



## COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

---

Ciudad de México, 23 de julio de 2019.

Parlamento abierto en el Senado de la República:  
Justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, subcontratación y personas trabajadoras del hogar.

Mesa 1: Igualdad Laboral para hombres y mujeres.

### INVITACIÓN A

**NASHIELI RAMÍREZ HERNÁNDEZ**

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

### ACUDE EN REPRESENTACIÓN

**ABRIL FLORES ROJO**

SUBDIRECCIÓN DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA SECRETARÍA  
EJECUTIVA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

## IGUALDAD LABORAL PARA MUJERES Y HOMBRES

*Saludos y agradecimiento por la invitación  
de parte de la Ombudsperson Capitalina.*

La Constitución Federal a través de su primer artículo, así como en lo descrito en el diverso 123, apartado B, confiere el espectro más amplio de protección de derechos laborales que han sido recogidos y reiterados en otros instrumentos normativos de observancia general y de aplicación obligatoria; también el Estado Mexicano ha signado convenios de índole internacional orientados a adoptar medidas que promuevan el respeto, protección y garantía de esos derechos, además de reconocerse universalmente que la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo desde inicios del siglo pasado (1919).

En el marco de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se destaca que la **justicia social** es uno de los elementos que se enfatiza para salvaguardar los derechos que se deducen de las relaciones entre quienes emplean y quienes laboran.

No es menor ese preámbulo para el tema en que me corresponde intervenir, pues **la igualdad de género es una cuestión de justicia social**, en tanto todas las partes actoras de la sociedad puedan participar en el desempeño de un trabajo remunerado hay muchas más probabilidades de alcanzar esa justicia<sup>1</sup>; no obstante, para ello es indispensable determinar cuáles son los **obstáculos culturales, económicos y sociales** que impiden el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en nuestro país, pues si bien hoy se puede hablar de un cúmulo de herramientas legales que promueven la inclusión de la mujer en el trabajo, el enfoque que indudablemente debe consolidarse al aplicarlas tiene que hacer hincapié en la deconstrucción de esas barreras.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada con la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado de trabajo, enraizadas en el complejo régimen de relaciones de género en la sociedad. Este es un fenómeno sistémico y arraigado en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo que se manifiesta en el sector formal e informal, pero en este último puede revestir formas más evidentes *-incluso violentas-* al conformarse en las áreas “invisibles” de la economía (como el trabajo en el servicio doméstico)<sup>2</sup>.

No obstante, muchas de las conductas nocivas que históricamente se han perpetuado en los lugares de trabajo en perjuicio de las mujeres se han logrado externar y dejar de normalizar y, a costa de ello, se han observado esfuerzos traducidos en protocolos y políticas públicas para combatirlas, aunque la persistencia de aquellas prácticas nos deja claro que el camino por andar para lograr una igualdad de oportunidades es aún largo. La discriminación en razón de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría sutiles e indirectas, se expresa en ámbitos tan diversos como los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el hostigamiento y acoso sexual.

Lo anterior evidencia que las prácticas que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de la mujer en la sociedad<sup>3</sup>, como también lo son los obstáculos que afrontan las mujeres para conciliar su vida profesional y personal, especialmente en relación con las actividades de cuidado<sup>4</sup>. Aunado a ello, la dificultad de acceder a una igualdad laboral no sólo se retiene en una exclusión por razón de género, sino que **interactúa con otras desigualdades** como ser una mujer indígena, afrodescendiente, joven, residir en zona urbana o rural, vivir en su país o ser migrante, tener o no hijos, tener una discapacidad o más de 60 años.

---

<sup>1</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (Discusión general) Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.

<sup>2</sup> CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013. ISBN 978-92-2-328106-9.

<sup>3</sup> *Ídem*.

<sup>4</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (Discusión general) Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.

Las desigualdades de las que he hablado se materializan en los resultados generados por el INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al primer trimestre de este año, donde se apuntó que mientras que 77 de cada 100 hombres de 15 años y más, son económicamente activos, en el caso de las mujeres 44 de cada 100 están en esta situación<sup>5</sup>.

Cabe señalar, que con independencia de la búsqueda de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los espacios de trabajo mediante reformas legales y expedición de normas secundarias o protocolos; ha sido de común acuerdo entre los diferentes Estados miembros en asambleas lideradas por la OIT, que los convenios que han de tenerse en cuenta siempre que se apunte a buscar esa igualdad son al menos 4, de los cuales **México sólo ha ratificado 2**: Convenio 110 sobre igualdad de remuneración<sup>6</sup> y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación<sup>7</sup>, quedando pendientes: Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el diverso 183 sobre la protección de la maternidad.

Respecto de los **no ratificados**, el primero contiene normas que reflejan el reconocimiento sobre compartir responsabilidades familiares, estableciendo la obligación de los Estados a incluir, entre los objetivos de su política nacional, que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales; por lo que respecta al segundo de ellos, refiere un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trabajo para trabajadoras y trabajadores, considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, con al menos cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud y lactancia; éste prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza el derecho a retomar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración; asimismo, prohíbe la discriminación por causa de maternidad y la exigencia de una prueba de embarazo. Sobre los convenios no ratificados, se identifica la inevitable influencia de los obstáculos socio-culturales que siguen siendo vigentes en este país y que forman parte de las prácticas nocivas que dificultan alcanzar una igualdad sustantiva.

La superación de estos y otros problemas que afectan a las mujeres requiere dirigirse hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria. Para ello es prioritario y urgente invertir en la construcción de la igualdad de género, donde la autonomía económica de las mujeres juega un papel fundamental, misma que se construye con la generación de trabajo formal para las mujeres, con protección social y sistemas para el cuidado. También, se resalta la necesidad de que la ejecución de la amplísima legislación con la que se cuenta contra la discriminación en razón

---

<sup>5</sup> Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2019. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

<sup>6</sup> Ratificado el 23 de agosto de 1952.

<sup>7</sup> Ratificado el 11 de septiembre de 1961.



## COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

---

de género sea más efectiva, en el sentido de que todo tipo de ente empleador (tanto del sector público o privado) adopte iniciativas que fortalezcan la igualdad sustantiva en los lugares de trabajo<sup>8</sup>.

De esa manera es que la **Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México** hace énfasis en aumentar esfuerzos constantes con todos, todos y todas las personas que forman parte de ella, así como quienes deseen sumarse, para que se conduzcan conforme a los principios de **no discriminación, equidad laboral, igualdad de género y total respeto a los derechos humanos** en estricta observancia a lo establecido por la Constitución Federal, por el artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México y la Ley Orgánica de la propia Comisión, extendiendo la invitación a quienes están presentes no sólo a llevar a la práctica de forma estricta el marco legal que promueve la igualdad laboral entre hombres y mujeres, sino que esa ejecución sea la simple inercia del ejercicio cotidiano de la pugna por la igualdad.

---

<sup>8</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.