



ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2017

PROGRAMA DE ASUNTOS DE LA MUJER Y DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PRESIDENTE

LUIS RAÚL GONZÁLEZ PÉREZ

CONSEJO CONSULTIVO

MARICLAIRE ACOSTA URQUIDI

MARÍA AMPUDIA GONZÁLEZ

MARIANO AZUELA GÜITRÓN

RAFAEL ESTRADA MICHEL

CARMEN MORENO TOSCANO

GUILLERMO I. ORTIZ MAYAGOITIA

MARÍA OLGA NORIEGA SÁENZ

DAVID KERSHENOBICH STALNIKOWITZ

MÓNICA GONZÁLEZ CONTRÓ

PRIMER VISITADOR GENERAL

ISMAEL ESLAVA PÉREZ

SEGUNDO VISITADOR GENERAL

ENRIQUE GUADARRAMA LÓPEZ

TERCERA VISITADORA GENERAL

RUTH VILLANUEVA CASTILLEJA

CUARTA VISITADORA GENERAL

MARÍA ERÉNDIRA CRUZVILLEGAS

FUENTES

QUINTO VISITADOR GENERAL

EDGAR CORZO SOSA

SEXTO VISITADOR GENERAL

JORGE ULISES CARMONA TINOCO

SECRETARIO EJECUTIVO

CONSUELO OLVERA TREVIÑO

SECRETARIO TÉCNICO DEL CONSEJO

CONSULTIVO

JOAQUÍN NARRO LOBO OFICIAL

MAYOR

MANUEL MARTÍNEZ BELTRÁN

DIRECTORA GENERAL DEL CENTRO

NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

JULIETA MORALES SÁNCHEZ

INDICE

Significado de Siglas	iv
Referencias Básicas	v
Presentación	1
Introducción	4
LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	8
⇒ Aproximación metodológica para el análisis	8
➤ Principales resultados	13
➤ La estructura por sexo y grupo jerárquico dentro de los puestos de mando de la APF	16
➤ La brecha salarial	18
➤ Las brechas salariales en las Instituciones de la APF	20
➤ Las diferencias de participación femenina y las brechas salariales por tipo de contratación	27
ACCIONES REALIZADAS EN LÍNEAS DE ACCIÓN ESPECÍFICAS DEL PROIGUALDAD VINCULADAS CON LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA APF	30
➤ Resumen de las acciones	37
CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015)	38
ACCIONES PARA ATENDER OBSERVACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES	41
ANÁLISIS POR INSTITUCIÓN	44
• CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (CONEVAL)	45
• COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (CDI)	48
• INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (INAPAM)	51
• INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)	53
• SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)	55
• PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)	58
• SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN (SAGARPA)	61
• SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (SCT)	64
• SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO (SEDATU)	67
• SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)	69
• SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)	72
• SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)	75
• SECRETARÍA DE ENERGÍA (SENER)	78
• SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB)	81
• SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)	84
• SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE)	87
• SECRETARÍA DE SALUD (SS)	90
• SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)	92
• SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT)	94

• SECRETARÍA DE CULTURA (CULTURA)	96
• CENTRO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE DESASTRES (CENAPRED)	99
• CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y SEGURIDAD NACIONAL (CISEN)	101
• CENTRO NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA (CNEGSR)	104
• CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONAGUA)	105
• COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE (CONADE)	108
• CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONADIS)	110
• COMISIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAFOR)	112
• COMISIÓN NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS (CONANP)	115
• CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (COPNAPO)	118
• CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED)	120
• COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA (CONAVI)	122
• COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (CONAVIM)	125
• COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (CONSAR)	127
• SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)	129
• FONDO DE LA VIVIENDA DEL ISSSTE (FOVISSSTE)	131
• INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJUVE)	133
• INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)	135
• INSTITUTO NACIONAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL (INAES)	138
• INSTITUTO NACIONAL PARA EL FEDERALISMO Y EL DESARROLLO MUNICIPAL (INAFED)	140
• INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)	142
• INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN (INM)	145
• INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)	147
• POLICÍA FEDERAL (POLICÍA FEDERAL)	150
• SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)	152
• SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (SIPINNA)	154
• SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (SNSP)	156
➤ Resumen	159
RECOMENDACIONES	165
BIBLIOGRAFÍA	168
ANEXO 1.	
CEDAW/C/MEX/9 (DICIEMBRE DE 2016)	
EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	169
NOVENO INFORME PERIÓDICO QUE LOS ESTADOS PARTES DEBÍAN PRESENTAR EN 2016. MÉXICO	

SIGNIFICADO DE SIGLAS

APF ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

CEDAW CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

COCEDAW COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE LA CEDAW

CPEUM CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENOE ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

OIT ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

PEA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

PEG PERSPECTIVA DE GÉNERO

PIDESC PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

PND PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018

PNIMH POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PROIGUALDAD PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018

RUSP REGISTRO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL

SNIMH SISTEMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SPC SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

REFERENCIAS BÁSICAS

Institución: Dependencias, entidades, la Procuraduría General de la República y los tribunales federales administrativos.

Dependencia: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, así como la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Entidad: Organismos públicos descentralizados; empresas de participación estatal mayoritaria, incluidas las instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y fianzas, y los fideicomisos públicos que en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales sean considerados entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal.

Grado: El valor que se le da a un puesto del Tabulador de sueldos y salarios de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos;

Grupo: El conjunto de puestos del Tabulador de sueldos y salarios con la misma jerarquía o rango, independientemente de su denominación, resultante del valor en puntos obtenidos en el Sistema de Valuación de Puestos;

Nivel: La escala de percepciones ordinarias que corresponden conforme a un puesto del Tabulador de sueldos y salarios. En el caso del personal de mando y de enlace, consiste en su identificación de menor a mayor por medio de los dígitos 1, 2 y 3 del Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial de sector central. Tratándose del personal operativo que se ajusta al citado Tabulador, los niveles se identifican por los dígitos 1 al 11. Los grupos de personal que se ajustan al Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica, pueden contar con niveles distintos a éstos;

Sistema de Valuación de Puestos: La metodología para determinar el valor de los puestos por grupo y grado, en donde el valor se obtiene de la información y características de éstos;

Tabulador de sueldos y salarios: El instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales o anuales, que aplican a un puesto o categoría

ESTUDIO SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2017

► Presentación

Este estudio forma parte del seguimiento que realiza la Comisión Nacional de los Derechos Humanos a las acciones emprendidas por la Administración Pública Federal (APF), a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios, particularmente, las acciones que se realizan en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018).

Un primer diagnóstico fue publicado por la CNDH durante el 2016 bajo el título “Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015”¹, lo que dio lugar a establecer un diálogo con algunas de las instituciones que participaron en la investigación y así fortalecer las políticas de igualdad en la población en general y al interior de la Administración Pública Federal.

Para el análisis de 2017 se han incorporado fuentes de datos que permiten presentar información más completa, precisa, y homogénea para todas las instituciones, tanto de las personas que laboran en la APF como de las acciones emprendidas por las instituciones para lograr la igualdad sustantiva.

En el primer caso, 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.

Mientras que las acciones realizadas por las instituciones de la APF en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) provienen de las acciones reportadas por las propias instituciones al INMUJERES a través de su plataforma en línea.

La información que se presenta aquí corresponde, en el caso del RUSP, a la reportada por las instituciones del 16 al 18 de noviembre de 2017, mientras que las acciones registradas para la APF conciernen a las realizadas durante 2016, ya que aún no se cuenta con el cierre de las actividades correspondientes a 2017.

Como fuentes complementarias se presentan datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017, con datos del tercer trimestre de 2017, así como el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, actualizado a diciembre de 2017.

Estas fuentes de información son la base para analizar la participación laboral de mujeres y hombres dentro de la APF y las retribuciones asociadas a dicha actividad, con especial énfasis en las características de los mandos medios y superiores².

¹ CNDH. Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015. En <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20161215.pdf>

² que corresponden a las personas que tienen puestos comprendidos de Jefaturas de Departamento a Secretarías de Estado, o equivalentes

Las 49 instituciones de la Administración Pública Federal incluidas en este estudio, son:

	Siglas	Institución
1	SAGARPA	Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
2	CISEN	Centro de Investigación y Seguridad Nacional
3	CNEGSR	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva
4	CENAPRED	Centro Nacional de Prevención de Desastres
5	CONANP	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas
6	CONADE	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte
7	CONAVI	Comisión Nacional de Vivienda
8	CONAGUA	Comisión Nacional del Agua
9	CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para El Retiro
10	CONAFOR	Comisión Nacional Forestal
11	CDI	Comisión Nacional Para El Desarrollo de Los Pueblos Indígenas
12	CONAVIM	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
13	SCT	Comunicaciones y Transportes
14	CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
15	CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
16	CONADIS	Consejo Nacional Para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
17	CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
18	CULTURA	Cultura
19	SEDENA	Defensa Nacional
20	SEDATU	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
21	SEDESOL	Desarrollo Social
22	SE	Economía
23	SEP	Educación Pública
24	SENER	Energía
25	FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del ISSSTE
26	SFP	Función Pública
27	SEGOB	Gobernación
28	SHCP	Hacienda y Crédito Público
29	ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
30	IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
31	IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
32	INAES	Instituto Nacional de la Economía Social
33	INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
34	INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
35	INM	Instituto Nacional de Migración
36	INAFED	Instituto Nacional para el Federalismo y El Desarrollo Municipal
37	INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
38	SEMAR	Marina
39	SEMARNAT	Medio Ambiente y Recursos Naturales
40	POLICÍA FEDERAL	Policía Federal
41	PGR	Procuraduría General de la República
42	SRE	Relaciones Exteriores
43	SS	Salud
44	SIPINNA	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
45	CONAPO	Secretaría General del Consejo Nacional de Población
46	SNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
47	DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
48	STPS	Trabajo y Previsión Social
49	SECTUR	Turismo

Nota: SEDENA y SEMAR no se incluyen en la primera etapa del análisis debido a razones de confidencialidad

► Introducción

Hasta hace algunas décadas, el sujeto del trabajo remunerado correspondía a una persona a la que no se le adjudicaba el rol de tener obligaciones domésticas, cuidar hijos/as, preocuparse de una serie de cuestiones relacionadas con el embarazo, las labores hogareñas, etc.; es decir, a un hombre. Para “adaptar” este mercado de trabajo se han modificado y creado leyes especiales y se han adecuado prestaciones que inicialmente sólo fueron dirigidas a las pocas mujeres trabajadoras, entre ellas las licencias de maternidad o el apoyo de guardería. Todo esto, buscando una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

El acceso al empleo asalariado por parte de las mujeres va más allá del arribo a un espacio antiguamente masculino, ya que para ellas puede reflejar su integración a la economía monetaria y el acceso a un ingreso regular, lo cual suele tener un impacto positivo en su autonomía e independencia financiera, así como mejorar su desarrollo personal y el ejercicio de poder en la toma de decisiones personales y de su familia. De esta forma, la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo trasciende el ámbito laboral.

Las demandas de las mujeres en temas laborales y el incremento en su participación ha modificado sus condiciones en el trabajo remunerado, pero, aun ahora, las mujeres están más desfavorecidas que los hombres. Ellas tienen más probabilidades de tener que ocuparse en ámbitos económicos donde su desempeño se concentra en sólo algunas ramas laborales, y en ocupaciones que tienen bajos salarios. Sigue siendo frecuente que las mujeres reciban menos salario que los hombres por trabajo similar. De igual forma, las mujeres tienen menos oportunidades de ocupar puestos directivos por contratación directa o promoción. Además, debido a las interrupciones en su vida laboral, derivadas de las funciones que se le asignan en el espacio privado, las mujeres tienen menos posibilidades de acumular antigüedad en el empleo, debido a las interrupciones en su vida laboral; antigüedad necesaria para su jubilación que les proporcionaría una vejez digna.

Desde una perspectiva más amplia, que considera las aportaciones sociales remuneradas y no remuneradas, las mujeres realizan tanto o más trabajo que los hombres. Sin embargo, la sociedad otorga diferentes prioridades a los trabajos remunerados y no remunerados de mujeres y hombres, lo cual se expresa a menudo en asignaciones monetarias a las diferentes formas de trabajo y en normas sociales que restringen la participación de unas y otros. Las mujeres trabajan menos que los hombres en el mercado de trabajo, pero más dentro de los hogares en actividades domésticas. Ellas asumen la mayoría de las responsabilidades en el hogar y realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, pero también buscan una mayor participación en el espacio público para generar sus propios ingresos que les permitan una mayor autonomía.

El seguimiento del adelanto de las mujeres en pos de la igualdad entre mujeres y hombres³ identifica el papel de la mujer en la economía como un área de preocupación crítica para el desarrollo de toda persona. Por ello, y bajo una óptica de derechos humanos, existe la necesidad de promover y facilitar su igualdad de acceso al empleo y los recursos, mejores condiciones laborales y armonización de las responsabilidades en los espacios de trabajo y familiares para mujeres y hombres.

La garantía efectiva de los derechos humanos de la mujer exige comprender las estructuras sociales subyacentes y las relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozarlos.

³ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), la Plataforma de Acción de Beijing, el Observatorio de Igualdad de Género de CEPAL, así como el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), entre muchos mecanismos de seguimiento internacionales

Esas estructuras de poder afectan a todos los aspectos de la vida, entre ellos, la familia y la comunidad, la legislación y la política, así como las políticas económicas y sociales. El Comité de Derechos Humanos explica que los Estados partes no solo deben eliminar los obstáculos a la igualdad, sino que también tienen la obligación de adoptar medidas positivas para garantizarla⁴.

Los derechos humanos generan cuatro obligaciones para el Estado: respeto, protección y garantía o cumplimiento, así como su promoción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano. Esto es muy importante para el derecho a la igualdad porque la mayoría de los Estados lo reconocen como un derecho humano. Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho.

El análisis que aquí se presenta, centrado en los mandos medios y superiores en la Administración Pública Federal (APF), busca poner en relieve y explorar el carácter jerárquico y desigual de la participación de hombres y mujeres en el trabajo, el valor expresado en el salario y las desventajas en el acceso de las mujeres a puestos de diseño e implementación de políticas públicas, así como de las instancias decisorias dentro de la APF.

El seguimiento de esta experiencia dentro de la APF es una estrategia para lograr que los intereses y las experiencias de las mujeres y de los hombres se conviertan en un aspecto integral de la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de trabajo. De esta forma, como lo ha expresado el Foro Económico Mundial, se busca reforzar la rendición de cuentas y adoptar métodos que empoderen a las personas; en particular a las que sufren desigualdad⁵.

Esta estrategia de seguimiento también se vincula a un mandato que emitió el Ejecutivo Federal -- en el marco de la primera sesión pública abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, celebrada el 8 de noviembre de 2016 en el Museo Nacional de Antropología e Historia -- para que todas las instituciones federales tengan, lo antes posible, la Certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015).

Actualmente, las mujeres constituyen poco más de la mitad de la población y, potencialmente, la mitad de su fuerza de trabajo. Pero el país aún no ha pasado por la reestructuración cultural y social de la división sexual del trabajo que logre las condiciones para que las mujeres participen de la igualdad de oportunidades que los hombres poseen en el trabajo, desde las circunstancias de contratación y oportunidades de ascenso, hasta las prestaciones y condiciones laborales -que debieran ser diferentes para mujeres y hombres. Los deberes domésticos y del cuidado, que se les han impuesto a las mujeres, han dificultado su participación en las actividades económicas. Estas tareas representan cargas de trabajo adicionales, y situaciones emocionales, que impiden que la mujer dedique un mayor tiempo y empeño en el desarrollo de su vida profesional.

En México, en 2017, la tasa de participación en el mercado económico asciende a 42.9% entre las mujeres en edad de trabajar⁶, mientras que la de los hombres alcanza 77.8%⁷; lo cual indica que todavía

⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. RECOMENDACIÓN GENERAL Nº 5 (Séptimo período de sesiones, 1988) en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

⁵ World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva

⁶ 15 años y más, en este indicador

⁷ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017.

las mujeres enfrentan una brecha de participación en el mercado económico de 34.9 puntos porcentuales por debajo de los hombres⁸.

La participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo se ha incrementado lentamente, pero aún se encuentra por debajo del promedio OCDE que es de 67% y “de otros países que son referente de mayores avances en este tema, como Chile, donde la tasa es de 66 por ciento; Colombia con 63 por ciento, y Estados Unidos, en donde la participación económica de la mujer es de 68 por ciento”⁹.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es producto de múltiples factores, entre los que destacan¹⁰:

- a) la transición demográfica (impulsada por el control y descenso de la fecundidad) y los cambios en las familias (menos hijos e incremento de la jefatura femenina).
- b) los avances a favor de los derechos de las mujeres y la paulatina eliminación de las barreras formales e informales que alejaban a las mujeres de ciertas profesiones y ocupaciones: entre ellas, una mayor escolaridad de las mujeres de la población económicamente activa, que en 2017 asciende a 10.4 años para mujeres y 9.6 años entre los hombres.
- c) las emergencias económicas que demandan el apoyo de más integrantes de la familia para lograr mejores ingresos familiares: en 2015 los ingresos de las mujeres que trabajan para el mercado económico representaron en promedio 39.4% de los ingresos totales de sus hogares.

A pesar de estos factores, la brecha entre la participación de las mujeres y los hombres indica que aún existen importantes barreras para que las mujeres se incorporen al mercado laboral¹¹ y, con ello, se produce una subutilización de su fuerza de trabajo. Estas barreras incluyen, entre otras, estructuras de liderazgo patriarcal, estereotipos de género, equilibrio limitado entre el trabajo y la vida familiar y social, falta de acuerdos de trabajo flexibles, ausencia de programas de capacitación de liderazgo para mujeres, así como la falta de mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para garantizar la sostenibilidad y la efectividad de políticas de género.

En el mercado laboral, las mujeres enfrentan condiciones más desfavorables que los hombres¹², dado que:

- 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

⁸ Op. Cit. Es importante recordar que los bajos niveles de participación laboral de las mujeres no son simplemente una cuestión de decisión. Las investigaciones muestran que muchas mujeres desearían trabajar o trabajarían más si contaran con servicios de cuidado infantil accesibles y adecuados. Adicionalmente, la evidencia indica que algunos probables factores que limitan la participación de la mujer en el mercado de trabajo son el estado civil, el número de hijas o hijos o personas ancianas o enfermas, y la distribución de tareas en el hogar.

⁹ World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva. Y Peña Nieto durante su discurso de presentación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación del 6 de junio de 2015(Disponible en: <http://www.elhorizonte.mx/seccion/presenta-epn-presento-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/1638235> Consultado el:16 de Octubre de 2017)

¹⁰ Op. cit.

¹¹ En países como Dinamarca y otros países europeos se observan tasas superiores al 70% para las mujeres

¹² INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. Indicadores de género para población de 15 años y más.

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)¹³.

- Ellas tienen más probabilidades de ocuparse como trabajadoras familiares contribuyentes que con frecuencia no reciben un ingreso monetario. Esto se refleja en que 7.2% de las mujeres ocupadas son trabajadoras no remuneradas, contra 3.3% de los hombres.
- 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 informalmente: 49.2% de los hombres y 56.3% de las mujeres ocupaban empleos informales (no agrícolas) en el tercer trimestre de 2017. Además, las mujeres también tienen más probabilidades de tener empleos informales de menor calidad.”¹⁴

A pesar de las décadas de participación femenina en el ámbito económico, las mujeres mexicanas todavía están buscando encontrar la verdadera igualdad en el lugar de trabajo en términos de oportunidad, remuneración y liderazgo.

¹³ 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.

¹⁴ OECD (2017). Building an Inclusive Mexico. Policies and Good Governance for Gender Equality. OECD Publishing Paris. Disponible en : <http://oe.cd/gender-mexico-2017>. Consultado el: 16 de Octubre de 2017. Las tasas fueron actualizadas con información del tercer trimestre de 2017.

LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Para llevar a cabo la tarea de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 22 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres) la Comisión Nacional de Derechos Humanos hace uso de la información pública sobre novedades o modificaciones legislativas, acciones de políticas públicas y actividades civiles emprendidas, así como estadísticas que permitan evaluar tendencias, cambios y resultados en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar de la riqueza de datos que posee México, la información disponible muchas veces no tiene la especificidad necesaria para dar seguimiento a las instituciones de la Administración Pública Federal, de sus programas y la población beneficiaria; en este caso particular, para dar seguimiento al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018. Es por ello que la CNDH también busca llegar a fuentes de información no disponibles para todo el público que posean datos cuantitativos y cualitativos, sobre las instituciones y del trabajo que ellas realizan para atender a la población, estableciendo acuerdos interinstitucionales o acudiendo directamente a las instituciones. En el caso de las dos principales fuentes de información del presente estudio el acceso a ellas se estableció a través de acuerdos con la SFP y el INMUJERES, mediante los cuales no sólo se busca el uso de los datos, sino que también se pretende contribuir mejorando la información de género que se obtiene de estas fuentes.

Como ya se mencionó, en el caso del presente estudio, se utilizó información de la Encuesta Nacional de Empleo, del INEGI, correspondiente al tercer trimestre de 2017, así como información del RUSP 2017, las actividades reportadas a INMUJERES en el marco del PROIGUALDAD correspondientes a 2016¹⁵ y el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados por el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R_025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación al cierre de 2017.

⇒ Aproximación metodológica para el análisis

Los salarios del personal de mando y enlace que les aplica la curva salarial del Sector Central de la APF se establecen en el “**Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando y de Enlace de las Dependencias y sus equivalentes en las Entidades**” anexo del *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal*,¹⁶ en el mencionado tabulador se indican la remuneración, de acuerdo con el Grupo Jerárquico, Grado y Nivel al que pertenece el personal. El Grupo y Grado se determina a través del sistema de valuación de puestos, en donde se obtiene de la información y características de los puestos, y es independiente a la persona que ocupe el puesto.

Así, aunque casi todas las instituciones tienen estructuras jerárquicas que van de dirección general a jefatura de departamento, algunas cuentan con grados y niveles salariales más elevados que otras. Si bien esta asignación de plazas, no necesariamente responde a una directriz de género, si se observa que las

¹⁵ Al momento del cierre de este estudio no estaba disponible el reporte de 2017

¹⁶ ACUERDO mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. Segunda Sección, Poder Ejecutivo, Secretaría De Hacienda Y Crédito Público. DOF. Miércoles 31 de mayo de 2017.

instituciones con un mayor número de mujeres cuentan con más plazas dentro de los rangos más bajos de salario en cada puesto de mando. Las instituciones de alguna manera replican ciertas segregaciones asociadas a campos profesionales, donde se da una valoración mayor a profesiones asociadas a algunos estudios, tales como la economía e ingenierías que son profesiones mejor pagadas y donde, aún ahora, es menor la presencia de mujeres. Mientras que, campos de estudio donde tradicionalmente hay más mujeres, como el educativo, se ubican dentro de los de más bajos salarios.

En este punto puede distinguirse un sesgo de género que se vincula con la segregación por el perfil educativo de mujeres y hombres y la demanda mejor pagada de ciertas carreras. Este aspecto se hace evidente en este documento cuando se analiza el porcentaje de mujeres en ciertas instituciones que demandan personal especializado en campos de estudio aun altamente “masculinizados”. Las acciones emprendidas por las instituciones para combatir esta barrera en la participación de las mujeres dan cuenta de proyectos que vinculan el ámbito educativo y el laboral.

Otra fuente de diferenciación en los salarios de mujeres y hombres proviene de la estructura por sexo y grupo jerárquico de los empleados federales¹⁷ que, sin duda, es la que tiene mayor peso en la composición de los salarios promedio de unas y otros. En la mayoría de las instituciones dentro de la APF, entre los puestos de mando, se observa un mayor porcentaje de mujeres en los puestos de más bajo salario y con niveles de decisión más limitados, el cual va en descenso conforme se avanza hacia niveles de mayor poder de decisión y responsabilidad. Esta estructura descendente, que se asocia con una imagen piramidal, está dada en la base por un grupo numeroso de personas empleadas en jefaturas de departamento (y/o subdirecciones), donde las mujeres generalmente alcanzan el mayor porcentaje dentro de todos los grupos jerárquicos de mando. Los escalones descendentes corresponden a la variación porcentual entre un grupo jerárquico y el siguiente y la cúspide está representada por los niveles de más elevado salario, con bajos porcentajes de mujeres (y menos personal de este nivel). Estructuras de este tipo impactan el salario promedio para las mujeres, ya que hay más trabajadoras dentro de los salarios bajos. En el caso de los hombres también hay más trabajadores en los puestos más bajos, pero la disminución de trabajadores hacia la cúspide es menos abrupta, lo cual implica un mayor promedio salarial para ellos.

En cada grupo jerárquico también existen diferencias salariales, ya que al interior del grupo definido existen distinciones de grado y nivel que pueden dar lugar hasta 6 categorías salariales diferentes y la distribución de mujeres y hombres a su interior se puede traducir en diferencias salariales de mujeres y hombres en un mismo grupo jerárquico. Es necesario considerar que los salarios dentro de cada grupo jerárquico son más parecidos que los salarios entre un grupo y otro; por ello las diferencias salariales que se reportan por grupo generalmente son menores (alrededor de un dígito) que en la diferencia promedio global.

¹⁷ Aquí se distinguen las categorías más genéricas de “Secretaría de Estado” a “Jefatura de Departamento”

Número de categorías salariales establecidas en los grupos jerárquicos de las plazas de mando de la APF

Grupo jerárquico y puesto de referencia	Categorías salariales reconocidas en el tabulados (grado y nivel)
G Secretaría de Estado	1
H Subsecretaría de Estado o Equivalente	3
I Oficialía Mayor o Equivalente	3
J: Jefatura de Unidad	3
K: Dirección General	6
L: Dirección General Adjunta	6
L: Dirección de Área	9
N: Subdirección de Área	9
O: Jefatura de Departamento	9

Fuente: SHCP. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. 2017

Este cuadro hace evidente que en las plazas de menor jerarquía hay mayor margen para asignar salarios diferenciados, incluyendo aquellos que pudieran estar ligados a estereotipos de género. Este hecho también se observa en el cuadro sobre “límites de la percepción ordinaria neta mensual aplicables a las dependencias y entidades” que se presenta en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Aquí también se muestra como el rango de salarios es más amplio en los grupos jerárquicos más bajos¹⁸.

Límites de la percepción ordinaria neta mensual (en pesos), en niveles de mando, aplicable a dependencias y entidades

Tipos de personal	Sueldos y Salarios		Prestaciones		Percepción ordinaria total		% de variación
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo			
Subsecretaría de Estado	100,787	138,715	41,635	54,749	142,422	193,464	35.8
Oficialía Mayor	100,787	131,864	41,635	52,392	142,422	184,256	29.4
Jefatura de Unidad	83,693	136,288	34,469	53,421	118,162	189,709	60.5
Dirección General y Coord. General	70,733	132,012	29,865	50,961	100,598	182,973	81.9
Dirección General Adjunta	53,373	106,565	23,496	41,840	76,869	148,405	93.1
Dirección de Área	32,157	85,394	14,530	34,193	46,687	119,587	156.1
Subdirección de Área	16,868	36,617	9,415	16,014	26,283	52,631	100.2
Jefatura de Departamento	12,442	23,175	7,842	11,405	20,284	34,580	70.5

Fuente: SHCP. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. 2017

A partir de estas consideraciones, en este trabajo se analiza horizontalmente el porcentaje de mujeres en cada grupo jerárquico, que es indicativo del volumen de participación femenina dentro de ciertas funciones decisorias. Mientras que el análisis vertical, da cuenta de las diferencias en el porcentaje de mujeres entre grupos jerárquicos y pone de manifiesto la distribución del nivel salarial de mujeres y

¹⁸ Es necesario aclarar que el salario de este cuadro se refiere a una percepción neta y el análisis de percepciones del resto del trabajo se refiere a una percepción bruta, pero los rangos de variación se mantienen y por ello es ilustrativo de las diferencias que deseamos ejemplificar.

hombres. El número de mujeres y hombres en cada grupo da un peso específico (pondera) a la contribución salarial para arribar al promedio.

Cabe destacar que las variaciones salariales por sexo, al interior de cada grupo, también interactúan con la conformación de la estructura por sexo y grupo jerárquico, lo cual se refleja en un salario diferenciado para mujeres y hombres.

Es necesario mencionar que, en la máxima desagregación de cada puesto definido por grupo + grado + nivel (3 dígitos) prácticamente no existen diferencias salariales y, por tanto, en ese nivel no hay diferencias salariales entre mujeres y hombres, aunque en la práctica se observen variaciones muy pequeñas, vinculadas con el tipo de contratación.

Otra fuente de diferencias puede estar dada por la composición por sexo y nivel dentro de cada tipo de contratación, ya que las plazas que no son de estructura cuentan con mayor “discrecionalidad” para su asignación y pudieran presentarse sesgos de género en la contratación de las plazas eventuales y por honorarios¹⁹.

Como se podrá observar, a lo largo del documento que aquí se presenta, el nivel más agregado de brechas analizadas aquí, corresponde al porcentaje general de mujeres y hombres que ocupan puestos de mando y la diferencia salarial entre ellos, primero dentro de la APF y, después, en una determinada dependencia. Por otro lado, parte del análisis para puestos de mando se centra en el tramo comprendido entre jefatura de departamento a dirección general, ya que este grupo da cuenta del mayor volumen de empleados de mando y, estadísticamente, este grupo es más robusto aún para las instituciones pequeñas. El análisis, de los promedios generales se realiza a partir de las diferencias que se observan entre grupos y dentro de cada plaza de jefatura de departamento a dirección general o, en algunos casos, secretaría de estado²⁰.

El principal objetivo del presente estudio es identificar y analizar las brechas de desigualdad de género en cuanto a la participación en el trabajo, por sexo, en puestos de mando, y en cuanto a salarios de mujeres/hombres de las instituciones de la Administración Pública Federal que participan del PROIGUALDAD y enviaron su información al RUSP. Además, de manera paralela, analizar las acciones realizadas para disminuir tales brechas de género.

Por ello, los indicadores más utilizados a lo largo del documento son:

- Los porcentajes de mujeres dentro de un grupo de población específico: (mujeres del grupo (i) / total de población del grupo (i)), y;

¹⁹ El RUSP reporta muy pocas plazas de honorarios ya que este tipo de contratación está sujeta a variaciones dentro de cada dependencia

²⁰ Es necesario mencionar que las claves de puesto aun no están homologadas en todas las dependencias ya que la homologación se puede dar a partir que un puesto quede vacante y este proceso puede tomar tiempo. Algunas dependencias aún cuentan con puestos que en el antiguo tabulador correspondían a otro nivel, por ejemplo un nivel de subdirector en el antiguo tabulador hoy puede corresponder a jefatura de departamento, pero se decidió dejarlos en la categoría anterior a fin de que las propias dependencias puedan identificar sus variaciones. Esta decisión tiene bajo efecto en las brechas salariales mostradas. Para aquellas dependencias donde la clave no es comparable se usó una asignación de puestos correspondiente a los salarios descritos por el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. 2017. En el futuro CNDH trabajará conjuntamente con SFP para establecer un conjunto de claves que permitan la comparabilidad.

- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres de un grupo de población específico: diferencia entre promedio de salario bruto mensual de los hombres y el de las mujeres del grupo. Diferencia que se expresa como porcentaje del salario promedio bruto mensual de los hombres del grupo de referencia.
- El salario bruto promedio de cada grupo, que se calcula a partir de la suma de los salarios brutos de todas las trabajadoras o de todos los trabajadores que pertenecen al grupo, entre el total de trabajadoras o de trabajadores, según el caso. Es importante mencionar, que el salario bruto se compone por el sueldo base, la compensación garantizada, los bonos y las demás prestaciones en dinero.

El Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal. Información (RUSP) que aquí se usa corresponde al del 1 al 15 de noviembre de 2017, con información reportada por las instituciones del 16 al 18 de noviembre del mismo mes y año. La información corresponde a instituciones que registraron envío de información en el RUSP. Y dentro de las exclusiones, se debe considerar que no toma en cuenta a personal de instituciones autónomas ni empresas productivas del estado: comisión federal de competencia, petróleos mexicanos (corporativo), PEMEX-exploración y producción, PEMEX-refinación, PEMEX-gas y petroquímica básica, PEMEX-petroquímica, Comisión Federal de Electricidad, Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Con la finalidad de distinguir la estructura y acciones emprendidas por las oficinas centrales de cada ramo / Secretaría se reporta sólo lo correspondiente al UR central. Y los órganos administrativos desconcentrados se reportan individualmente.

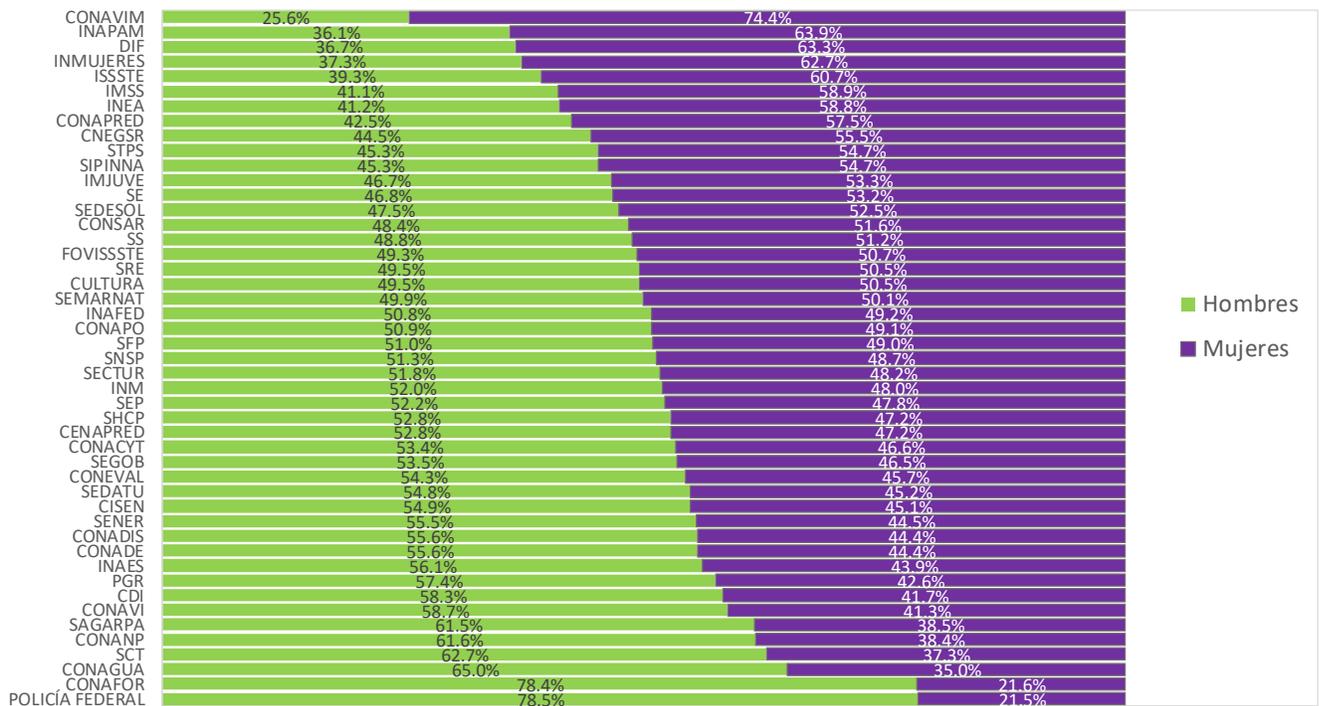
El trabajo dentro de las instituciones públicas administradas por el gobierno ha ofrecido, tradicionalmente, mayores oportunidades de incorporación al mercado económico para las mujeres que otros sectores de la economía. Este sector es de sumo interés, no sólo por el número de mujeres que trabajan en él, sino también porque dentro de él se diseñan y se da seguimiento a las políticas públicas. En este ámbito existe un compromiso de diseñar políticas con enfoque de género y donde es necesario que se vigile si el Estado ha adoptado medidas efectivas para cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos, en particular la obligación de proteger la igualdad de oportunidades, liderazgo e ingreso, buscando la igualdad de resultados para mujeres y hombres.

De igual forma, dentro de éstas políticas, existe un interés por combatir los estereotipos y las normas culturales que limitan el papel que deben desempeñar las mujeres en la sociedad y que muchas veces inciden negativamente en el disfrute de sus derechos humanos. De esta forma, las Instituciones de la APF tienen el compromiso de lograr la igualdad sustantiva en el trabajo y, por ello, es necesario dar seguimiento a las obligaciones legales y las responsabilidades sociales asumidas por la APF en materia de regulaciones laborales tendentes a alcanzar la igualdad material de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. En rigor, resulta necesario incrementar los análisis, y consiguientes recomendaciones de políticas, que incorporen mecanismos transformadores —y no necesariamente correctivos— en torno a las segregaciones de género.

Principales resultados

De acuerdo a la información recabada, en el conjunto de las instituciones consideradas en este estudio, de la Administración Pública Federal, 53.5% de las personas empleadas son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de participación femenina entre el total del personal de la APF encierra una amplia variedad de situaciones institucionales. Si se consideran 49 instituciones que reportan actividades en el PROIGUALDAD y que en su mayoría proporcionan datos en el RUSP²¹ 20 de ellas muestran que 50% o más de su personal son mujeres: SEMARNAT, CULTURA, SER, FOVISSSTE, SS, CON SAR, SEDESOL, SE, IMJUVE, SIPINNA, STPS, CNEGSR, CONAPRED, INEA, IMSS, ISSSTE, INMUJERES, DIF, INAPAM y CONAVIM; y en estas 5 últimas más del 60% son mujeres. Mientras que en seis instituciones el porcentaje de mujeres es menor a 40%: POLICÍA FEDERAL (21.5%), CONAFOR (21.6%), CONAGUA (35.0%), SCT (37.3%), CONANP (38.4%) y SAGARPA (38.5%). (Ver gráfica 1).

Gráfica 1. Distribución porcentual por sexo del personal de las instituciones de la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

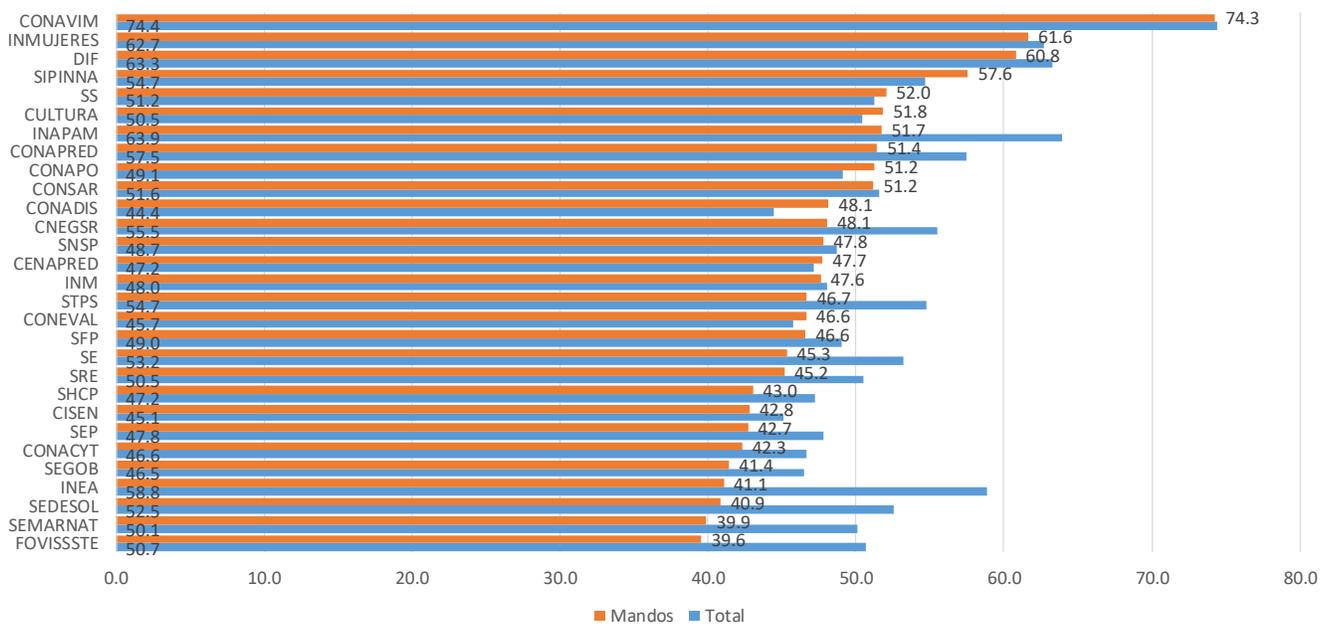
Entre los mandos medios y superiores en 29 de las 47 instituciones el porcentaje de mujeres supera 40.0%. Este porcentaje de mujeres en puestos de mando indica que en ellas se ha logrado uno de los indicadores del Objetivo 1 de PROIGUALDAD: alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

²¹ Exceptuando a SEDENA y SEMAR

y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres; ya que el indicador “porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública” establece 40.0% como meta a 2018.

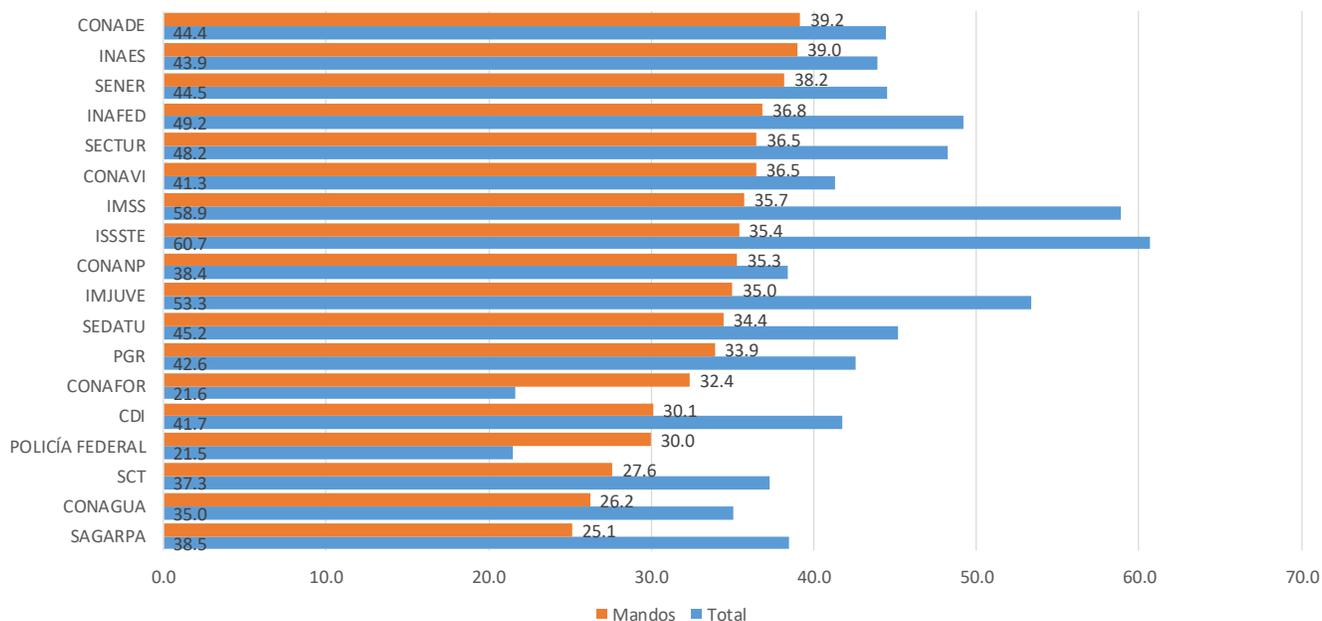
Si se contrasta el porcentaje de mujeres en mandos, con el del total del personal, se aprecia que las mujeres tienen menos presencia en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Entre las 29 instituciones donde las mujeres alcanzan 40% o más en los puestos de mando (ver gráfica 2A), en solo 7 de ellas el porcentaje de mujeres es superior al del total de empleados de la institución: CONADIS (44.4% en el total y 48.1% en puestos de mando), SIPINNA (54.7% contra 57.6%), CONAPO (49.1% contra 51.2%), CULTURA (50.5 contra 51.8%), CONEVAL (45.7% contra 46.6%), SS (51.2% contra 52.0%) y CENAPRED (47.2 contra 47.7%). Mientras que entre aquellas instituciones donde el porcentaje de mujeres es menor a 40% en los puestos de mando (ver gráfica 2B) sólo 2 (Policía Federal y CONAFOR) tienen un mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos que en el total general.

Gráfica 2A. Porcentaje de mujeres en las instituciones de la APF (total de empleados y mandos), donde el porcentaje de mujeres en los mandos medios y superiores es igual o mayor al 40%



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Gráfica 2B. Porcentaje de mujeres en las instituciones de la APF (total de empleados y mandos), donde el porcentaje de mujeres en los mandos medios y superiores es menor al 40%



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En trece de las instituciones, la participación femenina en puestos directivos es inferior a 10 puntos (o más) porcentuales respecto al total de sus empleados: SEMARNAT, SEDATU, FOVISSSTE, SEDESOL, CDI, SECTUR, INAPAM, INAFED, SAGARPA, INEA, IMJUVE y llega a más de 23 puntos porcentuales en el IMSS y el ISSSTE.

Si se toma como parámetro de referencia el indicador del PROIGUALDAD sobre porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública²² que establece un valor inicial de 30.4% de mujeres para 2012 y 40% para 2018, se observa que SEDATU(34.4%), PGR(33.9%), CONAFOR (32.4%), CDI(30.1%) Policía Federal (30.0%), SCT(27.6%), CONAGUA(26.2%) y SAGARPA(25.1%) están lejos de alcanzar esta meta, mientras que FOVISSSTE, CONADE, INAE, SENER, INAFED, SECTUR, CONAVI, IMSS, ISSSTE, CONANP e IMJUVE se aproximan, pero aún sin acercarse al 40% programado.

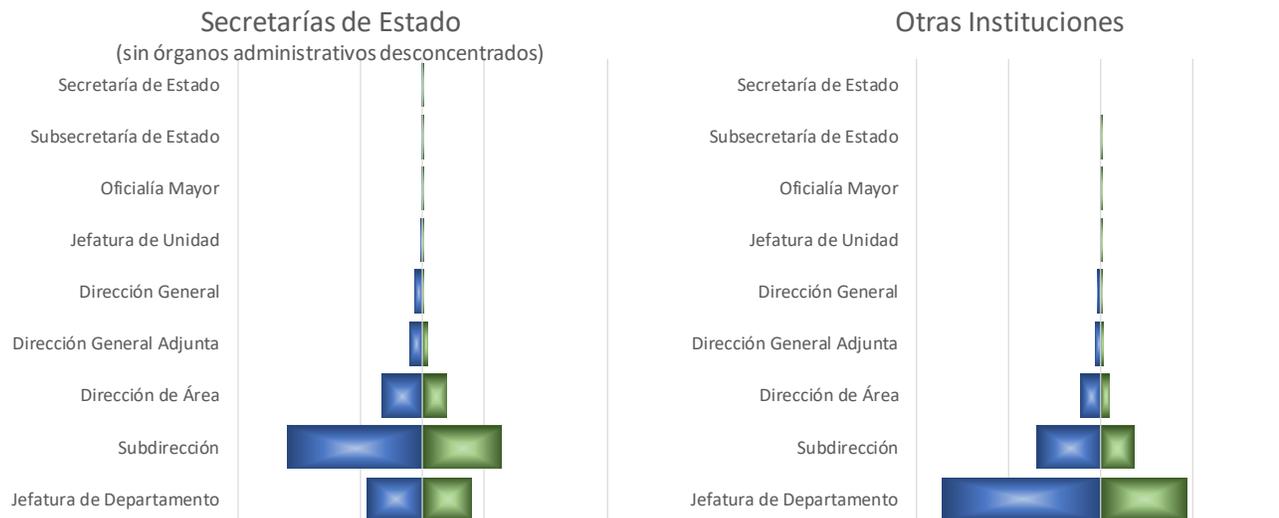
Es necesario destacar que IMSS, SEP, ISSSTE, Policía Federal, PGR, SS, SCT y CONAGUA cobran especial importancia en el seguimiento de sus tendencias en puestos y salarios, por el número de personal con el que cuentan y el impacto potencial que pueden tener en el cambio en la APF.

²² Toma como referencia el rubro de “gobierno, organismos internacionales y extraterritoriales” de la Encuesta Nacional de Empleo, y dentro de los puestos directivos a “funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social”. Indicador considerado para el seguimiento del Objetivo 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

▶ La estructura por sexo y grupo jerárquico dentro de los puestos de mando de la APF

La participación femenina tiene particularidades respecto a la de los hombres en el conjunto de la APF y en cada una de las instituciones que forman parte de ella. La estructura de puestos se conforma piramidalmente, con mayor número de empleados en la base y menos puestos entre los mandos superiores, pero las mujeres no participan de manera proporcional en cada uno de estos niveles. Gran parte de las mujeres que trabajan en los niveles de mando medios y superiores, se concentran (en volumen y proporción) en los grupos jerárquicos más bajos: en términos absolutos (personas empleadas en cada nivel) y relativos (proporción de mujeres dentro de cada nivel jerárquico). La estructura de las Secretarías de Estado (sin considerar órganos desconcentrados) se concentra en subdirecciones (51.5% del personal de mandos medios y superiores), 25.2% en jefaturas de departamento y 15.6% en direcciones de área (ver gráfica 4), las cuales en conjunto representan el 92.4% de los puestos de mando. Por su parte, en las otras instituciones la mayoría de estas plazas se concentra en jefaturas de departamento (63.5%), aunque también la mayoría de su personal pertenece a direcciones de área (7.5%), subdirecciones (25.3%) y jefaturas de departamento (en conjunto representan 96.4% de su personal de mando).

Gráfica 3. Distribución por sexo de la población en mandos medios y superiores por puesto en la APF

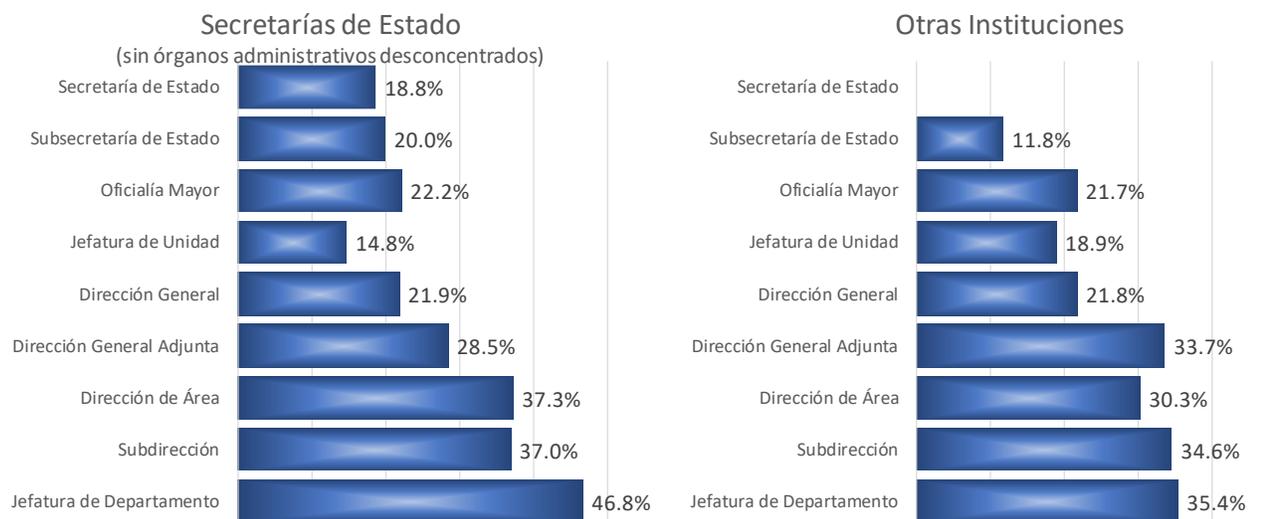


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En términos absolutos se observa la predominancia de hombres en cada nivel jerárquico, pero esto es mucho más evidente cuando sólo se grafica el porcentaje de mujeres en cada nivel. En los dos grupos representados se aprecia una estructura piramidal en la participación femenina, con mayor porcentaje de mujeres en los puestos de menor responsabilidad, el cual desciende conforme se avanza hacia la cúspide de toma de decisiones. En la gráfica que muestra la estructura en las Secretarías de Estado, sin considerar órganos desconcentrados, hay un 46.8% de participación femenina en las jefaturas de departamento; en las subdirecciones y direcciones de área el porcentaje de mujeres se reduce a 37%; mientras que entre las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanza 28.5% y 21.9% respectivamente, de tal forma que entre jefatura de departamento y dirección general el porcentaje de mujeres se reduce a la mitad. En los niveles superiores a Dirección General se observan menos variaciones, y el porcentaje de mujeres se mantiene más o menos alrededor de 20%. En estos grupos jerárquicos los porcentajes son muy sensibles a cambios debido a que participa sólo un pequeño número de personas (Ver gráfica 4).

