

PREVENCION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION.

IGUALDAD LABORAL PARA HOMBRES Y MUJERES

Lic. Alvaro Mendoza Martinez.
amendoza@valenciamendoza.com

PRESENTACION.

Estimados Miembros del Parlamento Abierto en Materia Laboral Agradezco la invitación a tan honorable evento, mi nombre es Alvaro Mendoza Martínez, espero transmitir a ustedes lo sensible y delicado del tema igualdad Laboral para hombres y mujeres en el país.

Me gustaría destacar si tenemos claro la Igualdad laboral para hombres y mujeres que trabajan en nuestro país.

Es importante destacar que México a sido un gran constructor de la igualdad laboral, ha sido un pionero en temas de discriminación, y esto puede ser constatado a través de la historia de nuestro País pues desde nuestra Constitución Política que data de 1917 se habla sobre las garantías individuales y para muestra esta el primer Artículo de nuestra carta magna que dice

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Nuestra reforma laboral del 1 de mayo de este año en diversos articulos continua con esa tradicion de luchar por la igualdad laboral, donde hombres y mujeres por igual tengan las condiciones de trabajo adecuadas para poder desarrollar una sociedad constructora, una sociedad responsable, un elemento de pertenencia social, un ambiente laboral sano. Destaca en esta Ley Laboral temas como permisos de paternidad, creaciones de protocolos de discriminacion, sanciones pecuniarias a quien cometa actos de desigualdad o discriminacion, sin embargo es dable señalar que existen una gran cantidad de Leyes Nacionales Federales y Estatales, Tratados Internacionales, Normas, Programas, Consejos, Organismos, sin embargo una gran mayoría de los habitantes que componen este gran pais desconoce estos mecanismos de seguridad juridica que se tienen, puede resumirse "hay demasiadas leyes y poco conocimiento"

Partiendo de esa base necesitamos que nuestras Autoridades y Gobernantes fortalezcan y sienten bases para dar a conocer bajo medios masivos de publicidad este tipo de Leyes y con ello dentonar un circulo virtuoso que repercuta en un incremento de la productividad para lograr un desarrollo economico sostenible.

PREVENCION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION.

IGUALDAD LABORAL PARA HOMBRES Y MUJERES

El trabajo, como actividad humana orientada a la producción de bienes y servicios para el mercado, ocupa un lugar preponderante en la sociedad, no solo por ser indispensable para su desarrollo, sino porque constituye cada vez más un elemento sustantivo de pertenencia social.

Al mismo tiempo, puede convertirse en un referente de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito laboral, como en el acceso a bienes y servicios y a la distribución del ingreso y de la riqueza. La creciente participación de la población femenina en el mercado de trabajo contribuye a su autonomía económica, ya que les permite generar ingresos y recursos propios para atender sus necesidades.

Ahora bien igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y de la cual señala en su primer artículo:

Artículo 1.

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

ONU. El Estado mexicano debe rendir un informe cada cuatro años, que tiene por objetivo señalar el grado de avance en cada recomendación planteada por el Comité de la CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (*CEDAW*)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención Belém do Pará".

En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo OIT ha realizado y se han ratificado por diferentes países convenios sobre Igualdad de Remuneración, Discriminación en el Empleo y Ocupación, Trabajadores con Responsabilidades Familiares, Protección a la Maternidad.

El Inmujeres, la STPS y el Conapred conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Existen leyes mexicanas como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada el 11 de junio del 2013

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)

Cabe destacar que, en la actualidad, se cuentan como ya se ha mencionado en líneas precedentes ordenamientos jurídicos que buscan garantizar el ejercicio y disfrute de los plenos derechos humanos para la población en general, y específicamente para las mujeres. Esto como parte del reconocimiento de la histórica desventaja de las mujeres para el ejercicio y disfrute de sus derechos, tanto en México como a nivel global.

Sin embargo el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se consideran conductas discriminatorias para toda persona, de manera enunciativa más no limitativa, aquellas que por motivos de discriminación produzcan el efecto de:

- Negar o restringir las oportunidades de elección, acceso, permanencia, promoción y ascenso en el empleo o establecer requisitos para el mismo, que atenten contra los derechos y libertades fundamentales de las personas;

- Negar, restringir o establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones, los créditos y las condiciones laborales para trabajo igual dentro del mismo centro laboral;

Negar o limitar el acceso a los programas de capacitación y de desarrollo humano o social, así como de formación profesional;

Negar o condicionar el acceso a los servicios de salud y de atención médica;

Aplicar o permitir usos o costumbres que atenten contra los derechos y libertades fundamentales de las personas;

Obstaculizar, restringir o impedir la libre elección de personas con quien genere vínculos afectivos.

