desatacan los cambios en la Ley Federal del Trabajo (LFT):

- El artículo 2º de la ley, que define el trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, entre otras razones por género. También prevé la igualdad sustantiva o de hecho de los trabajadores frente al patrón, la cual, 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.
- Al modificarse el artículo 56 se prescribió que las condiciones de trabajo estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de sexo, género, entre otras.
- Se adicionó la fracción XXVII bis del artículo 132 para señalar entre las obligaciones de los patrones, otorgar el 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.
- En la reforma a la fracción I del artículo 133, se determinó que queda prohibido a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores, entre otras razones, por género o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.
- Se adicionaron las fracciones XII a XV al artículo 133 a fin de prohibir a los patrones: realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- De igual manera, se adicionó la fracción XI al artículo 135 para prohibir a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona.

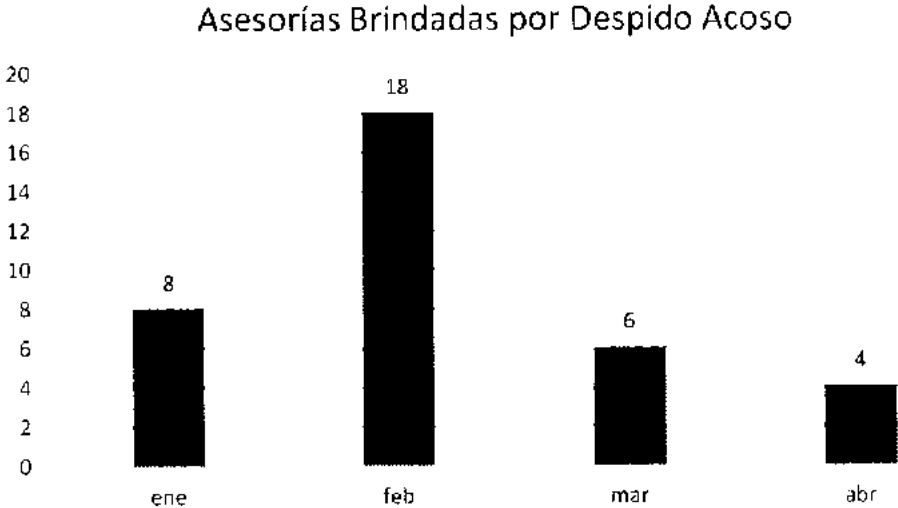
Derivado de ello, la STPS, para encaminar esfuerzos intersectoriales y así dar cumplimiento a las reformas a la LFT, como parte de la Política Pública Nacional, participa de manera activa en diversas líneas de acción: a través de *Estrategias Transversales* para el desarrollo nacional:

- Promover la cobertura universal de la seguridad social, estimulando la creación de empleos formales y la flexibilidad laboral; y, fortalecer los programas de inspección y fiscalización para promover el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación a la seguridad social.
- Promover el acceso de las mujeres al empleo decente, para garantizar la portabilidad de derechos a la seguridad social de las mujeres.
- Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos y la no discriminación.

Por otra parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), órgano encargado de proteger los derechos de los trabajadores mediante servicio de asesoría, conciliación y representación legal de manera gratuita, señala que en el periodo enero a abril de 2019, se proporcionaron 29,905 asesorías a mujeres en sus diversas modalidades, como se presenta en las siguientes gráficas:



Asimismo, la PROFEDET brindó 36 asesorías por acoso del periodo enero-abril de 2019m conforme a la siguiente gráfica:



La Secretaría de Economía ha impulsado a través de sus áreas sustantivas y Sector Coordinado, acciones concretas, promoviendo estrategias de crecimiento económico sostenible inclusivas e igualitarias que beneficien a las mujeres, buscando la eliminación de la segregación ocupacional basada en el género, así como toda forma de violencia, discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo a fin de establecer una cultura organizacional basada en el irrestricto respeto de los Derechos Humanos.

Por otro lado, las recientes negociaciones comerciales internacionales de México, específicamente el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico, el

Tratado de Libre Comercio México-Unión Europea (TLCUEM) y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC) se han incluido capítulos con compromisos orientados a erradicar la discriminación en el empleo. En el caso del TLCUEM, en el Capítulo sobre Comercio y Desarrollo Sostenible, México asumió el compromiso de respetar, promover e implementar de manera efectiva -de acuerdo con sus compromisos como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo- los principios concernientes a los derechos fundamentales en el trabajo, tal y como se definen en las Convenciones de la OIT, entre ellos, la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Cabe destacar que el TMEC) es el primer tratado de libre comercio que incluye un artículo específico sobre discriminación en el centro de trabajo, el cual dispone lo siguiente:

- Se reconoce el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y se apoya el objetivo de promover la igualdad de las mujeres en el centro de trabajo.
- México implementará políticas de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.