El resto de las instituciones observadas (órganos administrativos desconcentrados) muestra también una estructura piramidal, pero con escalones (cambios en el porcentaje de mujeres que hay en cada puesto) menos marcados entre jefatura de departamento y dirección de área (35.4% en jefaturas de departamento, 34.6% en subdirecciones y 30.3% direcciones de área) ya que estas instituciones tienen mayores funciones operativas y algunas cuentan con una estructura muy pequeña.

Gráfica 4. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, por puesto en la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El llamado techo de cristal – que alude a barreras invisibles impuestas social y culturalmente – impide que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión, y es un fenómeno mundial que afecta a las mujeres, incluso a las de mayores niveles de escolaridad.²³ En promedio las mujeres tienen un menor porcentaje entre los puestos de mandos medios y aún menos en los superiores, a pesar de estar bien representadas en

²³ “El concepto del techo de cristal evoca el poder ver el cielo y casi lo alcanzas, pero no lo puedes tocar, porque hay un techo que te lo impide; se está a un paso, pero no se llega”. Para mayor información se sugiere ver: 1) El Techo de cristal de Ana González Martínez, en http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf

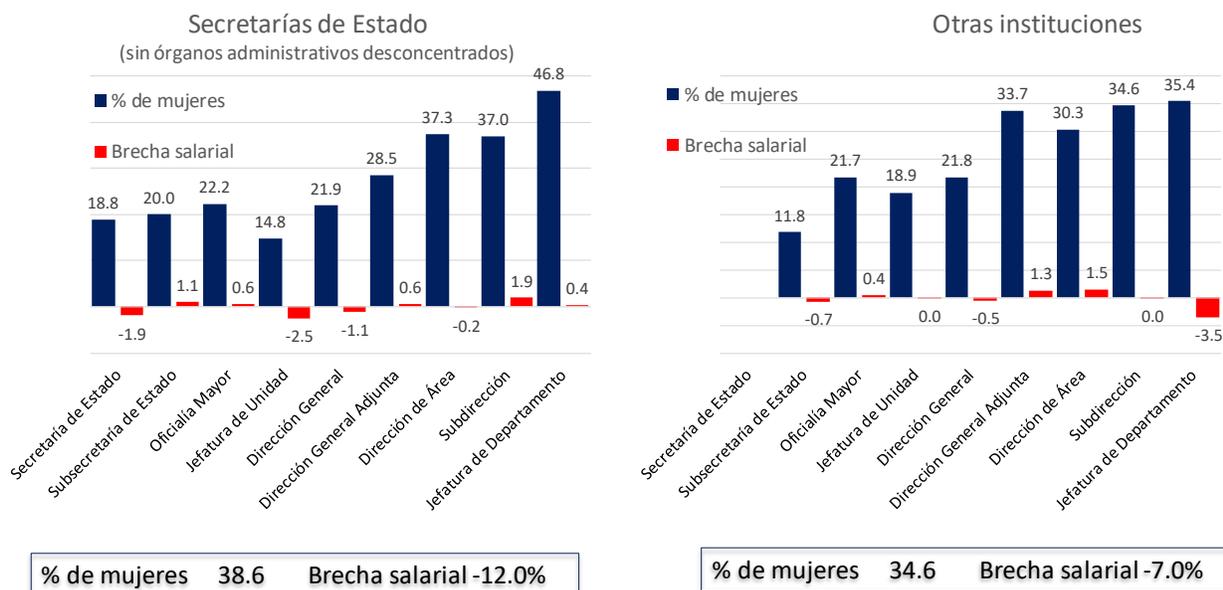
el lugar de trabajo y más educadas que sus homólogos varones. Como lo ha señalado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)²⁴, la comprensión de estos comportamientos puede ayudarnos a afrontar los desafíos, los estereotipos y las desigualdades sistémicas más sutiles que pueden alimentar las brechas sociales más amplias entre mujeres y hombres.

▶ La brecha salarial

Como hemos mencionado, las mujeres tienen su más alta participación en las subdirecciones (en el caso de oficinas centrales de las Secretarías) y las jefaturas de departamento (entre otras instituciones), que son los niveles más bajos dentro de la jerarquía de mando, y su presencia disminuye conforme se eleva el rango hasta el grupo de Dirección General (alrededor de 22% en ambos casos). Así, la menor participación de las mujeres, en los cargos donde se perciben mayores salarios, tiene un impacto en el promedio salarial global que se traduce en una brecha entre mujeres y hombres de -12.0% en Secretarías y -7.0% en otras instituciones (Ver gráfica 5).

En esta brecha también están contenidas las diferencias dentro de cada grupo jerárquico – explicadas en el apartado metodológico – las cuales muestran que, en varios niveles²⁵ las mujeres obtienen menores salarios que los hombres. Las diferencias están dentro del rango de -2.5% (menos salario para las mujeres) a 1.9% (más salario para las mujeres) en el conjunto de las Secretarías²⁶, mientras que estas diferencias están comprendidas entre -3.5% y 1.5% en el conjunto de otras instituciones (Ver gráfica 5). Como se puede observar la estructura de oficinas centrales refleja un comportamiento más marcadamente escalonado que en el segundo conjunto y por ello la brecha salarial es mayor (-12.0% respecto a -7.0%).

Gráfica 5. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, y brechas salariales por puesto en la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

²⁴ CEPAL (2010). Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe Serie Mujer y desarrollo No 104. Naciones Unidas, Santiago de Chile

²⁵ Es necesario aclarar que aquí la palabra nivel se utiliza como explicativa del nivel jerárquico dentro de la estructura de toma de decisiones y no como equivalente del nivel tabular de salarios

²⁶ El término Secretarías aquí se usará re referencia a las oficinas centrales de las mismas

Las diferencias salariales al interior de cada grupo jerárquico se vinculan con la existencia de varias categorías²⁷ de ingresos en cada grupo, las cuales pueden ser limitadas o amplias al interior de cada dependencia²⁸. La distribución por sexo y grados-niveles en un mismo grupo jerárquico (jefatura de departamento, por ejemplo), puede dar lugar a un salario promedio diferenciado entre mujeres y hombres al interior del grupo. Estas diferencias son las que se han mostrado con barras rojas en las gráficas anteriores. Así, si se repite el esquema anterior: un mayor porcentaje de mujeres con salarios más bajos, tendrá por resultado una diferencia salarial negativa en relación con los hombres del mismo grupo. Esta diferencia, al interior de cada grupo jerárquico, es menor a las brechas que se establecen entre el promedio salarial de mujeres y hombres a nivel global, pero también contribuye. Es necesario mencionar que, en este segundo grado de desagregación, los niveles de decisión probablemente no son tan marcados y por ello no afectan tanto la participación femenina en la toma de decisiones.²⁹

Es muy importante destacar que en el nivel más desagregado -definido por grupo/ grado / nivel- prácticamente no existen diferencias salariales, con lo cual se cumple la igualdad en la norma, pero no se traduce en una igualdad sustantiva si no va acompañada de otras políticas que permitan lograr una mayor participación de las mujeres en los puestos con mayores niveles de decisión y con mayor salario.

Otra posible fuente de diferencias salariales entre mujeres y hombres está dada por la composición por sexo dentro de cada tipo de contratación, ya que las plazas que no son de estructura cuentan con mayor discrecionalidad para su asignación.

Todos los factores mencionados no trabajan aisladamente; crean interacciones entre sus respectivos efectos que estadísticamente son difíciles de separar y, finalmente, se conjuntan en una diferencia salarial promedio entre mujeres y hombres. Como se podrá observar a lo largo del análisis que se presenta en este trabajo, un nivel agregado corresponde a la diferencia salarial entre mujeres y hombres que ocupan puestos de mando en una determinada dependencia; un segundo nivel está dado por las diferencias que se observan dentro de cada plaza de “jefatura de departamento” a “secretaría de estado” y el siguiente estaría dado por las diferencias dentro de cada grupo jerárquico. En el nivel más desagregado prácticamente no existen diferencias ya que el tabulador así lo establece y las pocas diferencias observadas provienen en su mayoría del tipo de contratación.

Es necesario insistir en que la menor presencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía es la mayor desventaja para las mujeres, en el sentido de que ello impone un cierto tope a sus salarios, y la consecuente brecha salarial entre mujeres y hombres. Pero, adicionalmente, este hecho tiene repercusiones en el ambiente laboral interno de las instituciones y en las políticas públicas que se diseñan y llevan a cabo en el país. Un ambiente laboral donde se percibe a las mujeres con las capacidades suficientes para concursar de igual a igual con los hombres crea condiciones de respeto en el trato cotidiano y en la consideración del aporte de cada persona a los objetivos institucionales, de tal forma que todas y todos los empleados se sentirán impulsados a contribuir y no se “desperdiciarán” capacidades, todo lo cual se puede transmitir hacia otros ámbitos donde participen los empleados tales como la familia o la comunidad.

²⁷ Grado y nivel dentro de cada grupo jerárquico, expresados en el segundo y tercer dígito de la clave del puesto a tres dígitos

²⁸ Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5439346&fecha=31/05/2016 Consultado el: 16 de Octubre de 2017

²⁹Por ejemplo: diferencias entre un director de área M11 respecto de un director de área M33

Por su parte, las políticas públicas que se diseñan en un ambiente de mayor igualdad entre mujeres y hombres tomarán en consideración todas las voces y experiencias y, por tanto, se verán más enriquecidas. La participación de las mujeres en todos los niveles jerárquicos de la APF va más allá de elevar el salario promedio de las mujeres.

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.

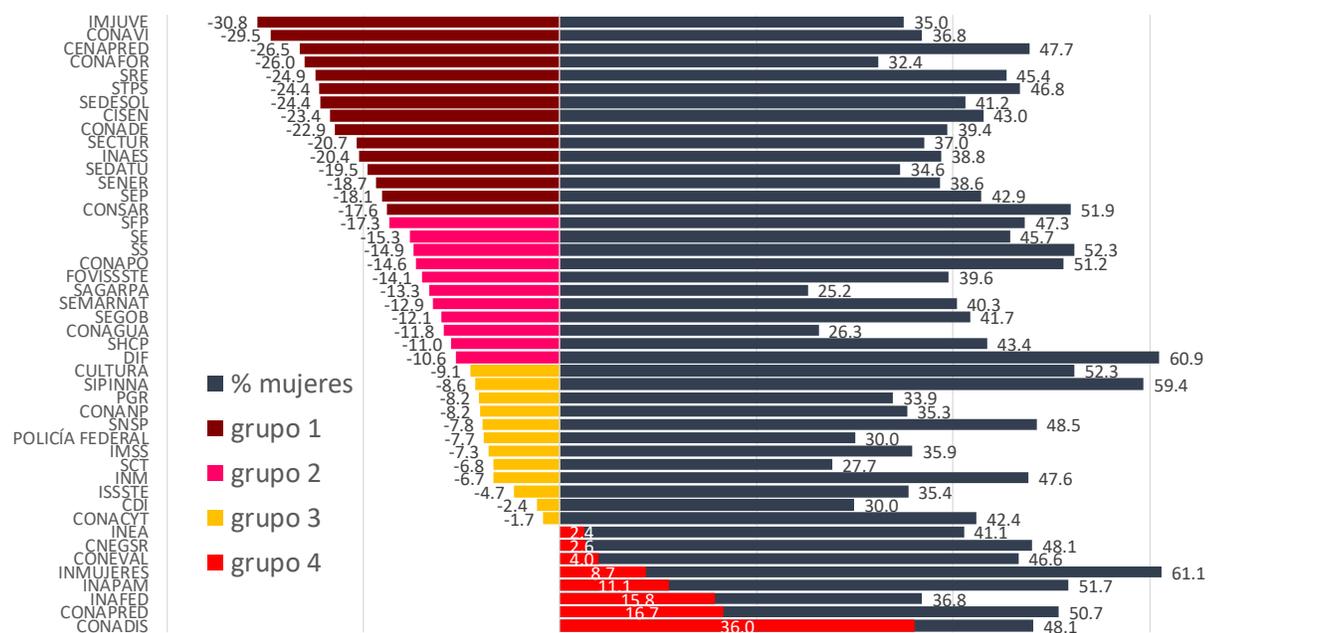
De tal forma que los estereotipos de género, que afectan tanto a las percepciones y las experiencias concretas de los hombres y de las propias mujeres, así como la selectividad de género por parte de los reclutadores, o jefes que proponen personal para su promoción, pesan mucho en la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y sus salarios.

► **Las brechas salariales en las Instituciones de la APF**

Como ya se ha observado, 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%³⁰ 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. La gráfica 6 muestra las variaciones entre porcentajes de mujeres en los mandos – de dirección general a jefatura de departamento – así como las brechas salariales en las instituciones de este estudio. Como se puede observar, no existe una correlación entre el porcentaje de mujeres y la brecha salarial, ya que el origen primordial de la esta diferencia proviene de la gran concentración de mujeres en los niveles con menor salario.

³⁰ Si se excluye al CONAVIM que cuenta con poco personal

Gráfica 6. Porcentaje de mujeres y brecha salarial entre mujeres y hombres en mandos* de instituciones de la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

- Dirección general a jefatura de departamento. Nota: en la gráfica no se presentan los valores de CONAVIM ya que son valores extremos respecto al resto de las instituciones

Con el objeto de ilustrar el efecto de las estructuras por sexo y nivel jerárquico, sobre las diferencias de salario entre mujeres y hombres, a continuación se presentan, y analizan, las estructuras y las diferencias salariales (del conjunto y en cada puesto jerárquico) de cada dependencia, eliminando del análisis los puestos superiores a dirección general en esta sección, ya que ellos son más sensibles a variaciones estadísticas³¹. Para mostrar el efecto de la estructura de puestos en las diferencias salariales promedio, se crearon, cuatro grupos de estructuras afines entre las instituciones analizadas en este estudio. Es necesario aclarar que las gráficas que se presentan en esta sección tienen fines ilustrativos y es difícil ver las cifras que se muestran en cada una de ellas, sin embargo, más adelante se presentan estas gráficas individualmente y con mejor nitidez.

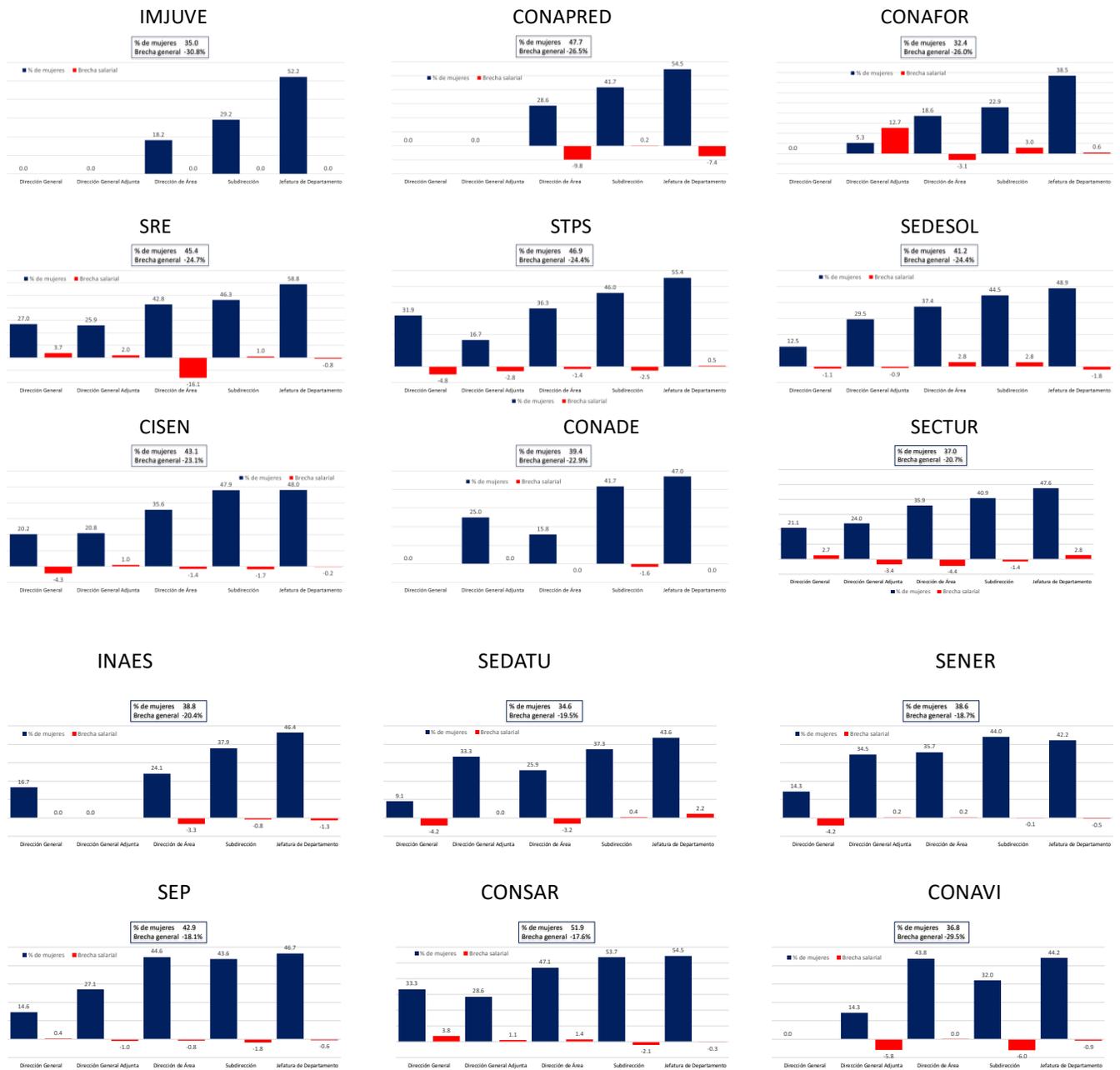
³¹ En muchos casos existe sólo 1 a 4 personas que tienen esos puestos dentro de una dependencia lo cual los hace muy susceptibles a variaciones abruptas.

El grupo 1 de la gráfica 7 muestra un conjunto de instituciones con importantes disminuciones en el porcentaje de mujeres en los grupos jerárquicos (entre jefatura de departamento, subdirección, dirección de área, dirección general adjunta y dirección general). Las barras azules corresponden al porcentaje de mujeres en cada uno de estos puestos y las barras rojas a las diferencias salariales de cada grupo jerárquico. Cuando la diferencia en la barra roja es negativa significa que en este grupo las mujeres ganan menos que los hombres y cuando la barra roja es positiva las mujeres ganan más. Las instituciones de éste grupo se presentan en orden decreciente de acuerdo a la diferencia salarial promedio (de jefatura de departamento a dirección general) (Ver gráfica 7 grupo 1).

En el grupo 1 están representadas las 15 instituciones con mayores diferencias salariales promedio³² entre mujeres y hombres (IMJUVE, CONAVI, CENAPRED, CONAFOR, SER, STPS, SEDESOL, CISEN, CONADE, SECTUR, INAES, SEDATU, SENER, SEP, CONSAR) las cuales van de -30.8% a -17.6%. Las diferencias salariales promedio (expresadas en recuadro de cada gráfica), están vinculadas a los marcados escalones (diferencias entre el porcentaje de mujeres en un cierto puesto, respecto del siguiente en jerarquía), lo cual es una característica de todo este grupo de instituciones. Por su parte, como se puede observar, el tamaño de las diferencias (barras rojas) también tiene un efecto dentro del promedio; así por ejemplo, aunque STPS tiene menos variaciones que SEDESOL -- en la participación de mujeres en la estructura por niveles jerárquicos--, las diferencias de salario en ciertos puestos (desfavorables a las mujeres en dirección general a dirección de área) son mayores en STPS que en SEDESOL y, por ello, prácticamente ambas instituciones muestran brechas salariales similares entre mujeres y hombres de este grupo (-24.4% y -24.4%). El objetivo aquí no es analizar cada institución, sino mostrar ciertos patrones y por ello no se analiza cada institución por separado, lo cual se realiza más adelante.

³² en el rango comprendido de dirección general a jefatura de departamento

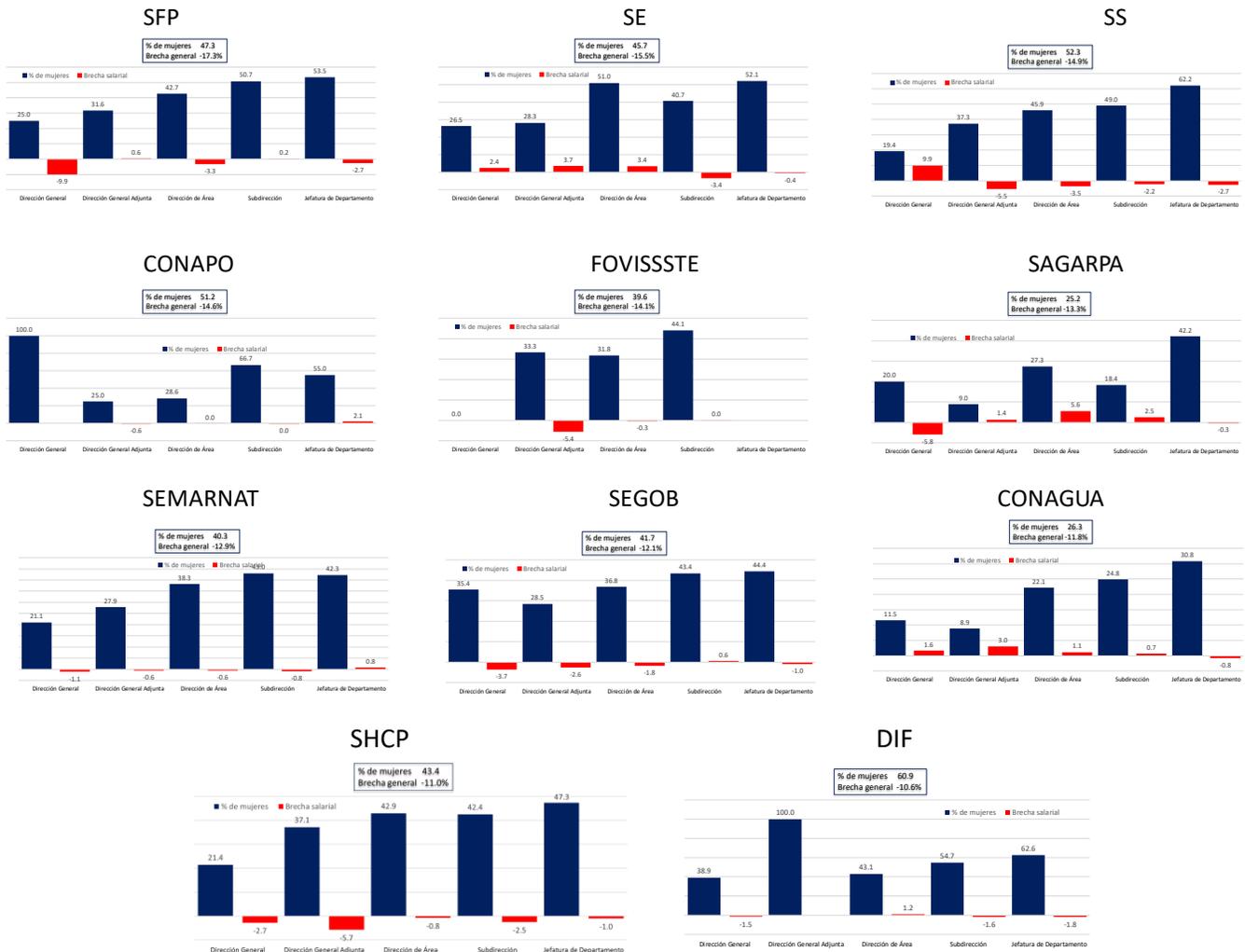
Gráfica 7 grupo 1: instituciones con mayores brechas salariales promedio entre mujeres y hombres de mandos comprendidos de jefatura de departamento a dirección general. Porcentaje de mujeres y brecha salarial, en cada nivel.



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El segundo grupo está constituido por 11 instituciones: SFP, SE, SS, CONAPO, FOVISSSTE, SAGARPA, SEMARNAT, SEGOB, CONAGUA, SHCP, DIF. Aquí 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 (Ver gráfica 7 grupo 2).

Gráfica 7 grupo 2: instituciones con brechas salariales promedio elevadas entre mujeres y hombres de mandos comprendidos de jefatura de departamento a dirección general. Porcentaje de mujeres y brecha salarial, en cada nivel.

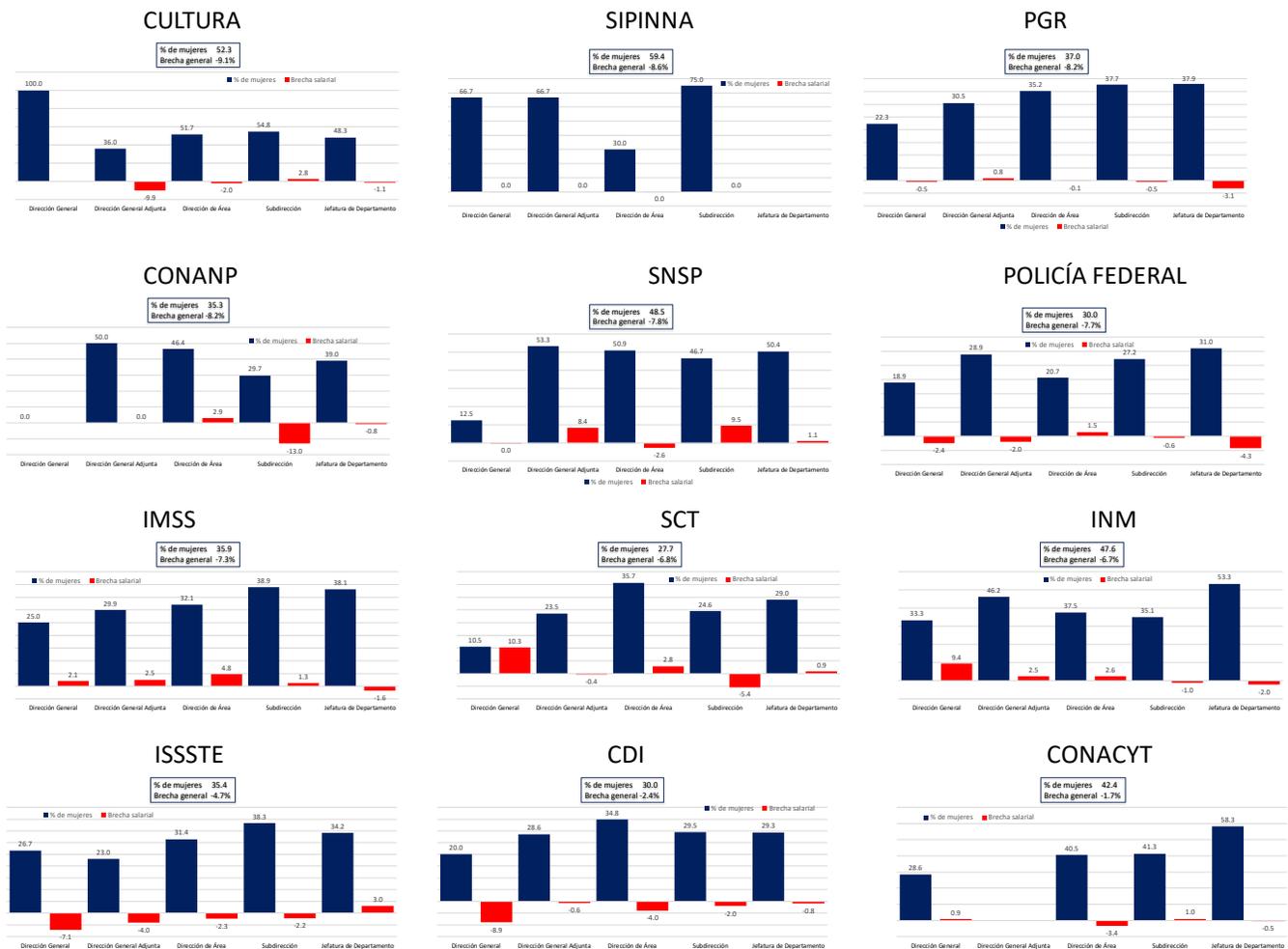


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En el tercer grupo se sitúan 12 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: aquí se ubican CULTURA, SIPINNA, PGR, CONANP, SNSP, POLICÍA FEDERAL, IMSS, SCT, INM, ISSSTE, CDI y CONACYT todas ellas con brechas salariales entre -9.1% y -1.7% (donde las mujeres tienen un salario promedio inferior al de los hombres). En este conjunto CONEVAL muestra el porcentaje más elevado de mujeres en subdirecciones y direcciones de área (más de 62%) entre todas las instituciones analizadas, lo cual de “alguna manera” compensa el bajo porcentaje de mujeres por arriba de estos niveles. En CDI la irregularidad entre uno y otro nivel también produce un cierto efecto compensatorio. La Secretaría de CULTURA también presenta una elevada participación de mujeres en los puestos de mando, y diferencias no muy acentuadas en los porcentajes de niveles adyacentes, lo cual se conjunta con diferencias salariales pequeñas en cada nivel (excepto en dirección general adjunta) lo cual da por resultado una brecha salarial entre mujeres y hombres de -2.4%. Por su

parte POLICÍA FEDERAL presenta una estructura lo más parecida a una constante (entre las instituciones analizadas) y, aunque el porcentaje de mujeres en cada puesto no es muy alto, la falta de variaciones muy marcadas da por resultado una brecha salarial entre mujeres y hombres de -7.7%. También aquí, las diferencias en cada nivel, en algunos casos son positivas y, en otras negativas, crean un cierto efecto compensatorio (Ver gráfica 7 grupo 3).

Gráfica 7 grupo 3: Instituciones con brechas salariales promedio reducidas entre mujeres y hombres de mandos comprendidos de jefatura de departamento a dirección general. Porcentaje de mujeres y brecha salarial, en cada nivel.

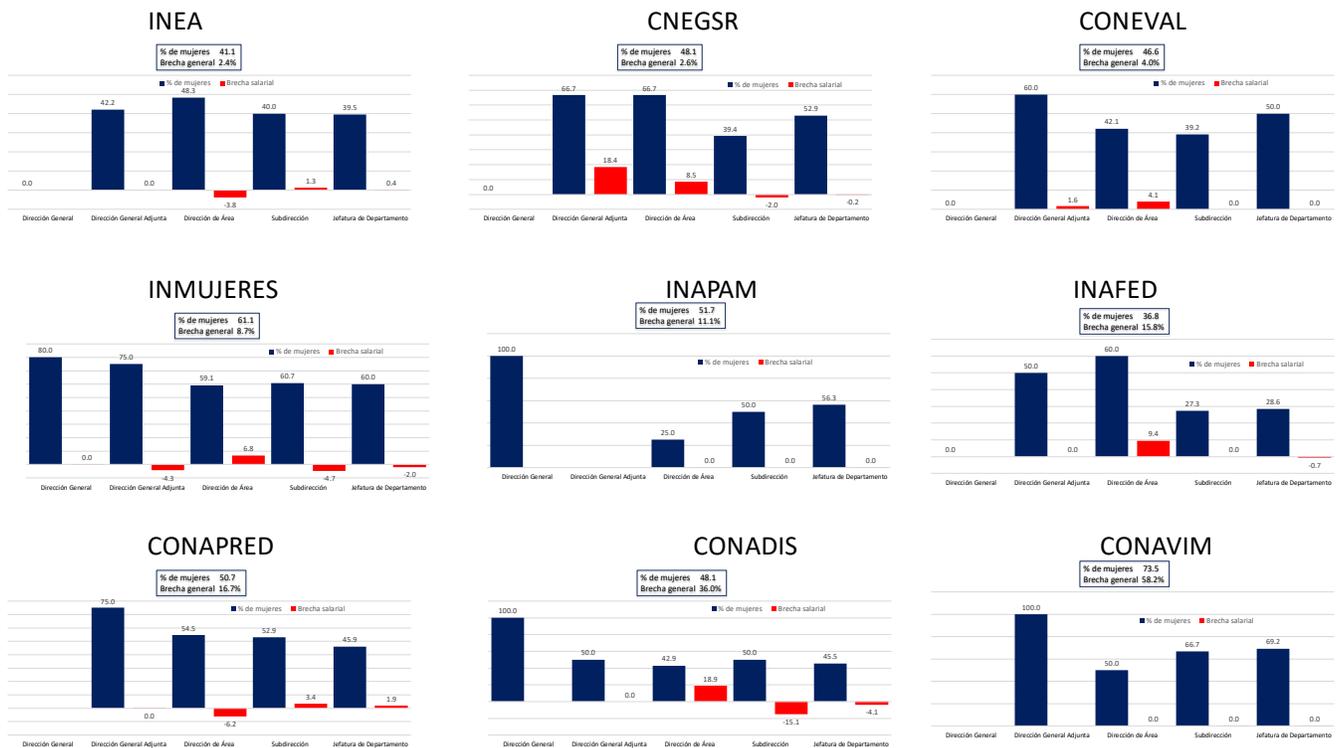


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En el último grupo, se ubican ocho instituciones que tienen como característica una brecha salarial promedio a favor de las mujeres; INEA, CNEGSR, CONEVAL, INMUJERES, INAPAM, INAFED, CONAPRED, CONADIS. En el caso de INMUJERES, CONAPRED y CONADIS 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 (3.7% en INMUJERES y 10.7% en INAPAM) (Ver gráfica 7 grupo 4).

Gráfica 7 grupo 4: instituciones con brechas salariales promedio a favor de las mujeres en mandos comprendidos de jefatura de departamento a dirección general. Porcentaje de mujeres y brecha salarial, en cada nivel.



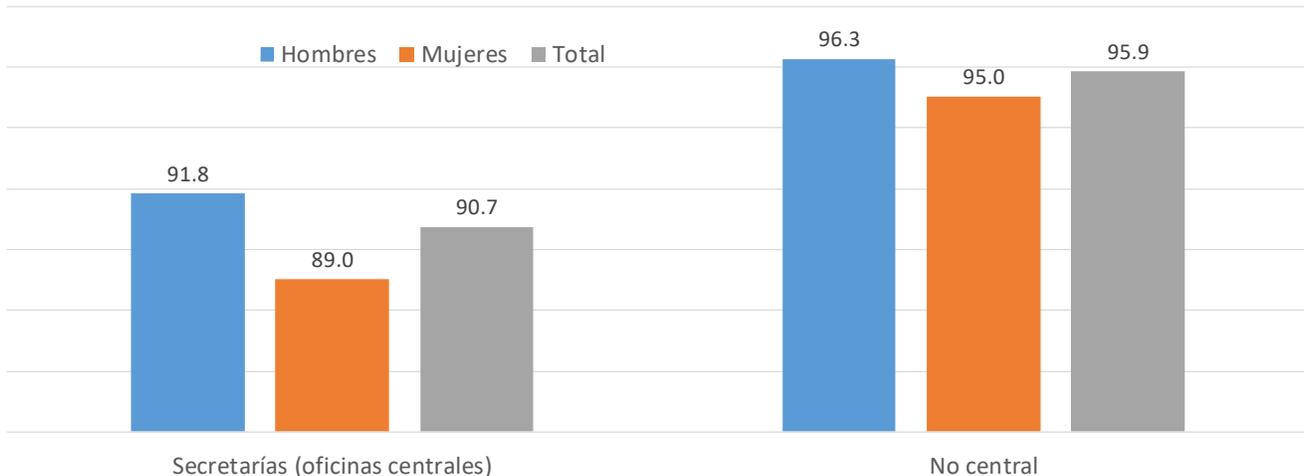
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

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.

▶ Las diferencias de participación femenina y las brechas salariales por tipo de contratación

Entre las instituciones federales, una gran mayoría del personal está contratado en plazas de estructura (93.6%), y sólo 6.4% trabaja bajo contratación eventual³³. Entre los dos grupos de instituciones, que se han distinguido en este estudio para el análisis general, se observa que las oficinas centrales cuentan con un porcentaje un poco mayor de plazas eventuales y que entre las mujeres esta proporción es ligeramente mayor (ver gráfica 8A).

Gráfica 8A. Porcentaje de personal de estructura por sexo en las instituciones, centrales y no centrales, de la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El personal de oficinas centrales de las Secretarías de Estado muestra una estructura muy similar entre el personal de estructura y el eventual, el cual responde a una mayor concentración de mujeres en los niveles de más bajo salario y poder de decisión (46 a 48% en jefaturas de departamento) y un descenso marcado del porcentaje de mujeres conforme se asciende en estructura hasta llegar a las Direcciones Generales, donde el porcentaje de mujeres representa aproximadamente la mitad que el observado en jefaturas de departamento (21.4% y 27.7%). Estas estructuras se traducen en brechas salariales de -9.9 entre el personal de estructura y -13.9% en el eventual. Como se puede observar en la gráfica 8B las diferencias salariales entre personal de estructura y eventual en las oficinas centrales también tiene su origen en que en los niveles jerárquicos del personal de estructura las brechas son inclusive positivas, mientras que entre el personal eventual las brechas de cada nivel son negativas.

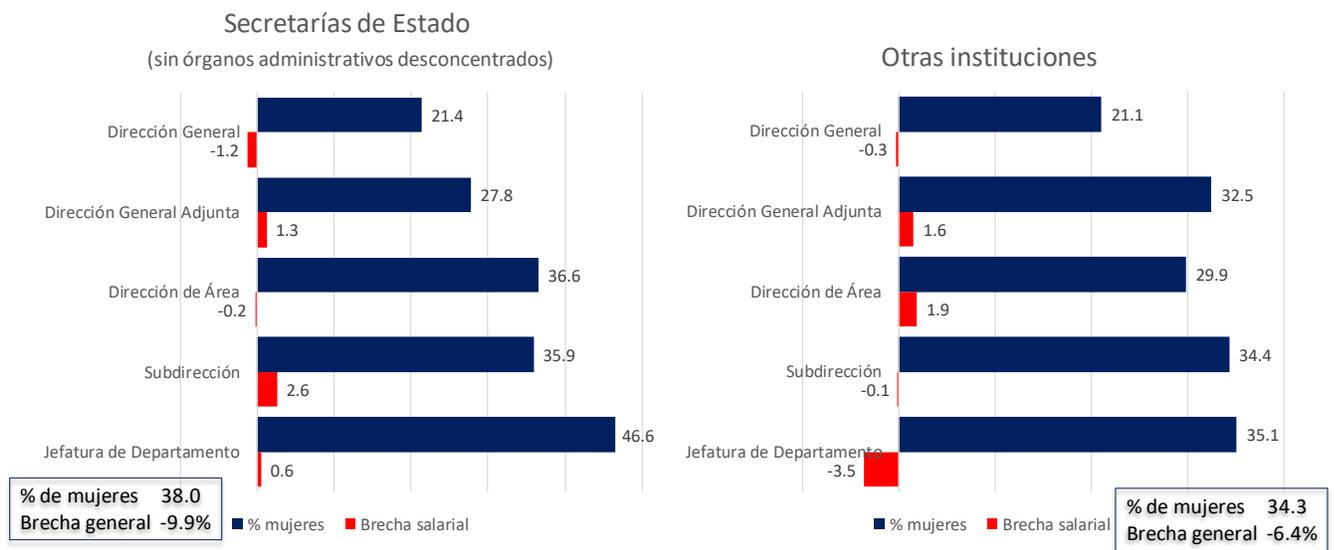
Entre el personal de Otras instituciones (no central) las estructuras son menos piramidales, e inclusive el personal eventual muestra mayor proporción de mujeres en direcciones generales, lo cual tiene como consecuencia una menor brecha salarial en ambos casos, misma que se reduce a -6.4% y -5.8%. No obstante, la distribución de los puestos de otras instituciones en el personal de estructura concentra la mayor proporción de mujeres en las jefaturas de departamento (35.0%), con un descenso significativo hacia direcciones de área (29.1%) y el mínimo en direcciones generales (21.1%). Por su parte, el personal

³³ Como se ha mencionado aquí no se consideran las contrataciones por honorarios porque el RUSP no recolecta este tipo de información

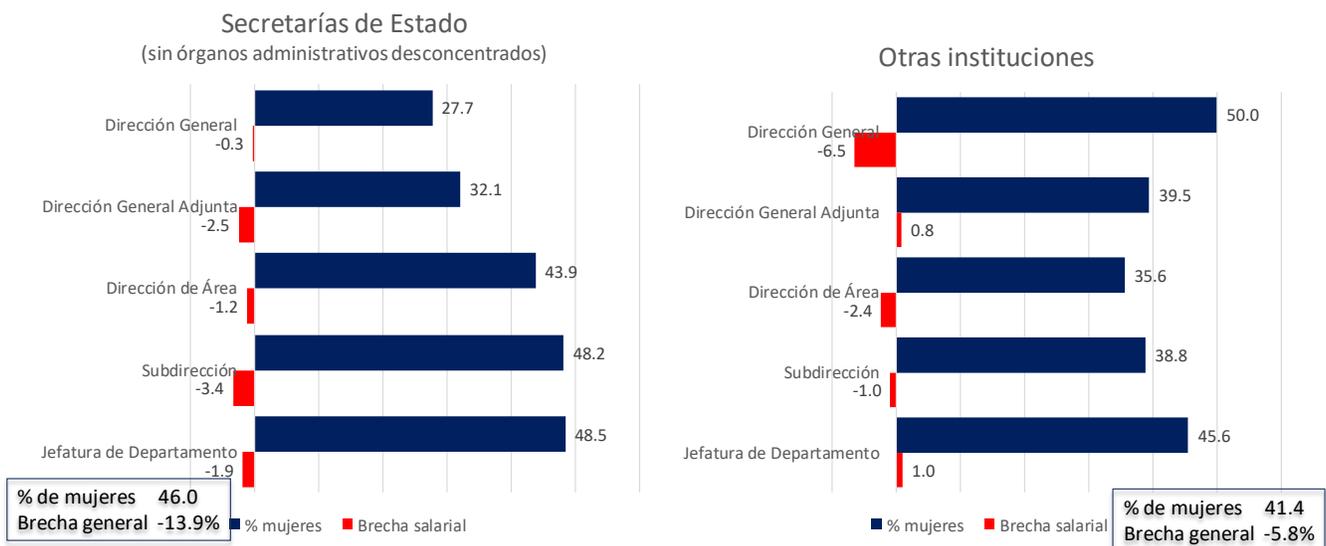
eventual de estas mismas instituciones, que tiene un peso menor en el total del personal (de tan sólo 5% o menos), también muestra un descenso en el porcentaje de mujeres entre jefatura de departamento y dirección de área (45.6% a 35.6%) aunque en dirección general adjunta y dirección general el porcentaje de mujeres sea considerable (39.5% y 50.0%, respectivamente).

Gráfica 8B. Porcentaje de mujeres y porcentaje de variación salarial (mujeres-hombres) dentro de cada puesto y por tipo de contratación en la APF

Personal de estructura



Personal eventual



Fuente: CNDH. Encuesta de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2016

A pesar de que se observan patrones diferenciados entre las plazas de estructura y las eventuales, podría decirse que las diferencias observadas son poco significativas, y que pueden deberse a que las plazas eventuales son poco numerosas. Sin embargo, vale la pena dar seguimiento a este aspecto con el fin de que en el futuro no se presenten sesgos indeseables.

ACCIONES REALIZADAS EN LÍNEAS DE ACCIÓN ESPECÍFICAS DEL PROIGUALDAD VINCULADAS CON LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA APF³⁴.

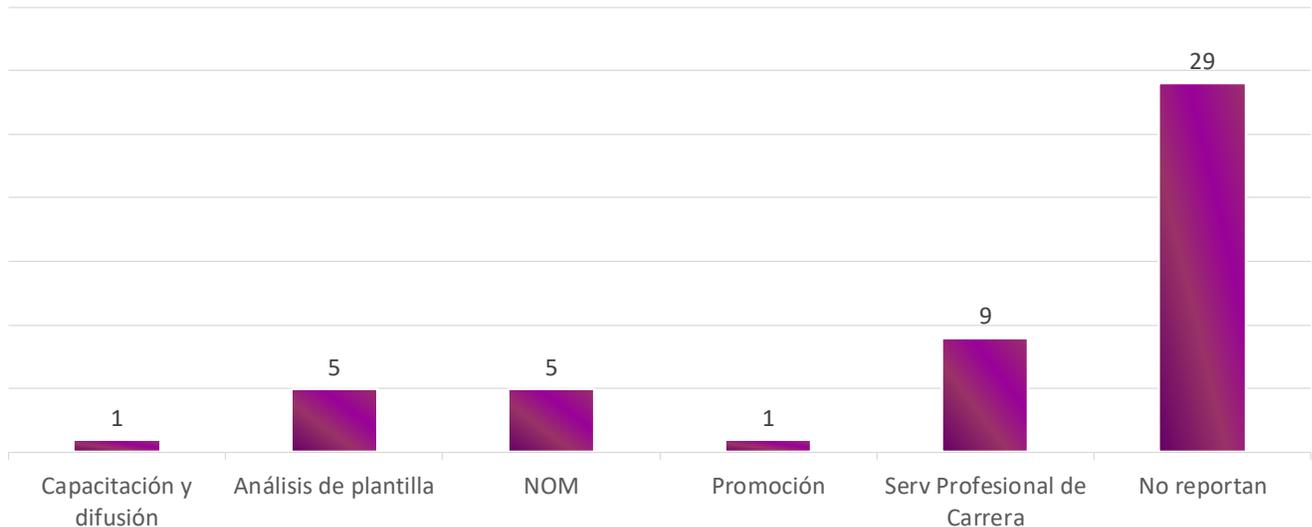
Como se ha mencionado, desde el inicio de este documento, la discriminación en el mercado de trabajo tiene múltiples efectos negativos en las vidas de las mujeres, porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un instrumento para el desarrollo de la persona y su participación social más amplia. Las líneas de acción que a continuación se analizan, tienen efectos directos o indirectos sobre los mandos medios y superiores que son el objeto de nuestro estudio, aunque interesa también el contexto general de trabajo. De igual manera, es pertinente indicar que no todas las instituciones que reportan acciones en el PROIGUALDAD están involucradas en impulsar todas las actividades. Las Líneas de acción generales, como su nombre lo indica, involucran a un mayor número de instituciones y por ello el análisis se centra en estas actividades. Es necesario aclarar que no todas las instituciones necesariamente trabajan en todas las líneas de acción todos los años y por ello la presentación de acciones que a continuación se realiza debe interpretarse como las actividades que en las cuales estuvieron trabajando las instituciones en el año reportado (2016 en este caso). Las instituciones que no trabajaron sobre una línea de acción puede relacionarse con múltiples factores, como haber establecido prioridades en otras acciones o a que ya habían trabajado en ello en años previos.

La línea de acción 1.3.3. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en gobiernos federal, estatales y municipales. El Inmujeres está encargado de su seguimiento, y para 2016 veintiuna de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones en éste rubro: CNEGSR, CONADIS, CONAGUA, CONAPRED, CONAVIM, IMSS, INAES, INM, POLICÍA FEDERAL, SCT, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SENER, SEP, SHCP, SNSP, SER, STPS³⁵.

³⁴ Es importante destacar que en esta sección y la siguiente se han incluido a SEDENA y SEMAR ya que reportan acciones destacadas dentro de ámbitos tradicionalmente muy masculinizados y de alta importancia para las mujeres.

³⁵ Algunas de las instituciones mencionadas realizaron actividades en más de una categoría y por ello la suma no corresponde al total de instituciones

Gráfica 9. Instituciones que realizaron acciones para impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en gobiernos federal, estatales y municipales



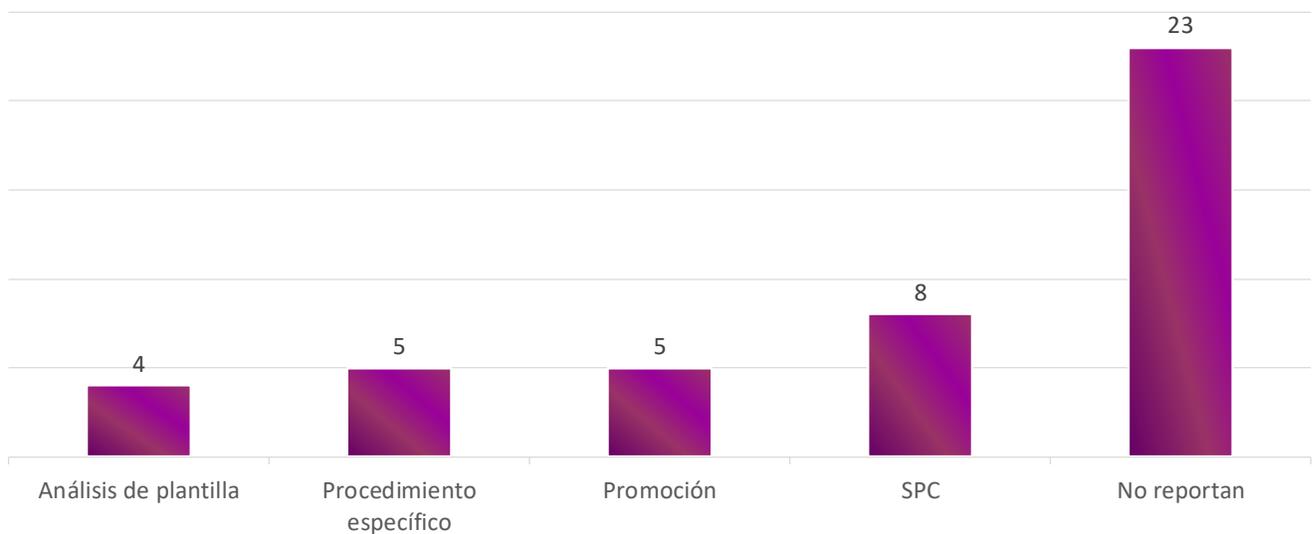
Fuente: CNDH-INMUJERES. Plataforma de reporte de actividades en PROIGUALDAD 2016

- La SHCP realizó capacitación y difusión: el curso “Liderazgo y Toma de Decisiones con Perspectiva de Género”; también llevó a cabo la conferencia “Avances, Retos y Desafíos en el Ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres”, así como la conferencia “La Igualdad entre Mujeres y Hombres, un Paradigma del Siglo XXI”
- Cinco instituciones (CONADIS, Policía Federal, SCT, SHCP y SNSP) dieron seguimiento a la conformación de la plantilla de personal, verificando la proporción de integrantes por sexo y analizando la ocupación de plazas por sexo, para difundir los resultados al interior de la institución a fin de sensibilizar a los mandos medios y superiores sobre el tema y la necesidad de una mayor participación femenina.
- Seis instituciones (CONAPRED, CONAVIM, SEGOB, SENER, STPS y SEMAR) reportaron haber trabajado sobre la Norma Mexicana NMX-R-029-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y todas ellas obtuvieron un Certificado al respecto.
 - con fecha 6 de diciembre del 2016, diez áreas de la SEMAR obtuvieron el "Certificado Nivel Oro" de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, donde las áreas destacan por incorporar al menos el 40% de mujeres en su plantilla al igual que el 40% de mujeres ocupando puestos directivos
- La SEP realizó actividades de promoción y difusión en torno a la sensibilización en el tema de paridad
- Nueve instituciones (SEDENA, SEMAR, CNEGSR, CONAGUA, IMSS, INAES, INM, SEDESOL y SRE) identificaron el Servicio Profesional de Carrera (SPC) como un medio a través del cual impulsar una mayor participación de las mujeres en los puestos directivos.
 - La SEDENA reportó que el área de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa Nacional; asignó tres puestos directivos a mujeres militares de conformidad a su grado, arma, servicio y especialidad durante el año 2016. Estos puestos previamente han sido ocupados exclusivamente por hombres, por lo que con estas acciones la SEDENA impulsa el empoderamiento de las mujeres militares al ejercer cargos directivos con manejo importante de recursos humanos, materiales y financieros.