Ofender, ridiculizar a las personas o promover el odio y la violencia

Limitar o impedir el ejercicio de las libertades de expresión de ideas, conciencia o religiosa, siempre que estas no atenten contra el orden público o derechos de terceros;

Explotar o dar un trato abusivo o degradante a cualquier persona;

Incitar a la persecución, el rechazo, la burla, la difamación, la injuria, el odio y la violencia, o incurrir en el maltrato físico, psicológico, patrimonial o económico por cualquier motivo de discriminación;

Negar o restringir el derecho a amamantar al menor en cualquier espacio público; y

Ahora bien la distribución por sexo de la población en Mexico de 15 años de edad y más para el año de 2018 muestra que 44.2 millones son hombres, de los cuales casi ocho de cada 10 son económicamente activos, y 48.9 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 participan en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo.

El comportamiento por sexo de este indicador muestra una disminución de 2.3 puntos porcentuales en la tasa de participación económica masculina, en combinación con un incremento de la población económicamente activa femenina de 3.1 puntos porcentuales.

Ahora bien por lo que ve a temas de salarios de las mujeres más de la mitad en condiciones de trabajo, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI) de cada 10 personas que integran la fuerza laboral 4 son mujeres.

No obstante lo anterior muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, estos obstáculos incluyen:

1.- La carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres);

2.- Los tradicionales roles de género;

3.- La carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles.

Uno de los principales dilemas de las parejas en la ciudad, antes de tener hijos, es en dónde dejarán a los hijos pequeños mientras trabajan. Los tiempos no son los mismos, las necesidades son diferentes, pero, sobre todo, los roles han dejado paulatinamente de ser estereotipos sociales, para dar paso a nuevas responsabilidades. En ese sentido siempre es correcto intentar mejorar la calidad de vida de los Padres respecto de sus hijos, esto es facilitar la vida diaria en tiempos de traslado, en certeza y seguridad de tener dentro de la empresa estancias infantiles que cuiden a sus hijos, es decir se intenta mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las condiciones fiscales de las empresas, dando a estas un rostro más humano.

Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil.

PROPOSICIONES

Medidas de prevención relativas a la solución de desigualdad de las mujeres:

Publicar en coordinación con los medios masivos de comunicación, campañas de información que condenen toda forma de discriminación y violencia;

Garantizar que los entes públicos destinen parte de sus espacios en los medios masivos de comunicación para promover la igualdad de trato y oportunidades.

Promover que las personas o empresas, las agencias de publicidad y en general los medios masivos de comunicación eliminen contenidos que inciten al odio, la superioridad de algunos grupos, la discriminación y la violencia;

Armonizar las leyes, de modo que los lineamientos de los tratados internacionales aprobados por los Estados Unidos Mexicanos, en materia de violencia y discriminación en contra de las mujeres se integren a la legislación existente;

Incentivar la educación mixta y otorgar becas y apoyos económicos para fomentar la inscripción, permanencia y conclusión de la educación de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares, otorgando las autoridades incentivos fiscales a la parte patronal.

Incentivar la participación en actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales de las niñas y las mujeres en todos los niveles, otorgando las autoridades incentivos fiscales a la parte patronal.

Incentivar la oferta de estancias infantiles, servicios de cuidado infantil en las fuentes de trabajo mediante estímulos fiscales que puedan otorgar o acceder las fuentes de trabajo. (Diputado Federico Doring Casar, Diputada Lizette Clavel Sanchez y Guadalupe Morales Rubio propuesta estímulo fiscal locales Cd. Mx.)

Publicar en coordinación con los medios masivos de comunicación, campañas de información que refieran certificaciones para los empleadores sobre temas de discriminación y derechos humanos. Incentivando con estímulos fiscales a aquellas que cuenten con certificaciones de esta naturaleza.

CONCLUSION:

La palabra discriminación puede identificarse con muchas otras palabras: crueldad, frialdad, indiferencia, odio, maldad, no actuar etc.... Es por ello que es necesario que se siga promoviendo, difundiendo, desglosando, facilitando datos, leyes, convenios nacionales, internacionales, Normas Mexicanas y cualquier otro documento tendiente a identificar las diferentes formas de discriminación y promoviendo la igualdad laboral para hombres y mujeres, llevando a cabo las acciones que estimen necesarias para garantizar la transparencia, mejoramiento continuo en favor de los mexicanos evitando retroceder en términos de igualdad laboral y promoviendo las mejoras ante las discriminaciones existentes.