En lo que se refiere al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define diversas cuestiones relacionadas con la violencia laboral y docente; los supuestos que constituyen estos tipos de violencia; y, las implicaciones del hostigamiento y acoso sexual.

Por ello es que el Inmujeres promueve dentro de la agenda legislativa la recomendación para que los Congresos de las 32 entidades federativas incluyan dentro de su legislación penal los delitos de acoso sexual y hostigamiento sexual, además se recomienda que las sanciones establecidas correspondan con el daño causado a la víctima. En los casos en los que las entidades ya cuentan con estas figuras se sugiere armonizar la descripción de los contenidos de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En cumplimiento a la observación del Comité CEDAW a México en 2012, el 31 de agosto de 2016, se publicó en el Diario oficial de la Federación el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. El Protocolo contiene ordenamientos y acciones específicas de prevención para promover una cultura institucional de igualdad de género, así como un clima laboral libre de violencia y sin estereotipos de género que reproducen o invisibilizan la violencia contra las mujeres.

La existencia de un protocolo único en la APF, contribuye al acceso de las mujeres a la justicia y constituye un mecanismo protector ante conductas no deseadas, así como un elemento disuasivo para quienes eventualmente podrían cometer actos de esta naturaleza, evitando la existencia de diversos mecanismos heterogéneos, que en el pasado atendían parcialmente el problema; con ello, se minimiza el riesgo de que la atención y trato que reciben las presuntas víctimas sea distinto, según la institución en la que ocurran los hechos.

En junio de 2018, el Inmujeres dio seguimiento a la implementación del Protocolo con el levantamiento de dos cuestionarios electrónicos; reportaron avance 248 dependencias y entidades de la APF:

- 96% del total de dependencias y entidades de la APF, emitieron su pronunciamiento de Cero Tolerancia (19 dependencias y 220 entidades).
- 90% cuentan ya con persona consejera por Convocatoria abierta (18 dependencias y 203 entidades). Son 1,514 personas consejeras.
- 97% del total de dependencias y entidades de la APF, difundieron el Protocolo al interior de su Institución (19 dependencias y 222 entidades).
- 96% iniciaron acciones de Sensibilización (19 dependencias y 220 entidades).
- 66% iniciaron acciones de Comunicación Interna (15 dependencias y 149 entidades).
- 85% iniciaron acciones de Capacitación (17 dependencias y 199 entidades).
- 184 instituciones han utilizado la campaña: ¿Acoso? ¡Acusa! - "Cero Tolerancia", elaborada por el Inmujeres para posicionar el tema sobre la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la APF.

Por otra parte, entidades como la Procuraduría del Consumidor (Profeco) han adoptado medidas como el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a fin de prevenir y eliminar toda forma de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres al interior de los centros de trabajo, de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

6. Asimismo, se aplican encuestas dentro de las instituciones públicas, para proporcionar a los Servidores Públicos un clima armónico en el cual trabajar. Se promueve la igualdad de género y la no discriminación y se cuenta con Comités de Ética que observan la aplicación del Código de Conducta, promoviendo su cumplimiento. Promoción de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares mediante el reconocimiento, la valoración, la reducción y la redistribución de la carga desproporcionada de trabajo doméstico de las mujeres que realizan de forma no remunerada, una mayor flexibilidad de las modalidades laborales, como el trabajo a tiempo parcial, y la realización de inversiones sostenidas en la economía asistencial para ampliar el acceso a servicios de calidad para el cuidado de los hijos y otros familiares a cargo.

En el marco de la pregunta 4, ya se habló sobre la situación en México de los cuidados de infantes.

Adicionalmente, se informa que el 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, mediante el cual se busca garantizar el acceso de las personas a empleos formales, bien remunerados y con mejores condiciones de trabajo, aprovechando el máximo talento y capacidad de los trabajadores, principalmente de las mujeres.