Es necesario destacar aquí las acciones realizadas por SEDENA y SEMAR como acciones afirmativas y no sólo como parte de la aplicación “no discriminatoria” del SPC.

En la **Línea de acción 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública Federal u organismos autónomos**. El INMUJERES está encargado de su seguimiento, y 26 de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones: CONACYT, CONADIS, CONAGUA, CONAPRED, CONAVIM, CONEVAL, CULTURA, IMJUVE, INAES, INEA, INM, ISSSTE, POLICÍA FEDERAL, SAGARPA, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SENER, SEP, SFP, SHCP, SNSP, SER, STPS.

Gráfica 10. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública Federal u organismos autónomos



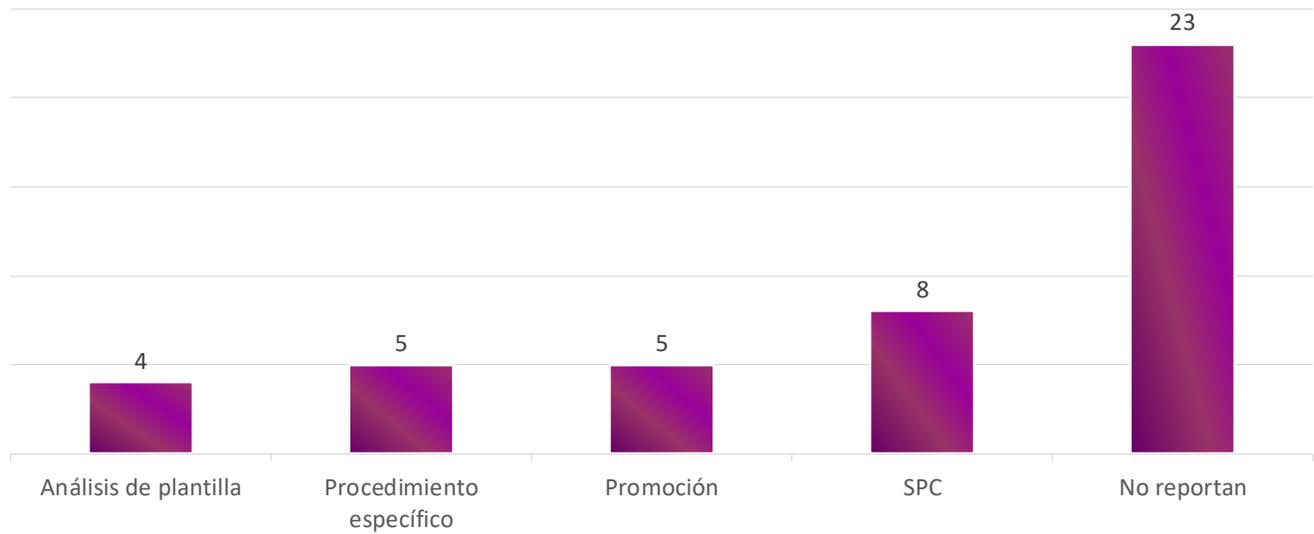
Fuente: CNDH-INMUJERES. Plataforma de reporte de actividades en PROIGUALDAD 2016

- CONADIS, SHCP, SNSP y SER efectuaron estudios y/o la revisión periódica de la conformación de la plantilla de personal, verificando la proporción de integrantes por sexo y analizando la ocupación de plazas por sexo, para difundir de forma interna a fin de sensibilizar a los mandos medios y superiores.
- CONAVIM, SEGOB, SEMAR, SENER y STPS hicieron mención de que la certificación obtenida en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación "NMX-R025-SCFI-2015" y que esta norma prevé, para efectos de mejora continua, el reconocimiento y valoración de determinadas medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que permitan otorgar cuatro distintos niveles de certificados.
- ISSSTE, POLICÍA FEDERAL, SEDENA, SEMAR y SFP desarrollaron procesos específicos que contribuyen a impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos:
 - El ISSSTE realizó una *modificación al proceso de reclutamiento interno por concepto de Igualdad de Género y no discriminación, se otorgarán 10 puntos, a la sumatoria final de selección, a candidatas mujeres y/o personas con discapacidad, en caso de empate en la puntuación final, en cualquiera de las alternativas de movilidad para cobertura de*

- vacantes no sindicalizadas que considere en sus criterios ponderación de puntuación; exhortando a las Áreas a buscar una representación equitativa entre mujeres y hombres, en tanto se obtenga la equidad en estructura. Así mismo se promoverá la ocupación no tradicional, en puestos comúnmente ocupados por mujeres-hombres, incluyendo puestos directivos.*
- *La POLICÍA FEDERAL realizó el “Estudio Prospectivo en materia de Recursos Humanos, Profesionalización y Organización en la PF, señaló que la estructura orgánica básica autorizada se presentó la distribución por género, por unidades administrativas, por puesto, escolaridad y capacitación. Actualmente la PF está realizando acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en cumplimiento a las disposiciones internacionales, nacionales e institucionales en la materia; por lo que el apego a las disposiciones normativas existentes se proyecta el crecimiento de mujeres en la ocupación de puestos de mando de la estructura orgánica básica de todas las unidades administrativas que integran la Policía Federal; lo anterior como un esfuerzo de lograr un equilibrio entre el personal.*
 - *La SEDENA impulsa el empoderamiento de las mujeres militares al ejercer cargos directivos con manejo importante de recursos humanos, materiales y financieros. Esta línea de acción se encuentra vinculada a la línea de acción 1.3.3 "Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en gobiernos federal, estatales y municipales" y con la línea de acción 6.2.1 "Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos".*
 - *En la SEMAR se promueve la paridad en la asignación de puestos en la estructura organizacional. Con fecha 6 de diciembre del 2016, diez áreas de la SEMAR obtuvieron el "Certificado Nivel Oro" de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, donde referidas áreas destacan por incorporar al menos el 40% de mujeres en su planilla al igual que el 40% de mujeres ocupando puestos directivos.*
 - *El 9 de marzo de 2016, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres celebraron un Convenio de Colaboración, en el cual se establece el objetivo de definir y emitir lineamientos normativos para promover medidas de carácter temporal para avanzar hacia la paridad de género en los cargos directivos de las instituciones y entidades de la Administración Pública para incluir en las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **Esta acción es de suma importancia por el efecto multiplicativo sobre todas las instituciones de la APF.***
 - **CULTURA, IMJUVE, INEA. INM y SEP** realizaron campañas y exhortos para promover la paridad de puestos de mandos medios y superiores y sensibilización de la importancia de ello ante recursos humanos y los propios mandos.
 - **CONACYT, CONAGUA, CONAPRED, CONEVAL, CULTURA, INAES, SAGARPA y SEDESOL** reportaron que sus acciones y procedimientos de concurso y selección a través del Servicio Profesional de Carrera han logrado un avance en el impulso de la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública Federal.

En la **Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público**. La STPS está encargada de su seguimiento, y 21 (CFE, CONADIS, CONAGUA, CONAPRED, CONAVI, CONAVIM, CONEVAL, CULTURA, IMJUVE, IMSS, INAES, PGR, POLICÍA FEDERAL, SAGARPA, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SENER, SER y STPS) de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones.

Gráfica 11. Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público



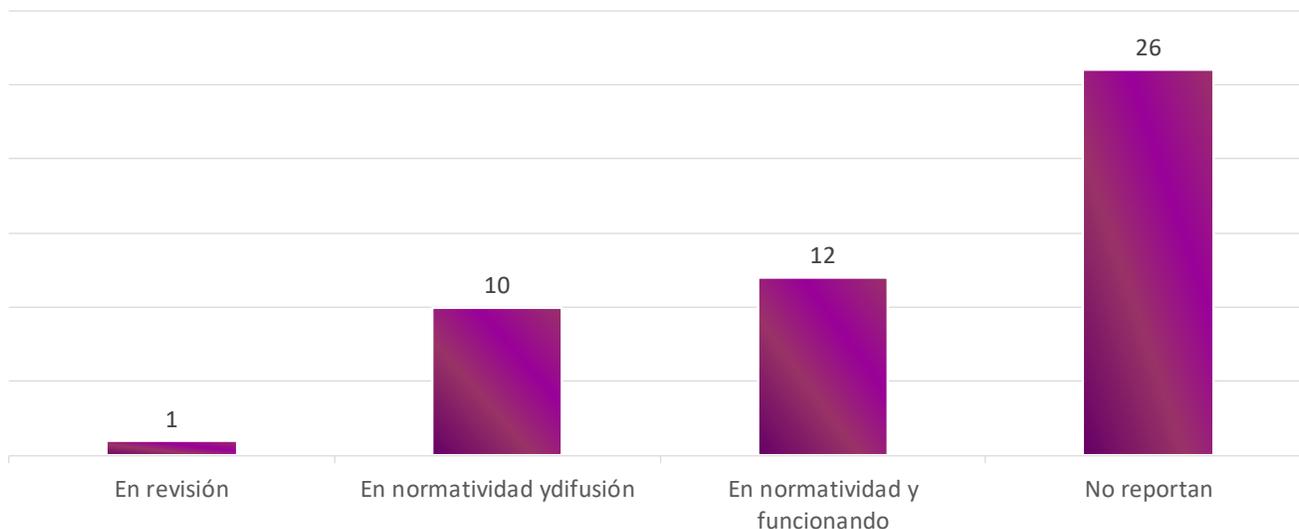
Fuente: CNDH-INMUJERES. Plataforma de reporte de actividades en PROIGUALDAD 2016

- La gran mayoría de las instituciones que reportaron acciones en esta línea de acción (CFE, CONAGUA, CONAVI, CONEVAL, IMJUVE, SEDENA, SEMAR, SAGARPA y SEDESOL) mencionan su *apego a los concursos del SPC, ya que para poder concursar una plaza de mayor nivel siendo servidor público se debe presentar dos evaluaciones al desempeño (DOF pag. 61 - 74 segunda sección, pag. 68 numeral 10) hace públicas las convocatorias de los perfiles de puestos sin distingo de género, a través de la página www.trabajaen.gob.mx*. Varias de estas instituciones también mencionan el apego al Manual de Percepciones de los servidores públicos de las instituciones y entidades de la APF, lo cual se aplica en todas las instituciones de la APF, lo mencionen o no.
 Sólo algunas instituciones, como INAES (mediante el uso de lenguaje incluyente) mencionan procesos específicos, que, sin faltar a la normatividad, hacen un esfuerzo por sumar más mujeres a las filas de la APF y específicamente en puestos de mando altos.
- CONADIS, CONAPRED, CONAVIM, SEGOB, SEMAR, SENER, SER y STPS mencionan que la participación y/o certificación en la Norma Mexicana NMX-R-029-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación ha contribuido a fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en su dependencia. CONAPRED señala su participación en el proceso de otras instituciones mientras que CONADIS destaca que *por primera vez se impulsa y publica la Norma Oficial Mexicana para la inclusión de las mujeres y personas con discapacidad en el ámbito laboral; NOM-035-STPS-2016 publicada en el DOF 20-072016*.

- CONAGUA reportó que la capacitación de las mujeres fortalece sus capacidades para promover su desarrollo y posición de trabajo para las mujeres; y que durante 2016 capacitó 5,792 empleadas.
- La Policía Federal está realizando acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en cumplimiento a las disposiciones internacionales, nacionales e institucionales en la materia; por lo que el apego a las disposiciones normativas existentes se proyectó el crecimiento de mujeres en la ocupación de puestos de mando de la estructura orgánica básica de todas las unidades administrativas que integran la Policía Federal; lo anterior como un esfuerzo de lograr un equilibrio entre el personal. En este marco se realizó un análisis de la plantilla de personal.
- En este conjunto de acciones reportadas por las instituciones destacan dos instituciones que realizaron acciones afirmativas:
 - *La PGR emitió la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación con Perspectiva de Género, 2016-2018, que señala en su Eje 1 ("Institución con perspectiva de género"), estrategia X, " (...) para favorecer la incorporación de mujeres en puesto de liderazgo y toma de decisiones; (...) la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas ". Con base en dicha prescripción interna, la Dirección General de Servicios Aéreos de la PGR instrumentó la primera acción afirmativa de la que tenga registro la Institución, y la cual tiene por objeto favorecer la participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas. En concreto, entre 2016 y 2017 se contrataron a 7 mujeres como personal técnico aeronáutico, con la profesión de piloto aviador y técnico en mantenimiento de aeronaves, así como en puestos de liderazgo en dicha Unidad Administrativa.*
 - *En la Secretaría de CULTURA la Alta Dirección de la FONOTECA instruyó a la Dirección de Planeación y Operación Técnica, para que, de acuerdo al perfil de los puestos, se igualaran los sueldos de mandos medios del personal de estructura.*

En la Línea de acción 3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños. La STPS está encargada de su seguimiento, y 37 (CDI, CFE, CNEGSR, CONACYT, CONAGUA, CONANP, CONANP, CONAPO, CONAPRED, CONAVI, CONAVIM, CONEVAL, CONSAR, IMJUVE, IMSS, INAES, INAFED, INAPAM, INM, ISSSTE, PGR, POLICÍA FEDERAL, SAGARPA, SCT, SECTUR, SEDATU, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SEMARNAT, SENER, SEP, SFP, SHCP, SNSP y STPS) de las 49 instituciones de este estudio reportaron llevar a cabo estas acciones.

Gráfica 12. Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños



Fuente: CNDH-INMUJERES. Plataforma de reporte de actividades en PROIGUALDAD 2016

- 12 instituciones (CONACYT, CONANP, CONEVAL, INAES, INAPAM, SAGARPA, SEDENA, SEDESOL, SEMAR, SFP, SHCP y STPS) mencionan que de acuerdo a la normatividad establecida en 2016 se otorgan licencias de paternidad.
- 10 instituciones (CDI, CONAVI, CONSAR, IMSS, PGR, POLICÍA FEDERAL, SCT, SECTUR, SEDATU y CNEGSR) mencionaron haber realizado modificaciones a normas, establecido acuerdos o lineamientos para la implementación de licencias por paternidad durante 2016.
- CONAVIM menciona que la certificación obtenida en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación "NMX-R025-SCFI-2015" contempla la revisión de aspectos afines al otorgamiento de licencias de paternidad.

En la **Línea de acción 3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados**. La STPS está encargada de su seguimiento, y 38 (CDI, CONAVI, CONSAR, PGR, POLICÍA FEDERAL, SCT, SECTUR, SEDATU, CNEGSR, CONEVAL, CONSAR, CULTURA, FOVISSSTE, IMJUVE, IMSS, INAFED, INAPAM, INEA, INFONAVIT, ISSSTE, PGR, POLICÍA FEDERAL, SCT, SE, SECTUR, SEDATU, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SEMARNAT, SENER, SEP, SFP, SHCP, SNSP, SER y STPS) de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones como trípticos, pláticas, correos electrónicos y banners informativos entre otros.

En la **Línea de acción 3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia**. La STPS está encargada de su seguimiento, y 33 (CDI, CONAVI, CONSAR, PGR, POLICÍA FEDERAL, SCT, SECTUR, SEDATU, CNEGSR, CONSAR, CULTURA, IMJUVE, IMSS, INAES, INFONAVIT, PGR, POLICÍA FEDERAL, SAGARPA, SCT, SE, SECTUR, SEDENA, SEDESOL, SEGOB, SEMAR, SEMARNAT, SFP, SHCP, SHCP, SHCP, SNSP, SER y STPS) de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones como trípticos, pláticas, correos electrónicos y banners informativos entre otros. En las instituciones que reportaron actividades se cuenta con horarios especiales para madres en lactancia y con permisos para

hijos pequeños que se enferman, así como con actividades en centros sociales que también brindan cursos especiales para hijos de los trabajadores o trabajadoras (como cursos de verano). Algunas instituciones han logrado horarios corridos (SEDENA y SEMAR) que facilitan la convivencia familiar o incluso horarios flexibles o escalonados (INMUJERES, SHCP y SRE) u horarios de medio día en viernes (algunas áreas de CULTURA).

En la **Línea de acción 6.2.1 Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos**. El INMUJERES está encargado de su seguimiento, y 21 (CNEGSR, CONADIS, CONAFOR, CONAGUA, CONAVIM, CONEVAL, FOVISSSTE, IMJUVE, IMSS, INAES, POLICÍA FEDERAL, SAGARPA, SCT, SEDESOL, SEGOB, SENER, SEP, SHCP, SNSP, SER y STPS) de las 49 instituciones de este estudio reportaron acciones.

- Tres instituciones mencionan que a través de diferentes procesos han logrado la paridad de género (CONADIS, CONEVAL e IMSS)
- Seis instituciones (CNEGSR, CONAFOR, CONAGUA, INAES, SEDESOL y SER) mencionan que a través del Servicio profesional de Carrera existe igualdad de género.
- IMJUVE y SEP programaron actividades de promoción y difusión en torno a la sensibilización en el tema de paridad
- Cinco instituciones (FOVISSSTE, CONAVIM, SEGOB, SENER y STPS) mencionan que el proceso de certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación "NMX-R025-SCFI-2015" contempla la revisión de *aspectos afines a esta línea de acción*.
- SHCP, SNSP y POLICÍA FEDERAL mencionaron haber realizado un análisis a su plantilla de personal, lo cual contribuirá a desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género.
- SAGARPA realizó capacitación en los temas de empoderamiento.
- SCT reportó que Telecomm firmó un compromiso para garantizar la paridad laboral.

Resumen de las acciones

Como se puede apreciar, las actividades reportadas en las líneas de acción descritas se repiten ya que ellas contribuyen al propósito común de lograr una mayor participación de las mujeres en los puestos de mando y un salario igualitario respecto a los hombres.

Entre las acciones descritas se destacan principalmente:

- Mejoras en los procesos de convocatoria, promoción y selección de personal, ente las cuales se incluye el uso de un lenguaje incluyente, redefinición de perfiles de puesto, promoción para una mayor participación de las mujeres. Ello con estricto apego al Servicio Profesional de Carrera.
- En algunas instituciones se han implementado acciones afirmativas para lograr que mujeres ocupen puestos de mando tradicionalmente ocupados por hombres, entre ellas se destacan las acciones en SEMAR y SEDENA, sectores tradicionalmente muy masculinos. En la Secretaría de CULTURA la Alta Dirección de la FONOTECA instruyó a la Dirección de Planeación y Operación Técnica, para que, de acuerdo al perfil de los puestos, se igualaran los sueldos de mandos medios del personal de estructura.
- Seguimiento y análisis de las plantillas de personal, acompañado de procesos de concientización y sensibilización de la necesidad de una mayor participación femenina.
- Las modificaciones a leyes, reglamentos y manuales que permiten que mujeres y hombres tengan una mayor y mejor participación en la vida familiar, entre las cuales se destacan las licencias por paternidad que se lograron implementar en las instituciones de la APF y se difundieron con el propósito de crear mayor conciencia y participación de los hombres en la crianza de los hijos y las actividades del hogar.
- Las experiencias y ajustes que ha requerido la obtención del Certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Los convenios interinstitucionales para el logro de una mayor participación de las mujeres en puestos directivos. En los cuales destaca el convenio del 9 de marzo de 2016, entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se establece el objetivo de definir y emitir lineamientos normativos para promover medidas de carácter temporal para avanzar hacia la paridad de género en los cargos directivos de las instituciones y entidades de la Administración Pública para incluir en las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

(NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015)

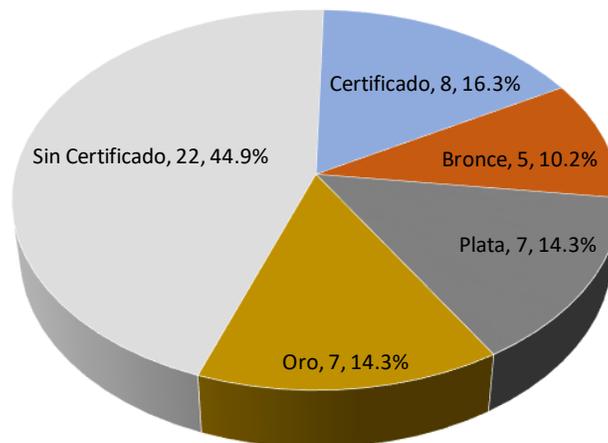
La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria, que tiene como propósito reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación y, así favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La norma entró en vigor el 18 de diciembre de 2015, y surgió luego de la firma del convenio de colaboración entre la STPS, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), a efecto de realizar de manera coordinada acciones tendientes a prevenir y eliminar la discriminación.

Los principales ejes de esta Certificación 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.

Para obtenerla, los centros de trabajo deben recibir una auditoría de tercera parte para verificar que dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos llevan a cabo prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Se puede obtener por áreas de una Institución y, se debe refrendar en el tiempo, de tal manera que una institución puede iniciar certificando unas áreas e ir avanzando hasta lograr que estas acciones se extiendan hacia toda la dependencia.

Gran parte de las instituciones incluidas en este estudio (55.5%) habían obtenido su certificado para finales de 2017.

Gráfica 13. Instituciones por tipo de certificación obtenida en Igualdad Laboral y No Discriminación


Fuente: Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. Enero de 2018

- SCT, STPS, CONANP, SE, SEP, SEGOB, SECTUR y FOVISSSTE, obtuvieron su certificado en 2016 y sólo el de STPS venció en octubre de 2017.
- Entre las seis instituciones con certificado bronce, cuatro lo obtuvieron en 2016 (CONAVIM, CONAGUA y SHCP) y dos en 2017 (CULTURA y SS)
- De las siete instituciones con certificado plata, seis lo lograron en 2016 (IMJUVE, PGR, SEDESOL, SEDATU, ISSSTE e IMSS) y SAGARPA en 2017.
- Cuatro de las seis instituciones con certificado oro (SER, SEMAR, CONAPRED e INMUJERES) lo alcanzaron en 2016 y SFP, SENER y SEDENA³⁶ lo lograron en 2017.

Entre los beneficios de la certificación, se destaca que fomenta el respeto a los derechos humanos y laborales, al sensibilizar y aumentar la conciencia social en materia de igualdad laboral y no discriminación. También permite consolidar una cultura laboral con sensibilidad de género; y fortalecer la pertenencia, lealtad, permanencia y compromiso del personal.

Como se puede observar en los reportes de actividades enviados a Inmujeres, que se presentaron en el apartado precedente, las instituciones de la APF valoran no solo la certificación obtenida y están orgullosas de ello, sino que también aprecian el aprendizaje que tuvieron durante el transcurso y el ajuste de sus procesos que implementaron para la obtención del certificado.

³⁶ Esta última en áreas muy localizadas

Instituciones de la APF en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados por el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R_025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación

Siglas	Institución	Nivel de certificación
SAGARPA	Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	Plata
CISEN	Centro de Investigación y Seguridad Nacional	
CNEGSR	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva	
CENAPRED	Centro Nacional de Prevención de Desastres	
CONANP	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas	Certificado
CONADE	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte	
CONAVI	Comisión Nacional de Vivienda	
CONAGUA	Comisión Nacional del Agua	Bronce
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para El Retiro	
CONAFOR	Comisión Nacional Forestal	
CDI	Comisión Nacional Para El Desarrollo de Los Pueblos Indígenas	
CONAVIM	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Bronce
SCT	Comunicaciones y Transportes	Certificado
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	
CONADIS	Consejo Nacional Para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	Oro
CULTURA	Cultura	Bronce
SEDENA	Defensa Nacional	Oro
SEDATU	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	Plata
SEDESOL	Desarrollo Social	Plata
SE	Economía	Certificado
SEP	Educación Pública	Certificado
SENER	Energía	Oro
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del ISSSTE	Certificado
SFP	Función Pública	Oro
SEGOB	Gobernación	Certificado
SHCP	Hacienda y Crédito Público	Bronce
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Plata
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud	Plata
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social	Plata
INAES	Instituto Nacional de la Economía Social	
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres	Oro
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	
INM	Instituto Nacional de Migración	
INAFED	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal	
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	
SEMAR	Marina	Oro
SEMARNAT	Medio Ambiente y Recursos Naturales	
POLICÍA FEDERAL	Policía Federal	
PGR	Procuraduría General de la República	Plata
SRE	Relaciones Exteriores	Oro
SS	Salud	Bronce
SIPINNA	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	
CONAPO	Secretaría General del Consejo Nacional de Población	
SNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública	
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	
STPS	Trabajo y Previsión Social	Certificado
SECTUR	Turismo	Certificado

Fuente: Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. Enero de 2018

ACCIONES PARA ATENDER OBSERVACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

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 mujer³⁷ realizó una serie de recomendaciones³⁸ 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 N° 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; y

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.

La respuesta íntegra en esta materia presentada por el gobierno en el “Noveno informe periódico que los Estados partes debían presentar en 2016” se reproduce en el anexo 1. Sin embargo, aquí 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; incorpora nuevas prohibiciones para las y los empleadores,

³⁷ CEDAW/C/MEX/CO/7-8 del 27 de Julio de 2012

³⁸ Relativo a Empleo,

como exigir certificados médicos de no embarazo, o coaccionar a una trabajadora embarazada para que renuncie. 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 ISSSTE (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.

³⁹ Decreto que establece las disposiciones para el otorgamiento de los permisos de paternidad por nacimiento de hija o hijo de los servidores públicos, así como de adopción para servidoras y servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades sujetas al Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2 de enero de 2013.

ANÁLISIS POR INSTITUCIÓN

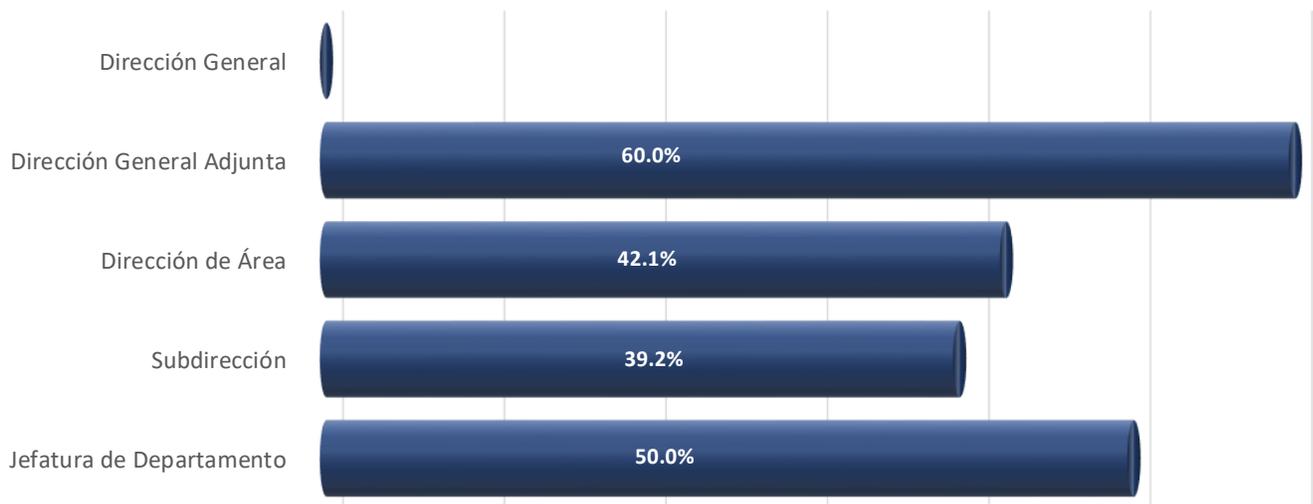
Con el objeto de que este trabajo sirva no sólo para dar una mirada al conjunto de instituciones de la APF, en esta sección se presenta un resumen de las principales características de la plantilla de personal de puestos de mando; las acciones que ha realizado cada institución a fin de cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el estatus de Certificación de las instituciones respecto de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. En el análisis se observan desde las instituciones que continúan con estilos muy tradicionalistas de reclutamiento, promoción y políticas laborales, hasta las instituciones que realizan actividades para cerrar las brechas de desigualdad existentes sin violentar la normatividad.

Es nuestra intención, que este resumen sirva a las instituciones para evidenciar la composición de sus estructuras de mando y las diferencias salariales que afectan a las mujeres, y que tienen su origen en las dificultades para acceder a los puestos mejor pagados, de modo que sean consideradas en sus propios diagnósticos para tomar medidas al respecto.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (CONEVAL)

En 2017, las trabajadoras del CONEVAL representaron 45.7% de su fuerza laboral y 46.6% de la que ocupa los puestos de mando. Entre las jefaturas de departamento y las subdirecciones se observa una importante disminución del porcentaje de mujeres (50.0% a 39.2%, respectivamente), pero se incrementa hacia las direcciones de área y las direcciones generales adjuntas el porcentaje (a 42.1% y 60.0%, respectivamente). Ver gráfica CONEVAL 1.

Gráfica CONEVAL 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

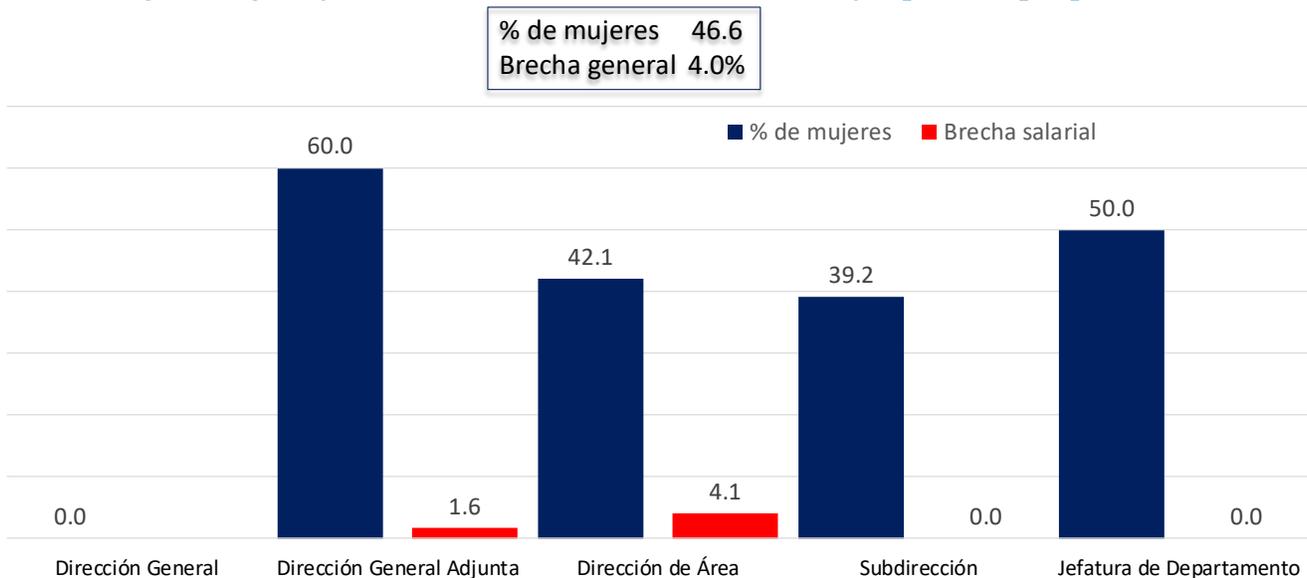


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, no piramidal, y con brechas salariales en favor de las mujeres se traduce en una brecha salarial positiva de 4.0% que muestra que en esta institución las mujeres ocupan puestos de decisión y sus salarios promedio son superiores a los de los hombres. Ver gráfica CONEVAL 2.

Gráfica CONEVAL 2.

Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto en la APF

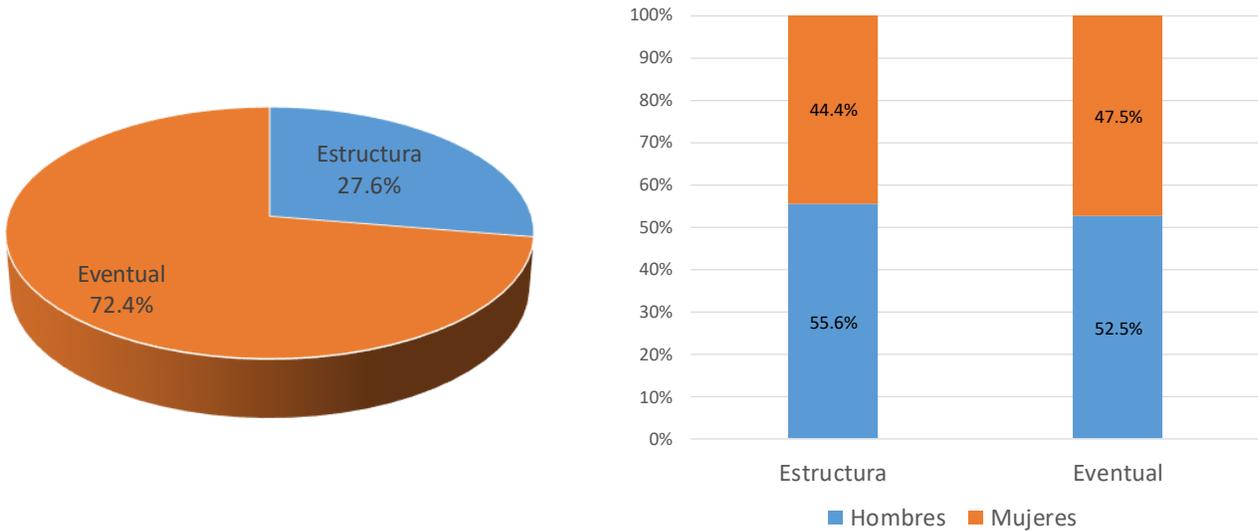


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Es importante reiterar que, en la máxima desagregación de cada nivel salarial sólo existe un ingreso único para cada puesto y, por tanto, ese corresponde a cualquier persona en dicho el puesto, sin preferencias de sexo, edad o cualquier característica personal, ya que responde a los tabuladores establecidos por la SHCP. Sin embargo, como ya se ha mencionado anteriormente, dentro de cada grupo jerárquico existen diferencias de grado y nivel que pueden establecer diferencias en el salario promedio de hombres y mujeres dentro de cada grupo jerárquico. Así, por ejemplo, si hay más mujeres que hombres en los grados y niveles más bajos, entonces las mujeres tendrán un salario promedio más bajo. Es necesario aclarar que las distribuciones por sexo, en lo que podríamos llamar este segundo nivel de distribución, son menos marcadas que en los grupos jerárquicos graficados y por ello tienen un menor impacto en las brechas salariales generales. Este efecto es una constante dentro de todas las instituciones de la APF por lo cual es necesario tomarlo en consideración en cada una de ellas.

En esta institución, poco más de la mitad del personal es eventual (72.4%) y, tanto en las plazas de estructura como en las eventuales, alrededor de 45% es ocupado por mujeres (44.4% en estructura y 47.5% en plazas eventuales), lo cual es indicativo de que no existen sesgos de género en la contratación de plazas que no son de estructura. Ver gráfica CONEVAL 3.

Gráfica CONEVAL 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, el CONEVAL ha reportado que en 2011 la institución se certificó en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2009 de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

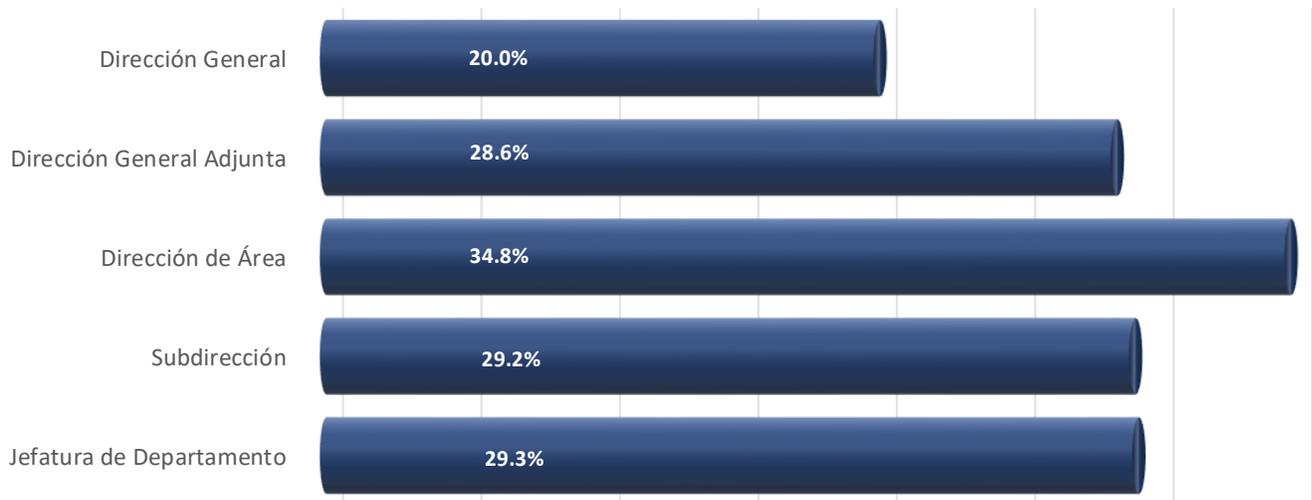
Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la Institución ha implementado la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de niñas y niños. Se especifica que en las Políticas que rigen las relaciones laborales del personal del CONEVAL se considera el permiso con goce de sueldo por 10 días hábiles; es decir, el doble del permiso laboral otorgado por la mayoría de las otras instituciones de la APF. Se señala que las políticas institucionales de género se acompañan del taller de difusión de las políticas laborales a los servidores públicos y del Taller de Cultura Institucional, que tienen lineamientos específicos de género.

Es necesario señalar que CONEVAL ha sido una institución que da seguimiento a su plantilla de personal logrando un equilibrio de género y en los salarios de mujeres y hombres. Fue una de las primeras instituciones en obtener un certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación, sin embargo, no ha refrendado éste certificado y hoy no aparece en el Padrón Nacional de Centro de trabajo Certificados.

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (CDI)

En 2017 las mujeres representan 41.7% de las personas trabajadoras en la CDI, y constituyen 30.1% de quienes ocupan puestos de mando: 29.3% de las jefaturas de departamento, 29.2% de las subdirecciones, 34.8% de las direcciones de área, 28.6% de las direcciones generales adjuntas y 20.0% de las direcciones generales. Ver gráfica CDI 1.

Gráfica CDI 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

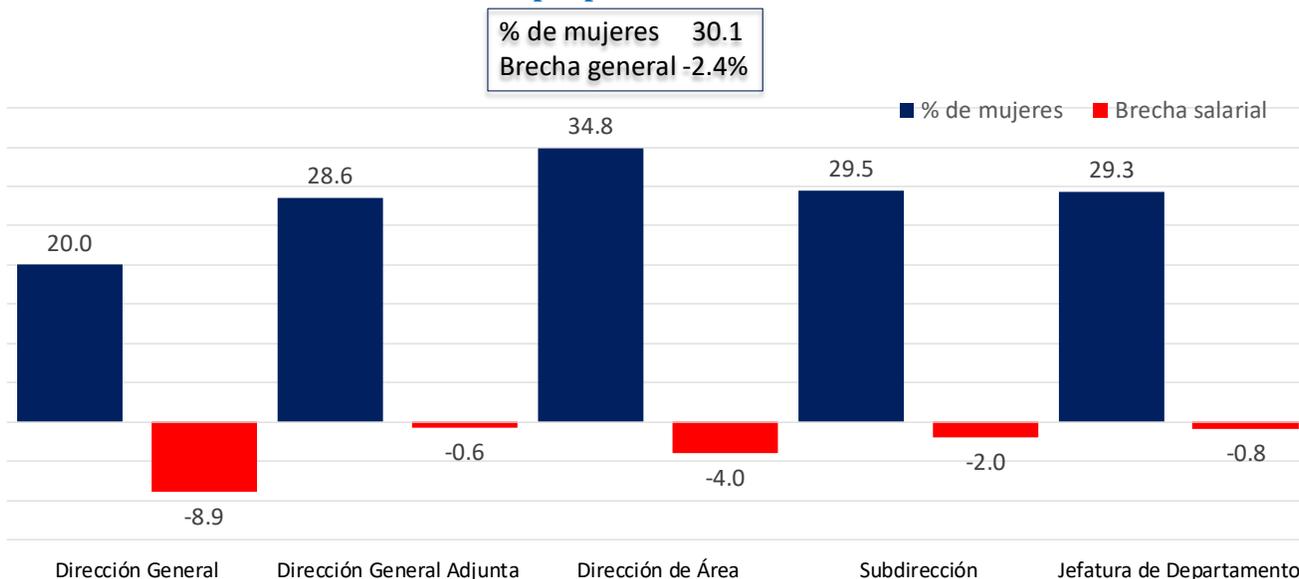


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La CDI es una de las instituciones con diferencias salariales a favor de las mujeres, quienes tienen ingresos con muy pocas diferencias respecto a los hombres (1.6%) en los cargos de mando. Esto se explica, en gran medida, porque la institución es dirigida por una mujer, lo cual pesa considerablemente dentro de una institución con poco personal. Cuando el promedio se obtiene en el tramo comprendido entre jefaturas de departamento y direcciones generales, la brecha es ligeramente desfavorable a las mujeres (-2.4%).

Si se analizan las brechas salariales por puestos de mando se observa que: las mujeres muestran diferencias de salario negativas respecto a los hombres (-0.8% en jefaturas de departamento, -2.0% en subdirecciones y -0.6% en direcciones generales adjuntas), y las diferencias más importantes se ubican en dirección general (-8.9%) y direcciones de área (-4.0%).

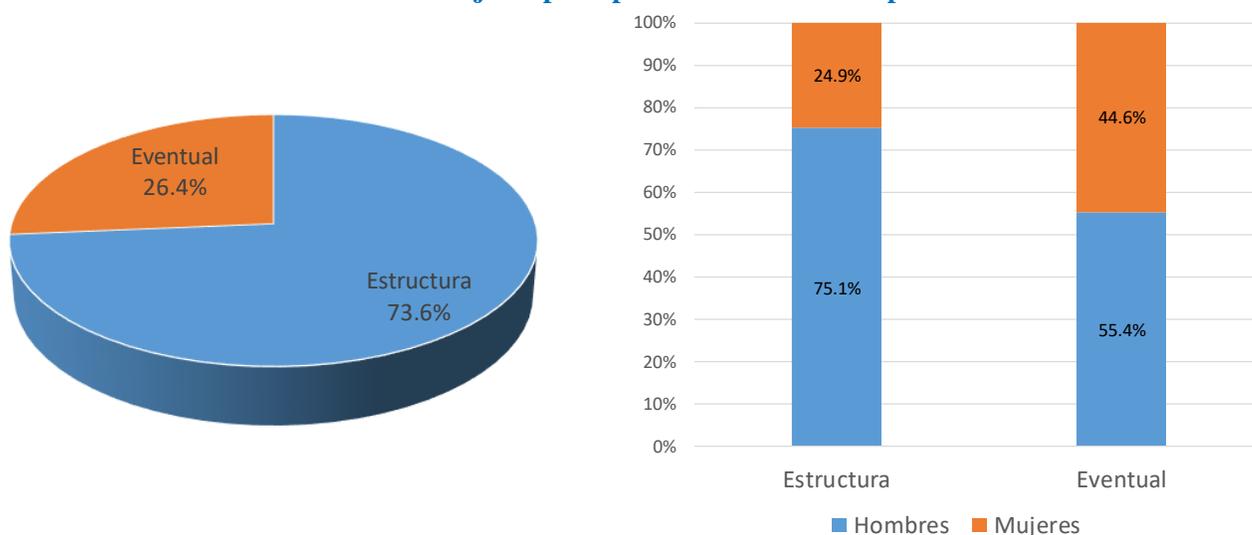
Gráfica CDI 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, *por puesto en la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 73.6% del personal que ocupa puestos de mando está contratado por estructura y 26.4% restante son empleados eventuales. En el caso de plazas de estructura, el porcentaje de mujeres contratadas es de apenas 24.9%, mientras que entre las plazas eventuales alcanza 44.6% lo cual llama la atención sobre las razones que están vinculadas a estas diferencias. Ver gráfica CDI 3.

Gráfica CDI 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CDI no informa ningún procedimiento, lineamiento ni acción afirmativa para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, selección y promoción

del personal. La Institución no menciona ninguna acción encaminada a la Certificación de la Norma Mexicana en Igualdad y no Discriminación 2015 NMX-R-025-SCFI-2015. En torno a acciones encaminadas a .

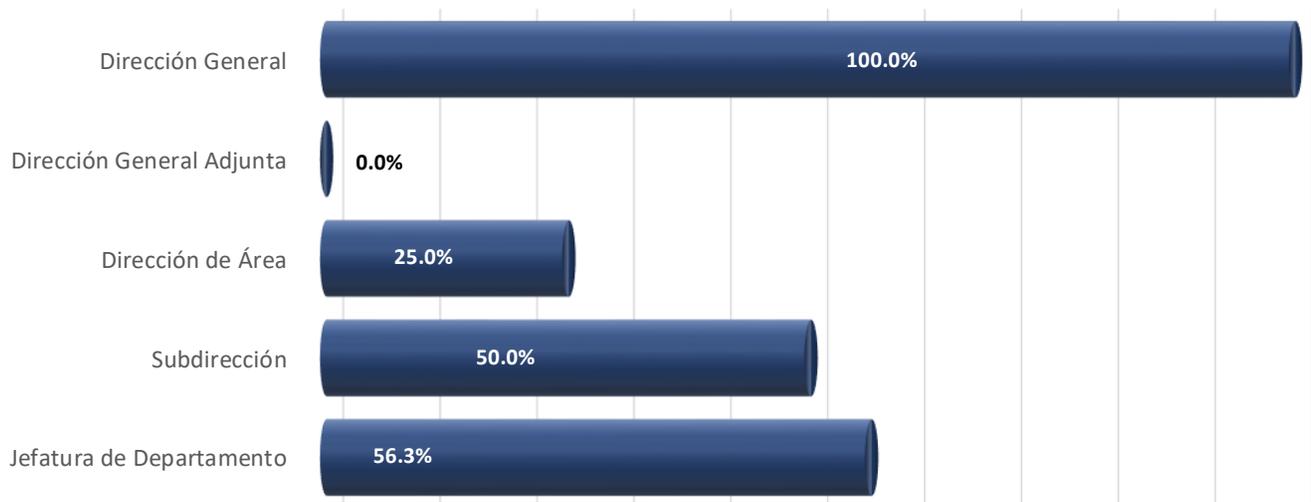
Con respecto a acciones específicas, la Institución señala fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de niñas y niños. Se especifica que *se adicionó al Contrato Colectivo de Trabajo, en la CLAUSULA 71 Fracción XV "Se otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables con 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"; esta prestación aplica para todo el personal de la CDI.*

Es necesario señalar que las acciones de género en esta institución son de gran importancia por el impacto acumulativo que pueden tener sobre el diseño de políticas transversales hacia la población indígena, población donde convergen interseccionalidades muy relevantes para las acciones de género.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (INAPAM)

En 2017, las mujeres representan 63.9% de quienes trabajan en esta institución y 51.7% de quienes ocupan puestos de mando. Las mujeres ascienden a 56.3% en las jefaturas de departamento; 50.0% en las subdirecciones y 25.0% en las direcciones de área. Ver gráfica INAPAM 1.

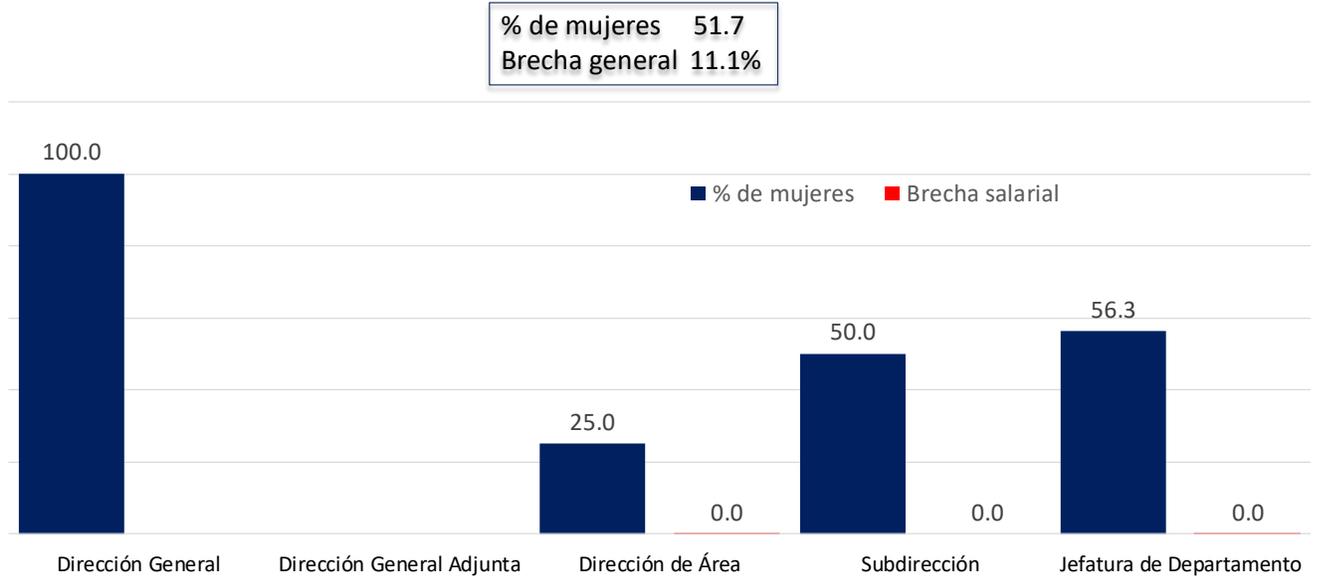
Gráfica INAPAM 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta es una institución muy pequeña, y actualmente es dirigida por una mujer, lo cual tiene un peso específico en la diferencia salarial promedio en mandos medios y superiores, que favorece a las mujeres quienes ganan 11.1% más que los hombres. Las diferencias en cada puesto son prácticamente inexistentes. Ver gráfica INAPAM 2.

Gráfica INAPAM 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto en la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta institución no reportó plazas eventuales al RUSP, por lo cual podría asumirse que actualmente opera con personal de estructura.

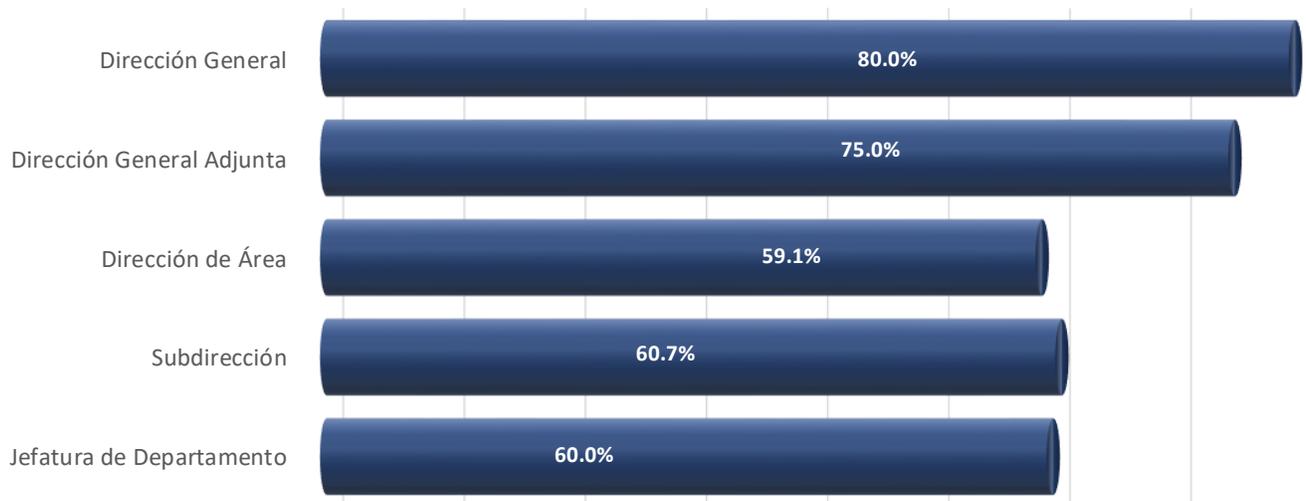
Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la Institución ha implementado la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de niñas y niños e inició en septiembre de 2016 su proceso para obtener la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015. Sin duda esta acción les permitirá avanzar hacia una igualdad que supere el cumplimiento estricto de las legislaciones laborales.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)

En 2017, las mujeres constituyen 62.7% del personal de la institución y 61.6% de quienes ocupaban puestos de mando. Estas cifras muestran que es una de las instituciones con más mujeres en puestos de mando que dentro del total de su personal y con el mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores de la APF.

