

Ciudad de México, a 29 de noviembre de 2016
Comunicado de Prensa DGC/305/16

AFIRMA OMBUDSMAN NACIONAL QUE EL MERCADO LABORAL ES PUNTO CRÍTICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO, Y DENUNCIÓ QUE LOS ESTEREOTIPOS LIMITAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA PÚBLICA

- Luis Raúl González Pérez presentó el *“Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015”*
- Norma Inés Aguilar León, Cuarta Visitadora General, presentó diversas recomendaciones para que las instituciones de la APF identifiquen sus principales brechas de género y emprendan acciones para alcanzar la igualdad sustantiva en materia de puestos y salarios

El mercado de trabajo es punto crítico de la desigualdad de género en México, afirmó el Ombudsman nacional, Luis Raúl González Pérez, quien subrayó que la persistencia de estereotipos de género en los ámbitos laboral e institucional limitan la participación de las mujeres en la vida pública.

“Lo anterior –dijo–, no solamente se traduce en un obstáculo para las mujeres para el ejercicio del derecho al trabajo, sino también para el ejercicio de otros derechos, en la medida en que no pueden participar de la vida pública en igualdad de condiciones con los hombres. Representa una verdadera situación de desventaja para las mujeres, que impacta su vida pública y privada”.

Al presentar el *“Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015”*, elaborado principalmente con base en la información que entregaron a la CNDH 22 instituciones que respondieron a una solicitud de información formulada para tal efecto, González Pérez demandó una redistribución que considere la diferencia sexual, que se oriente por el principio de igualdad y no discriminación, y que propicie se superen todos los estereotipos que suponen ventajas para los hombres.

“El empoderamiento económico de las mujeres y la verdadera igualdad de género a la que aspiramos, sólo se podrán alcanzar si se reduce la disparidad salarial entre hombres y mujeres, a la par que se propicia su acceso a puestos de mando dentro de las instituciones,

cuestión que tampoco se presenta actualmente bajo las condiciones que serían deseables”, aseguró.

En conferencia de prensa efectuada en el Centro Nacional de Derechos Humanos de la CNDH (CENADEH), González Pérez precisó que no obstante la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ellas se hacen cargo mayormente del trabajo familiar y social no remunerado, lo que limita sus oportunidades de acceso al trabajo remunerado y de mayor desarrollo en él.

Citó que 65% de las mujeres trabajó jornada completa frente al 57.6% de los hombres, y 12% de ellas lo hizo más de 48 horas a la semana, en tanto que 21% de las mujeres y 13% de los hombres ganaron hasta 2 salarios mínimos, mientras que 20% de ellas y 27.4% de ellos recibió más de 5 salarios mínimos. El salario promedio que recibió el total de mujeres en puestos de mando muestra que ganaron 17.5% menos que los hombres.

En su oportunidad, Norma Inés Aguilar León, Cuarta Visitadora General, expuso que una mayor educación de las mujeres no les ha garantizado igualdad de posibilidades de acceso y derechos en el ámbito laboral.

Mencionó que si los altos costos del cuidado de los hijos y de las hijas no se compensan con el ingreso que reciben las mujeres por su trabajo, no estarán en condiciones de incorporarse al trabajo o buscarán empleos de medio tiempo que les permitan conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral.

Respecto a las medidas asumidas por las diversas instituciones a las que se solicitó información para avanzar, hacia la igualdad de mujeres y hombres, señaló que se encontró que, hasta 2015, el 62% de las instituciones no había realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción; un 62% no había establecido procedimientos para la selección, contratación y promoción que incluyeran acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos; y otro 62% no había difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones ni su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.

Aguilar León expresó que las respuestas permitieron percibir que aún falta mucho para transversalizar la perspectiva de género en lo que se refiere a la contratación, las políticas y las acciones para lograr la igualdad. El mercado laboral es, sin duda, un punto crítico de la desigualdad.

Por lo anterior, la CNDH hizo recomendaciones que pueden ser útiles para que en cada una de las instituciones de la Administración Pública Federal se alcance la igualdad de mujeres y hombres en lo que se refiere a la ocupación de puestos de mandos y a recibir igual salario

por trabajos iguales o equivalentes, entre ellas que se incorpore la perspectiva de género en el diseño de las medidas que se tomen para lograr la igualdad de mujeres y de hombres en materia de puestos y salarios.

También, que las instituciones de la APF se comprometan con una meta de corto plazo de al menos 45% de mujeres en el total de los puestos de mando, y en cada uno de estos en donde haya cuando menos 4 plazas; y con la homologación de los salarios dentro de cada puesto de mando, entre tipos de contratación y entre instituciones, así como transparentar el pago que recibe cada trabajador o trabajadora.

Se solicita, asimismo, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dar una mayor difusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y realizar acciones entre la APF para que las dependencias se certifiquen a través del cumplimiento a esta norma; se tomen medidas orientadas a compatibilizar la vida familiar y la vida laboral, tanto para hombres como para mujeres, y se dé participación efectiva a las unidades de igualdad de género en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas orientadas a lograr la igualdad en materia de puestos y salarios al interior de las instituciones.

Además, que las dependencias de la APF se comprometan con la igualdad laboral, cumpliendo los objetivos, estrategias y líneas de acción, establecidos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos espera que, tanto estas recomendaciones, como el análisis que se hizo sobre cada institución, sean útiles para que cada una de ellas identifique sus principales brechas de género y, con ello, se les facilite emprender acciones que permitan alcanzar la igualdad sustantiva en materia de puestos y salarios.