Existen las siguientes disposiciones que buscan garantizar una mejor situación laboral para las mujeres:

- En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban (artículo 176).
- Previo acuerdo con el patrón, se reducirán en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de lactancia hasta el término máximo de seis meses (artículo 170).
- Computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (artículo 170).
- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias (artículo 171).
- Tienen derecho a disfrutar de los beneficios de la seguridad social; asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, una canastilla al nacer el hijo (Ley del Seguro Social, artículo 94).

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras (artículo 172). Por otra parte, en el marco de la Agenda de Gobierno Abierto se elaboró el documento Bases para una Estrategia Nacional de Cuidados, con el objetivo de sentar las bases para desarrollar una Estrategia Nacional de Cuidados (ENAC) en México. Dicho documento busca generar insumos para fortalecer de manera intersectorial las políticas de protección social que beneficien a las mujeres y a toda la sociedad, así como identificar los avances y desafíos en la materia.

Se trata de una propuesta que ha sido enriquecida con los aportes de las organizaciones de la sociedad civil, la academia y de instituciones de gobierno mediante consultas, reuniones y discusiones sobre las posibilidades de emprender medidas que pueda tomar el Estado en su conjunto y una ruta de coordinación de políticas públicas orientadas a atender la problemática actual que enfrenta el país en esta materia.

A partir de este año, el 1 de junio será el Día Nacional del Balance Trabajo-Familia, según el decreto firmado por el presidente Andrés Manuel López Obrador y publicado el 3 de mayo en el Diario Oficial de la Federación. El Día Nacional del Balance Trabajo-Familia se incorpora en el calendario cívico como una "acción afirmativa" para concientizar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de establecer un balance entre la vida laboral y la vida familiar. También busca resaltar la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, "involucrando a los padres, al estado, a la empresa y a la sociedad".

El Gobierno de México, por medio de la STPS, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, a fin de transformar la cultura organizacional de empresas e instituciones públicas, eliminar barreras, promover la inclusión laboral de las mujeres y de las personas en situación de vulnerabilidad, generando así espacios libres de violencia y discriminación, impulsa la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

7. Promoción de estrategias de crecimiento económico sostenibles, inclusivas y equitativas que beneficien a las mujeres mediante la evolución del empleo desde los sectores de bajo salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido [como los agronegocios, la fabricación, y los servicios financieros y empresariales], y velar por que la modernización industrial vinculada a la expansión de las exportaciones incluya a las mujeres.

La Secretaría de Economía, a través del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) ha contribuido al desarrollo de microempresas y, en particular, al desarrollo de microempresas de mujeres, como parte de sus objetivos específicos<sup>3</sup>. Entre enero de 2013 y diciembre de 2018, el Programa desarrolló estrategias de atención a la población microempresaria, a través de dos esquemas principalmente:

- Por un lado, se otorgaron líneas de crédito a Instituciones de Microfinanciamiento (IMF) para que, una vez acreditadas al Programa, transformaran dichas líneas en microcréditos dirigidos a microempresarios y microempresarias a fin de impulsar sus actividades productivas.
- Por otro lado, el PRONAFIM otorgó apoyos no crediticios a IMF u Organizaciones para que realizaran actividades de capacitación e incubación de actividades productivas de la población objetivo.

Con estas acciones, el Programa ha buscado incrementar los niveles de productividad de los y las microempresarias mediante la oferta de más y mejores herramientas de microfinanzas, con énfasis particular en mujeres. Como resultado de estas acciones, en el periodo 2013-2018 el PRONAFIM benefició a un total de 3,960,294 microempresarias, lo que representó el 92.5% de las personas beneficiadas durante ese periodo.

El PRONAFIM ha fomentado que las microempresarias mejoren tanto en la toma de decisiones para el desarrollo de sus unidades económicas, como en la gestión de los créditos que les son otorgados, promoviendo así el empoderamiento de las mujeres a través de capacitación en temas financieros y empresariales. En el

---

<sup>3</sup> De acuerdo con las Reglas de Operación 2019, el PRONAFIM tiene como objetivo específico: Promover la igualdad de género y contribuir al empoderamiento de las microempresarias mediante el acceso a servicios de microfinanzas. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment\\_data/fide/442567/ROP\\_PRONAFIM\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment_data/fide/442567/ROP_PRONAFIM_2019.pdf)

periodo de enero de 2013 a diciembre de 2018 se apoyó la capacitación de 217,786 mujeres.

Además, cabe resaltar que todos los programas de la Secretaría de Economía sujetos a reglas de operación, se encuentran alineados con el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales, emitidos por la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria y el Instituto Nacional de las Mujeres, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 2016.