En esta dependencia, a diferencia de la mayoría, el porcentaje de mujeres aumenta conforme se incrementa la jerarquía del puesto: 60.0% en las jefaturas de departamento; 60.7% en las subdirecciones; 59.1% en las direcciones de área; 75.0% en las direcciones generales adjuntas y 80% en las direcciones generales. Ver gráfica INMUJERES 1.

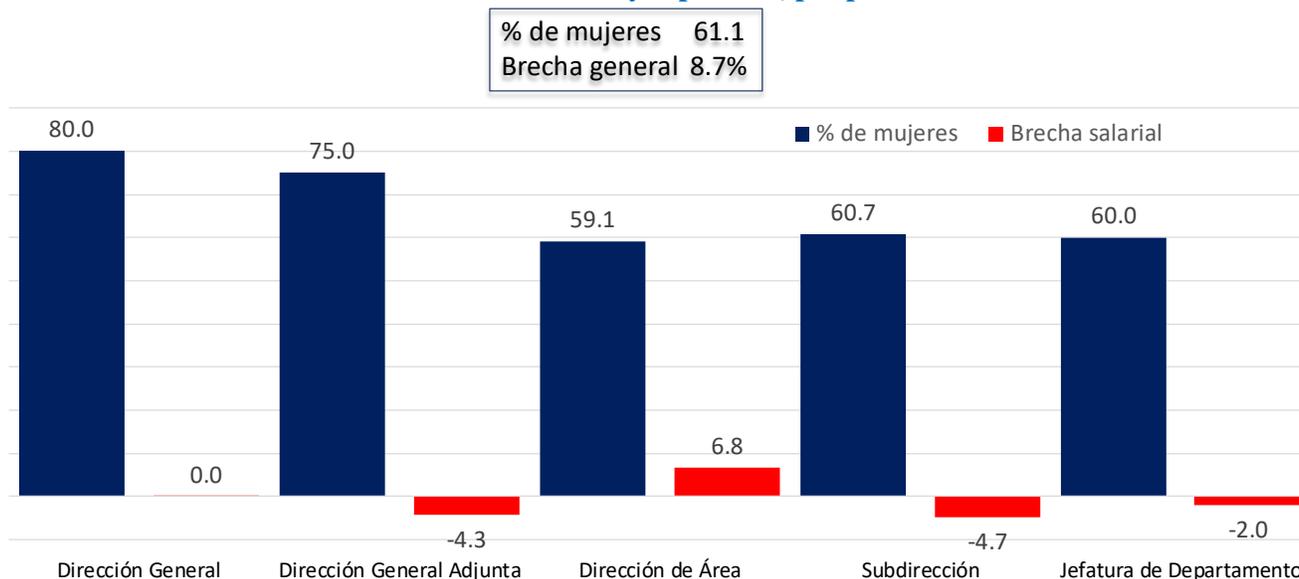
Gráfica INMUJERES 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El efecto de la estructura de puestos tiene un resultado positivo sobre la diferencia general de salarios entre mujeres y hombres, lo cual está vinculado a la estructura por puesto y sexo, así como a las diferencias salariales existentes en varios de los puestos de mando. En las jefaturas de departamento y las subdirecciones de área las mujeres reciben un salario ligeramente menor que los hombres (-2.0% y -4.7%, respectivamente), ya que en estos grupos jerárquicos la institución maneja diferentes categorías salariales. Mientras que la diferencia más grande se ubica en las direcciones de área, donde las mujeres reciben 6.8% más que los hombres. Mientras que en las direcciones generales adjuntas las que las mujeres tienen -4.3% menos salario que los hombres (ver gráfica INMUJERES 2).

Gráfica INMUJERES 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La institución reporta solamente personal de estructura.

En respuesta a las medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres, materia de este estudio, el INMUJERES indicó que, en 2016, la igualdad en cuanto a contratación está garantizada en su Reglamento Interior de Trabajo⁴⁰; que sí se han puesto en marcha acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad de género en los procesos de selección y promoción de su personal, atendiendo a lo dispuesto en el mismo Reglamento;⁴¹ que se ha respetado lo ordenado por dicha norma, en el sentido de que debe procurarse que haya dos terceras partes de mujeres por una de hombres en todos los mandos superiores;⁴² y que se han difundido los resultados de las convocatorias para la contratación de nuevo personal, en la página oficial del Instituto y la página digital interna.

El INMUJERES es una de las cinco instituciones de la APF que cuenta con Certificado Oro en Igualdad Laboral y no Discriminación desde 2011, y refrendado en 2016 con la nueva Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Entre las acciones reportadas por la institución para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral destacan: el uso de los horarios flexibles para las y los servidores públicos; el trabajo remoto; así como el otorgamiento de licencia de paternidad de 10 días hábiles por alumbramiento y cuidado (el doble de otras instituciones de la APF).

⁴⁰ Artículo 8. El Reglamento está vigente desde el 27 de noviembre de 2012.

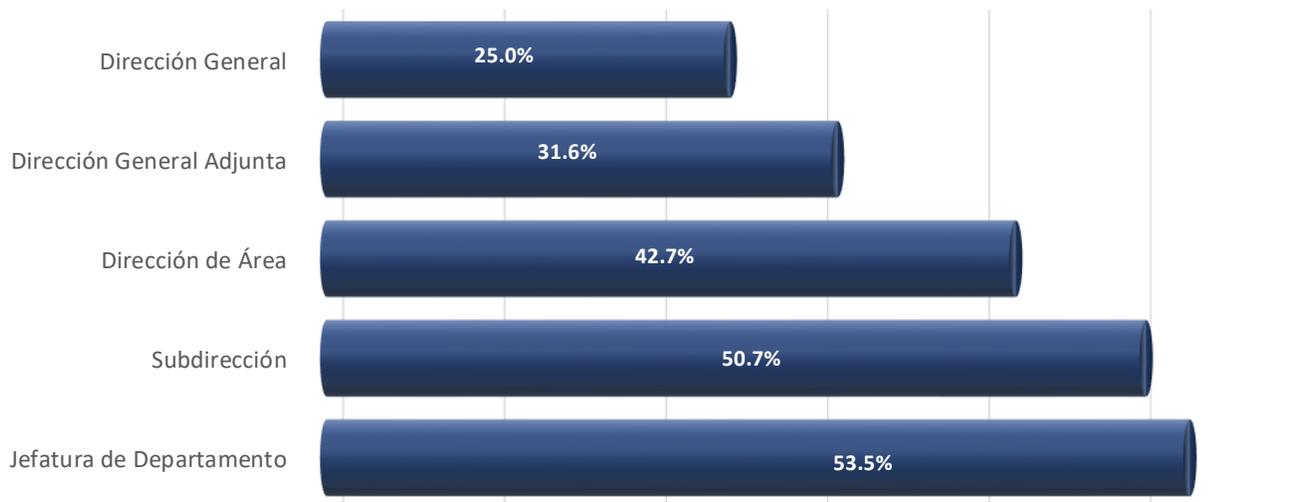
⁴¹ Artículo 12, en donde se indica que, para la ocupación de puestos vacantes, el Instituto debe considerar preferentemente la movilidad de su personal, en igualdad de condiciones y equidad de género.

⁴² Artículo 11.

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)

En la SFP las mujeres constituyen 49.0% del personal de esta institución y 46.6% del que ocupó puestos de mando. La disminución del porcentaje de mujeres conforme se avanza en grupo jerárquico también se verifica entre los puestos de mando: las mujeres ascienden a 53.5% en las jefaturas de departamento, 50.7% en subdirecciones, 42.7% en las direcciones de área, 31.6% en las direcciones generales adjuntas y 25.0% en las direcciones generales. Ver gráfica SFP 1.

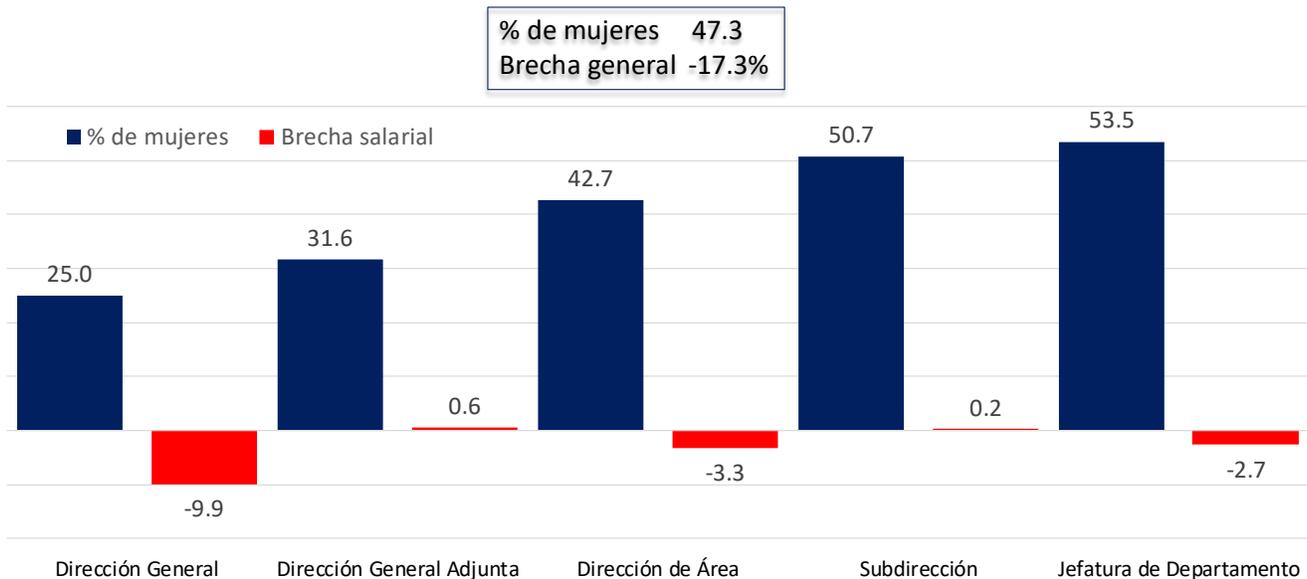
Gráfica SFP 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura piramidal, con altos porcentajes de mujeres en la base, muestra desventajas significativas para las mujeres, ya que ellas se concentran en los puestos de mando con menor nivel salarial. Adicionalmente, también se observan diferencias salariales entre mujeres y hombres al interior de un grupo jerárquico. Casi los niveles desde dirección general a jefatura de departamento reflejan también desventajas salariales de mujeres con respecto a los hombres: -9.9% en direcciones generales; 3.3% en direcciones de área y -2.7% en jefaturas de departamento, todas ellas con varios niveles salariales a su interior. Sólo en direcciones generales adjuntas y subdirecciones las mujeres muestran un salario prácticamente igual al de los hombres.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP en donde no existen distinciones de sexo, pero las diferencias de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de éste, se traducen una brecha de -17.3%, menos salario de las mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica SFP 2.

Gráfica SFP 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Es importante señalar que esta institución reporta solamente personal de estructura, por lo cual se puede decir que no existe un efecto de tipo de contrato que pudiera significar “discrecionalidad” en la contratación de ciertas plazas.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, se distinguen dos tipos de acciones reportadas. Las primeras relativas al apego a la normatividad:

- De conformidad al Artículo 29 del Manual de Percepciones de los servidores públicos de las instituciones y entidades de la Administración Pública Federal (DOF 31/05/2016) se otorgaron permiso de paternidad a partir del 1 de junio de 2016.

Mientras que, dentro de las acciones adicionales, para lograr una igualdad sustantiva, destacan:

- El 9 de marzo de 2016, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres se celebró un Convenio de Colaboración, en el cual se establece el objetivo de definir y emitir lineamientos normativos para promover medidas de carácter temporal para avanzar hacia la paridad de género en los cargos directivos de las instituciones y entidades de la Administración Pública para incluir en las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre
- La difusión a través de los medios de comunicación interna los derechos de los trabajadores a contar con un permiso de 5 días hábiles con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos/as o en el caso de adopción de un infante.

- *Reforzar el conocimiento de la política encaminada a incrementar la productividad, fomentar la puntualidad, elevar la calidad de vida y fomentar la convivencia familiar, mediante circular del Oficial Mayor.*

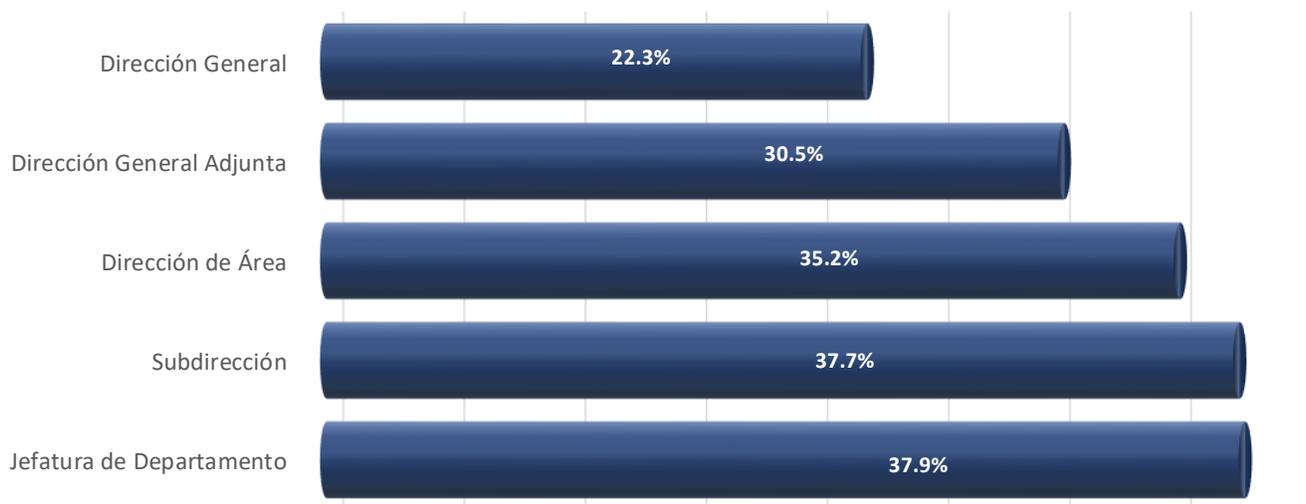
Adicionalmente, la Secretaría DE LA Función Pública, obtuvo el Certificado Oro en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Las acciones emprendidas por la SFP tienen un efecto multiplicador en las diferentes instituciones de la APF ya que son medidas afirmativas para avanzar hacia la paridad de género en los cargos directivos de las instituciones y entidades de la Administración Pública y ellas se incluirán dentro de diferentes instrumentos de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)

En 2017, en la PGR, 42.6% del personal está conformado por mujeres. Este porcentaje es considerablemente inferior en los puestos de mando donde representa a 33.9%. Entre estos últimos, se observa un descenso de la proporción de mujeres conforme aumenta el nivel de responsabilidad y decisión. Las mujeres ocupan 37.9% de las jefaturas de departamento; 37.7% de las subdirecciones; 35.2% de las direcciones de área; 30.5% de las direcciones generales adjuntas; y 22.3% de las direcciones generales. Ver gráfica PGR 1.

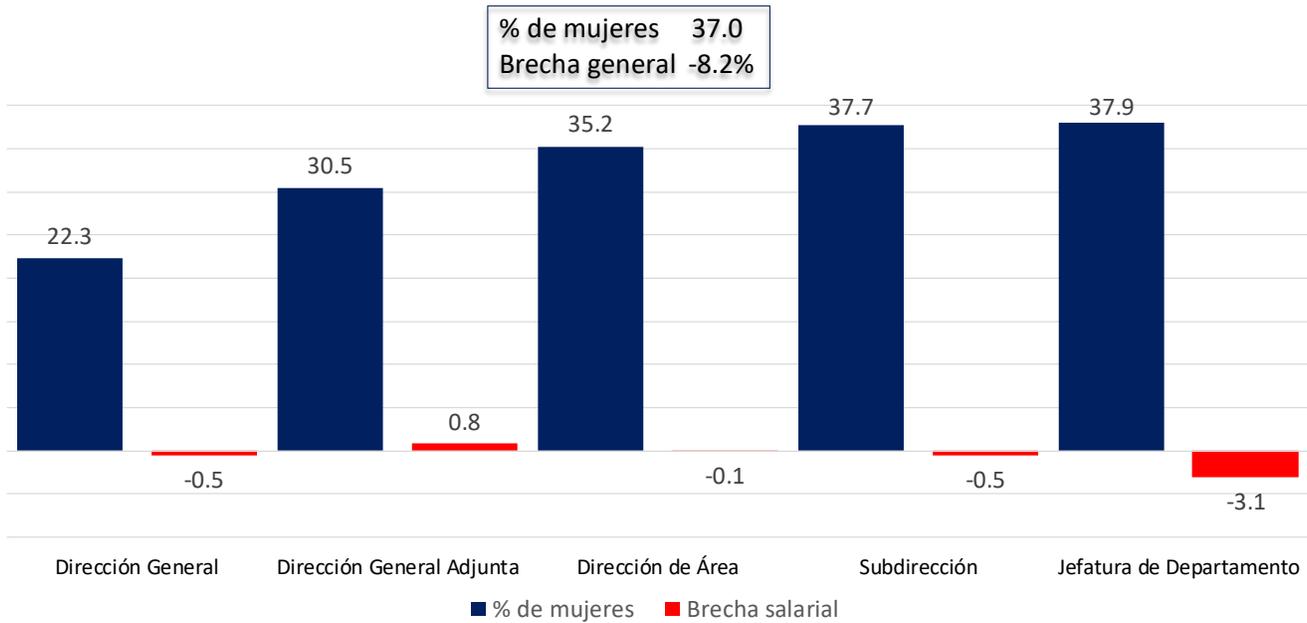
Gráfica 1. PGR porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Como consecuencia de las variaciones graduales en el porcentaje de mujeres entre jefatura de departamento y dirección de área, así como de una práctica inexistencia de diferencias salariales en cada nivel jerárquico (excepto en jefaturas de departamento), la diferencia salarial en los puestos de mando fue -8.2% inferior en las mujeres respecto de los hombres. En las jefaturas de departamento se observa la mayor diferencia salarial en un nivel específico, que asciende a -3.1% (ganan menos las mujeres que los hombres). En las subdirecciones de área la diferencia es de -0.5%; en las direcciones de área de -0.1%, de 0.8% entre las direcciones generales adjuntas y -0.5% en las direcciones generales. Ver gráfica PGR 2.

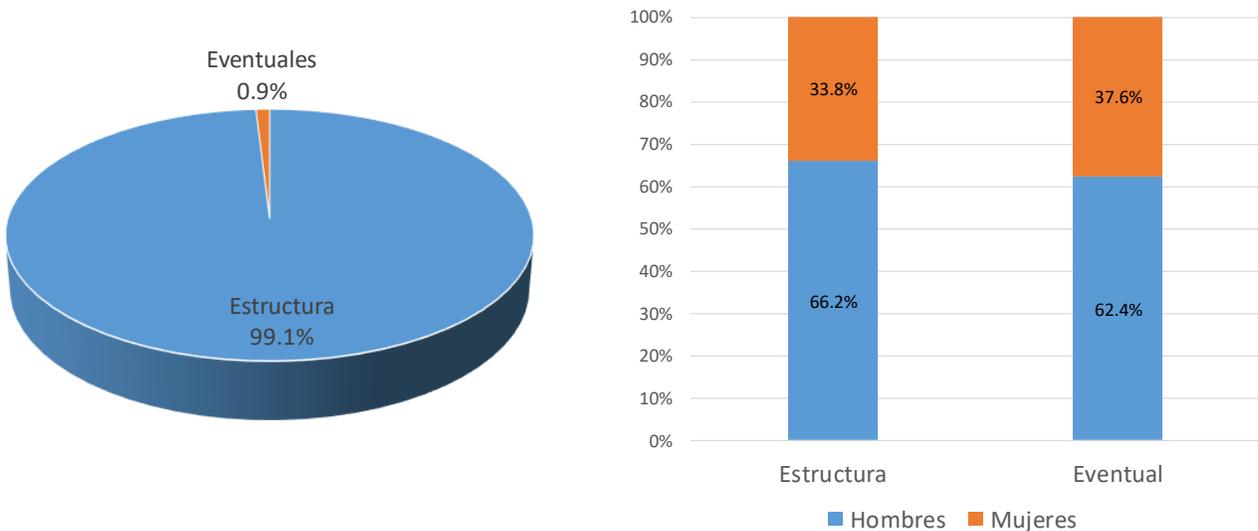
Gráfica PGR 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la PGR la gran mayoría (99.1%) del personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura y sólo 0.9% posee un contrato eventual. En el caso del personal de estructura 33.8% son mujeres, mientras que entre las plazas eventuales este porcentaje asciende a 37.6%, lo cual señala que no existen sesgos de género relativos al tipo de contratación. Ver gráfica PGR 3.

Gráfica PGR 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la PGR reportó lo siguiente:

- *Se emitió la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación con Perspectiva de Género, 2016-2018, que señala en su Eje 1 ("Institución con perspectiva de género"), estrategia X, “ (...) para favorecer la incorporación de mujeres en puesto de liderazgo y toma de decisiones; (...) la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas ”. Con base en dicha prescripción interna, la Dirección General de Servicios Aéreos de la PGR instrumentó la primera acción afirmativa de la que tenga registro la Institución, y la cual tiene por objeto favorecer la participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas. Esta política se tradujo entre 2016 y 2017 en contratar a 7 mujeres como personal técnico aeronáutico, con la profesión de piloto aviador y técnico en mantenimiento de aeronaves, así como en puestos de liderazgo en dicha Unidad Administrativa.*
- *Se emitieron los “Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la Procuraduría General de la República”, en los que se establece la licencia por 5 días hábiles; este documento se encuentra disponible en la página web de la PGR en la Normateca Adjetiva.*
- *Se emitió una circular donde se informa acerca de la publicación de los Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción como medidas complementarias de seguridad social para el personal de la Procuraduría General de la República., para su difusión e implementación apeándose al procedimiento establecido en dichos lineamientos; asimismo, se difundieron por medio de correo electrónico dichos Lineamientos.*
- *En el marco del Programa de Difusión de la Unidad de Igualdad de Género de la PGR, se desarrollaron el políptico y el cartel titulado: “Y TÚ... ¿cuánto trabajaste hoy?”, sobre corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores domésticas y de cuidado, así como los compromisos institucionales en la materia.*
- *En el marco del Día del padre se realizaron 6 conferencias denominadas “Masculinidades, paternidades y corresponsabilidad familiar”, dirigidas a las y los servidores públicos de la Institución, e impartidas en diversos inmuebles de la Procuraduría. Se llevaron a cabo 2 talleres denominados “Masculinidades: la corresponsabilidad desde una visión de género. Se distribuyó la Guía de Paternidad Activa para Padres de UNICEF.*
- *La PGR emitió la Política de Igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género 2016-2018, la cual establece en su Eje 1 "Institución con perspectiva de género", Estrategia VIII "favorecer el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos de la Institución".*

Estas acciones incluyen una gama de actividades dirigidas a un mismo fin: lograr la igualdad de mujeres y hombres en un sector antiguamente muy masculinizado. Las medidas incluyen modificaciones en políticas y lineamientos, implementación de acciones afirmativas, así como sensibilización, capacitación y difusión.

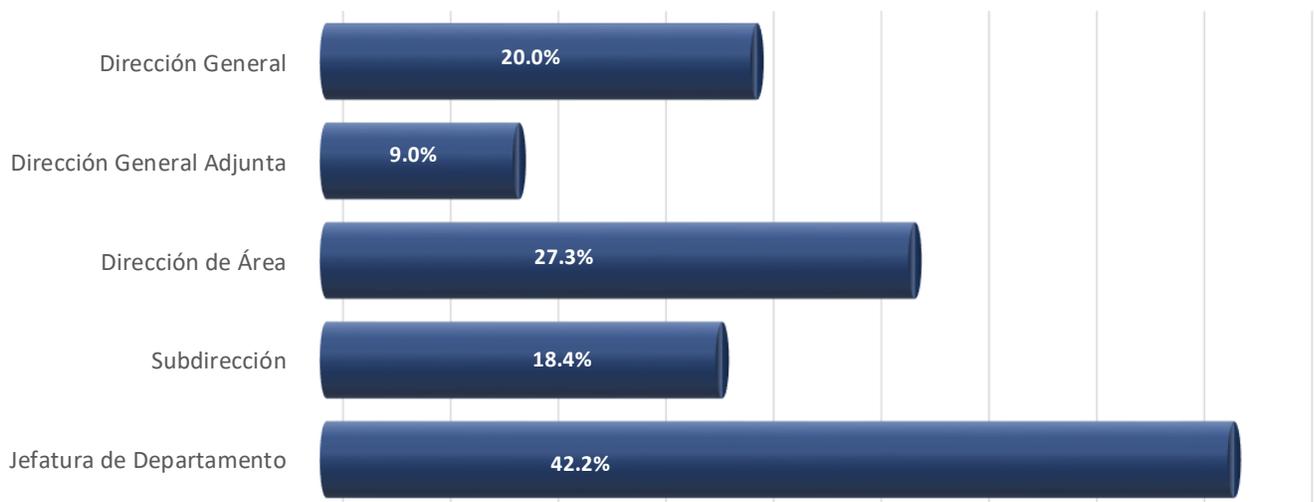
Dentro de los importantes logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2016 de la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN (SAGARPA)

En la SAGARPA las mujeres representan 38.5% del personal total y 25.1% de los puestos de mando. Estos bajos porcentajes de mujeres entre sus colaboradores sitúan a esta institución entre las de menor participación femenina en la APF.

Sólo entre las jefaturas de departamento las mujeres representan 42.2%, en el resto de los puestos hasta dirección general las mujeres alcanzan 20.0% o menos. En lo las direcciones de área son 27.3%; en subdirección sólo llegan a 18.4%; en dirección general adjunta apenas llegan a 9.0% y en dirección general ascienden a 20.0%. Ver gráfica SAGARPA 1.

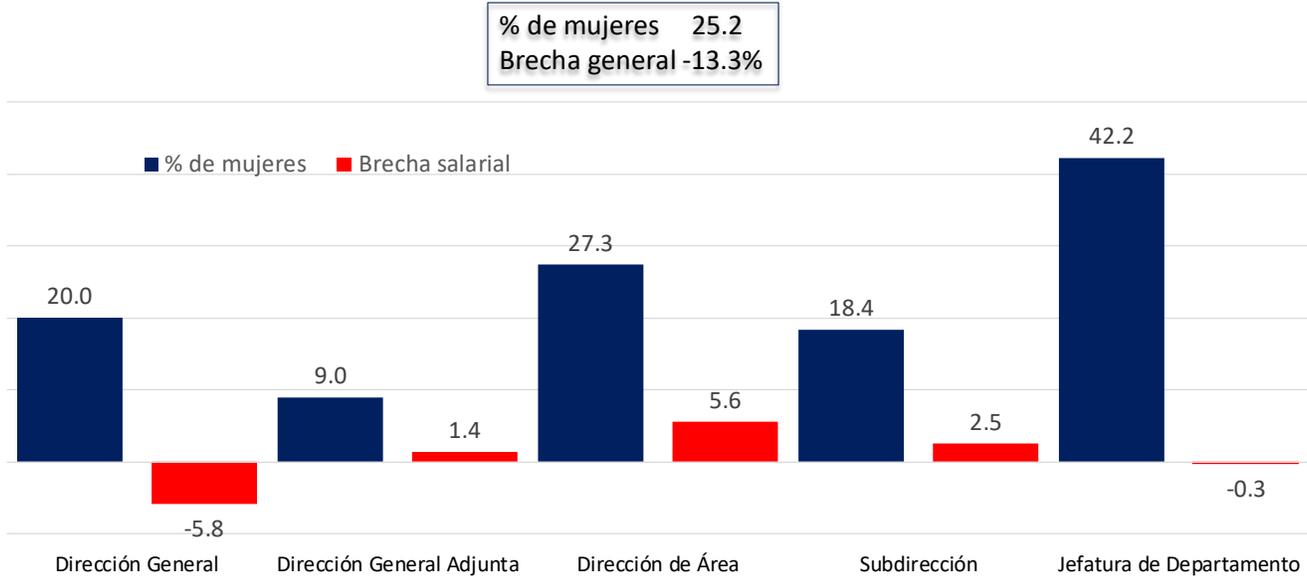
Gráfica SAGARPA 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La baja participación de las mujeres en puestos de mando superiores a jefatura de departamento, aunado a que las mujeres que tienen cargos de dirección general ganan menos que los hombres de estos niveles (-5.8%), se traduce en una diferencia salarial promedio de -13.3% entre las mujeres respecto de los hombres. Las diferencias están vinculadas a que en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de los grupos jerárquicos. Los salarios de subdirección de área, dirección de área y dirección general adjunta son superiores entre las mujeres (2.5%, 5.6% y 1.4%, respectivamente) ya que en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales. Ver gráfica SAGARPA 2.

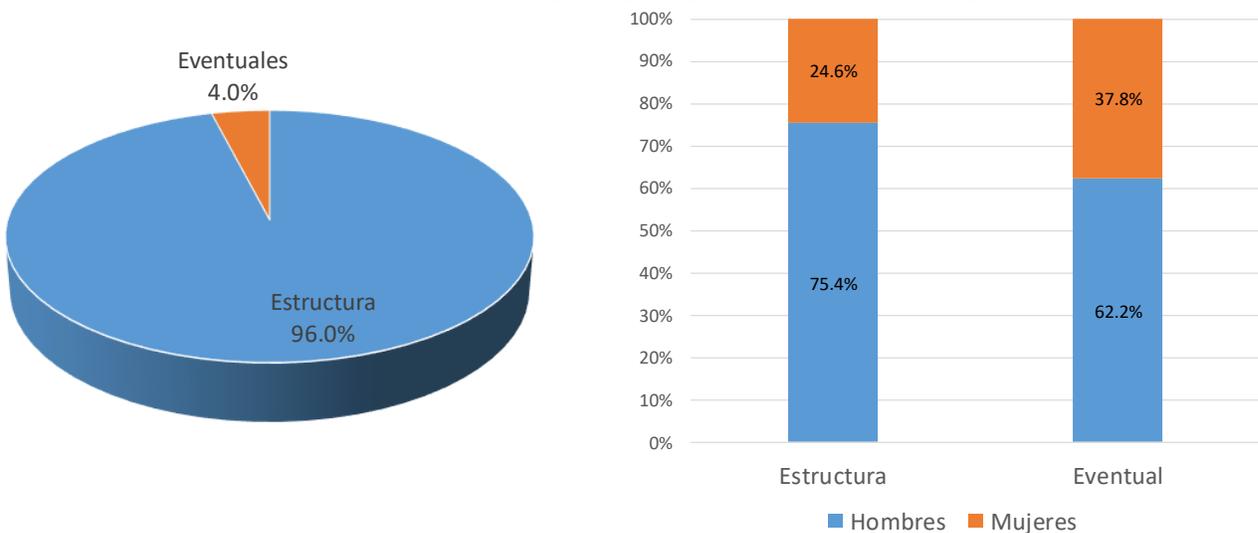
Gráfica SAGARPA 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la SAGARPA la gran mayoría (96.0%) del personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura y sólo 4.0% posee un contrato eventual. En el caso de las contrataciones por estructura, que son las que poseen una mayor estabilidad en el trabajo, sólo 24.6% corresponde a mujeres, mientras que entre las plazas eventuales este porcentaje aumenta a 37.8%. Ver gráfica SAGARPA 3.

Gráfica SAGARPA 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

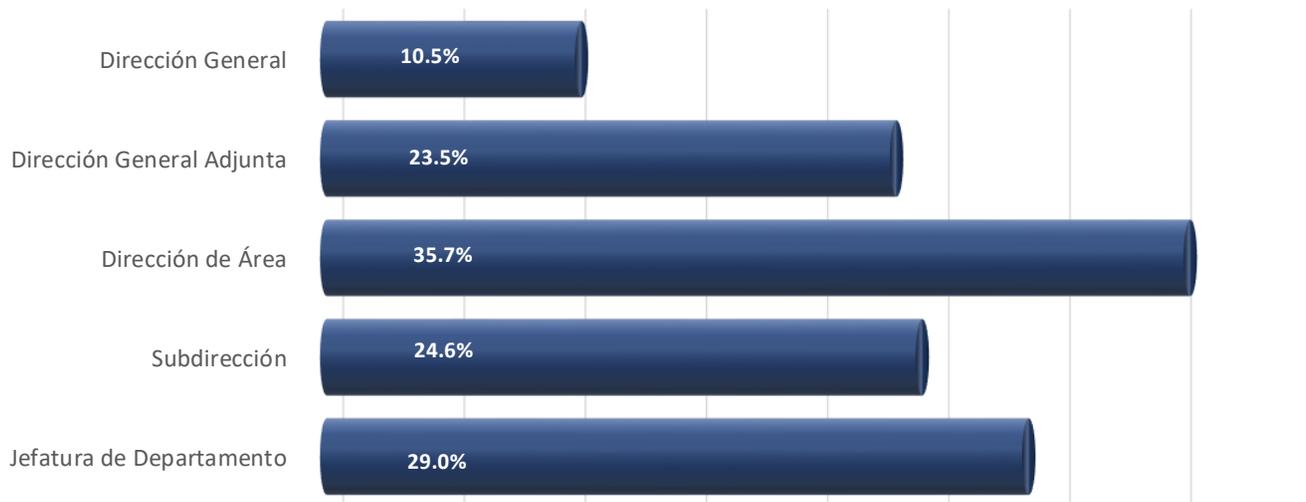
Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la institución reporta un estricto apego a la legislación, normas y lineamientos establecidos para convocatorias, concursos y asignación de plazas. También reporta que *existe el Acuerdo por el que se establece la licencia de paternidad por alumbramiento, la de adopción para padres y madres, y la de cuidados maternos en favor de las y los servidores públicos adscritos a la SAGARPA y sus órganos desconcentrados y descentralizados.*

Esta institución cuenta con el antecedente de haber obtenido una Certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombre obtenida en 2011. En 2017 obtuvo el Certificado Plata en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (SCT)

En esta institución las mujeres tienen baja participación entre su personal ya que es un sector que aun hoy se encuentra altamente masculinizado. En 2017 las mujeres constituyen 37.3% de quienes ahí trabajaron y 27.6% de quienes ocuparon puestos de mando. Ambos porcentajes son muy bajos respecto al resto de las Secretarías de Estado. En las jefaturas de departamento y las subdirecciones, el porcentaje de mujeres asciende a 29.0% y 24.6%; de 35.7% en las direcciones de área; 23.5% en las direcciones generales adjuntas y tan sólo 10.5% en las direcciones generales. Ver Gráfica SCT 1.

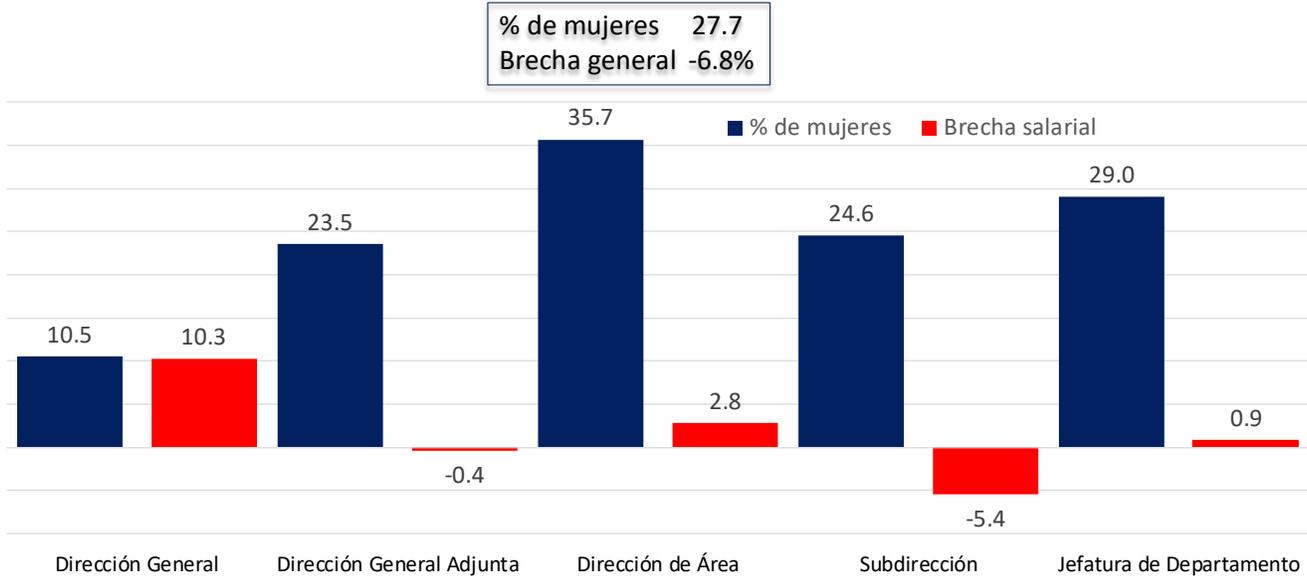
Gráfica SCT 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En los niveles de mando, las mujeres perciben un salario -6.8% más bajo que los hombres. En las direcciones generales, las direcciones de área y las jefaturas de departamento las mujeres muestran salarios más elevados que los hombres (10.3%, 2.8% y 0.9%, respectivamente), ya que en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales. Por su parte, en las direcciones generales adjuntas y las subdirecciones, la brecha de salarios señala que las mujeres tienen menores salarios que los hombres (-0.4% y -5.4%). Ver gráfica SCT 2.

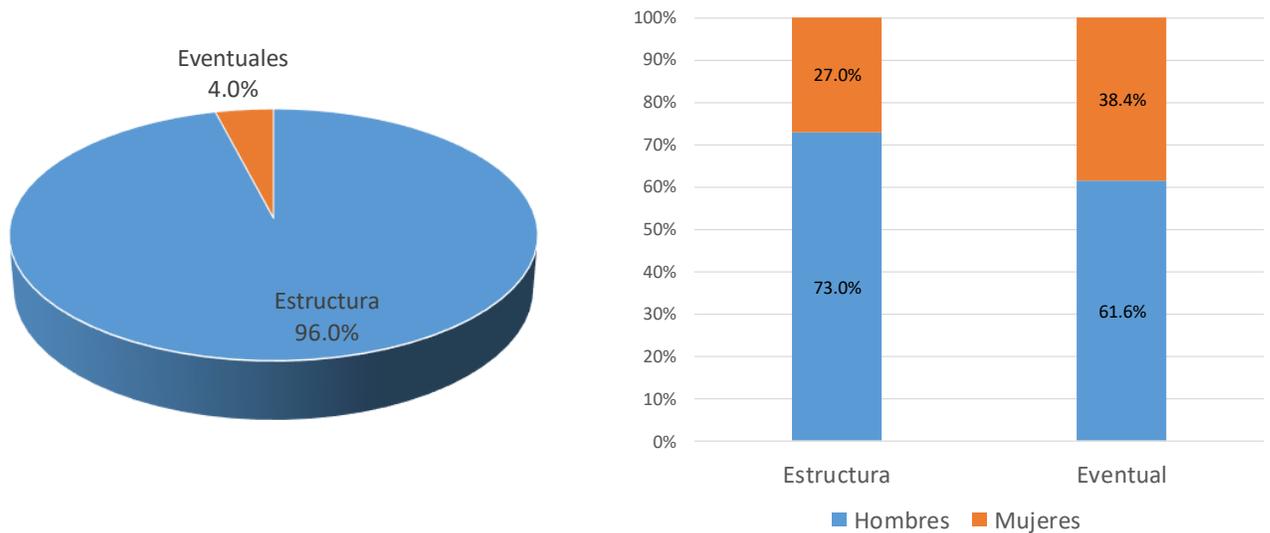
Gráfica SCT 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La mayoría (96.0%) del personal que trabaja en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y sólo 4.0% tiene una plaza eventual. En el caso de las contrataciones por estructura, que son las que poseen una mayor estabilidad en el trabajo, sólo 27.0% corresponde a mujeres, mientras que en las plazas eventuales el porcentaje casi es mayor (38.4%) lo cual llama la atención ya que la dependencia menciona que pocas mujeres se presentan a los concursos de las plazas de estructura. Ver gráfica SCT 3.

Gráfica SCT 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres, la SCT expresó estar consciente del desbalance laboral de género que la dependencia vincula con los sesgos en la formación académica en ingeniería.

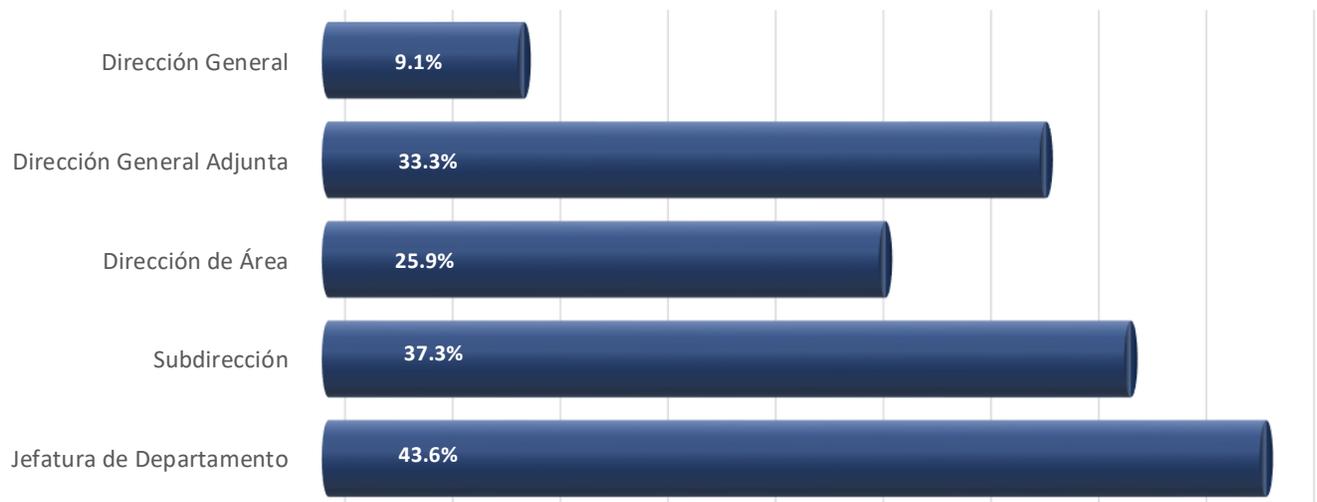
- Se realizó un diagnóstico sobre la situación de las personas trabajadoras dentro de CAPUFE, determinando que el 90% de los puestos de nivel directivo son ocupados por hombres, mientras que sólo un 10% es ocupado por mujeres.
- A partir de la reforma al Artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado realizada a mediados del 2016, en la SCT se han otorgado licencias de paternidad a nivel oficinas centrales, sectoriales y centros en las entidades federativas. Lo anterior gracias a modificaciones normativas en contratos colectivos de trabajo, así como en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de la Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.
- Se ha difundido el derecho a las licencias de paternidad por medios electrónicos, oficios, banners institucionales y carteles a personal de la SCT a nivel oficinas centrales, sectorizadas y centros en entidades federativas.
- Se han otorgado permisos de maternidad y paternidad a personas servidoras públicas de la SCT para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.
- Telecomm firmó un compromiso para garantizar la paridad laboral

La dependencia reporta haber iniciado, en 2016, su proceso para obtener la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones económicas.

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO (SEDATU).

En esta institución, las mujeres constituyen 45.2% del personal y 34.4% de quienes ocuparon puestos de mando. Entre las Secretarías, la SEDATU es una de las que tienen menores porcentajes de mujeres en mandos medios y superiores. En esta institución se observa una estructura piramidal, donde el porcentaje de mujeres decrece conforme aumenta el nivel del puesto: en las jefaturas de departamento las mujeres representan 43.6%, en las subdirecciones, 37.3%, en las direcciones de área 25.9%, en las direcciones generales adjuntas 33.3% y en las direcciones generales tan solo llega a 9.1%. Ver gráfica SEDATU 1.

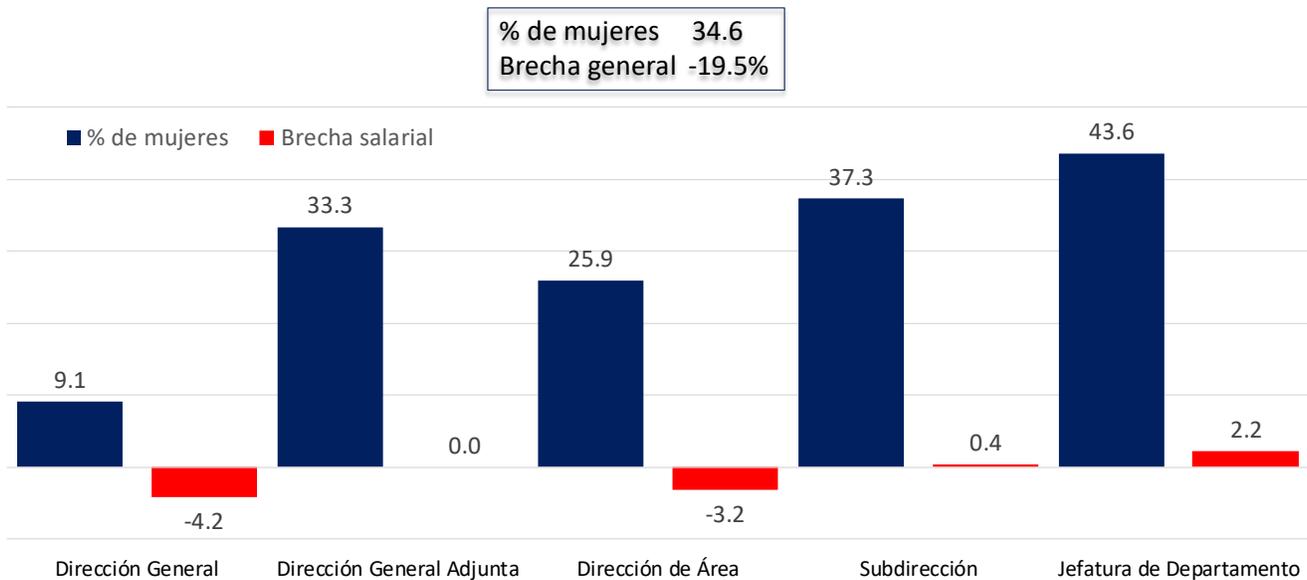
Gráfica SEDATU 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En cuanto al promedio de salarios en puestos de mando, las mujeres muestran un salario promedio -19.5%, inferior al de los hombres. Ellas ganan -4.2% menos en las direcciones generales, ya que en este grupo jerárquico la institución maneja varias categorías salariales; el salario en las direcciones generales adjuntas es igual para mujeres y hombres; -3.2% en las direcciones de área; 0.4% en subdirecciones y, 2.2% en las jefaturas de departamento. Como se puede observar, las diferencias de salarios entre mujeres y hombres en cada puesto son menores que la brecha del conjunto, ya que el total refleja también las desventajas de la estructura (menos mujeres en puestos de mayor salario). Ver Gráfica SEDATU 2.

Gráfica SEDATU 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Respecto de los tipos de contratación, SEDATU reporta que en la fecha de referencia sólo contaba con personal de estructura.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la dependencia informó que:

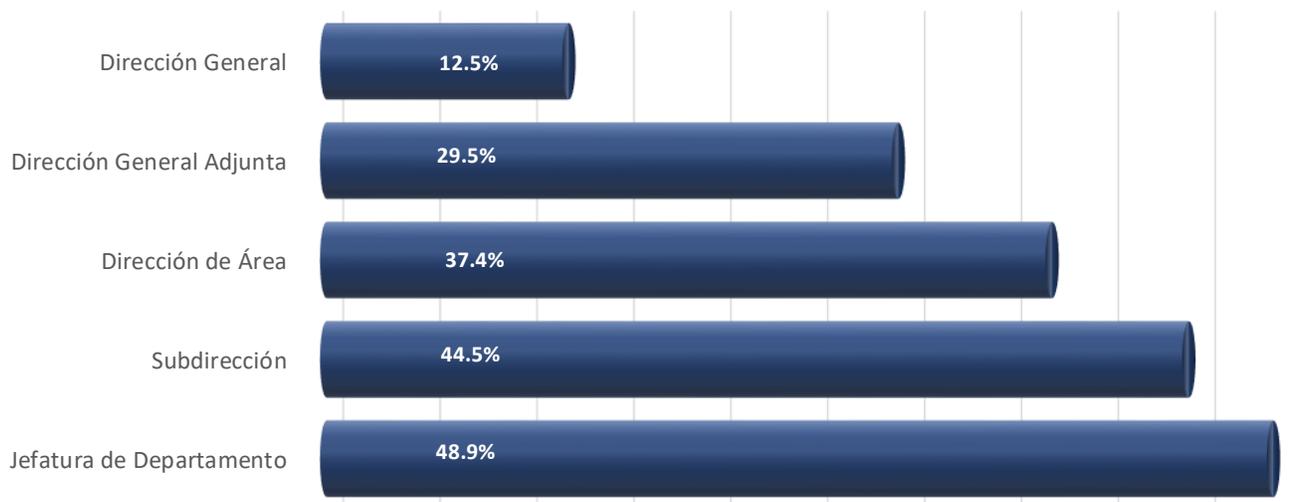
- Se publicaron, el día 15 de Noviembre de 2016, en el Diario Oficial los lineamientos para el otorgamiento de licencias de paternidad en tres modalidades 1) por nacimiento, 2) por adopción y 3) por cuidados de salud, para el personal que labora en la SEDATU y su Órgano Administrativo Desconcentrado, a fin de fortalecer la corresponsabilidad como progenitores en la crianza, cuidado y atención de la persona recién nacida, así como de la adoptada, íntegramente en sus primeros cuidados.
- Se ha informado al personal de la SEDATU, y su órgano administrativo desconcentrado, el derecho de solicitar licencias de paternidad por nacimiento, por adopción y por cuidados de salud, mediante correo electrónico institucional, intranet y la normateca interna. A través de correos electrónicos institucionales y la página de intranet de la Secretaría.

La dependencia reporta haber obtenido en 2016 la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones económicas.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)

En esta institución las mujeres constituyen 52.5% del personal total y 40.9% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 48.9% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 44.5%, en las direcciones de área 37.4%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 29.5% y 12.5% respectivamente. Ver gráfica SEDESOL 1.

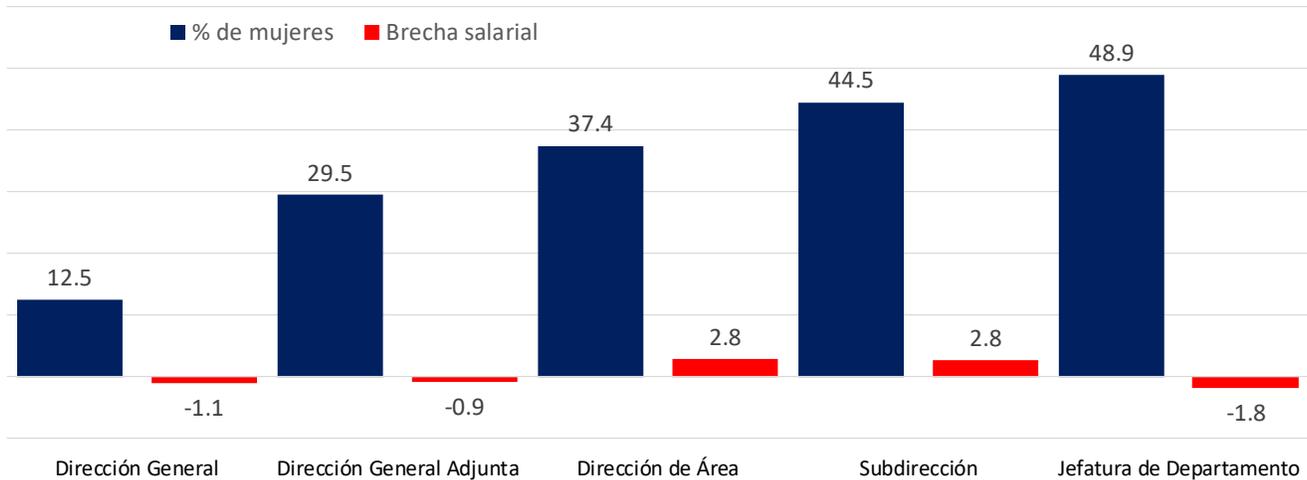
Gráfica SEDESOL 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica SEDESOL 2, en los puestos de dirección general las mujeres reciben -1.1% menos salario que los hombres. En las direcciones generales adjuntas, las direcciones de área, las subdirecciones y las jefaturas de departamento esta diferencia se reduce e incluso llegan a ser favorables a las mujeres (0.9%, 2.8%, 2.8% y -1.8%, respectivamente); en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de cada grupo jerárquico. Ver gráfica SEDESOL 2.

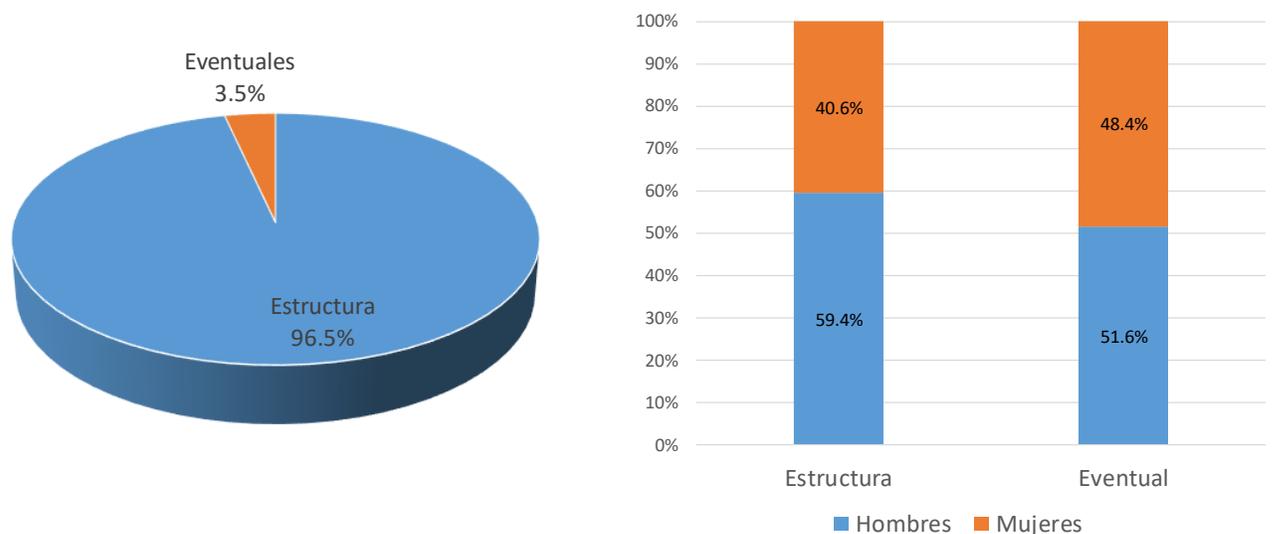
Gráfica SEDESOL 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 96.5% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 3.5% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es menor al de plazas eventuales (40.6% y 48.4%, respectivamente) pero tienen muy poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica SEDESOL 3.

Gráfica SEDESOL 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, SEDESOL reportó que:

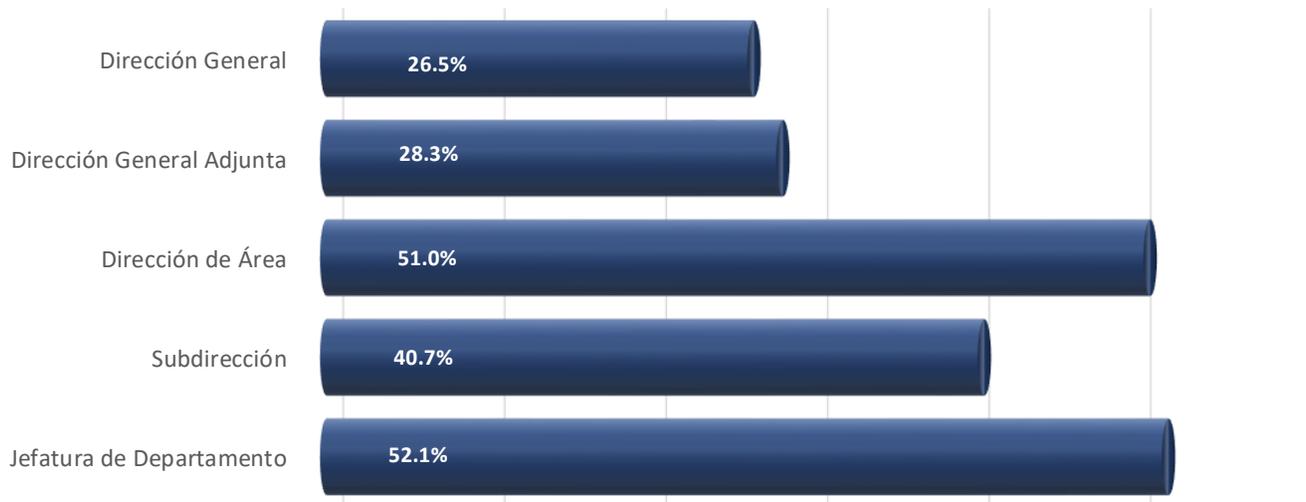
- *Se considera como proceso de ascenso los concursos del SPC, ya que para poder concursar una plaza de mayor nivel siendo servidor público se debe presentar dos evaluaciones al desempeño (DOF pag. 61 - 74 segunda sección, pag. 68 numeral 10) y hacer públicas las convocatorias de los perfiles de puestos sin distingo de género, a través de la página www.trabajaen.gob.mx.*
- *En 2016 se realizó la difusión permanente de la licencia de paternidad a través del intranet.*
- *Que a través de sus diferentes Direcciones desarrollan y brindan esquemas y horarios de trabajo flexibles para conciliar las responsabilidades laborales con vida personal y familia.*

La dependencia reporta haber obtenido en 2016 la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones económicas.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)

En la Secretaría de Economía 53.2% del personal está constituido por mujeres y 45.3% forma parte de los mandos medios y superiores. El mayor porcentaje de mujeres dentro de los puestos de mando se observa en las jefaturas de departamento, donde representa poco más de la mitad del personal (52.1%); un porcentaje menor de mujeres llega a los niveles de subdirección (40.7%), pero en dirección de área también superan a la mitad (51.0%); y, a partir de este nivel la proporción de mujeres en cada nivel desciende notoriamente conforme aumenta el nivel jerárquico: 28.3% de mujeres en direcciones generales adjuntas y 26.5% en direcciones generales. Ver gráfica SE 1.

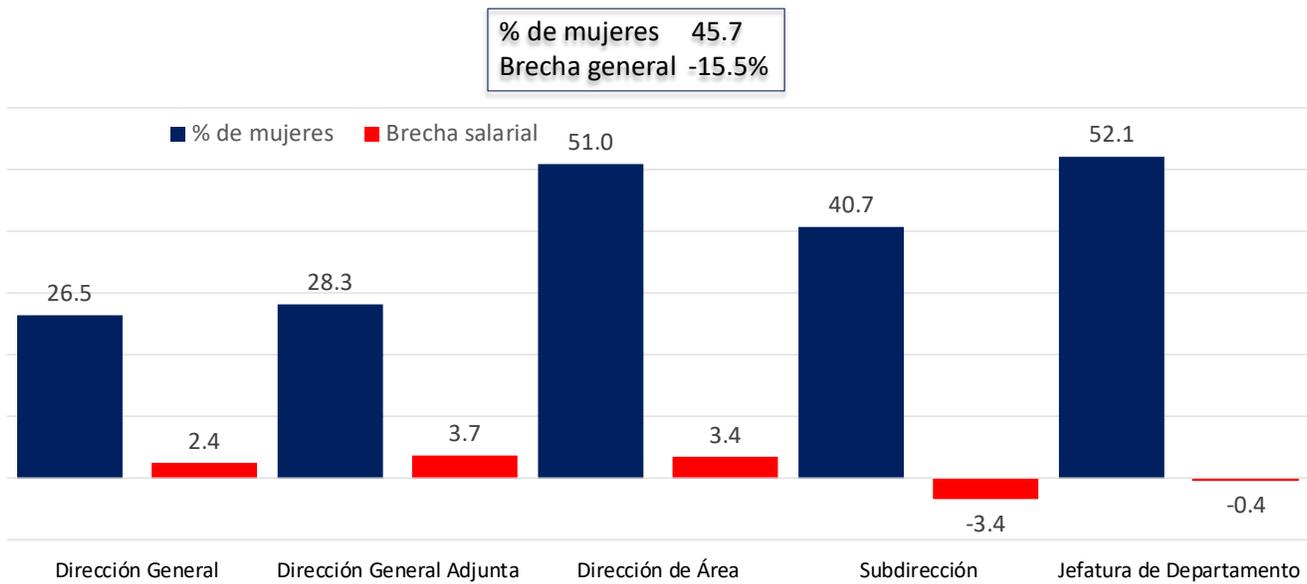
Gráfica SE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

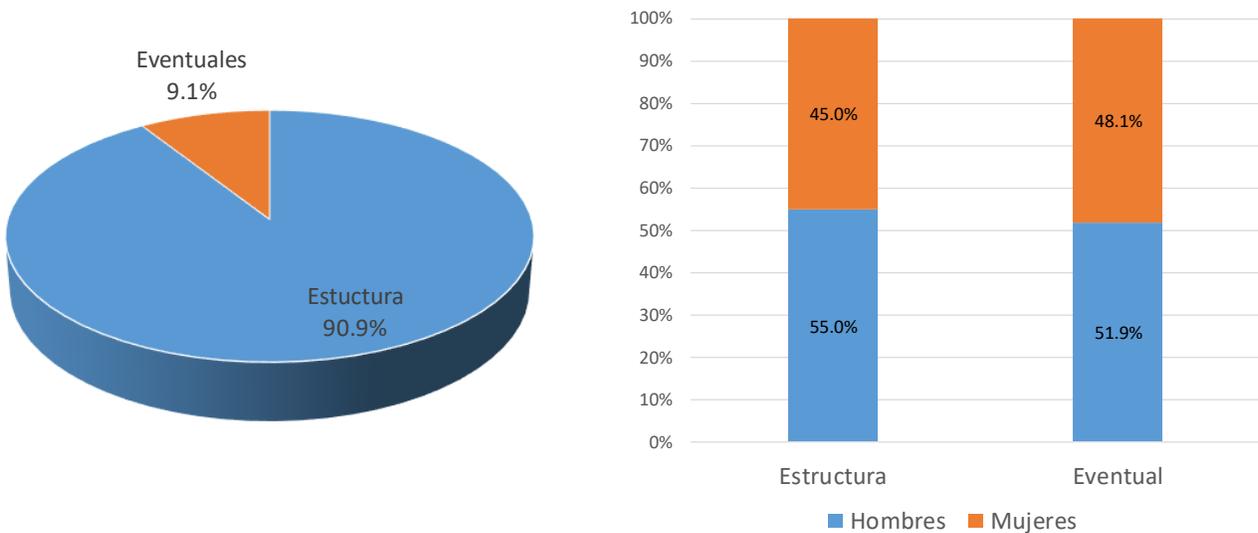
Esta estructura, con importantes descensos hacia la cúspide de salarios, se vincula con menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que las mujeres se concentran mayormente en los puestos con menores ingresos, lo cual se traduce en una diferencia global promedio de salarios - 15.5%, menores en las mujeres respecto de los hombres. Esto sucede en promedio, aunque en la mayoría de cada grupo individual, comprendido entre dirección general y dirección de área, las mujeres reciben salarios un poco más elevados que los hombres: 2.4% más en dirección general; 3.7% más en dirección general adjunta; 3.4% más en dirección de área. Sólo en las subdirecciones las mujeres tienen un salario - 3.4%, menor al de los hombres y es prácticamente igual en las jefaturas de departamento (-0.4%). Estas diferencias se producen a partir de las categorías salariales y la distribución de mujeres y hombres en su interior. Ver gráfica SE 2.

Gráfica SE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Gráfica SE 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La gran mayoría del personal que trabaja en puestos de mando ocupa plazas de estructura (90.9%) y 9.1% tienen plaza eventual. Las mujeres contratadas por en plazas de estructura representan 45.0% de éstas, mientras que el porcentaje de eventuales alcanza el 48.1%; esto muestra que existe una mayor proporción de mujeres contratadas en plazas eventuales para puestos de mando, en comparación a las

plazas de estructura, pero las plazas eventuales tienen una representación muy baja en la estructura institucional.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la SE informa que:

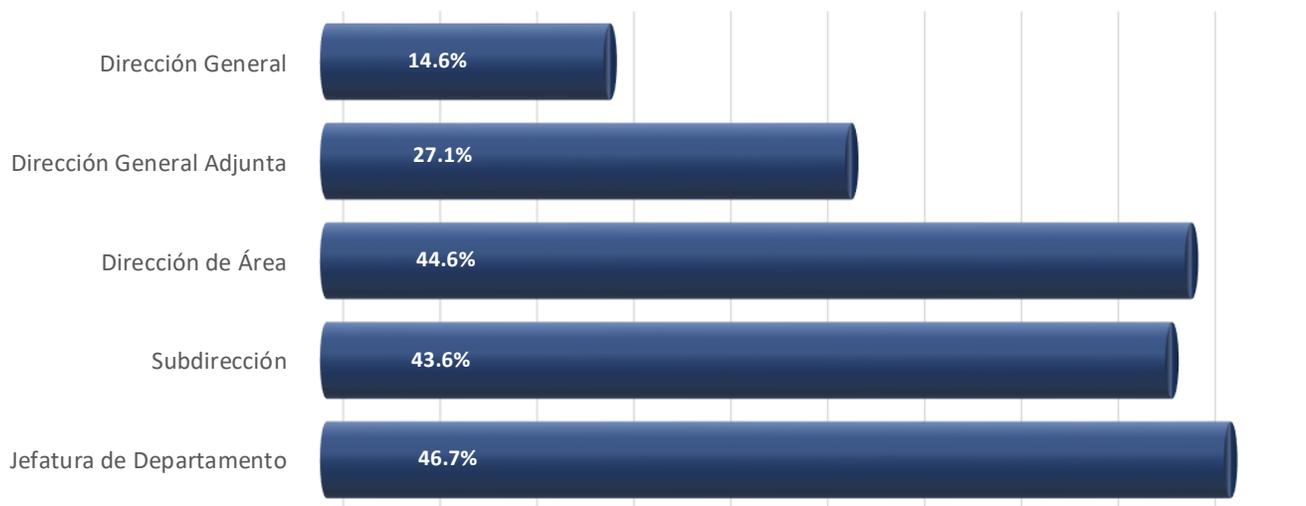
- *Durante el segundo semestre de 2016, la SE da a conocer la normativa aplicable para otorgar las licencias de paternidad de acuerdo al Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades APF, art. 29. La dependencia también señala que se informará mediante correo electrónico el tríptico que muestra las relaciones de pareja durante el embarazo a fin de sensibilizar en el cambio cultura de masculinidades.*
- *La institución también señala que, con el propósito de promover la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familiar, existe un Programa de actividades vinculado al Centro Social y Cultural de la SE (CENSyC), donde se realizan diversas actividades deportivas, sociales y culturales (yoga, danza, futbol, natación, voleibol, basquetbol, competencias de carreras, ciclistas, curso de verano y día de la familia).*

La dependencia reporta haber obtenido en 2016 la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones económicas.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)

En la SEP, las mujeres constituyen 47.8% del personal total y 42.7% de quienes ocuparon puestos de mando. Como puede verse en la gráfica SEP 1, el porcentaje de mujeres que ocupan los cargos comprendidos entre jefatura de departamento y dirección general es considerable hasta dirección de área (44% o más), pero disminuye abruptamente en direcciones generales adjuntas y en direcciones generales. En comparación con otras dependencias, el porcentaje de mujeres comprendido entre dirección de área y jefatura de departamento es más elevado, pero significativamente más bajo el de direcciones generales (donde se observan alrededor de 20% en otras dependencias). Ver gráfica SEP 1.

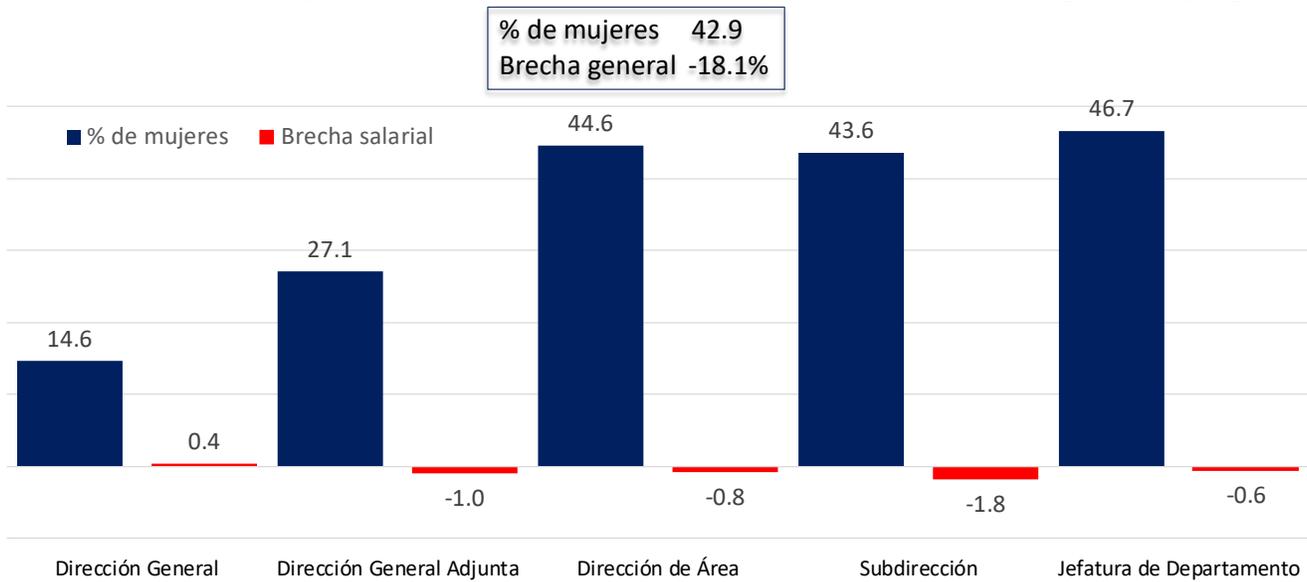
Gráfica SEP 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Como se puede observar en la gráfica SEP 2, las diferencias de salario al interior de los grupos jerárquicos son bajas, pero con un balance que muestra que las mujeres ganan menos que sus contrapartes masculinas. El marcado descenso en el porcentaje de mujeres en los puestos donde se perciben mayores ingresos se refleja en la diferencia salarial promedio, que asciende a -18.1%.

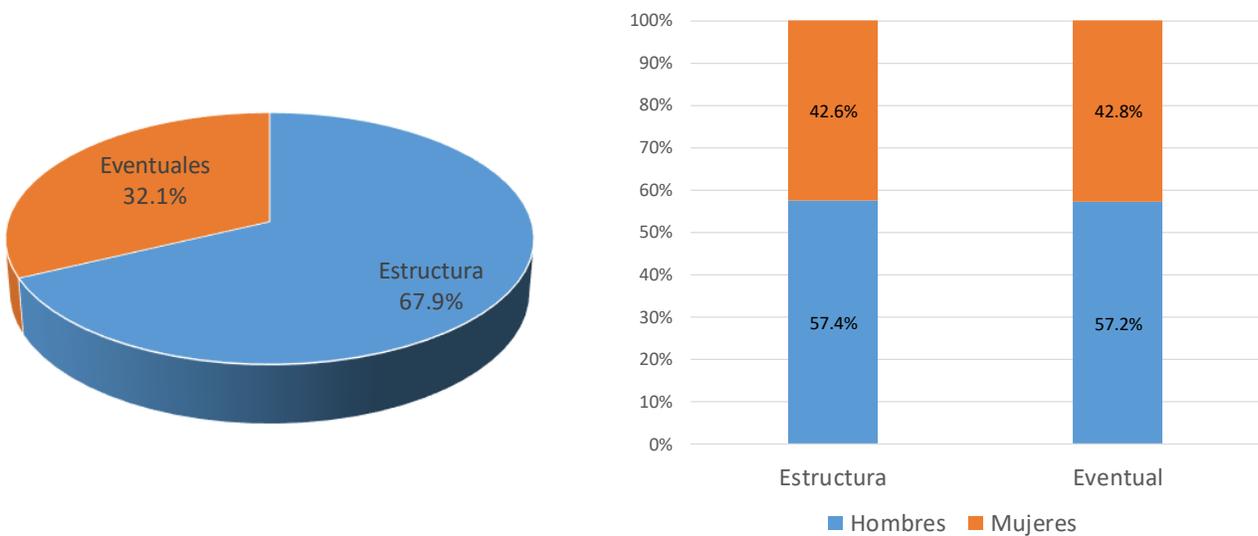
Gráfica SEP 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El tipo de contratación que la dependencia posee en sus puestos de mando es más variado que en la mayoría de las dependencias de la APF: 67.9% de las plazas pertenecen a estructura y 32.1% son plazas eventuales. Entre las plazas de estructura hay 42.6% de mujeres y un porcentaje muy similar en las eventuales (42.8%), lo cual señala la inexistencia de sesgo de género en la contratación de este tipo de plazas.

Gráfica SEP 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, SEP indica que:

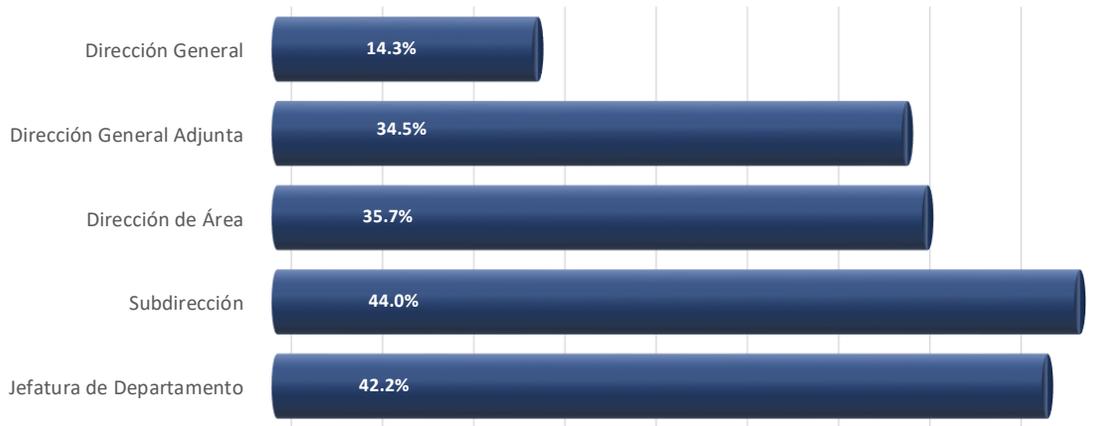
- *Se programaron actividades de promoción y difusión en torno a la sensibilización en el tema de paridad mediante la Campaña 8 de marzo Día internacional de la mujer: “Caminemos por la paridad: la meta es la igualdad”, por medio de la realización de las actividades siguientes: 1. Difusión de ocho comunicados internos.*
- *Impresión de diverso material conmemorativo.*
- *Envío a 44 edificios de la SEP de un banner impreso para ser colocado en las entradas del edificio.*
- *Se realizó la Conferencia magistral “Un recorrido por la lucha de las mujeres en México por una Igualdad Sustantiva”.*
- *Se llevó a cabo la inauguración de la exposición fotográfica “La Violencia contra las Mujeres en México a través de la Historia”.*
- *Se realizó un cine debate de la película “Pago justo”, del director Nigel Cole.*
- *En el campo de las licencias de paternidad y los beneficios que estas reportan a las familias de los trabajadores y las corresponsabilidades familiares, la SEP reporta haber notificado a la Dirección de Administración de Personal y a la Coordinación Sectorial de Personal de la Subsecretaría de Educación Media Superior sobre el beneficio “Permiso por Paternidad”.*
- *Además, se fortalecieron las acciones con la impartición de un Curso-Taller sobre Paternidad, y se acordó con el Sindicato de la dependencia otorgar a los padres del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos, la Licencia por cuidados paternos.*

Una de las acciones más relevantes reportadas en 2016 es que en la Oficialía Mayor y la Dirección General de Personal de la SEP obtuvieron el certificado en la Norma Mexicana de Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE ENERGÍA (SENER)

En esta institución, 44.5% de su personal es femenino y disminuye a 38.2% en los puestos de mando. La mayor proporción de mujeres dentro de los niveles de mando pertenece a las subdirecciones, donde se registra 44.0% de mujeres; 42.2% en las subdirecciones; 35.7% en las direcciones de área y 34.5% en direcciones generales adjuntas, con un descenso marcado en las direcciones generales en las cuales las mujeres representan sólo 14.3%. Ver gráfica SENER 1.

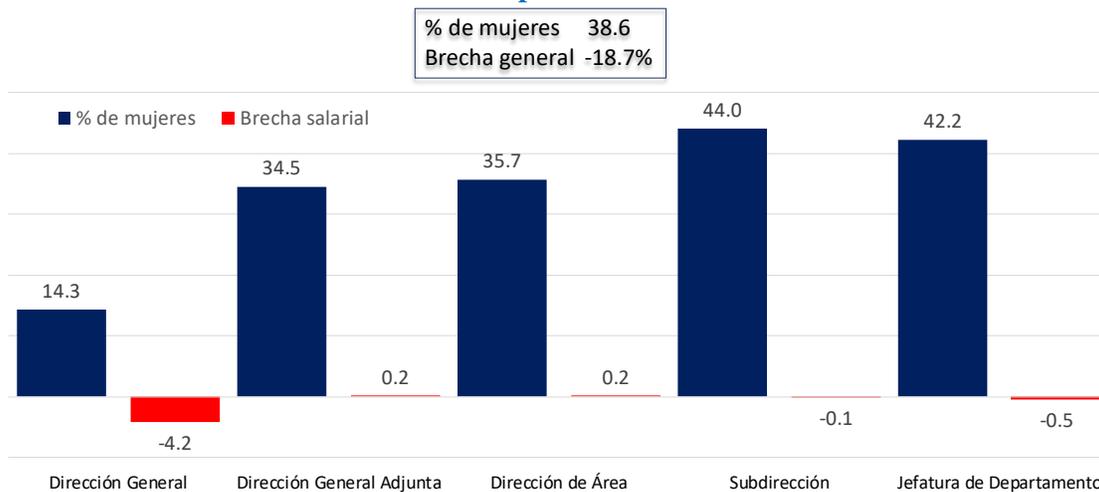
Gráfica SENER 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La mayor proporción de mujeres en puestos donde el salario es más bajo tiene un importante efecto sobre el promedio salarial de las mujeres, y se traduce en un menor salario (-18.7%) con respecto a los hombres. Ver gráfica SENER 2.

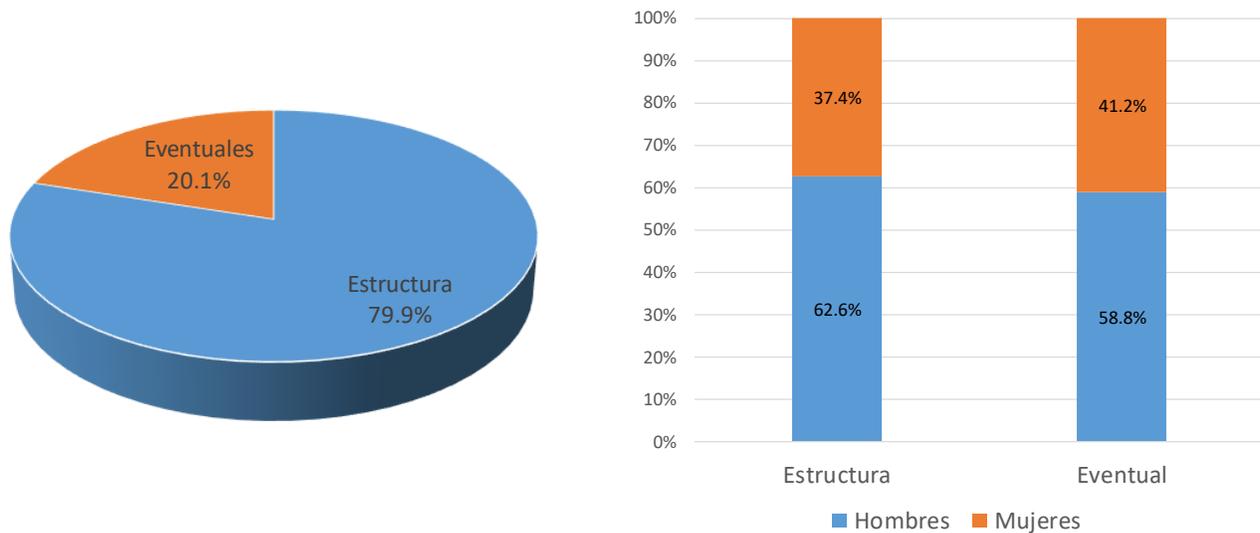
Gráfica SENER 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por su parte, los puestos de mando de la institución pertenecen en su mayoría (79.9%) a plazas de estructura y sólo 20.1% son eventuales. Dentro de las plazas de estructura 37.4% son de mujeres y 41.2% entre las eventuales, lo cual señala es muy probable la inexistencia de sesgo de género en la contratación de eventuales. Ver gráfica SENER 3.

Gráfica SENER 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres, se reconoce que el Sector Energía está altamente masculinizado a nivel mundial y que la institución no es una excepción. La SENER mencionó a CNDH que, para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados, está formando cuadros de mujeres electricistas, especializadas en sistemas fotovoltaicos conectados a la red, con conocimiento en pequeñas y medianas empresas. El proyecto realizado por el Instituto de Investigaciones Eléctricas en 2015, tiene como objetivo formar cuadros de mujeres que pudieran impulsar el uso de energía renovable y así contribuir con las metas del Sector Energía. De forma complementaria a estas acciones, se plantea la elaboración de estadísticas e indicadores de género en el sector energético, cuyo objetivo es visibilizar, a nivel macro, la situación y participación de las mujeres en el sector de energía, lo cual es la base para la toma de posteriores decisiones.

En 2016 esta dependencia incorpora las licencias de paternidad de conformidad con el artículo 29 del Manual de Percepciones, todo ello acompañado por una difusión y capacitación en materia de corresponsabilidad, paternidades y masculinidades. Estas acciones incluyen conferencias magistrales y cursos sobre temas de cuidados, masculinidades, paternidades y corresponsabilidad, así como un Primer encuentro de género en la SENER con diversos temas (cáncer de mama, cuidados, así como masculinidades y paternidades).

Con el objeto de fomentar la corresponsabilidad familiar y trabajo en la SENER también se organizan actividades de convivencia familiar y se establecen condiciones especiales para atención de los niños, estas abarcan ámbitos deportivos, culturales y de entretenimiento, así como condiciones especiales para

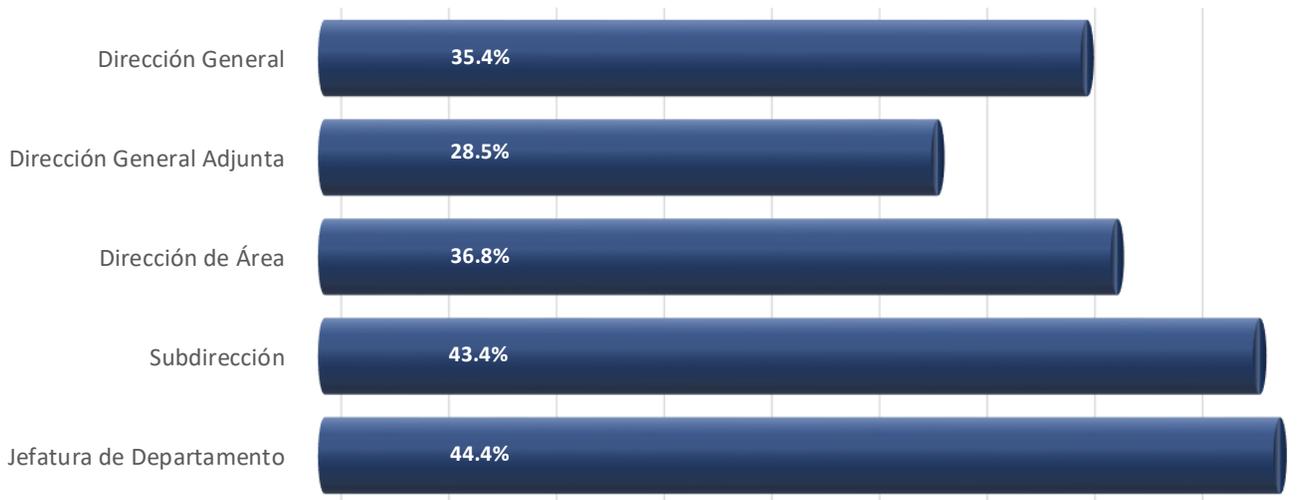
que se atiendan actividades escolares de hijas e hijos, aunque esto sólo se refiere únicamente a personal sindicalizado.

En 2017 la SENER se certificó en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación y obtuvo certificado Oro, que prevé, para efectos de mejora continua, el reconocimiento y valoración de determinadas medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que permitan otorgar cuatro distintos niveles de certificados.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB)

En la SEGOB, 46.5% del personal de la Secretaría es femenino, y 41.4% de los puestos de mando están ocupados por mujeres. Esta dependencia muestra una estructura piramidal con mayor porcentaje de mujeres en los puestos de mando con menor salario y una disminución conforme aumenta el nivel directivo y de salario, sin embargo, esta situación no es tan acentuada entre uno y otro nivel y aun en las direcciones generales se observa un porcentaje considerable de mujeres (35.4%). Entre las jefaturas de departamento 44.4% son mujeres, 43.4% en las subdirecciones, 36.8% en las direcciones de área, 28.5% en las direcciones generales adjuntas y 35.4% ocupan direcciones generales, lo cual significa una disminución de 15.9 puntos porcentuales entre jefatura de departamento y dirección general adjunta, pero acompañada esta vez de mayor porcentaje de mujeres en dirección general. Ver gráfica SEGOB 1.

Gráfica SEGOB 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

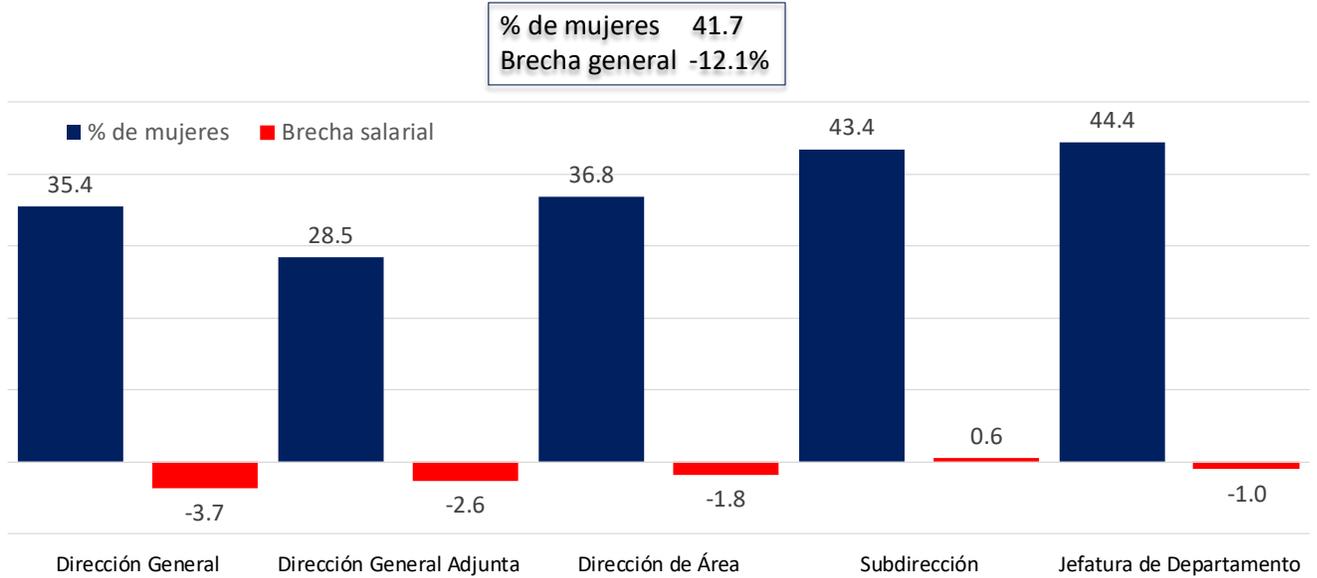


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura piramidal, con más mujeres en los puestos donde se percibe un menor salario, además de diferencias salariales en cada grupo jerárquico (que indican que en la mayoría de los puestos de mando las mujeres perciben menor salario que los hombres), se traduce en una brecha salarial promedio de -12.1%. Entre los puestos de mando, aquellos donde las mujeres percibieron un salario menor que los hombres son: -3.7% en las direcciones de área, -2.6% en las direcciones generales adjuntas, -1.8% en direcciones de área, -1.0% en jefaturas de departamento y 0.6% en subdirecciones. Ver gráfica SEGOB 2.

Es necesario señalar que las diferencias salariales promedio también se vinculan con la existencia de diferentes categorías en cada grupo jerárquico y con la distribución por sexo en cada uno de ellos (si hay más mujeres dentro de los salarios más bajos, la brecha salarial entre los sexos es negativa). En esta institución existen varios niveles salariales en cada grupo señalado.

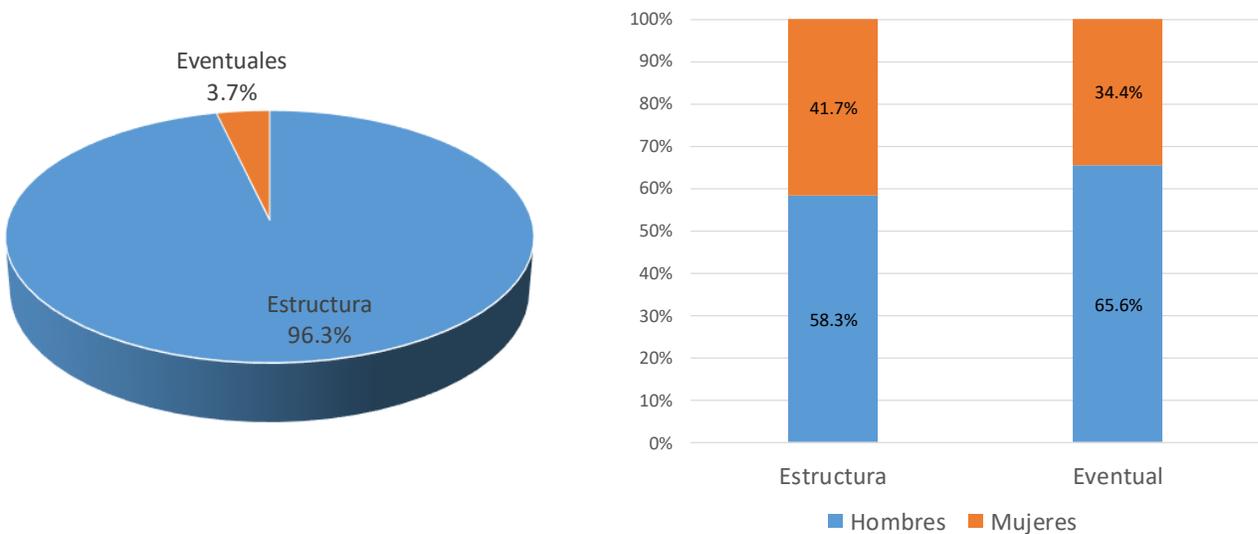
Gráfica SEGOB 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la SEGOB las plazas de mandos corresponden en su mayoría a contratación por estructura (96.3%) y sólo 3.7% es eventual. Entre las plazas de estructura y eventuales se reportan 41.7% y 34.4% de mujeres en cada grupo, lo cual señala que en las plazas eventuales hay una menor proporción de mujeres pero este tipo de contratación tiene un peso muy bajo en el total de empleados. Ver gráficas SEGOB 3.

Gráfica SEGOB 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la SEGOB reporta que:

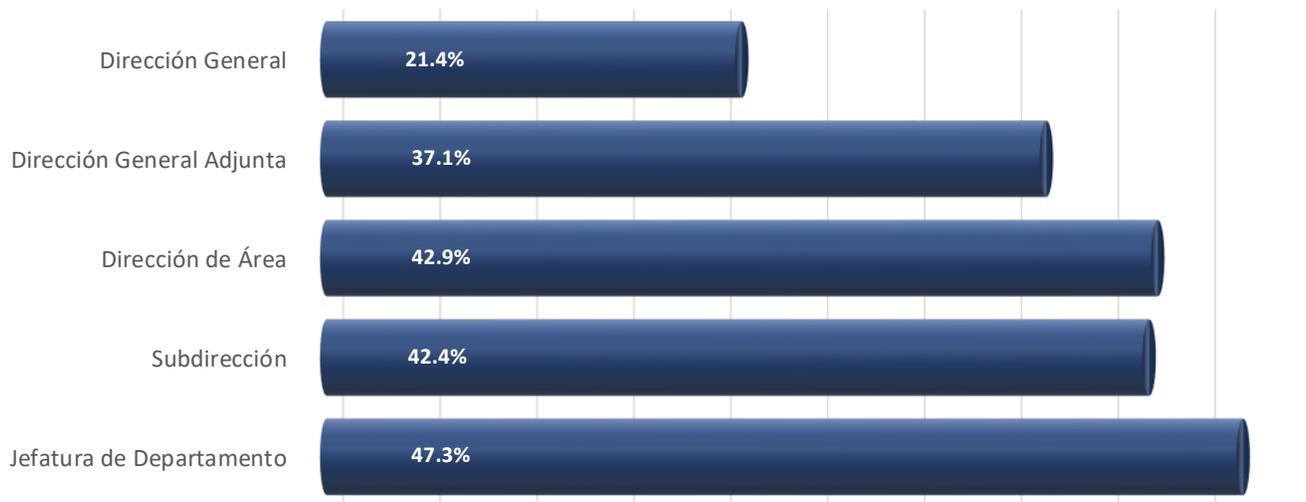
- En torno a la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres, la dependencia informó a CNDH que haber realizado el Taller de Intercambio de Empoderamiento Económico para las Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica, y se ha convocado a la totalidad de los Centros de Justicia para las Mujeres, a participar en un nivel óptimo de empoderamiento económico del curso “Dreambuilder”, mediante el cual se otorga capacitación de negocios y certificación.
- Para fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños se realizan campañas de difusión y asesoramiento permanente al personal de la Dependencia sobre los beneficios de las licencias de paternidad. La dependencia reporta campañas de difusión mediante comunicación interna, así como asesoramiento permanente al personal acerca de dudas sobre los procedimientos administrativos para hacer efectiva dicha prestación. Se realizan comunicados por medio de Intranet e infografías para difundir los derechos de los varones a licencias de paternidad, y se cuenta con un banner intermitente en la página de intranet de la SEGOB.
- Para promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia, se reporta a Inmujeres que se implementaron acciones para que el personal de la Subsecretaría de Enlace Legislativo y Acuerdos Políticos pudiera realizar actividades familiares y escolares, por ejemplo mediante el otorgamiento de licencias de paternidad, permisos para realizar estudios de posgrados y disfrute de salidas temprano por cumpleaños y festividades.

Para fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos SEGOB obtuvo la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 y en 2016 obtuvo el Certificado en la Norma Mexicana de Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015. Esta Norma ha impulsado la paridad de género en el reclutamiento de Mujeres y Hombres, así como el desarrollo profesional.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)

En la SHCP las mujeres representan 47.2% del personal total y 43.0% de los puestos de mando. Dentro de los puestos de mando hubo una mayor participación de mujeres en las jefaturas de departamento (47.3%), que fue disminuyendo en las subdirecciones (42.4%), en las direcciones de área (42.9%), en las direcciones generales adjuntas (37.1%) y en las direcciones generales (21.4%). Ver gráfica SHCP 1.

Gráfica SHCP 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

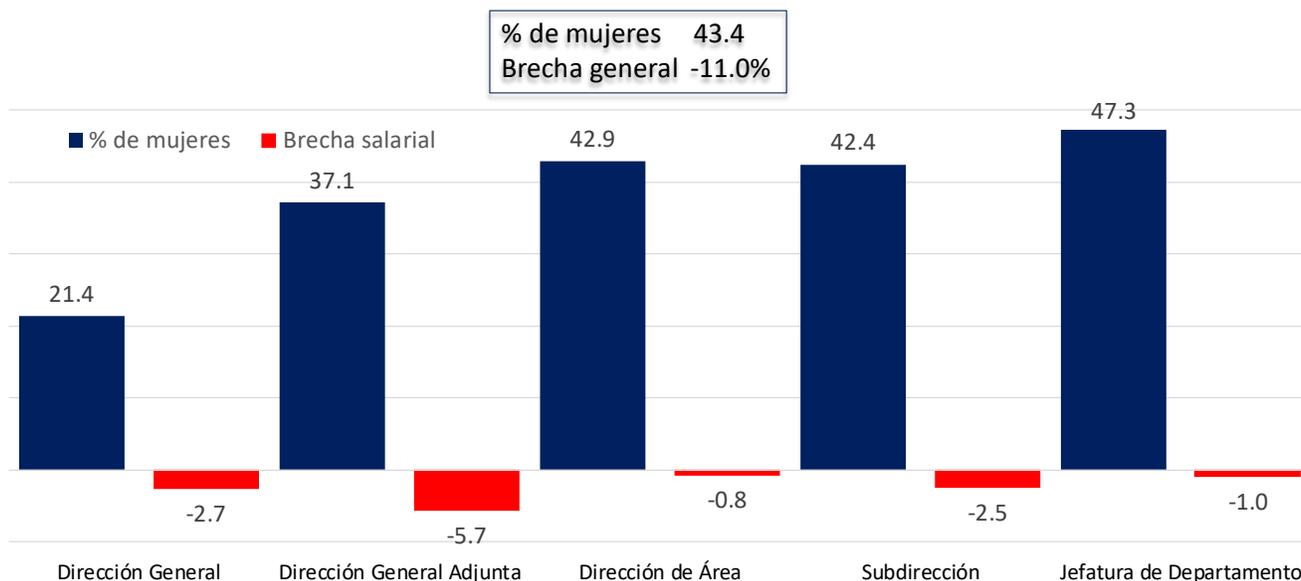


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La estructura de SHCP muestra ciertas desventajas para las mujeres ya que ellas se concentran en los puestos de mando con menor salario. Adicionalmente, como lo muestra la gráfica SHCP 2, todos los niveles desde dirección general a jefatura de departamento reflejan desventajas salariales de mujeres con respecto a los hombres: -5.7% menos en direcciones generales adjuntas; -2.7% en direcciones generales; -2.5% menos en subdirecciones; -1.0% en jefaturas de departamento y -0.8% menos en direcciones de área; todas ellas con varias categorías salariales. Todos estos factores en conjunto se traducen en una brecha de -11.0%, menos salario promedio de las mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica SHCP2.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP en donde no existen distribuciones que puedan favorecer a uno u otro sexo. Pero las diferencias, ya descritas, de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de estos, se traducen en salarios diferenciados para mujeres y hombres. Ver gráfica SHCP 2.

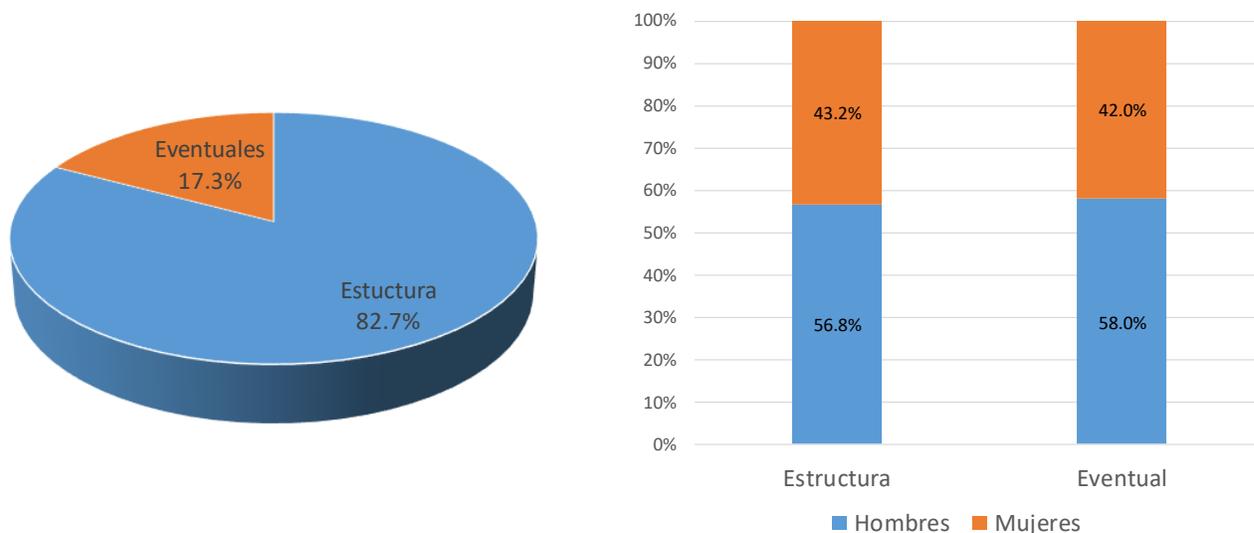
Gráfica SHCP 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017.

La mayoría de los mandos de la SHCP corresponde a plazas de estructura (82.7%) y 17.3% son plazas eventuales. En estos tipos de contratación se observa un porcentaje de mujeres con pocas variaciones: 43.2% entre los puestos de estructura y 42.0% en los puestos eventuales, lo cual indica que en el nivel general no se observan sesgos de género por tipo de contratación. Ver gráfica SHCP 3.

Gráfica SHCP 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, se informa que:

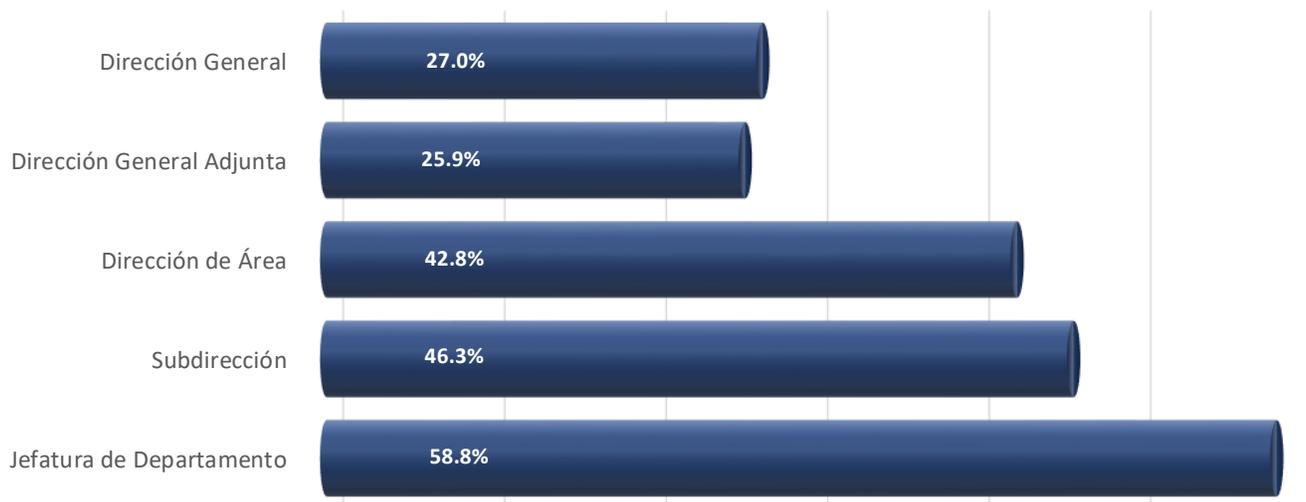
- *La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizó el Estudio sobre la Situación de las Mujeres y los Hombres en Materia de Igualdad de Género y no Discriminación en el Sector Central de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en donde se realizó un análisis general del estado de la igualdad de género en cuanto a la ocupación de puestos directivos por mujeres en la Dependencia, cuyos resultados fortalecieron el Programa de Trabajo en materia de Igualdad de Género. Así mismo, se consideraron acciones para favorecer la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, en lo que corresponde al nivel mando medio y superior en 2011 las mujeres ocupaban el 36% de los puestos de mando, al 2016 las mujeres ocupan el 40% de dichos puestos.*
- *De manera particular, se realizó el Curso Liderazgo y Toma de Decisiones con Perspectiva de Género; la Conferencia Avances, Retos y Desafíos en el Ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres; y la Conferencia La Igualdad entre Mujeres y Hombres, un Paradigma del Siglo XXI.*
- *Dentro de las áreas de trabajo se han instalado lactarios y se otorgan gratuitamente servicios en educación, alimentación, nutrición, pedagogía, psicología en un horario de las 07:00 a las 16:30 horas, a menores en educación primaria.*
- *De conformidad con el Artículo 56 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia y el artículo 29 del Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, la licencia por paternidad otorga cinco días laborales con goce de sueldo por nacimiento o adopción de cada hija o hijo a servidores públicos de base y confianza.*
- *Con el objeto de difundir en los centros de trabajo los derechos a licencias de paternidad y las responsabilidades domésticas y de cuidados que esto conlleva. En 2016 se realizó la difusión sobre paternidades activas en la página de intranet de la Dependencia y se adjuntó un documento en donde se describen los principios de las paternidades activas; con el objeto de promover el derecho de los hombres a ejercer una paternidad activa y responsable, así como la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.*

Dentro de los importantes logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2016 de la Certificación Bronce en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE)

En esta institución las mujeres representan 50.5% del personal total y 45.2% de quienes están contratados en puestos de mando. En la SRE la estructura por sexo y grupo jerárquico señala que la participación de las mujeres desciende conforme aumenta el nivel de decisión y, consecuentemente, el salario. En las jefaturas de departamento las mujeres representan 58.8%, en subdirecciones 46.3%, en direcciones de área 42.8%, en direcciones generales adjuntas 25.9% y en direcciones generales 27.0%. Ver gráfica SRE 1.

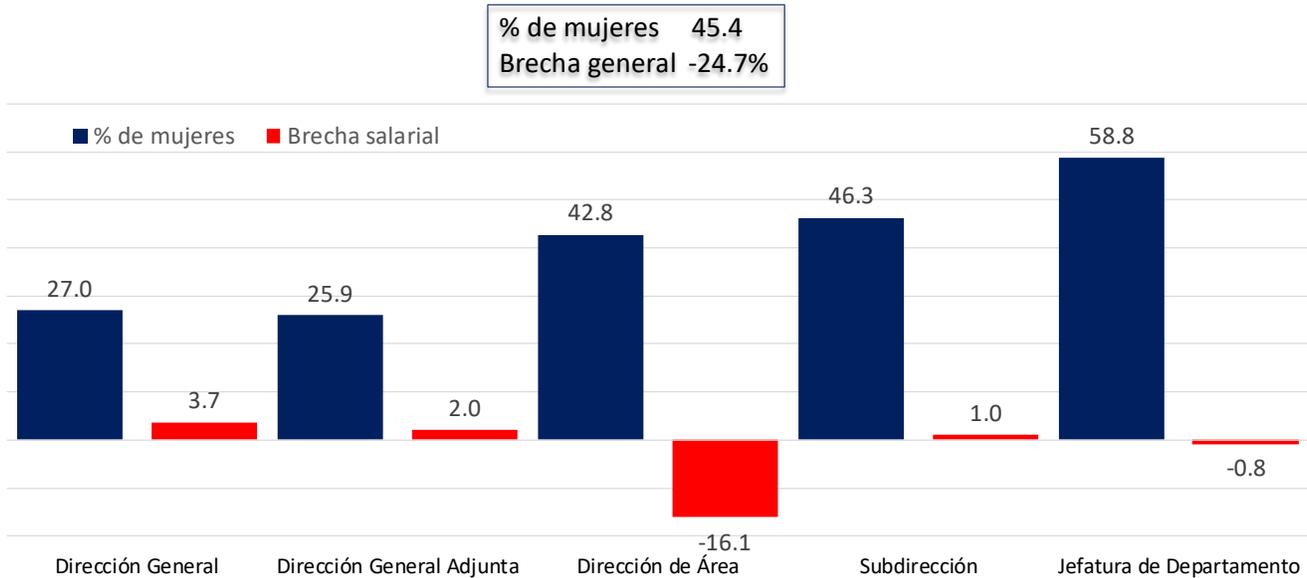
Gráfica SRE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura marcadamente piramidal, a la cual se suman brechas salariales dentro de cada grupo jerárquico, se traduce en una diferencia salarial promedio de -24.7% menos de las mujeres respecto de los hombres. Como se puede observar, en la gráfica SRE 2, las mujeres reciben -16.3% menos de salario que los hombres en las direcciones de área; -0.8% en jefaturas de departamento y 1.0%, 2.0% y 3.7% en subdirecciones, direcciones generales adjuntas y direcciones generales, respectivamente. Ver gráfica SRE 2.

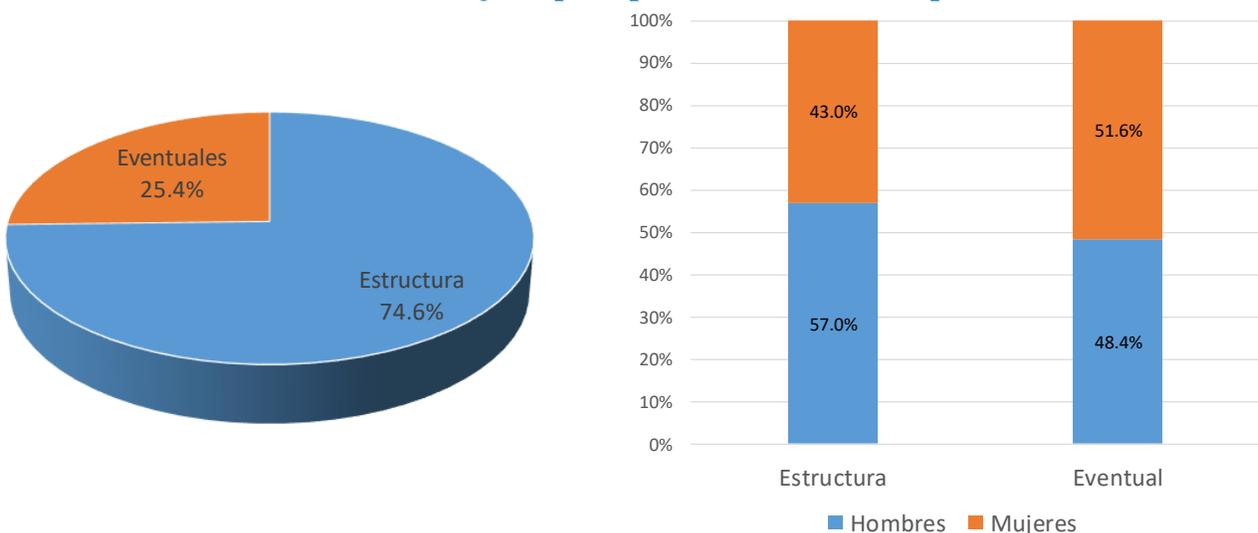
Gráfica SRE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 74.6% de quienes ocuparon puestos de mando corresponden a plazas de estructura y 25.4% corresponden a eventuales. El porcentaje de mujeres contratadas en plazas de estructura es de 43.0%, cifra menor al 51.6% del de plazas eventuales, que son las menos numerosas en esta institución. Ver gráfica SRE 3. En términos generales, se puede decir que la proporción de mujeres disminuye en las plazas que no son de estructura, pero aun se mantiene dentro de un rango razonable que no necesariamente indica un sesgo de género. En esta dependencia existe un importante peso de plazas eventuales, por lo cual es conveniente dar seguimiento a la no presencia de preferencias de género en este tipo de contratación.

Gráfica SRE 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la SRE informó que:

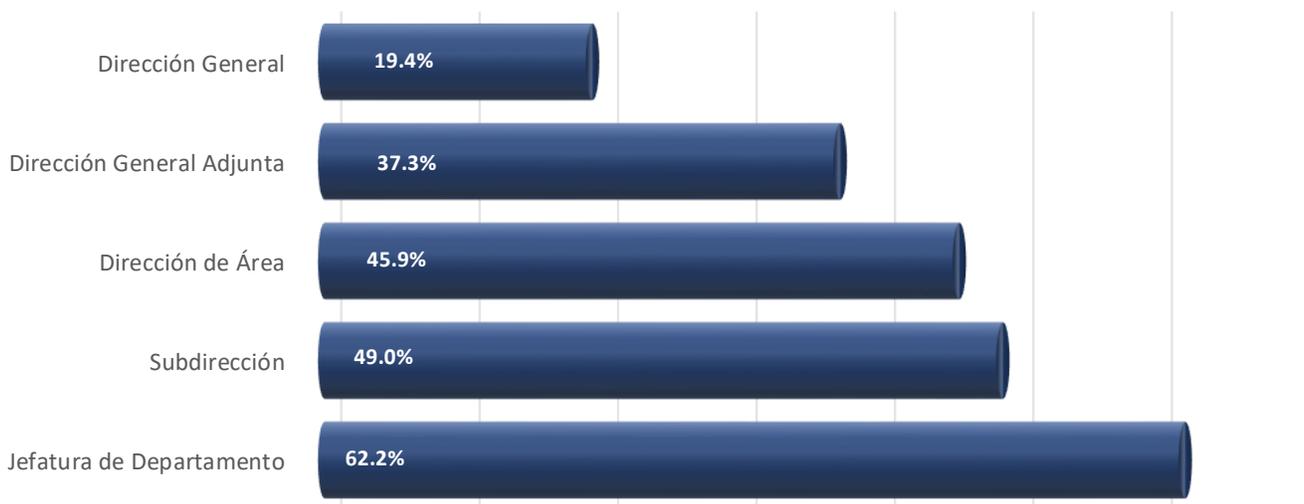
- *Se da seguimiento al Proceso de Selección del Concurso Público General de Ingreso a las ramas Técnico-Administrativas y Diplomático-Consular del Servicio Exterior Mexicano.*
- *Con el objeto de fomentar el balance de la vida laboral, familiar y personal: se inauguró la sala de Lactancia en el Edificio Tlatelolco y lineamiento para su uso; se establecieron acciones para el acceso de todo el personal a la prestación de servicios de guardería, así como la aplicación de las condiciones generales de trabajo en el uso de medidas de flexibilización de horarios.*
- *Para acompañar y difundir las licencias de paternidad, se elaboraron materiales de difusión para que el personal masculino conozca sus responsabilidades en los cuidados paternos, las cuales se colocaron en los elevadores y en los baños de hombres. Así mismo se publicaron a través del Blog semanal de la Cancillería durante el mes de junio artículos sobre el tema.*

Dentro de los importantes logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2016 de la Certificación Oro en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE SALUD (SS)

En esta institución 51.2%, del personal total y 52.0% de quienes ocuparon puestos de mando estuvo constituido por mujeres. Sin embargo, a pesar de esta importante participación en los puestos de mando, la distribución de las mujeres en los puestos directivos se concentra dentro de los niveles más bajos y desciende considerablemente en tres escalones de esta estructura: de jefatura de departamento a subdirección (donde se pierden 13.2 puntos porcentuales); de dirección de área a dirección general adjunta (con 8.6 puntos porcentuales menos) y de dirección general adjunta a dirección general (con 17.9 puntos porcentuales de pérdida). De esta manera, la participación de las mujeres que inicia con 62.2% en jefaturas de departamento alcanza tan solo 19.4% en direcciones generales. Ver gráfica SS 1.

Gráfica SS 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

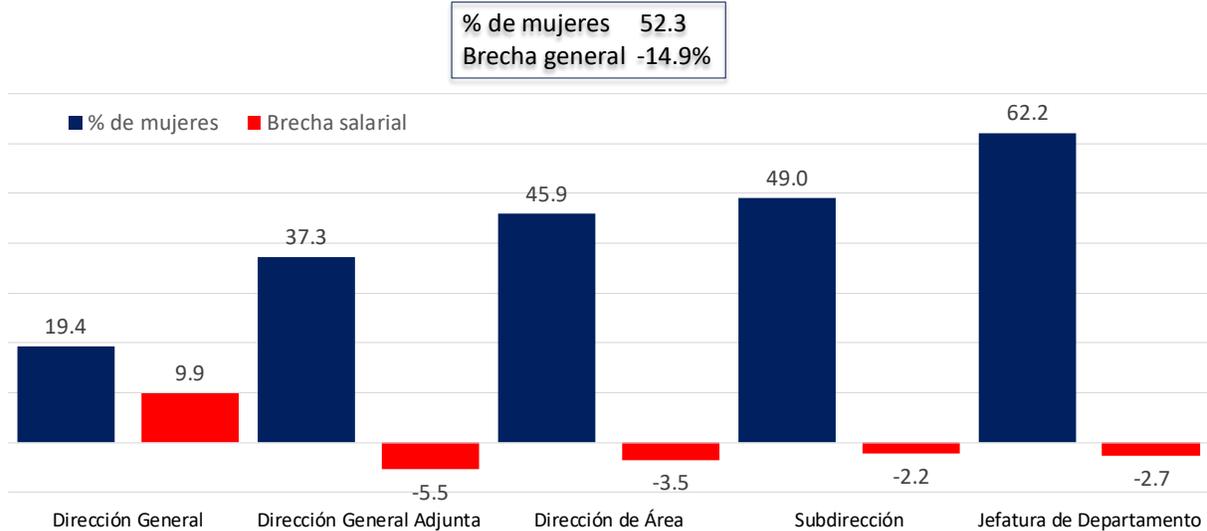


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta reducción en la participación femenina, conforme aumenta el nivel jerárquico, se traduce en un menor salario promedio de las mujeres respecto de los hombres de -14.9%. Las diferencias salariales al interior de cada grupo también contribuyen a esta diferencia promedio: -5.5% en direcciones generales adjuntas (que se relaciona con la existencia de diferentes categorías salariales dentro de este grupo); -3.5% en direcciones de área; -2.2% en subdirecciones y -2.7% en jefaturas de departamento. Sólo en direcciones generales las mujeres muestran un salario 9.9% superior al de los hombres. Ver gráfica SS2.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP, en donde no existen distribuciones que puedan favorecer a uno u otro sexo. Pero las diferencias ya descritas de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de estos, se traducen en un promedio de salarios para mujeres y hombres que muestran la diferencia global de -14.9%; es decir menos salario de las mujeres respecto de los hombres.

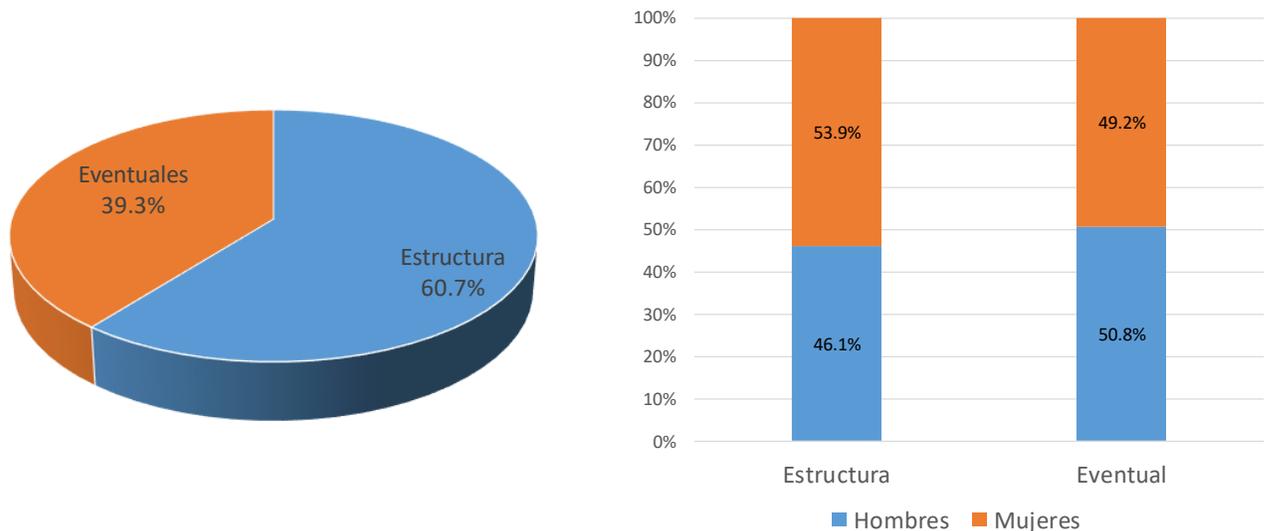
Gráfica SS 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la SS, 60.7% de quienes ocuparon puestos de mando están contratados con plazas de estructura y 39.3% en eventuales. Ambos tipos de contratación presentan altos porcentajes de mujeres: 53.9% y 49.2%, respectivamente, lo cual indica que en este nivel no hay sesgos de género por tipo de contratación, aunque por el volumen de plazas eventuales, en esta Secretaría, es necesario un seguimiento por tipo de contratación Ver gráfica SS 3.

Gráfica SS 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



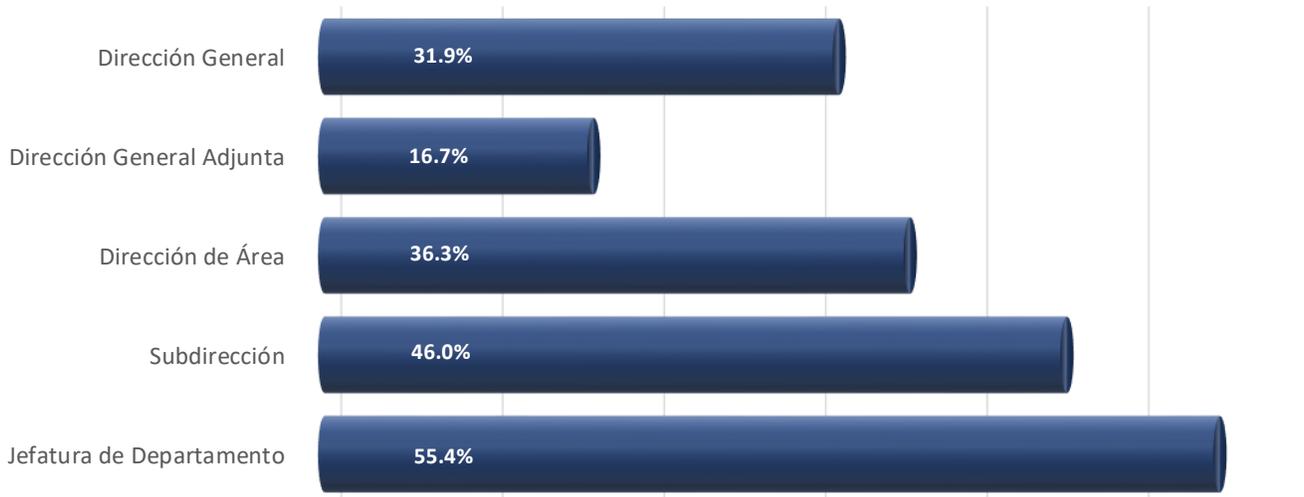
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Dentro de los importantes logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2016 de la Certificación Bronce en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

En esta institución, las mujeres representan 54.7% del personal total y 46.7% de quienes ocupan puestos de mando. Ellas constituyen 55.4% de las jefaturas de departamento, 46.0% de las subdirecciones, 36.3% de las direcciones de área, 16.7% de las direcciones generales adjuntas y 31.9% de las direcciones generales. Ver gráfica STPS 1.

Gráfica STPS 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



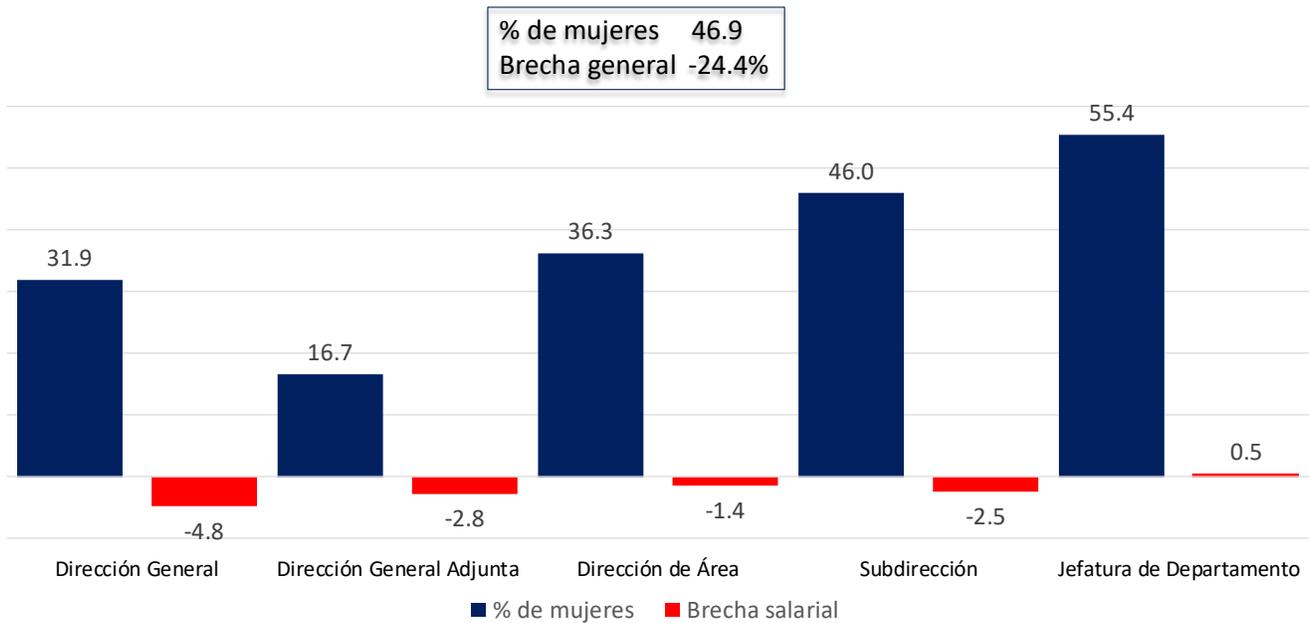
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura muestra desventajas para las mujeres, ya que un porcentaje importante de ellas se concentra en los puestos de mando con menor salario y existen marcadas variaciones porcentuales de mujeres entre los grupos jerárquicos de base y los superiores, lo cual se refleja en escalones muy pronunciados en la estructura piramidal de la participación femenina, como lo muestra la gráfica STPS 2.

Adicionalmente, en cada grupo jerárquico, desde dirección general a subdirección, se observan desventajas salariales de mujeres con respecto a los hombres: -4.8% en direcciones generales; -2.8% en direcciones generales adjuntas; -1.4% en direcciones de área y -2.5% en subdirecciones, lo cual está vinculado a que en cada nivel jerárquico existen varias categorías salariales. Sólo en las jefaturas de departamento se observa un salario promedio prácticamente igual entre mujeres y hombres (0.5% de diferencia). Ver gráfica STPS 2.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP. Pero los contrastes de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de éste, se traducen en diferencias salariales entre mujeres y hombres, las cuales en conjunto se traducen en una brecha de -24.4%, menos salario para las mujeres respecto de los hombres.

Gráfica STPS 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



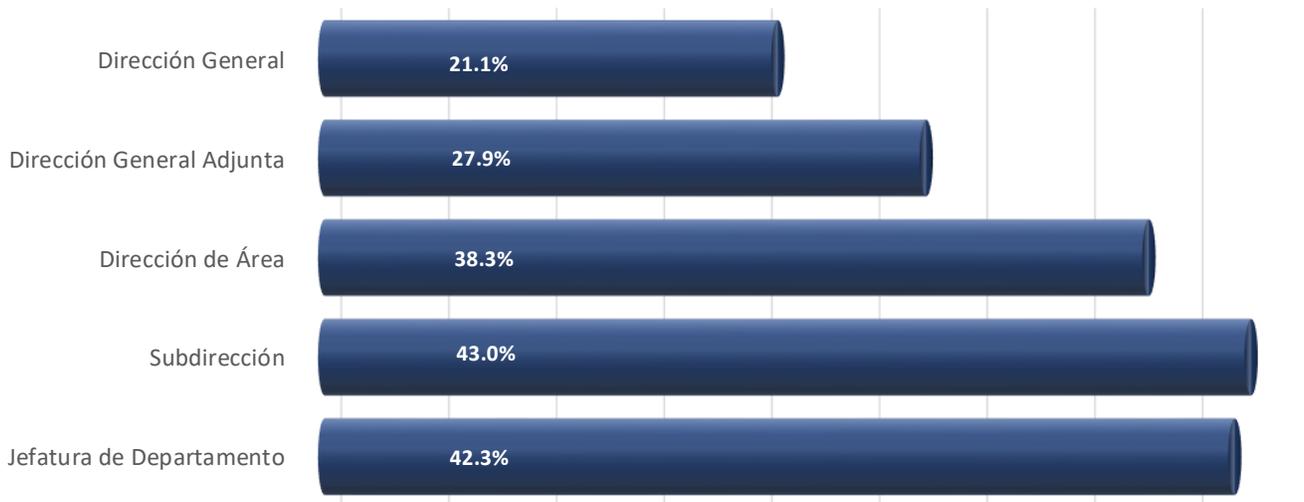
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Dentro de los logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2016 de la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT)

En esta institución las mujeres representan 50.1% del total de sus empleados y 39.9% en los puestos de mando. En las jefaturas de departamento las mujeres constituyeron 42.3%, 43.0% de las subdirecciones, 38.3% de las direcciones de área, 27.9% de las direcciones generales adjuntas y 21.1% de las direcciones generales. Ver gráfica SEMARNAT 1.

Gráfica SEMARNAT 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



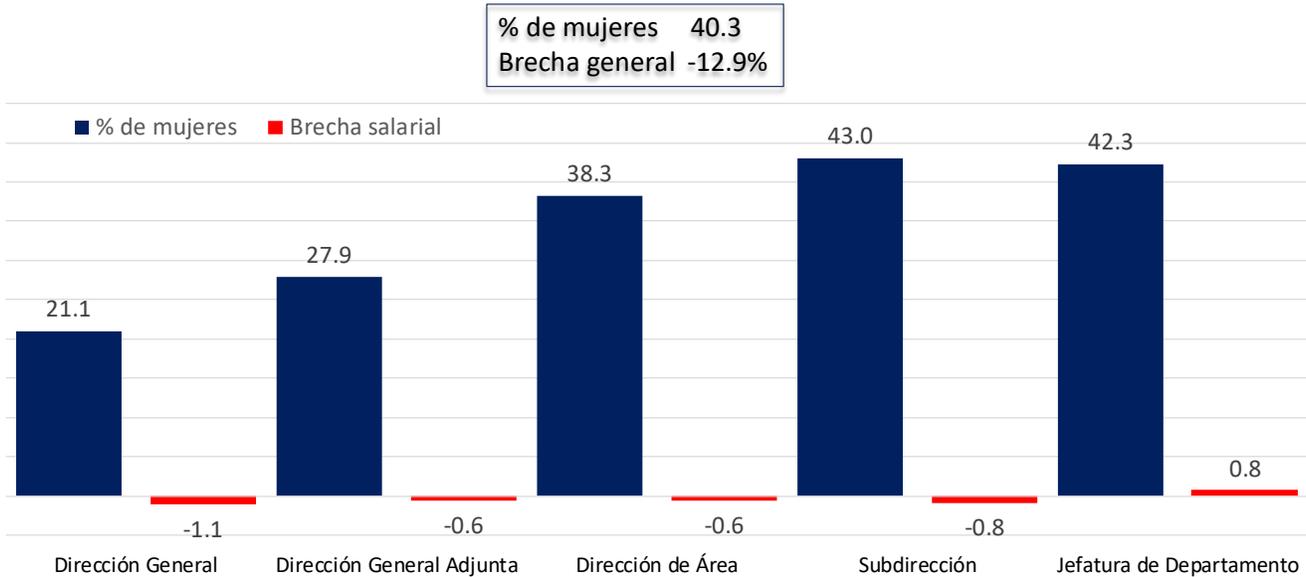
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La estructura de SEMARNAT muestra desventajas para las mujeres ya que existen variaciones significativas en los porcentajes que ocupan en los grupos jerárquicos de base y los superiores, y ellas se concentran en los puestos de mando con menor salario. Ver gráfica STPS 2.

Adicionalmente, en cada grupo jerárquico, desde dirección general a subdirección, se observan pequeñas desventajas salariales de mujeres con respecto a los hombres: -1.1% en direcciones generales; -0.6% en direcciones generales adjuntas; -0.6% en direcciones de área y -0.8% en subdirecciones, lo cual está vinculado a que en cada nivel jerárquico existen varias categorías salariales. Sólo en las jefaturas de departamento se observa un salario promedio ligeramente superior para ellas (0.8% de diferencia). Ver gráfica SEMARNAT 2.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP, en donde no existen distinciones de sexo, pero los contrastes de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de éste, se traducen en diferencias salariales entre mujeres y hombres las cuales en conjunto se traducen en una brecha de -12.9% menos salario de las mujeres respecto de los hombres.

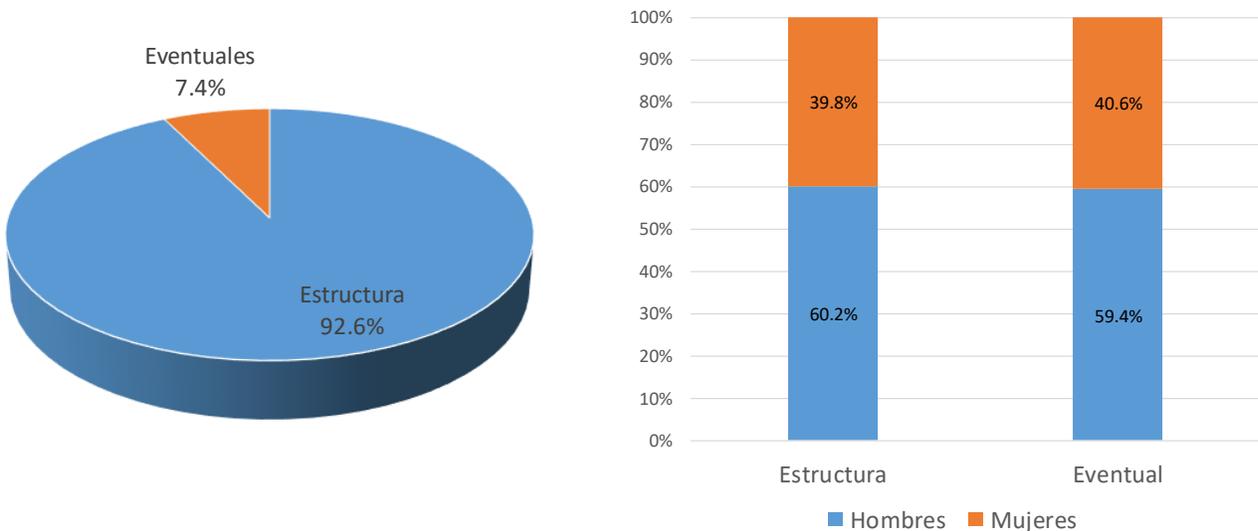
Gráfica SEMARNAT 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la SEMARNAT 92.6% de los puestos de mando corresponden a plazas de estructura y 7.4% son de tipo eventual. El porcentaje de mujeres alcanza 39.8% en contratos de estructura y 40.6% en contratos eventuales, lo cual indica una inexistencia de sesgo de género en este nivel. Ver gráfica SEMARNAT 3.

Gráfica SEMARNAT 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



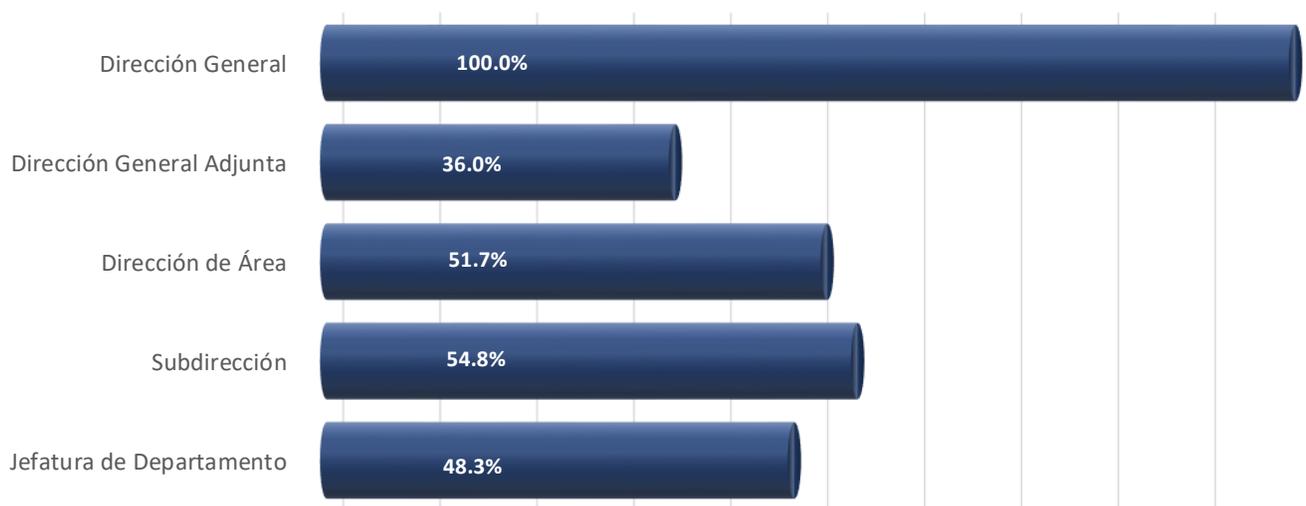
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La institución está certificada en Igualdad Laboral y no Discriminación desde 2012, pero su certificación no ha sido obtenida bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

SECRETARÍA DE CULTURA (CULTURA)

En esta institución son mujeres 50.5% del total de sus empleados y entre los puestos de mando llegan a 51.8%. Entre las jefaturas de departamento las mujeres ascendieron a 48.3%, 54.8% en las subdirecciones, 51.7% en las direcciones de área, 36.0% en las direcciones generales adjuntas y 100% en las direcciones generales. Esta estructura refleja una alta presencia de mujeres en los puestos de mando, la cual se mantiene por arriba de 36% hasta dirección general adjunta. Ver gráfica CULTURA 1.

Gráfica CULTURA 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



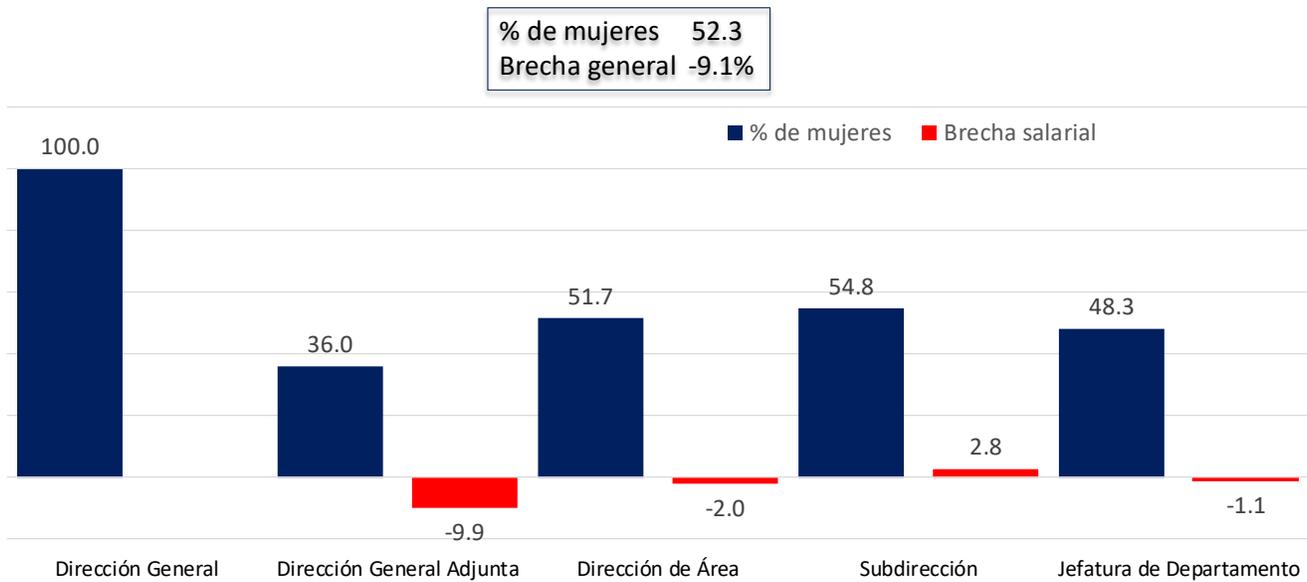
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, con alta concentración de mujeres en los niveles de subdirección y dirección de área, donde existe el mayor número de personal, favorece una disminución de las brechas salariales observadas en estructuras piramidales. Por su parte al interior de cada grupo jerárquico, comprendido entre dirección general adjunta a jefatura de departamento, se observan diferencias de ingresos que interactúan con la estructura de mandos, y que se traducen en una diferencia general promedio de -9.1% en el salario.

Las diferencias en cada nivel, casi siempre desfavorables a las mujeres con respecto a los hombres ascienden a -9.9% en direcciones generales adjuntas; -2.0% en direcciones de área y -1.1% en jefaturas de departamento. Sólo entre las subdirecciones las mujeres muestran una ventaja salarial de 2.8% respecto de los hombres. Ver gráfica CULTURA 2.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP, en donde no existen distribuciones que puedan favorecer a uno u otro sexo.

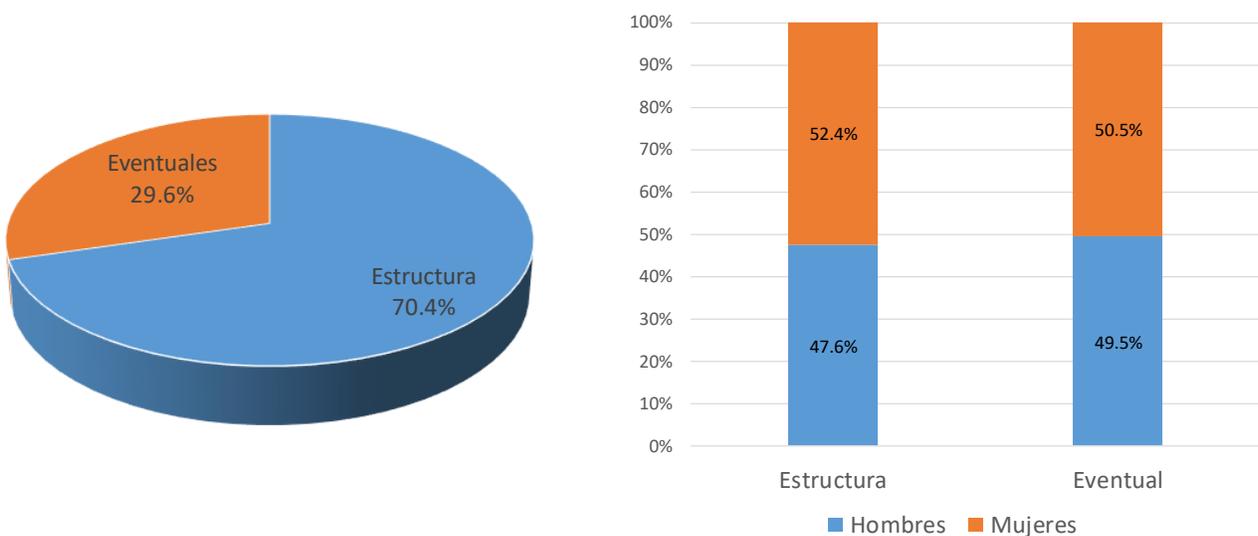
Gráfica CULTURA 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la Secretaría de CULTURA 70.4% de los puestos de mando son plazas de estructura y 29.6% son eventuales. En estos tipos de contrato el porcentaje de mujeres alcanza 52.4% en las plazas de estructura y 50.5% en eventuales, lo cual puede tomarse como inexistencia de sesgos desfavorables a las mujeres en las contrataciones eventuales.

Gráfica CULTURA 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, se destacan dentro de la dependencia:

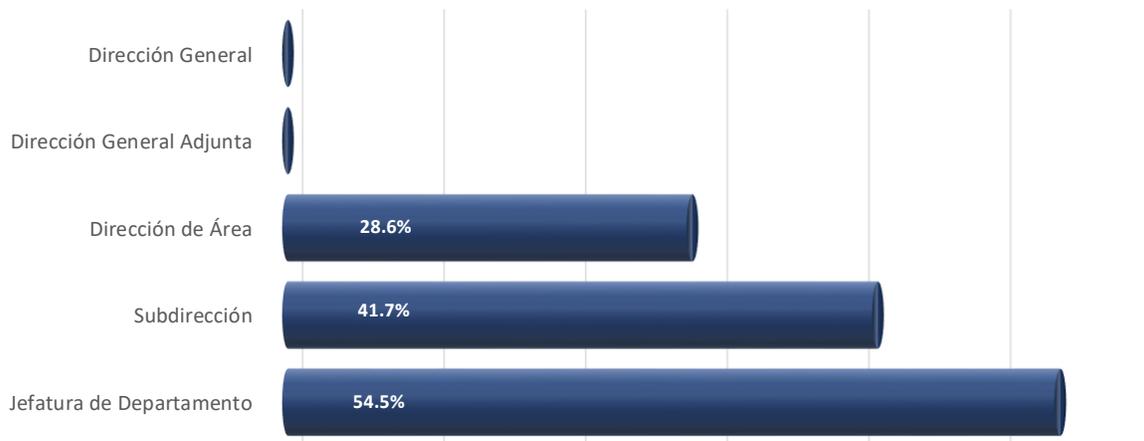
- *En el INBA se ha impulsado la equidad de género en los puestos de mando del Instituto a través de observar los principios y valores de equidad y no discriminación en las contrataciones. En el CECUT se promueve la paridad en la asignación de puestos directivos.*
- *La Alta Dirección de la FONOTECA instruyó a la Dirección de Planeación y Operación Técnica, para que, de acuerdo al perfil de los puestos, se igualaran los sueldos de mandos medios del personal de estructura.*
- *Se realizó la difusión mediante correo electrónico institucional las licencias de paternidad para todo el personal masculino, sin importar su origen étnico o nacionalidad, género, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, quienes lo soliciten y justifiquen en el área de Administración de Personal.*
- *En ECHASA se continúa con el horario implementado, los días viernes de 8:00 a 15:00 hrs. En C22 de los días viernes con un horario laboral de 8:00 a 15:30 horas. Se han dirigido comunicados a mandos superiores del CECUT para definir horarios flexibles, y especificar turnos extras para su pago oportuno.*

Dentro de los logros obtenidos en esta dependencia Federal destaca la obtención en 2017 de la Certificación Bronce en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

CENTRO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE DESASTRES (CENAPRED)

En el CENAPRED las mujeres constituyen 47.2% del personal de esta institución y un porcentaje similar (47.7%) del que ocupó puestos de mando. Pese a esta importante participación de las mujeres en los puestos de mando, en su estructura se aprecia una gran concentración de mujeres en la base y la disminución del porcentaje de mujeres conforme se avanza en jerarquía: 54.5% en las jefaturas de departamento, 41.7% en subdirecciones, 28.6% en las direcciones de área. Ver gráfica CENAPRED 1.

Gráfica CENAPRED 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

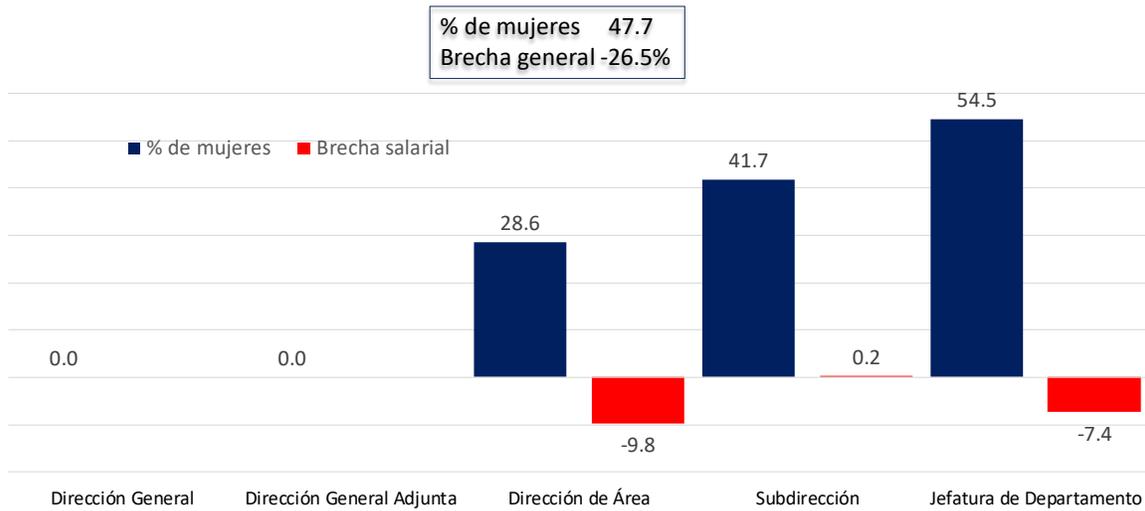


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura piramidal, con altos porcentajes de mujeres en la base, muestra significativas desventajas para las mujeres ya que ellas se concentran en los puestos de mando con menor nivel salarial y las dos posiciones de mayor ingreso las ocupan hombres. Adicionalmente, también se observan diferencias salariales entre mujeres y hombres al interior de un grupo jerárquico. Los niveles de dirección de área y jefatura de departamento señalan desventajas salariales de mujeres con respecto a los hombres: -9.8% menos en direcciones de área y -7.4% menos en jefaturas de departamento (debido a la existencia de varios niveles salariales a su interior y la distribución de mujeres y hombres en ellos). Sólo en subdirecciones las mujeres muestran un salario prácticamente igual al de los hombres.

Es importante reiterar que en la máxima desagregación de cada nivel salarial no existen variaciones ya que responden a los tabuladores establecidos por la SHCP en donde no existen distinciones de sexo, pero las diferencias de participación femenina en cada grupo jerárquico, y aun dentro de éste se traducen una brecha de -26.5%, menos salario de las mujeres respecto de los hombres. Vale la pena aclarar que el pequeño número de personas que trabajan en esta institución la hace muy sensible a resultados ante pequeños cambios. Ver gráfica SFP 2.

Gráfica CENAPRED 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

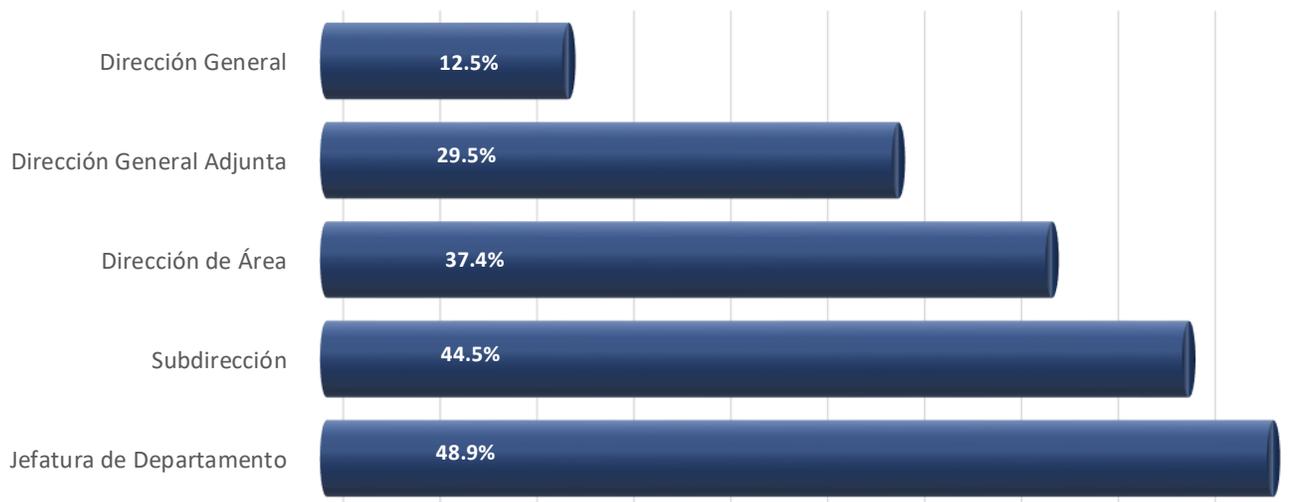
Es importante señalar que esta institución reporta solamente personal de estructura, por lo cual se puede decir que no existe un efecto de tipo de contrato que pudiera significar “discrecionalidad” en la contratación de ciertas plazas.

La institución no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y SEGURIDAD NACIONAL (CISEN)

En esta institución las mujeres constituyen 45.1% del personal total y 42.8% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 48.9% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 44.5%, en las direcciones de área 37.4%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 29.5% y 12.5% respectivamente. Ver gráfica CISEN 1.

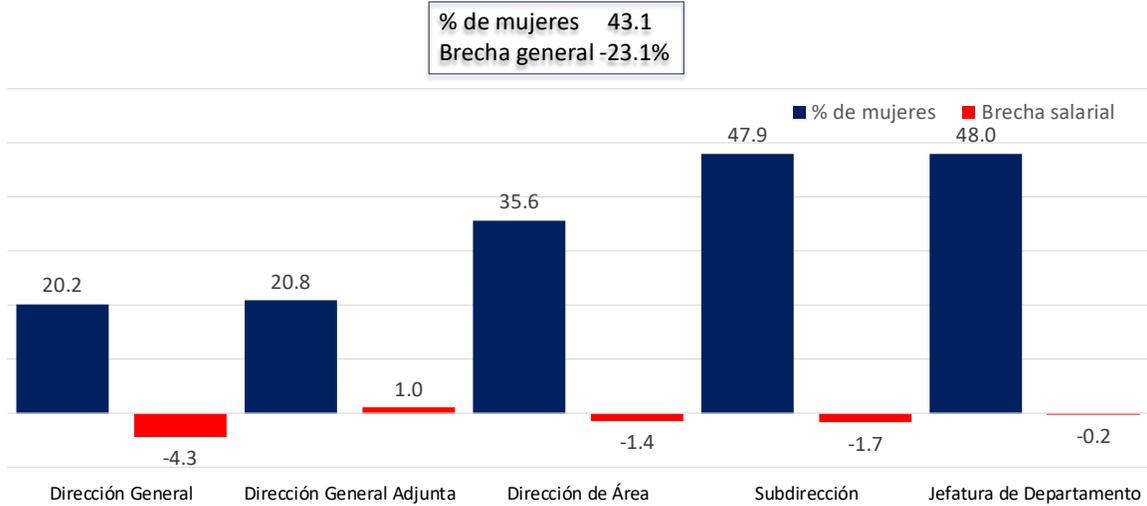
Gráfica CISEN 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución (-23.1%), ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica CISEN 2, en los puestos de dirección general las mujeres reciben -4.3% menos salario que los hombres; -1.4% en direcciones de área, -1.7 en subdirecciones y 0.2% en jefaturas de departamento y en las direcciones generales adjuntas esta diferencia es positiva a las mujeres (1.0%). En estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de cada grupo jerárquico a partir de las cuales se producen las diferencias. Ver gráfica CISEN 2.

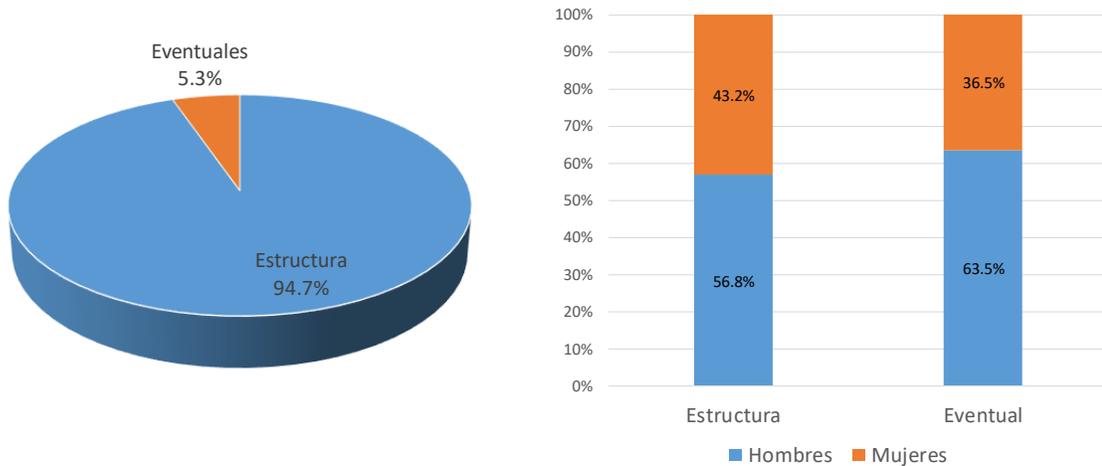
Gráfica CISEN 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 94.7% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 5.3% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es mayor al de plazas eventuales (43.2% y 36.5%, respectivamente) aunque este último grupo pesa muy poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica CISEN 3.

Gráfica CISEN 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



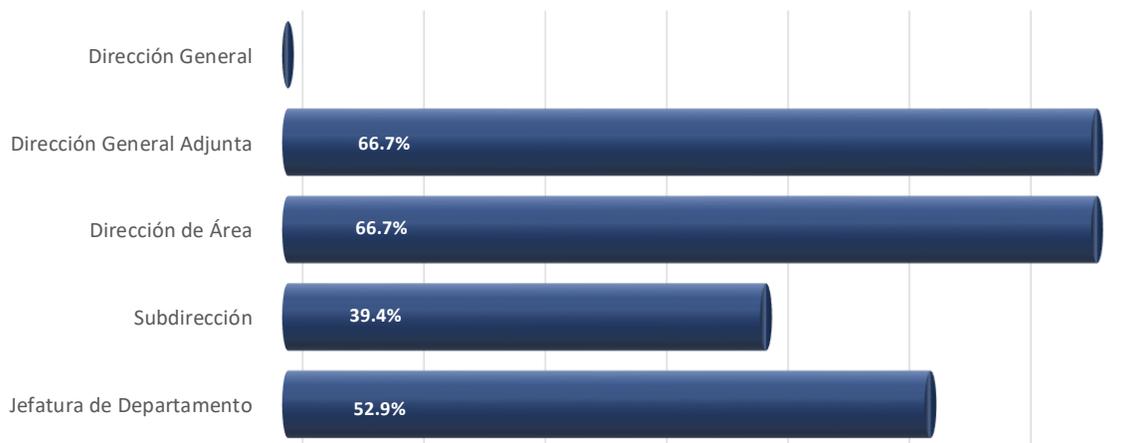
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La institución no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CENTRO NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA (CNEGSR)

En esta institución las mujeres constituyen 55.5% del personal total y 48.1% de quienes ocuparon puestos de mando. El personal del CNEGSR es reducido pero la participación de las mujeres es muy importante en todos los niveles de mando: 52.9% en jefaturas de departamento; 39.4% en subdirecciones; 66.7% en direcciones de área y direcciones generales adjuntas. Ver gráfica CNEGSR 1.

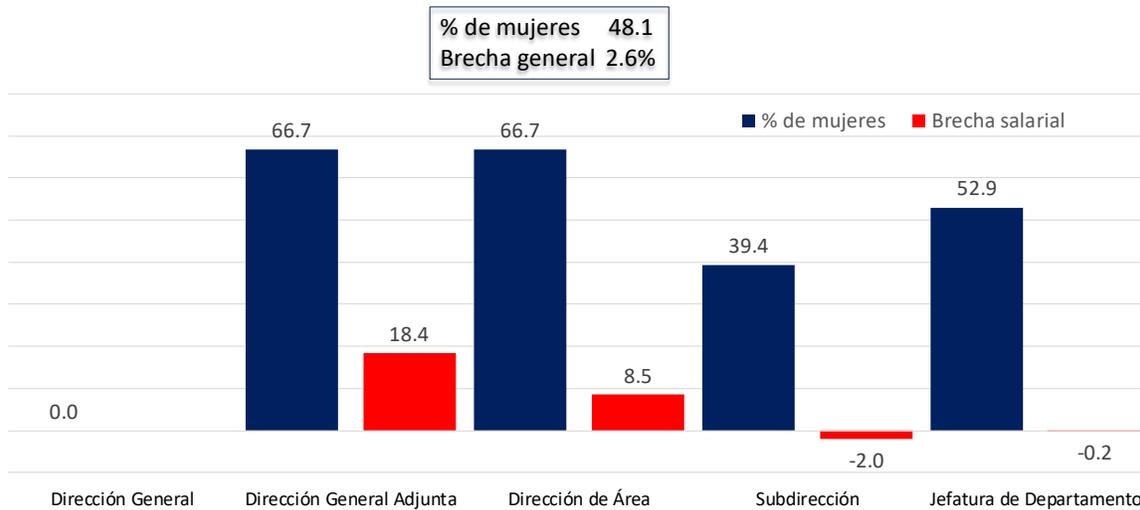
Gráfica CNEGSR 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce es claramente favorable a mayores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con mayores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica CNEGSR 2, en los puestos de dirección general adjunta, y las direcciones de área, las mujeres reciben 18.4% y 8.5% más salario que los hombres. Por su parte, en las subdirecciones y las jefaturas de departamento, donde hay más personas en la estructura, esta diferencia es desfavorable a las mujeres (-2.0% y -0.2%, respectivamente). En estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de cada grupo jerárquico. Ver gráfica CNEGSR 2.

Gráfica CNEGSR 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, el Centro informó lo siguiente:

- *De conformidad con los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género establecidos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su normatividad aplicable para llevar a cabo los concursos de las plazas vacantes, en la Secretaría de Salud existe paridad de género en los cargos públicos.*
- *Las nuevas Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud 2016-2019 entraron en vigor el 19 de junio de 2016 y establecen en el artículo 30 Fracción XXXVIII el Permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo. Se llevó a cabo la difusión a través del envío de un ejemplar a todas las Unidades Administrativas a nivel central y a los Servicios de Salud de las Entidades Federativas. Así mismo, se distribuyeron 730 folletos con información sobre el permiso de paternidad dentro de la Secretaría de Salud.*

El Centro no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONAGUA)

En esta institución las mujeres constituyen 35.0% del personal total y 26.2% de quienes ocuparon puestos de mando, lo cual muestra que es aún una institución altamente masculinizada. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 58.3% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 41.4%, en las direcciones de área 40.5%, mientras que en las direcciones generales sólo alcanza 28.6%. Ver gráfica CONAGUA 1.

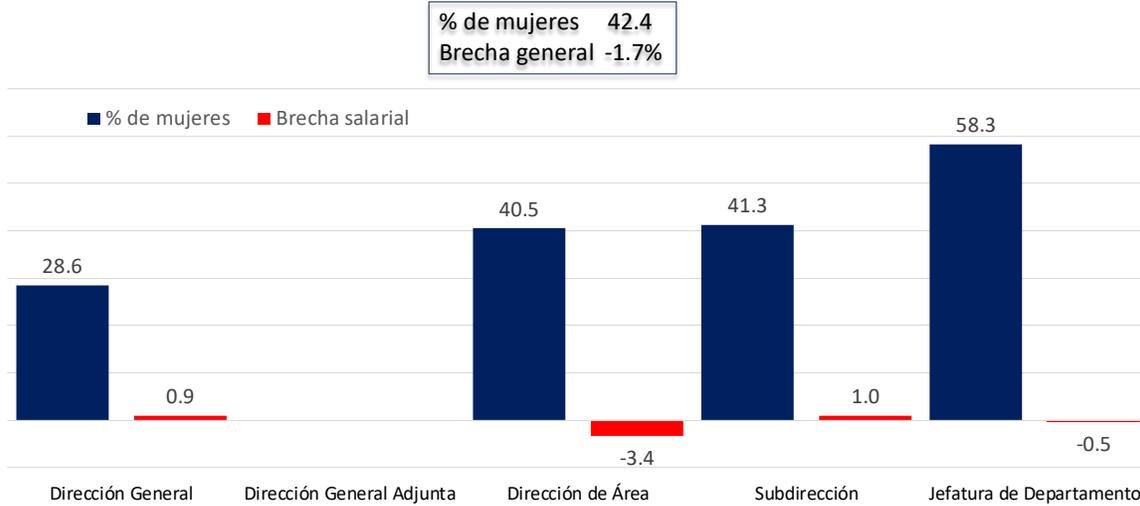
Gráfica CONAGUA 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Por su parte, al interior de los grupos jerárquicos también se observan diferencias: en los puestos de dirección general las mujeres reciben 0.9% más salario que los hombres. En las direcciones de área -3.4%, en las subdirecciones 1.0% y en las jefaturas de departamento -0.5%. Ver gráfica CONAGUA 2.

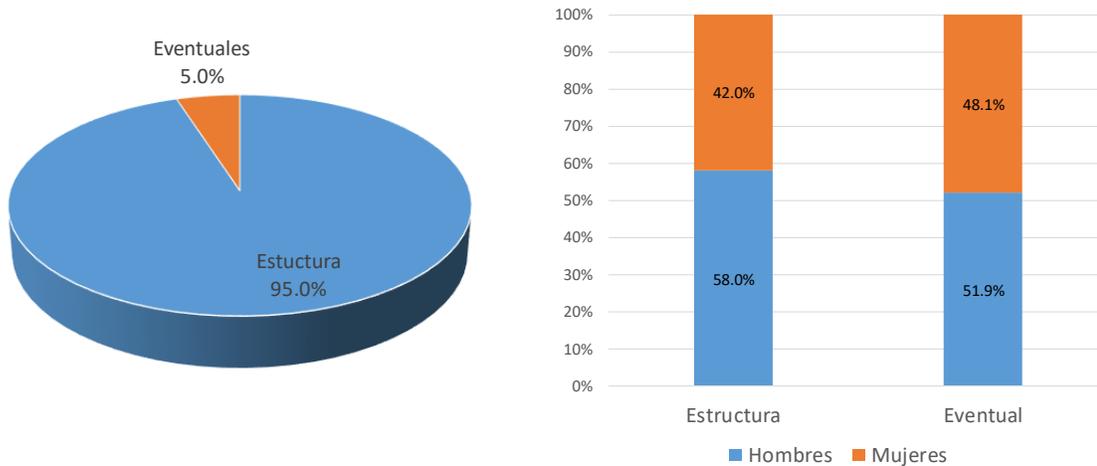
Gráfica CONAGUA 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 95.0% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 5.0% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es menor al de plazas eventuales (42.0% y 48.1%, respectivamente) aunque tienen muy poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica CONAGUA 3.

Gráfica CONAGUA 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, la CONAGUA informó lo siguiente:

- *La Comisión Nacional del Agua, aplica el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, a través del cual realiza capacitación y convocatorias públicas para la ocupación de puestos y garantizar la igualdad de oportunidades en los concursos.*

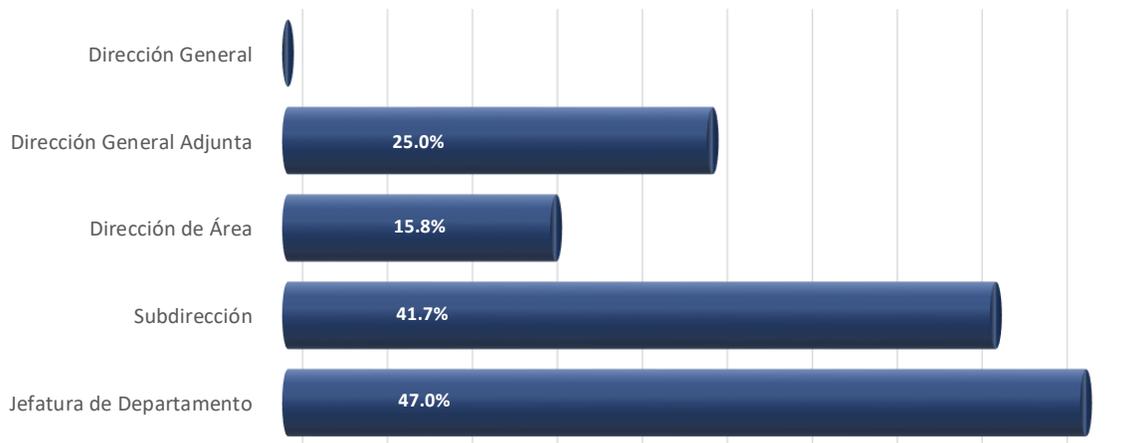
- *Dentro del Programa Anual de Capacitación, se capacitaron a 5,792 mujeres en temas relacionados a las actividades que se desarrollan en la institución, con el propósito de fortalecer sus capacidades para promover su desarrollo y posición de trabajo para las mujeres.*
- *Se difundió Circular No. B00.1.01.- 038, emitida por la Gerencia de Personal donde se otorga a todo el personal de la Conagua la licencia de paternidad para el cuidado de las niñas y niños, conforme al Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades.*
- *Se aplican esquemas y horarios de trabajo para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familiar, con un horario máximo de 8 horas laborales, como se establece en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional donde estipula la jornada laboral, además la Gerencia de Personal cuenta con un control de asistencia, en el que las y los servidores públicos de la Conagua registran la entrada y salida de sus labores.*

La dependencia obtuvo en 2016 la Certificación Bronce en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones económicas.

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE (CONADE)

En esta institución las mujeres constituyen 44.4% del personal total y 39.2% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento y subdirecciones con 47.0% y 41.7%, respectivamente. Este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto y en las direcciones de área y direcciones generales adjuntas se reduce a 15.8% y 25.0%, respectivamente. Ver gráfica CONADE 1.

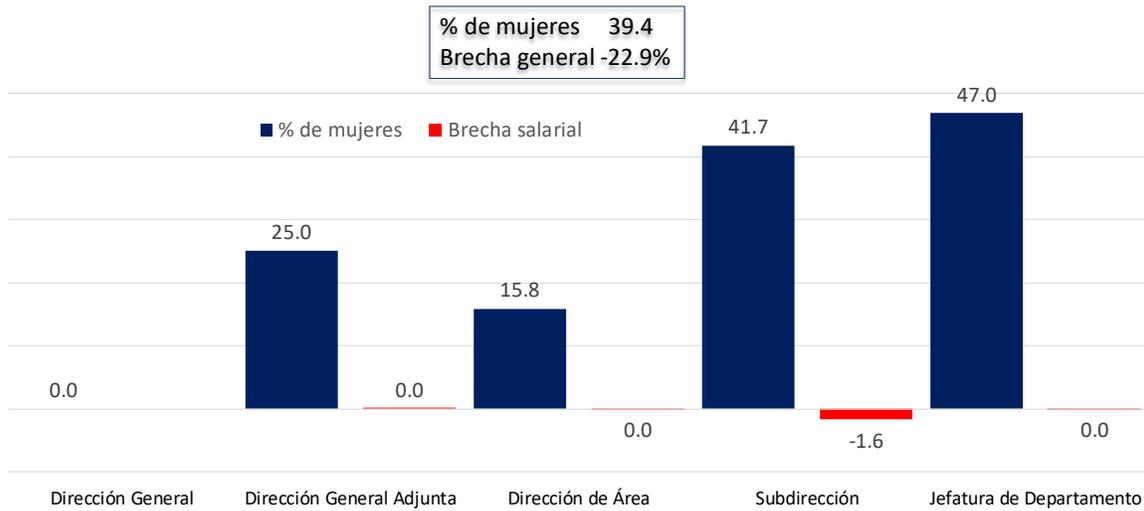
Gráfica CONADE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica CONADE 2, en los puestos de subdirección las mujeres reciben -1.6% menos salario que los hombres. Ver gráfica CONADE 2.

Gráfica CONADE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONADE menciona que:

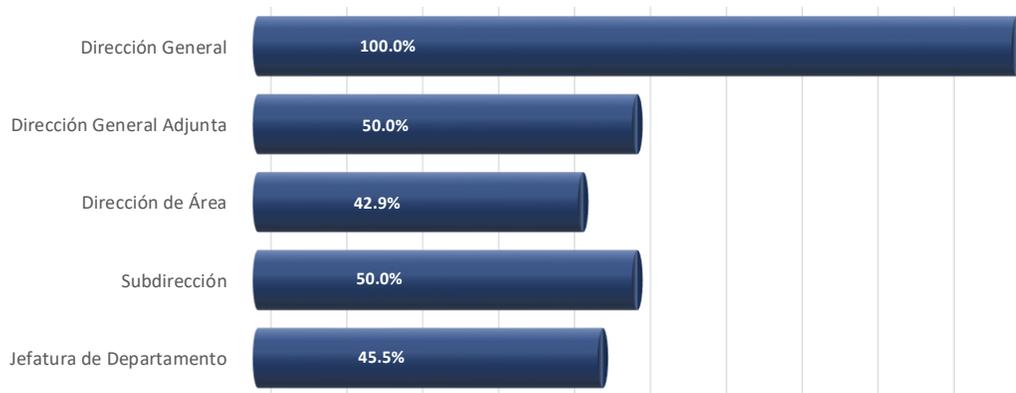
- *Se considera en el Contrato Colectivo de Trabajo de la CONADE, en el Capítulo XII, \"De los descansos, vacaciones, permisos y licencias\". CLAUSULA 72. La CONADE concederá licencias con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: ... IV. Por alumbramiento de la esposa o concubina, tendrá derecho a una licencia de 5 días hábiles, CLAUSULA 73. A los trabajadores que tengan la custodia legal de sus hijos menores de hasta 12 años, se les concederán máximas facilidades.*
- *Se llevó a cabo la difusión mediante correo masivo (flyers) de la información relativa a una \"Paternidad Responsable, yo también sé y participo\".*
- *La CONADE, de acuerdo a la necesidad del servicio y de la operación, establece la jornada ordinaria y podrá establecer turnos especiales de sábados y domingos para realizar actividades que así lo ameriten. I. La jornada ordinaria de labores que regirá en la CONADE será de lunes a viernes y comprenderá los siguientes horarios: 7:00 a 14:00 hrs. - 8:00 a 15:00 hrs. - 9:00 a 16:00 hrs. Adicionalmente para la atención de los servicios que la CONADE debe prestar para el debido cumplimiento de su objeto... 7:00 a 19:00 hrs. - 8:00 a 20:00 hrs. - 9:00 a 21:00 hrs.*

La CONADE no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONADIS)

En esta institución, que es muy pequeña en cantidad de personal, las mujeres constituyen 44.4% del personal total y 48.1% de quienes ocuparon puestos de mando. Sin considerar la Dirección General, el porcentaje de mujeres en cada grupo jerárquico de la estructura está entre 43% y 50%. Ver gráfica CONADIS 1.

Gráfica CONADIS 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores

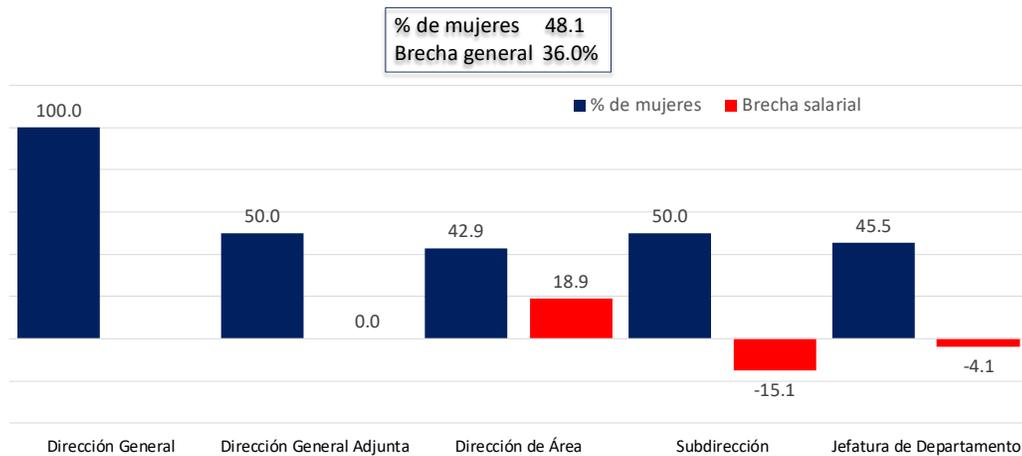


Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, con un peso importante de mujeres en los puestos de mayor ingreso y alta participación en el resto de los puestos de mando, se traduce salarios promedio favorables para las mujeres que trabajan en la institución, lo cual se refleja en un salario 36.0% mayor respecto de los hombres.

Como se puede observar en la gráfica CONADIS 2, en los puestos de dirección de área las mujeres reciben 18.9% más salario que los hombres, mientras que en las subdirecciones y jefaturas de departamento la brecha se invierte y las mujeres reciben -15.1% y -4.1% menos respectivamente. Ver gráfica CONADIS 2.

Gráfica CONADIS 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



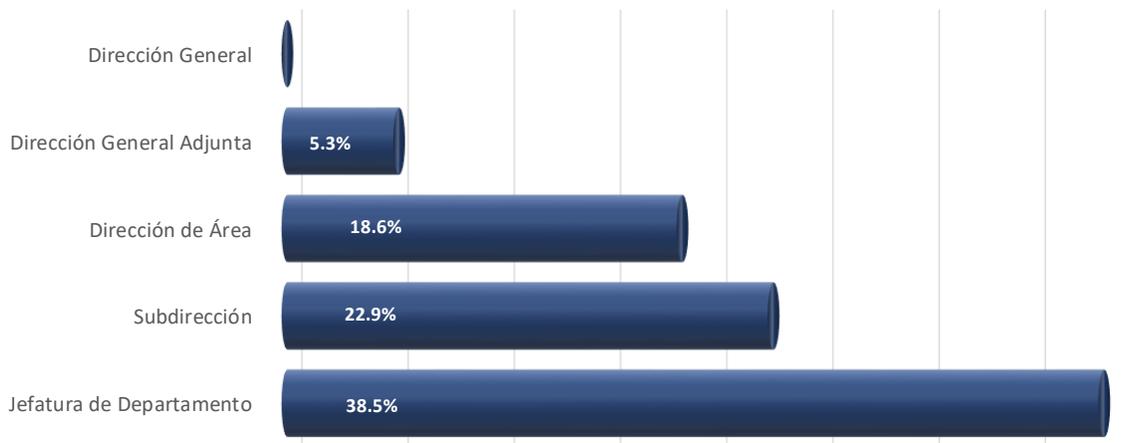
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El CONADIS no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAFOR)

En esta institución las mujeres constituyen 21.6% del personal total y 32.4% de quienes ocuparon puestos de mando, lo cual muestra que esta institución es aun altamente masculinizada. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 38.5% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 22.9%, en las direcciones de área 18.6%, mientras que en las direcciones generales adjuntas sólo alcanzan 5.3%. Ver gráfica CONAFOR 1.

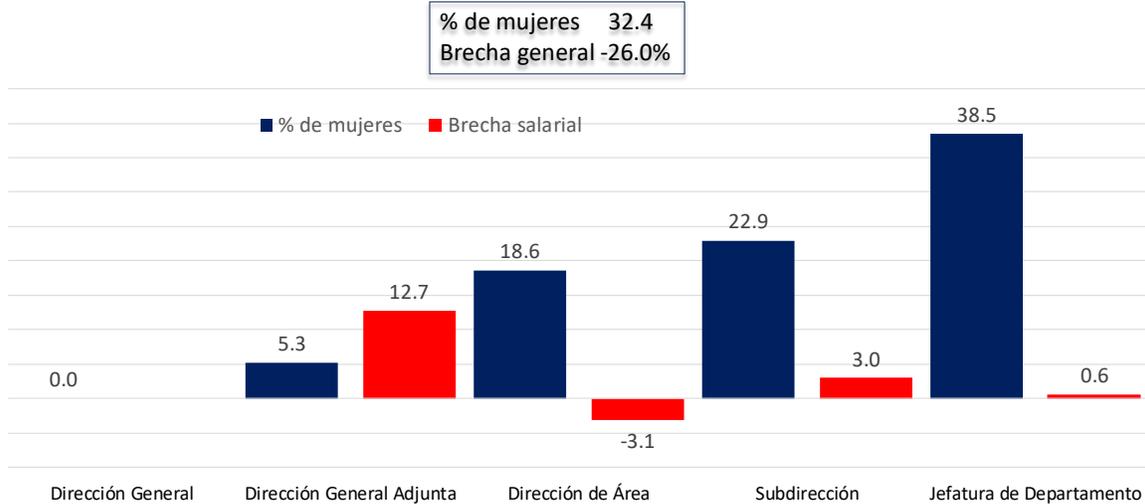
Gráfica CONAFOR 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. En las direcciones generales adjuntas, que tienen un bajo porcentaje de mujeres, ellas reciben 12.7% más salario que los hombres; en las direcciones de área el salario de las mujeres es -3.1% menor, mientras que en las subdirecciones y jefaturas de departamento la brecha de salarios es 3.0% y 0.6% mayor. Ver gráfica CONAFOR 2.

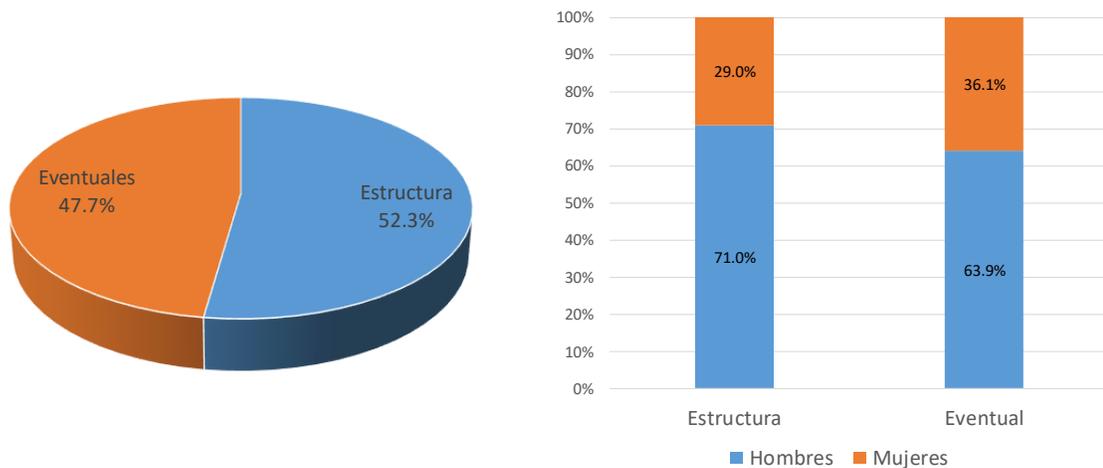
Gráfica CONAFOR 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, el personal en puestos de mando cuenta con una proporción considerable de empleados eventuales: 52.3% está contratado en plazas de estructura y 47.7% es empleado como eventual. A su vez se observa que el porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es menor al de plazas eventuales (29.0% y 36.1%, respectivamente) lo cuál podría estar indicando un posible sesgo de género y por ello se recomienda un seguimiento de ambas estructuras en el futuro. Ver gráfica CONAFOR 3.

Gráfica CONAFOR 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONAFOR reportó que:

- Se compartió al personal de la CONAFOR, el derecho de los varones a la Licencia de Paternidad y el reconocimiento de la responsabilidad compartida en la crianza de las y los hijos, a través de correo electrónico.

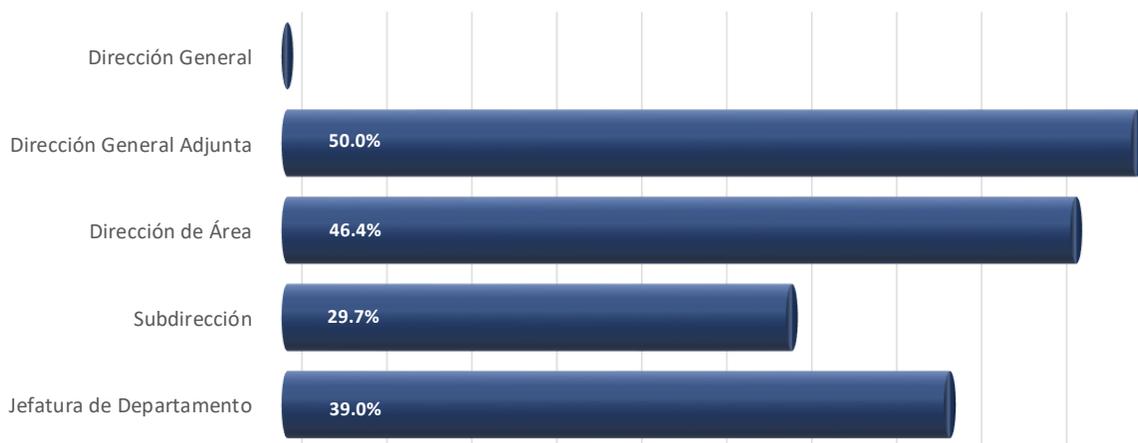
- *Se implementó el “horario de convivencia familiar” para madres trabajadoras con hijos(as) hasta 12 años de edad.*

El CONAFOR no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

COMISIÓN NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS (CONANP)

En esta institución las mujeres constituyen 38.4% del personal total y 35.3% de quienes ocuparon puestos de mando. Casi la mitad de los empleados de la CONANO se ubica en las subdirecciones, y es allí donde las mujeres muestran el menor porcentaje de participación (29.7%). Sin embargo, esta situación más o menos se compensa en las jefaturas de departamento y direcciones de área (52.4% de los mandos comprendidos entre dirección general y jefatura de departamento) ya que en ellas las mujeres representan 39.0% y 46.4% de cada nivel). Ver gráfica CONANP 1.

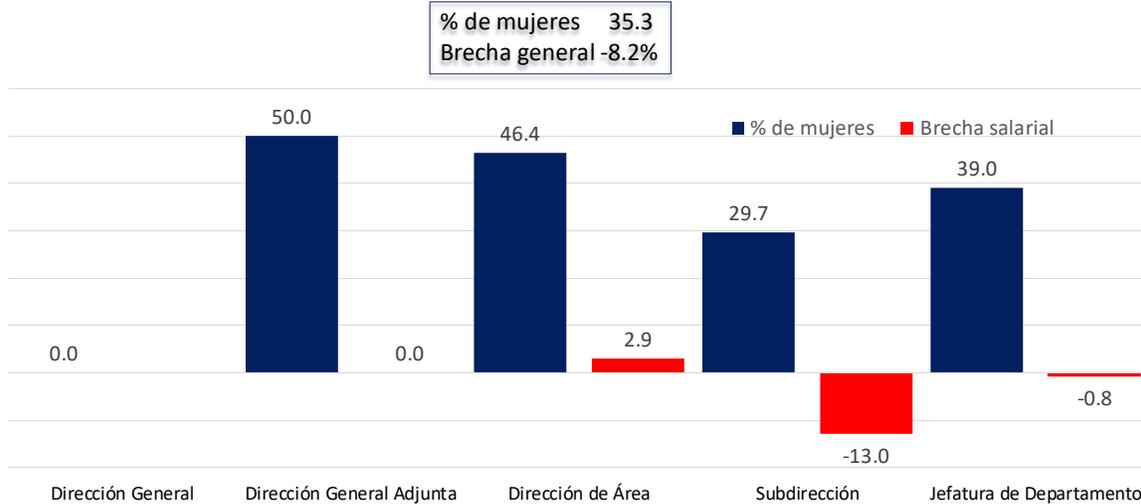
Gráfica CONANP 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica CONANP 2, en las subdirecciones se observa una brecha salarial -13.0% desfavorable a mujeres, en jefatura de departamento de -0.8% y de 2.9% en dirección de área. Esta estructura, con considerable participación de mujeres en dirección general adjunta y dirección general, así como las diferencias salariales de cada grupo jerárquico, se traduce en una diferencia promedio salarial de -8.2% menos en las mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica CONANP 2.

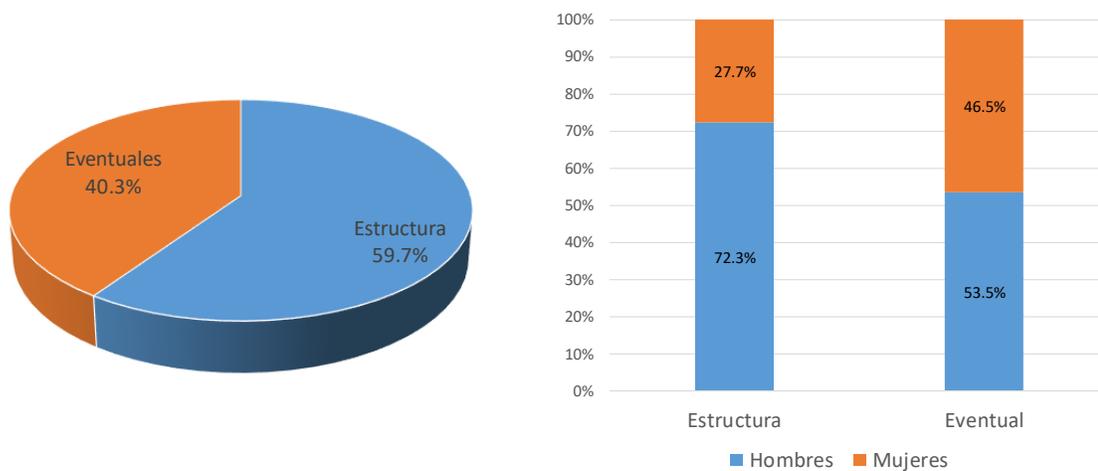
Gráfica CONANP 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 59.7% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 40.3% es empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es claramente menor al de plazas eventuales (27.7% en contraste con 46.5%) lo cual indica que se debiera tener un mayor análisis de los procesos de asignación para mujeres y hombres diferenciando el tipo de contratación, ello con el fin de evitar posibles sesgos de género. Ver gráfica CONANP 3.

Gráfica CONANP 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONANP reportó que:

- Se enviaron por correo electrónico a la Comunidad CONANP flyers con información sobre los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

El CONANP no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (CONAPO)

En esta institución las mujeres constituyen 49.1% del personal total y 51.2% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las subdirecciones con 66.7%, y una menor proporción en jefaturas de departamento (55.0%). La participación femenina desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las direcciones de área tan sólo es de 28.6% y en las direcciones generales adjuntas de 25.0%. Ver gráfica CONAPO 1.

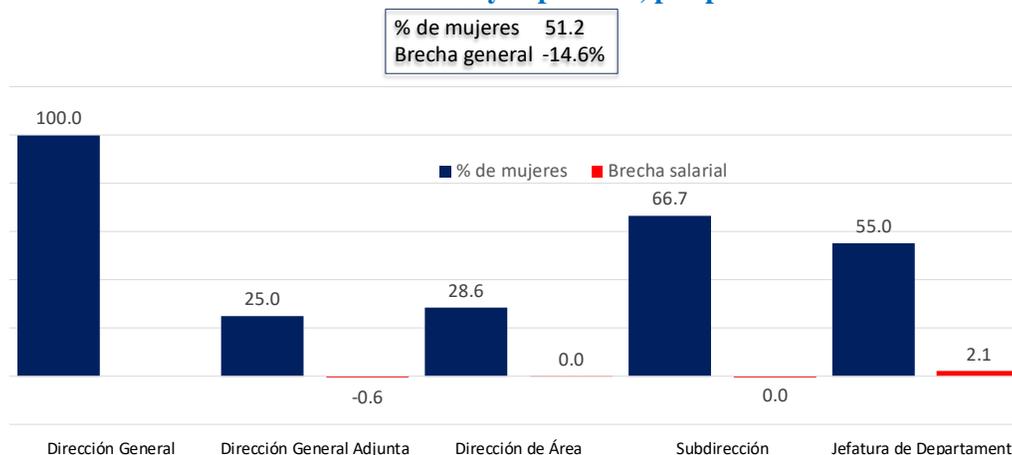
Gráfica CONAPO 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura fuertemente piramidal entre jefatura de departamento a dirección general adjunta, se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, aunque las brechas de cada nivel jerárquico son muy cercanas a cero (exceptuando las jefaturas de departamento donde las diferencias salariales son 2.1% favorables a las mujeres) el salario promedio de las mujeres es -14.6% menor que el de los hombres. Ver gráfica CONAPO 2.

Gráfica CONAPO 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La institución sólo reporta personal de estructura en la fecha de referencia del presente estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONAPO reportó que:

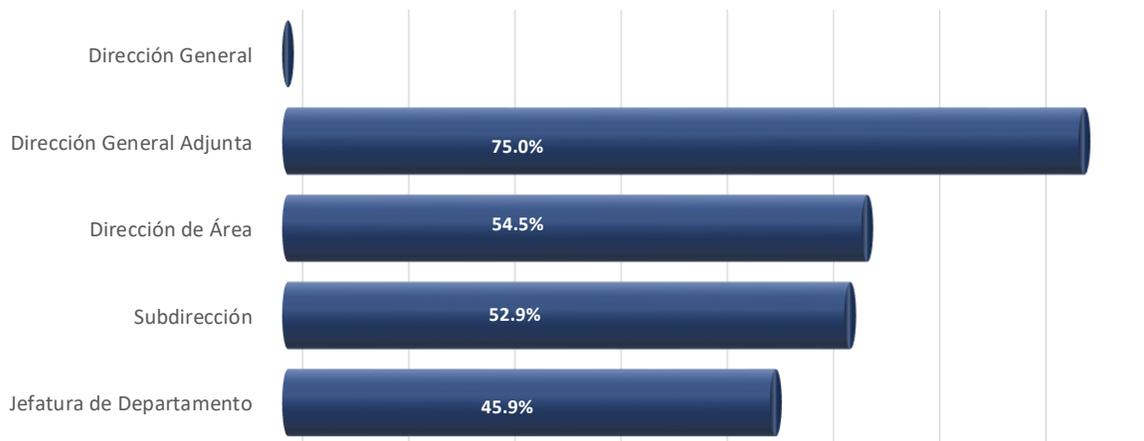
- *La Dirección General de Programas de Población y Asuntos Internacionales, difundió a través de correos electrónicos, información referente a las licencias de paternidad entre el personal de la Secretaría General del Consejo Nacional de Población para que los padres pueden acceder a este derecho. Y trimestralmente se difundió material informativo sobre la licencia de paternidad entre el personal de la institución.*

El CONAPO no cuenta con Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED)

En esta institución las mujeres constituyen 57.5% del personal total y 51.4% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las direcciones generales adjuntas con 75.0% y este porcentaje desciende considerablemente conforme disminuye el nivel jerárquico del puesto: en las direcciones de área las mujeres ascienden a 54.5%, en las subdirecciones 52.9%, mientras que en las jefaturas de departamento alcanzan 45.9%. Ver gráfica CONAPRED 1.

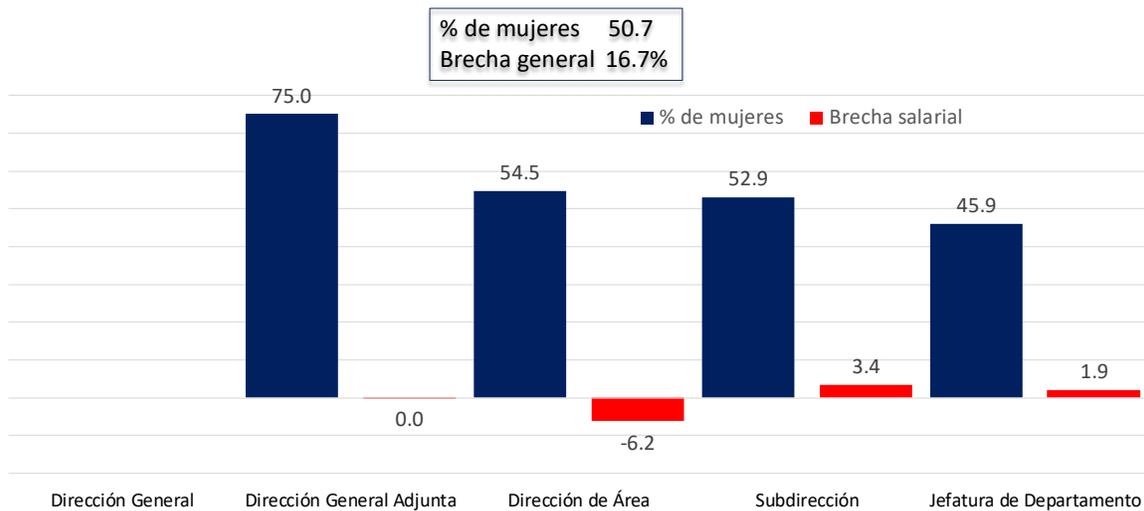
Gráfica CONAPRED 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura que corresponde a una pirámide invertida, con altos porcentajes de participación femenina en todos los niveles y mayor en los puestos con salario más elevado, se traduce en mejores salarios promedio para las mujeres, en este caso 16.7% superiores que los hombres. Como se puede observar en la gráfica CONAPRED 2, en los puestos de dirección general adjunta las mujeres reciben – 6.2% menos salario que los hombres, mientras que en subdirecciones y jefaturas de departamento esta diferencia se reduce, e incluso son favorables a las mujeres (3.4% y 1.9%, respectivamente). Ver gráfica CONAPRED 2.

Gráfica CONAPRED 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La CONAPRED sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONAPRED reportó que:

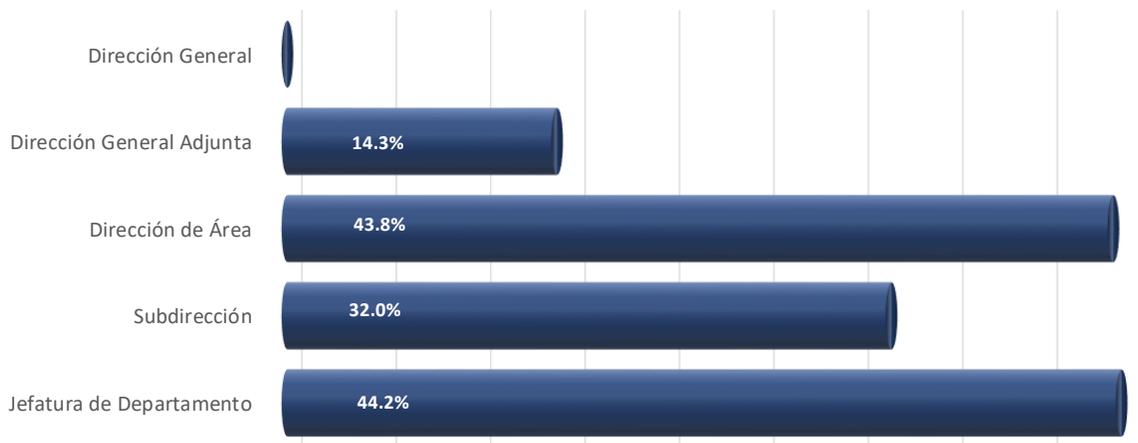
- *El CONAPRED participó en el proceso de Certificación de la NMX-R-029-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y como parte de las medidas de nivelación al 11 de noviembre de 2016, CONAPRED contaba con el 75% de mujeres en mandos directivos. Además de el 100% en la presidencia de este Consejo.*
- *Se difundió el acuerdo por el que se establece la licencia de paternidad por alumbramiento, la de adopción para padres y madres y la de cuidados paternos en favor de las y los trabajadores del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*

El CONAPRED obtuvo en 2016 la Certificación Oro en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA (CONAVI)

En esta institución las mujeres constituyen 52.5% del personal total y 40.9% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 48.9% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 44.5%, en las direcciones de área 37.4%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 29.5% y 12.5% respectivamente. Ver gráfica CONAVI 1.

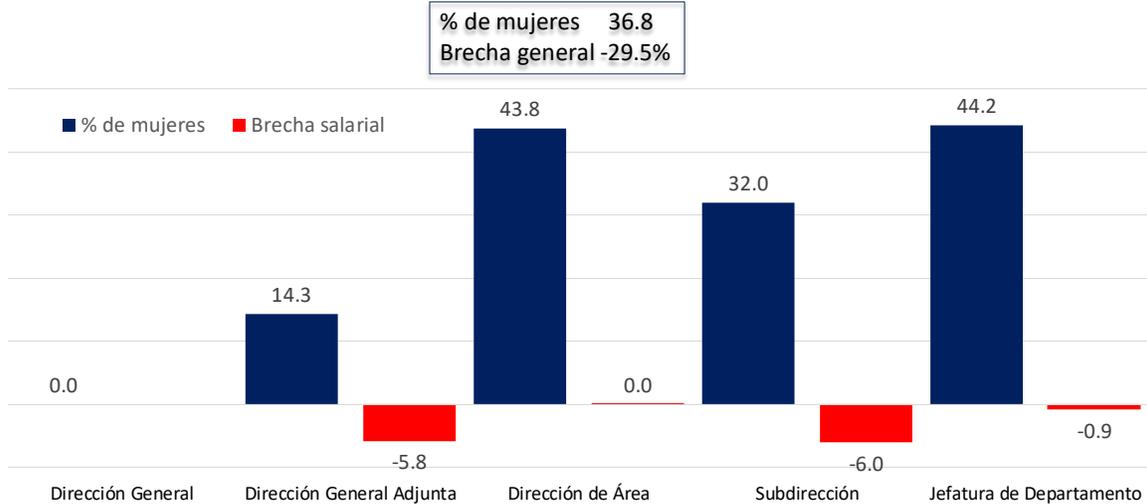
Gráfica CONAVI 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución (-29.5%), ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica CONAVI 2, en los puestos de dirección general las mujeres reciben -1.1% menos salario que los hombres. En las direcciones generales adjuntas, las direcciones de área, las subdirecciones y las jefaturas de departamento esta diferencia se reduce e incluso llegan a ser favorables a las mujeres (0.9%, 2.8%, 2.8% y -1.8%, respectivamente); en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de cada grupo jerárquico. Ver gráfica CONAVI 2.

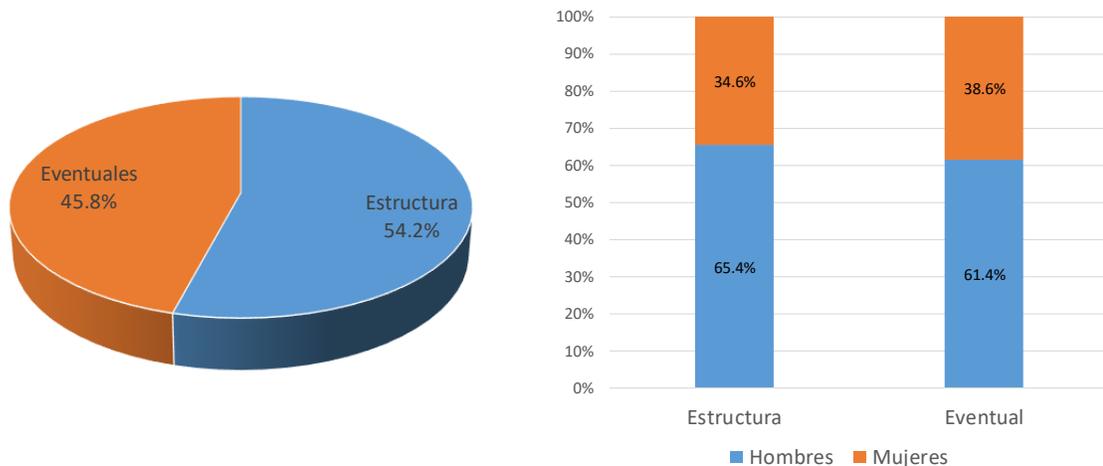
Gráfica CONAVI 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 96.5% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 3.5% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura menor al de plazas eventuales (40.6% y 48.4%, respectivamente) aunque tienen muy poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica CONAVI 3.

Gráfica CONAVI 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONAVI reportó que:

- Existe un estricto apego a la normatividad aplicable en materia de sueldos y salarios sin distinción de género.

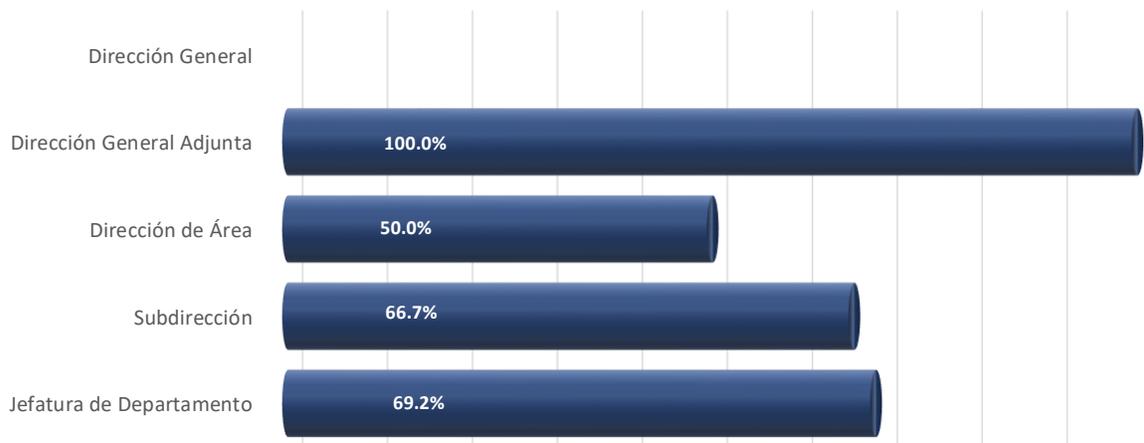
- Se han establecido los lineamientos específicos para la expedición de licencias de paternidad por nacimiento, adopción y por cuidados de salud. Y, adicionalmente se ha realizado la difusión del derecho de las licencias de paternidad
- Para implementar programas de conciliación de responsabilidades laborales con la vida personal y familiar se han diseñado acciones como “el programa golondrinos” y, adicionalmente, se facilitan horarios especiales al personal que así lo requiera

El CONAVI no cuenta con Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (CONAVIM)

En esta institución es muy pequeña en el número de personal que participa en ella, pero las mujeres constituyen 74.4% del personal total y 74.3% de quienes ocuparon puestos de mando. Si el análisis se concentra en los puestos de jefatura de departamento a dirección de área, (71.4% del total del personal) es posible observar que en todos los niveles las mujeres son mayoría: 69.2% en jefaturas de departamento, 66.7% en subdirecciones y 50.0% en direcciones de área. Existe una estructura piramidal pero las mujeres son mayoría en cada nivel. Ver gráfica CONAVIM 1.

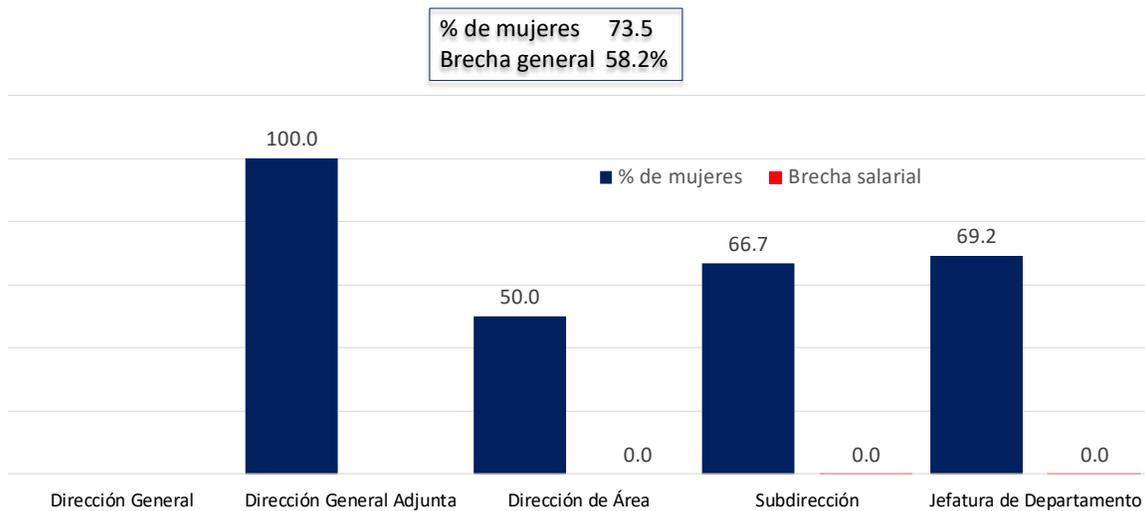
Gráfica C CONAVIM 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por su parte, las diferencias salariales prácticamente no existen en cada nivel, y ello conjuntamente con una estructura con altos porcentajes de mujeres, se traducen en un promedio salarial 58.2% más elevado entre las mujeres. Ver gráfica CONAVIM 2.

Gráfica CONAVIM 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La CONAVIM sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONAVIM reportó que:

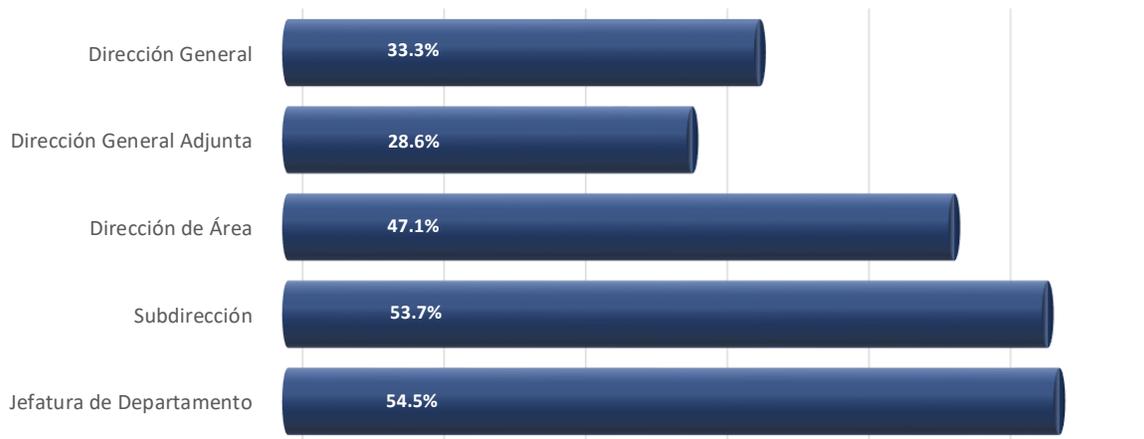
- *Se considera como proceso de ascenso los concursos del SPC, ya que para poder concursar una plaza de mayor nivel siendo servidor público se debe presentar dos evaluaciones al desempeño (DOF pag. 61 - 74 segunda sección, pag. 68 numeral 10) y hacer públicas las convocatorias de los perfiles de puestos sin distingo de género, a través de la página www.trabajaen.gob.mx.*
- *En 2016 se realizó la difusión permanente de la licencia de paternidad a través del intranet.*
- *Que a través de sus diferentes Direcciones desarrollan y brindan esquemas y horarios de trabajo flexibles para conciliar las responsabilidades laborales con vida personal y familia.*

La institución reporta haber obtenido en 2016 la Certificación Bronce en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, situación que mantendrá su vigencia hasta 2020.

COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (CONSAR)

En esta institución las mujeres constituyen 51.6% del personal total y 51.2% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 54.5% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres alcanzan 53.7%, en las direcciones de área 47.1%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 28.6% y 33.3% respectivamente. Ver gráfica CONSAR 1.

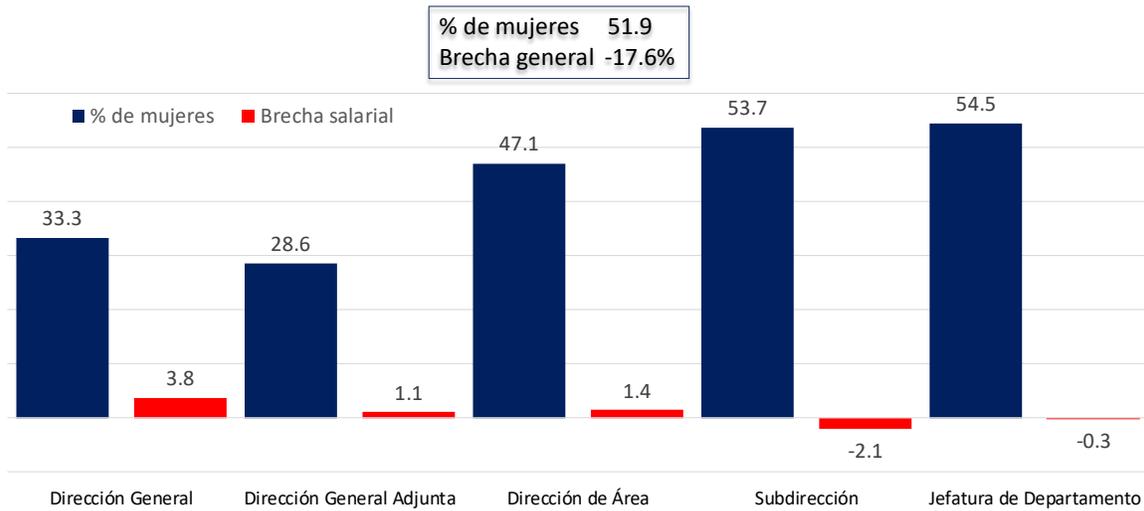
Gráfica CONSAR 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución (-17.6%), ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Como se puede observar en la gráfica CONSAR 2, en los puestos de dirección general las mujeres reciben 3.8% más salario que los hombres; en las direcciones generales adjuntas y las direcciones de área esta diferencia se reduce a 1.1% y 1.4%, respectivamente. Mientras que en las subdirecciones y las jefaturas de departamento incluso llegan a ser desfavorables a las mujeres (-2.1% y -0.3%, respectivamente). Estas diferencias son indicativas de que en estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales. Ver gráfica CONSAR 2.

Gráfica CONSAR 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La CONSAR sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, CONSAR reportó que:

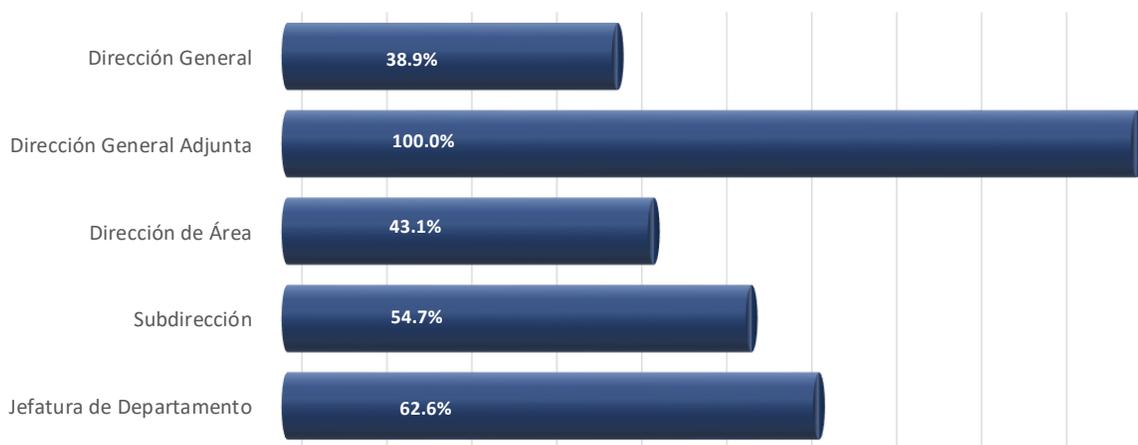
- El 1ro. de junio del 2016 se firmó el Acuerdo por el que Establece la Licencia de Paternidad por alumbramiento, la de Adopción para Padres y Madres y la de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos Adscritos a la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Como parte de las actividades para favorecer la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiares, en 2016 se realizaron, entre otras las siguientes actividades: • Celebración del Día del Niño • Celebración del Día de las Madres • Programa Apoyadores de Verano • Aniversario CONSAR • Día Internacional de la Mujer • Campañas de Salud • Torneo de dominó • Clases de baile • Eventos de integración por área • Reconocimiento al personal por años de servicio • Revisión de las cargas de trabajo de las áreas de la CONSAR.
En las áreas de trabajo se han hecho contrataciones de servicios subrogados con el propósito de abatir y equilibrar las cargas de trabajo y así lograr un balance entre el trabajo y la familia.

El CONSAR no cuenta con Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)

En esta institución las mujeres constituyen 63.3% del personal total y 60.8% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 62.5% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 54.7%, en las direcciones de área 43.1%, mientras que en las direcciones generales alcanzan 38.9%. Ver gráfica DIF 1.

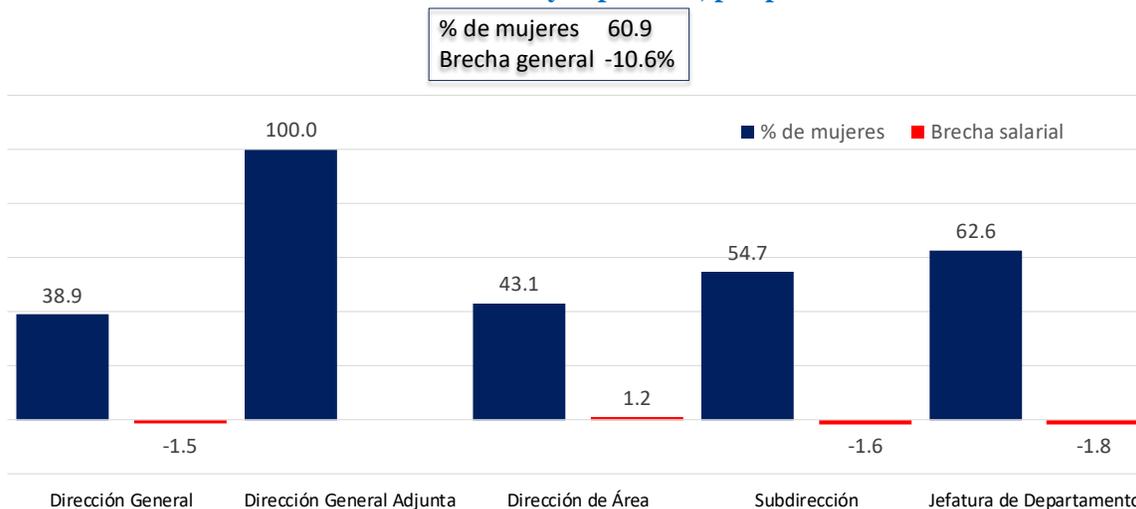
Gráfica DIF 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica DIF 2, en los puestos de dirección general, las subdirecciones y las jefaturas de departamento, las mujeres reciben -1.5%, -1.6% y -1.8% menos salario que los hombres. En las direcciones de área esta diferencia es favorable a las mujeres (1.2%). Estas diferencias, en conjunto con la estructura piramidal, se traduce en una diferencia promedio salarial -10.6% menor en mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica DIF 2.

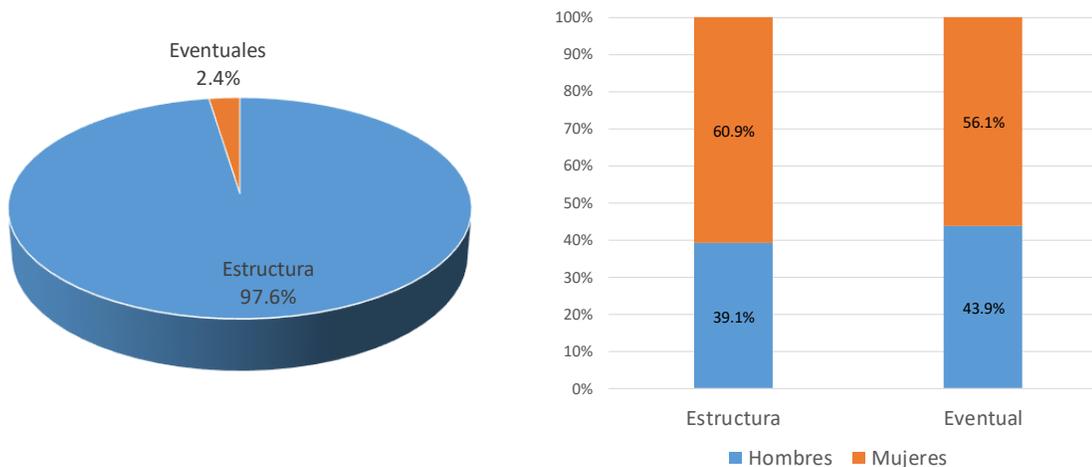
Gráfica DIF 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 97.6% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y sólo 2.4% es empleado eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura mayor al de plazas eventuales (60.9% y 56.1%, respectivamente), pero en ambos casos reflejan una mayoría femenina en las contrataciones. Ver gráfica DIF 3.

Gráfica DIF 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El DIF no cuenta con Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

FONDO DE LA VIVIENDA DEL ISSSTE (FOVISSSTE)

En esta institución, con pocas personas en su personal, las mujeres constituyen 50.7% del personal total y 39.6% de quienes ocuparon puestos de mando. La mayoría del personal de puestos directivos pertenece a subdirecciones, direcciones de área y direcciones generales adjuntas, y el mayor porcentaje de mujeres en esta estructura se ubica en las subdirecciones con 44.1% y este porcentaje desciende considerablemente en las direcciones de área y las direcciones generales adjuntas (31.8% y 33.3%, respectivamente). Ver gráfica FOVISSSTE1.

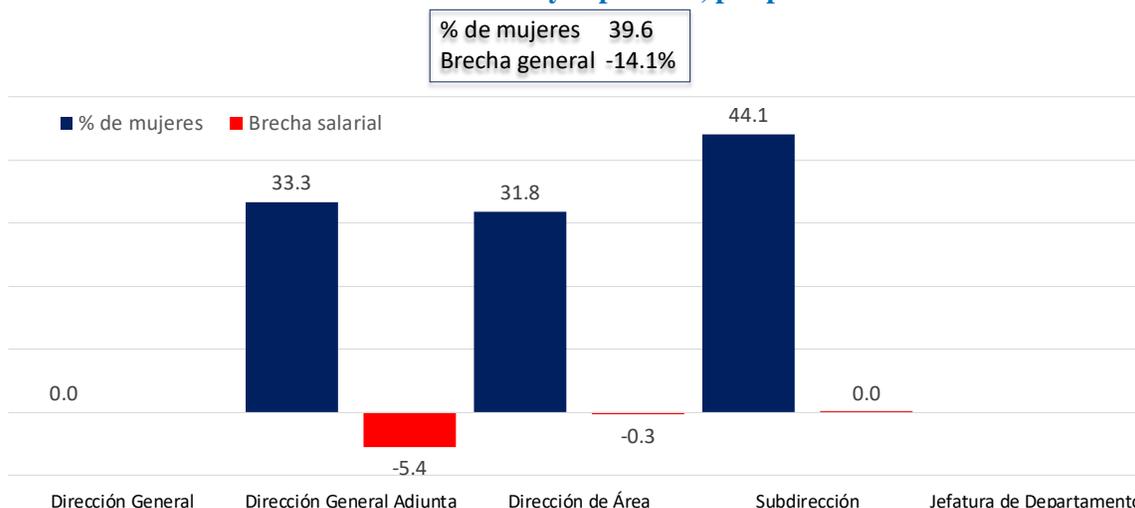
Gráfica FOVISSSTE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, junto con las diferencias salariales en las direcciones generales adjuntas (-5.4% desfavorables a mujeres), se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios, lo cual significa un salario -14.1% menor para las mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica FOVISSSTE 2.

Gráfica FOVISSSTE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El FOVISSSTE sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, FOVISSSTE reportó que:

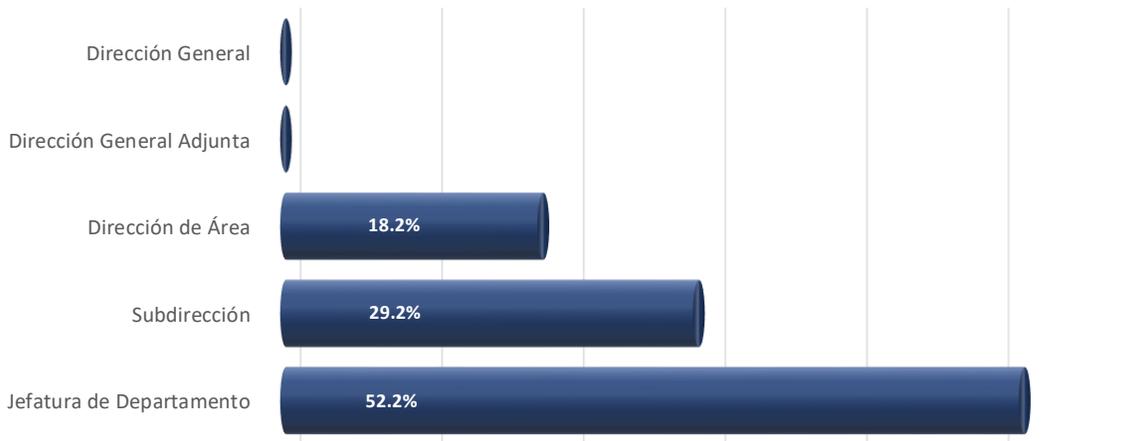
- Durante el período del 16 al 23 de junio, se llevó a cabo la difusión vía correo electrónico de información relacionada con la “Licencia de Paternidad”, dando a conocer información al personal sobre el permiso de paternidad, así como los requisitos, documentos y datos de contacto con base a los cuales se puede acceder a este beneficio en el FOVISSSTE.
- El 22 de junio, la Coordinación del Grupo en Equidad de Género del FOVISSSTE, llevó a cabo la conferencia "Nuevas Masculinidades", esta conferencia pretendió no sólo efectuar una crítica de la masculinidad tradicional, considerada hoy en día por muchos como represiva y nociva tanto para los hombres como para las mujeres, sino también aportar sugerencias para establecer las estrategias que necesita la construcción de "nuevas masculinidades" más libres, ricas y plurales.
- Los días 7 y 8 de julio se llevó a cabo el curso "Masculinidad como Construcción Social", este tuvo como propósito el reconocer y reflexionar sobre el modelo de masculinidad predominante en nuestro país y sus consecuencias en las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Durante el periodo del 1 al 7 de agosto se difundió un cartel con motivo de la “Semana Mundial de la Lactancia”, así como otro para informar al personal sobre la ubicación de la “Sala de Lactancia del FOVISSSTE”, incluyendo información respecto de los insumos con los que se cuenta en dicha sala y los datos de contacto para poder hacer uso de la misma.
- El 2 de diciembre de 2016, la coordinación del Grupo de Trabajo en Equidad de Género del FOVISSSTE atendió la Auditoría de certificación a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Para tal fin, se contrató al Organismo Certificador “Factual Services, S.C.”, quien evaluó la correcta implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la Institución.

La dependencia obtuvo en 2016 la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual se mantendrá vigente hasta 2020.

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJUVE)

En esta institución las mujeres constituyen 53.3% del personal total y 35.0% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 52.2% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 29.2% y en las direcciones de área 18.2%. Ver gráfica IMJUVE 1.

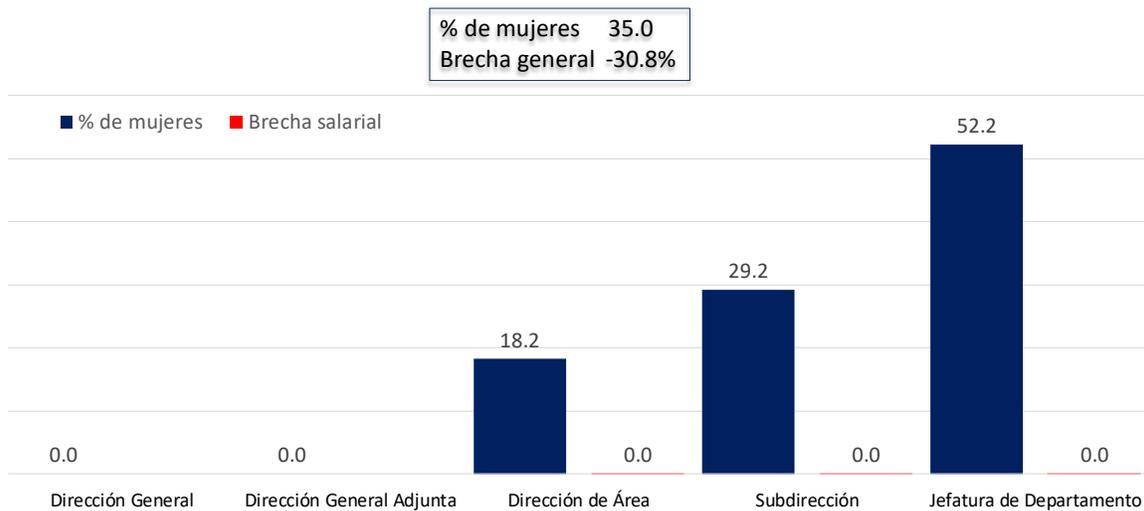
Gráfica IMJUVE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura con fuertes descensos en el porcentaje de mujeres de uno a otro nivel, se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Y, aunque al interior de cada grupo jerárquico prácticamente no existen diferencias salariales, el promedio salarial de las mujeres es -30.8% inferior al de los hombres. Ver gráfica IMJUVE 2.

Gráfica IMJUVE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El IMJUVE sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, IMJUVE reportó que:

- *La Dirección de Salud, Equidad y Servicios a Jóvenes exhorto a la Dirección de Recursos Humanos y Materiales y a la Subdirección de Personal, para promover la paridad de puestos de mandos medios y superiores*
- *El IMJUVE ejecuta el mismo nivel salarial para mujeres y hombres con base en el tabulador aplicable para el puesto y el ramo de la APF al que pertenece.*
- *El Instituto Mexicano de la Juventud llevo a cabo la difusión en medios internos de comunicación del derecho a la licencia de paternidad. Las difusiones se realizaron mediante carteles; se incluyó una leyenda en los recibos de pago indicando el derecho a este beneficio y la liga correspondiente para mayor información. En las pláticas que se llevaron a cabo, a través del comité de ética, se indicaba acudir al área de personal para mayor información.*
- *En las pláticas se incluyó la temática de corresponsabilidad doméstica y de cuidado familiar, así como temas a favor de igualdad laboral y no discriminación.*

La institución obtuvo en 2016 la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual estará vigente hasta 2020.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

En esta institución las mujeres constituyen 58.9% del personal total, pero tan sólo 35.7% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento y las subdirecciones con 38.1% y 38.9%, respectivamente. Estos porcentajes descienden considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las direcciones de área representan 32.1%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 29.9% y 25.0% respectivamente. Ver gráfica IMSS 1.

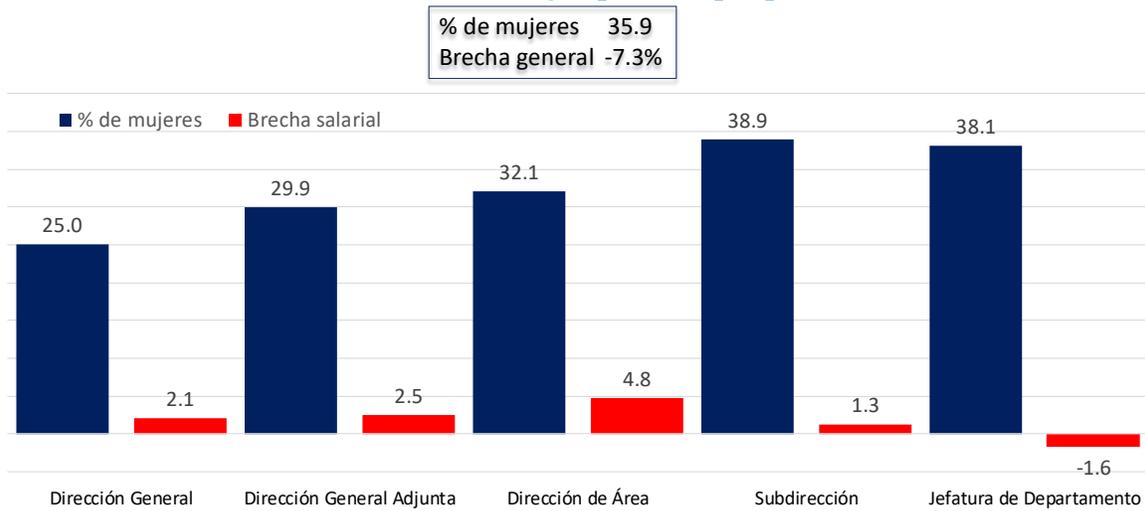
Gráfica IMSS 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Como se puede observar en la gráfica IMSS 2, en los puestos de dirección general a subdirección las mujeres reciben mayor salario que los hombres: en las direcciones generales, las direcciones generales adjuntas, las direcciones de área y las subdirecciones esta diferencia es de 2.1%, 2.5%, 4.8% y 1.3%, respectivamente; sólo en las jefaturas de departamento hay una diferencia de salario de -1.6% menos salario en mujeres. Estas diferencias, en conjunto con la estructura, con fuertes descensos en el porcentaje de mujeres conforme se incrementa el nivel directivo, se traduce en salarios promedio -7.3% inferiores en las mujeres respecto de los hombres. Ver gráfica IMSS 2.

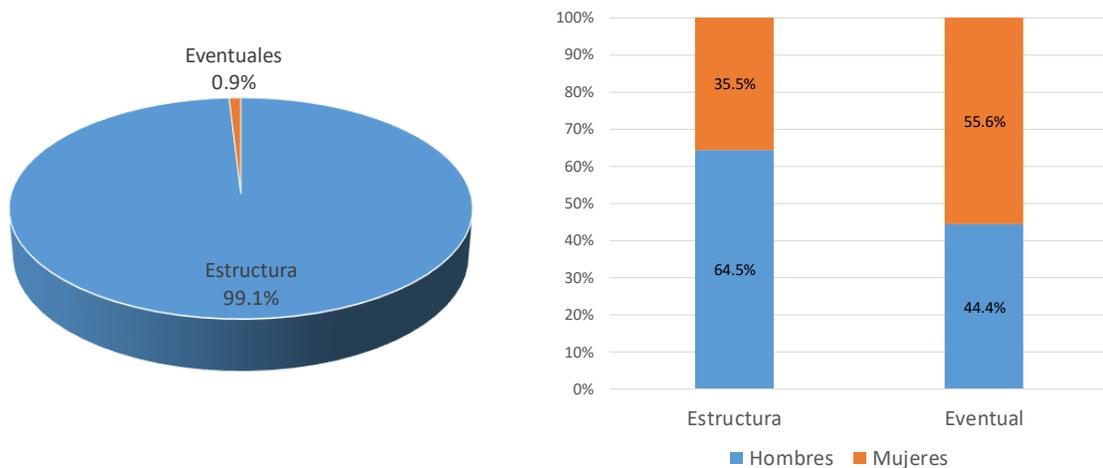
Gráfica IMSS 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, la mayoría del personal en puestos directivos del IMSS (99.a%) está contratado en plazas de estructura y aunque existe un mayor porcentaje de mujeres contratadas bajo puestos eventuales (55.6% contra 35.5% de los de estructura), esto tiene muy bajo efecto en el total. Ver gráfica IMSS 3.

Gráfica IMSS 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, IMSS reportó que:

- En el mes de agosto se elaboró el Formato Básico de Información, para fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos

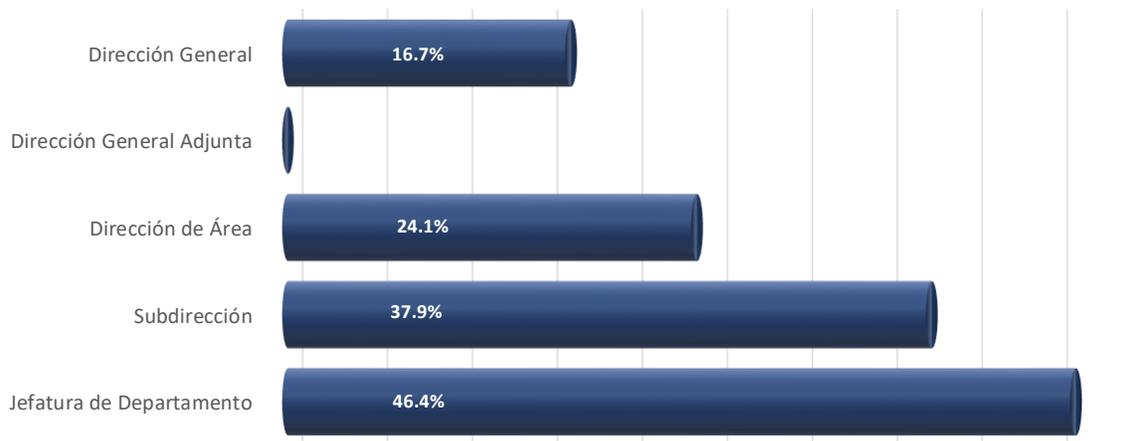
- Se difundió entre el personal de nómina de mando el derecho de los hombres a disfrutar de su permiso por paternidad. Se capacito en el taller “La paternidad: una oportunidad para crecer junto a nuestras hijas e hijos”.
- Y se difundió el tema de la corresponsabilidad en el trabajo y la conciliación vida-trabajo mediante las cuentas de correo electrónico a nivel nacional, 2 avisos y un reportaje en la Revista IMSS número 67.

El IMSS obtuvo en 2016 la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, y este certificado estará vigente hasta 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL (INAES)

En esta institución las mujeres constituyen 43.9% del personal total y 39.0% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 46.4% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 37.9%, en las direcciones de área 24.1%, mientras que en las direcciones generales sólo alcanzan 16.7%. Ver gráfica INAES 1.

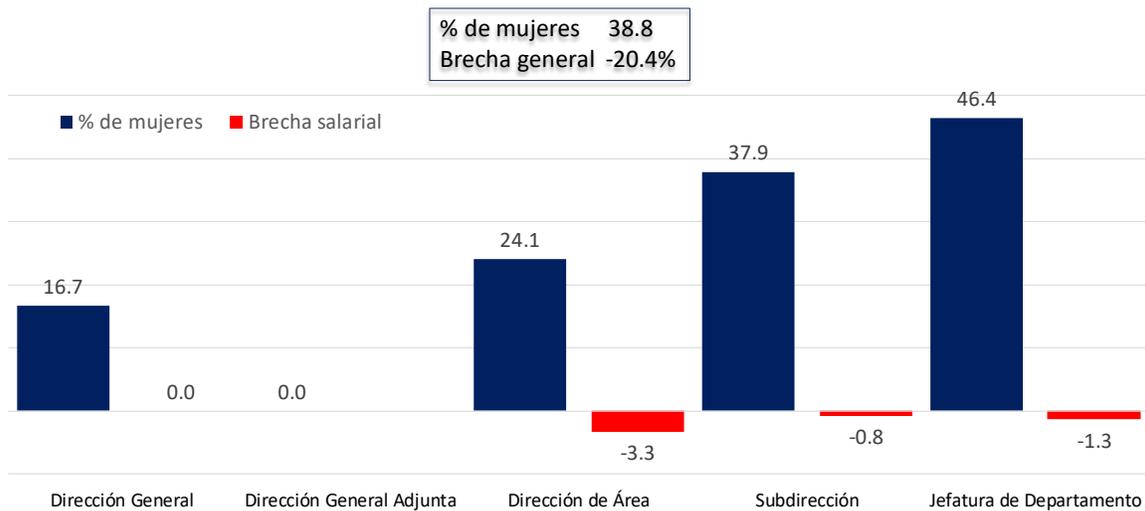
Gráfica INAES 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica INAES 2, en los puestos de dirección de área a jefaturas de departamento las mujeres reciben -3.3%, -0.8 y -1.3% menos salario que los hombres, respectivamente. Estas diferencias, en conjunto con la estructura, fuertemente piramidal, se traduce en salarios promedio -20.4% menores para las mujeres que trabajan en la institución, ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios Ver gráfica INAES 2.

Gráfica INAES 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El INAES sólo reporta personal de estructura en el período de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, INAES reportó las siguientes actividades:

- Diseño de convocatorias públicas abiertas con lenguaje incluyente dirigidas a hombres y mujeres aspirantes a ocupar puestos directivos en el INAES.
- Otorgar licencias de paternidad a los servidores públicos del INAES, cuando así sea el caso.
- Acercar a los trabajadores toda clase de actividades culturales, deportivas, sociales y de esparcimiento, a precios accesibles para los trabajadores, lo que coadyuva la integración de éstos con sus familias.

El INAES no ha obtenido la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

INSTITUTO NACIONAL PARA EL FEDERALISMO Y EL DESARROLLO MUNICIPAL (INAFED)

En esta institución las mujeres constituyen 49.2% del personal total y 36.8% de quienes ocuparon puestos de mando. La institución es muy pequeña en relación al número de personal que trabaja en ella y por tanto muy sensible a pequeñas variaciones en el número de mujeres y hombres que trabajan en cada nivel de mando. Las subdirecciones y las jefaturas de departamento que involucran más personal muestran un porcentaje similar de mujeres (27.3% y 28.6%, respectivamente). Ver gráfica INAFED 1.

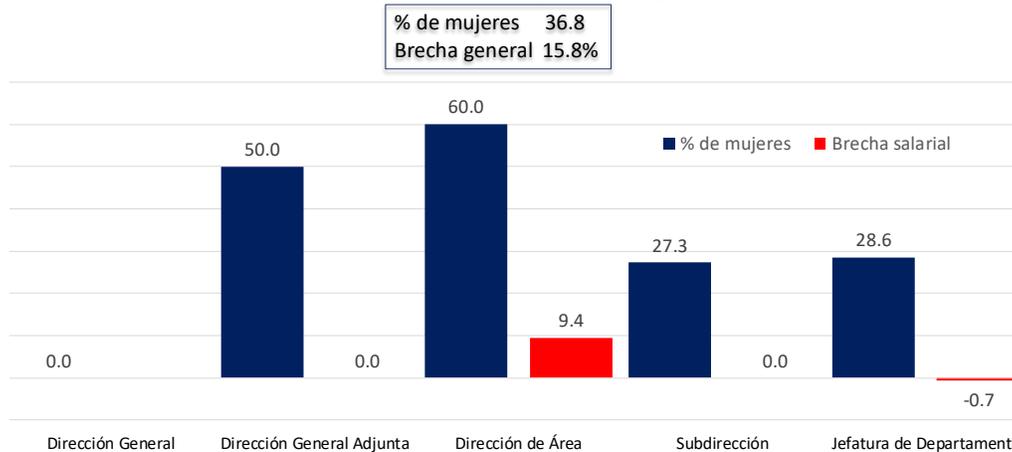
Gráfica INAFED 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En este caso, más que los porcentajes de mujeres en cada nivel o las brechas salariales que se reportan en los niveles, se puede decir que el peso de los salarios más elevados son determinantes en el salario promedio de cada sexo: en este caso 15.8% a favor de las mujeres. Ver gráfica INAFED 2.

Gráfica INAFED 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En la fecha de referencia sobre el personal, el INAFED sólo reportó personal de estructura.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, INAFED reportó que:

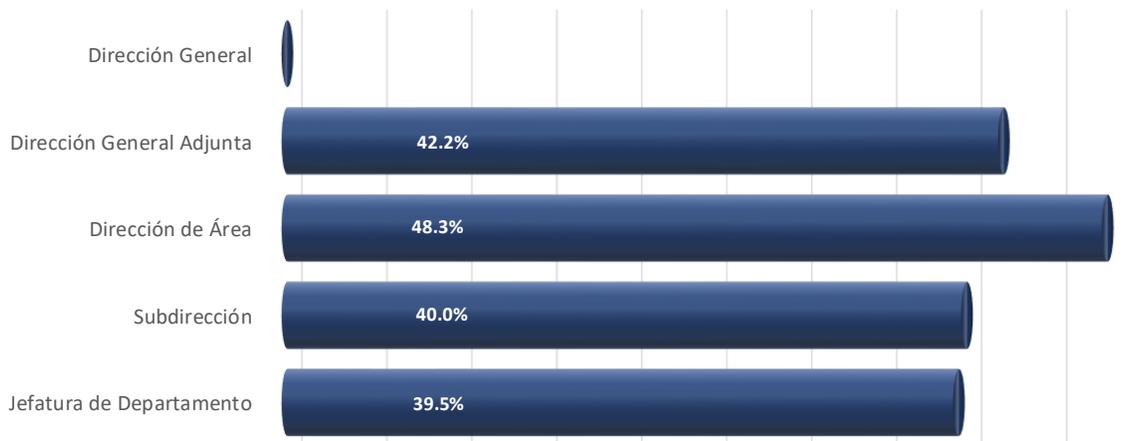
- El INAFED otorga la licencia de Paternidad a los servidores públicos federales a su cargo. Durante 2016 no se expidió ninguna licencia, ya que no se presentó solicitud alguna. Sin embargo, el área enlace del INAFED comunica y hace pública la existencia de la licencia a fin de que cualquier funcionario pueda solicitar la licencia y gozar de la misma.
- Se generó una campaña de difusión presencial y electrónica al personal del INAFED a fin de que conozcan la existencia y goce de la licencia de paternidad.

El INAFED no ha obtenido la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (INEA)

En esta institución las mujeres constituyen 58.8% del personal total y 41.1% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las direcciones de área y las direcciones generales adjuntas (48.3 y 42.2%, respectivamente) y en las jefaturas de departamento y las subdirecciones el porcentaje de mujeres se sitúa alrededor de 40%. Ver gráfica INEA 1.

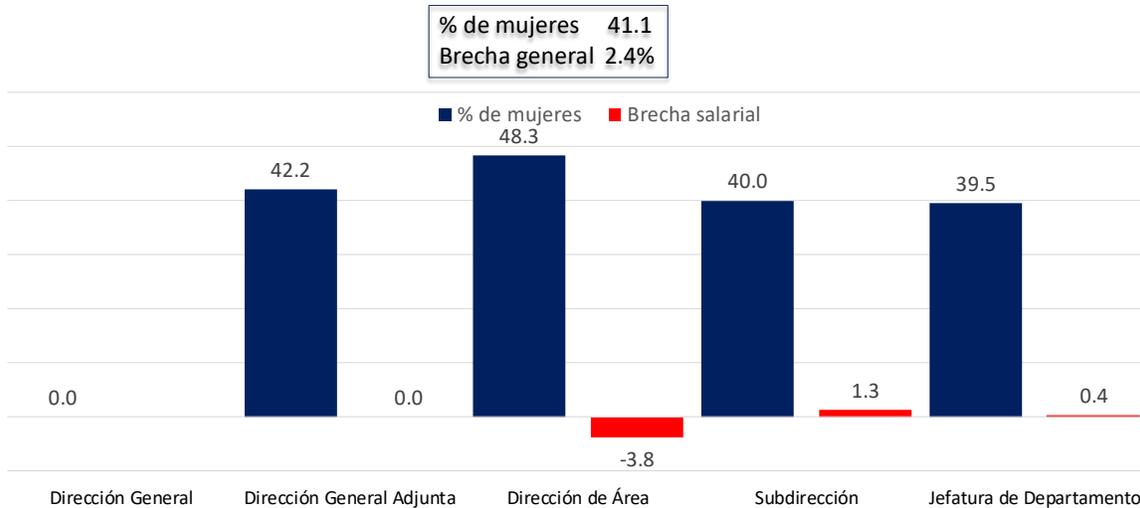
Gráfica INEA 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, con gran porcentaje de mujeres en los niveles directivos de mayor salario se traduce en salarios promedio favorables para las mujeres, los cuales son 2.4% mayores que los de los hombres. Como se puede observar, las diferencias salariales al interior de los grupos jerárquicos son -3.8% inferiores entre las mujeres con dirección de área y 1.3% mayores en las subdirecciones, pero el peso de la estructura influye más que estas diferencias sobre el salario promedio de mujeres y hombres. Ver gráfica INEA2.

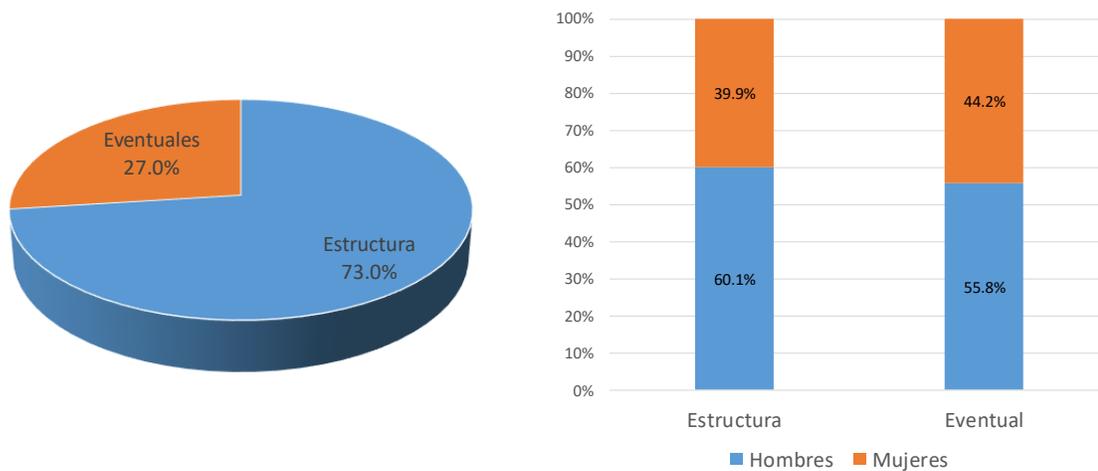
Gráfica INEA 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 73.0% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 27.0% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura menor al de plazas eventuales (39.9% y 44.2%, respectivamente) aunque éstas últimas plazas tienen poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica INEA 3.

Gráfica INEA 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, INEA reportó que:

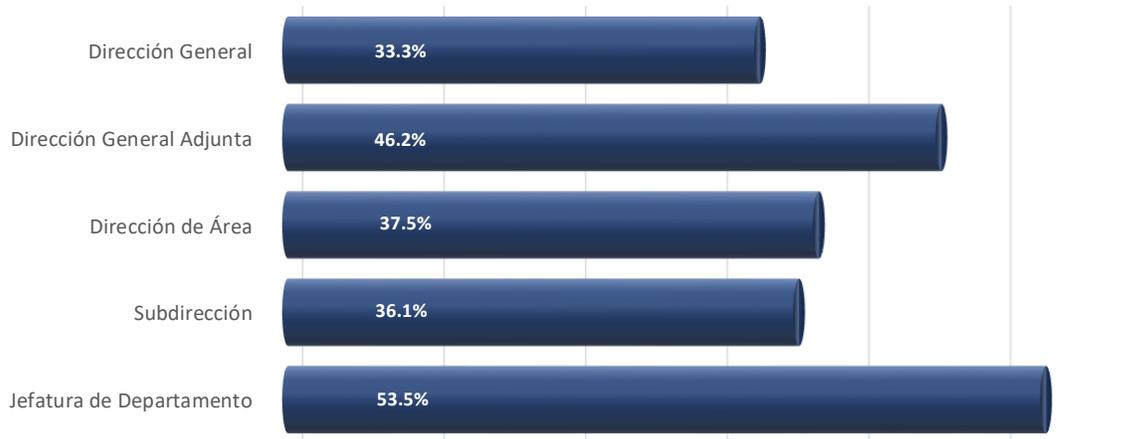
- Se impulsó la contratación de dos mujeres para ocupar puestos de mando superior,
- Se promovió la difusión de la licencia de paternidad que se incluye en el Contrato Colectivo de Trabajo, para el personal de base. Se le entregó a cada trabajador el Contrato Colectivo de Trabajo.

El INEA no ha obtenido la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN (INM)

En esta institución las mujeres constituyen 48.0% del personal total y 47.6% de quienes tienen puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 53.5% y este porcentaje desciende considerablemente en las subdirecciones, las direcciones de área y las direcciones generales, en las cuales ellas representan 36.1%, 37.5% y 33.3% del personal. En esta institución, a diferencia de otras, las direcciones generales adjuntas (o equivalentes) aún son numerosas y 46.2% de las personas son las mujeres. Ver gráfica INM 1.

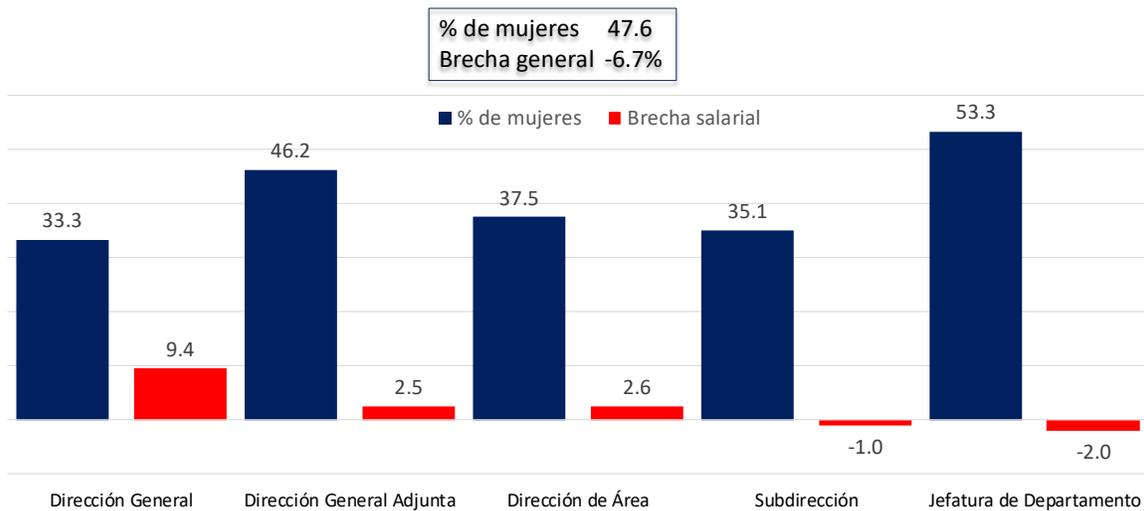
Gráfica INM 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

La importante proporción de mujeres en direcciones generales adjuntas de alguna manera compensa, en el salario promedio femenino, la menor participación de mujeres en direcciones de área y subdirecciones. Adicionalmente, las diferencias salariales entre mujeres y hombres en cada grupo jerárquico son a favor de las mujeres en direcciones generales (9.4%), direcciones generales adjuntas (2.5%) y dirección de área (2.6%); en subdirecciones y jefaturas de departamento estas brechas indican un menor salario femenino respecto al masculino (-1.0% y -2.0%, respectivamente). Ver gráfica INM 2.

Gráfica INM 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta institución sólo reporta personal de estructura en la fecha de referencia de este estudio.

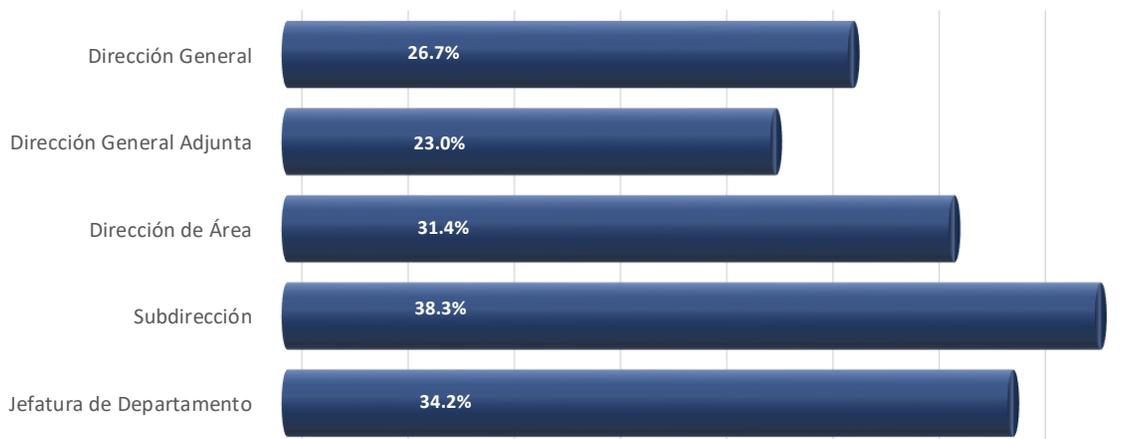
Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, el Instituto Nacional de Migración señaló que promueve la paridad en la asignación de puestos directivos a través de procedimientos igualitarios y no discriminatorios de selección de personal, así como refuerza la contratación equitativa así como la conformación de equipos de trabajo con equidad de género.

A finales de 2017 la dependencia no ha obtenido certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

En esta institución, con gran volumen de personal, las mujeres constituyen 60.7% del personal total, pero sólo 35.4% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento y las subdirecciones con 34.2% y 38.3%, respectivamente, niveles donde también se concentra gran parte de los puestos de mando. El porcentaje de mujeres desciende a 31.4% en las direcciones de área donde todavía hay un significativo número de personal. En las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales las mujeres sólo representan 23.0% y 26.7%, respectivamente. Ver gráfica ISSSTE 1.

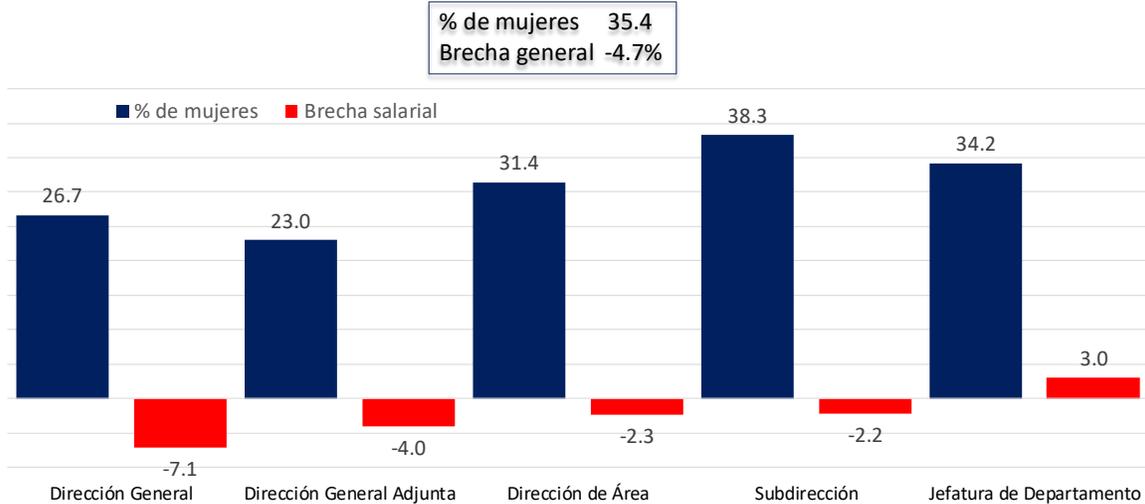
Gráfica ISSSTE 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta estructura, con variaciones no muy marcadas en la participación femenina entre los niveles de mando, se traduce en salarios promedio de las mujeres, con ligeras variaciones respecto de los hombres (-4.7%). Las diferencias en cada grupo muestran menor salario femenino en las direcciones generales (-7.1%), las direcciones generales adjuntas (-4.0%), las direcciones de área (-2.3) y las subdirecciones (-2.2%); sólo en las jefaturas de departamento las mujeres muestran una brecha salarial a su favor (3.0%). Ver gráfica ISSSTE 2.

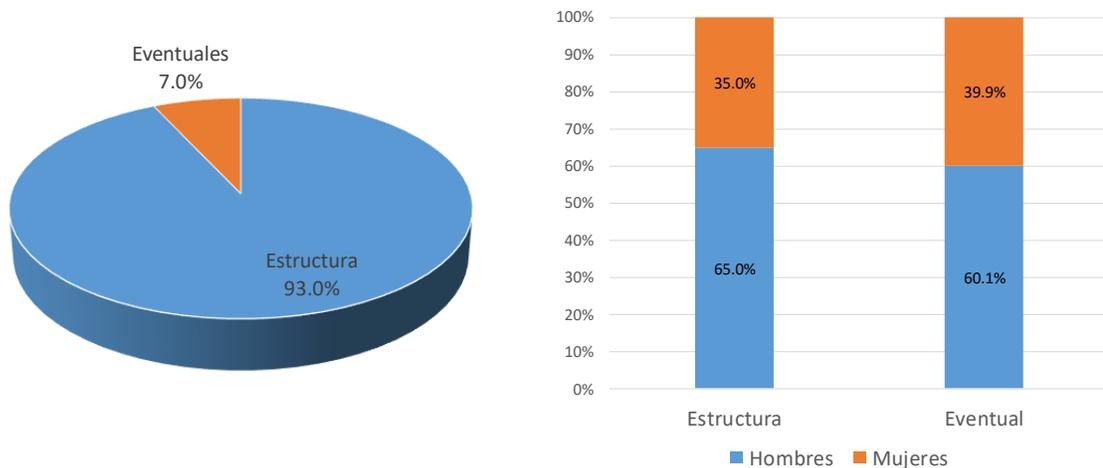
Gráfica ISSSTE 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, 93.0% del personal en puestos de mando está contratado en plazas de estructura y 7.0% fue empleado como eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es menor al de plazas eventuales (35.0% y 39.9%, respectivamente) aunque éstas últimas plazas tienen muy poco peso dentro de la estructura general. Ver gráfica ISSSTE 3.

Gráfica ISSSTE 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, ISSSTE reportó que ha realizado una:

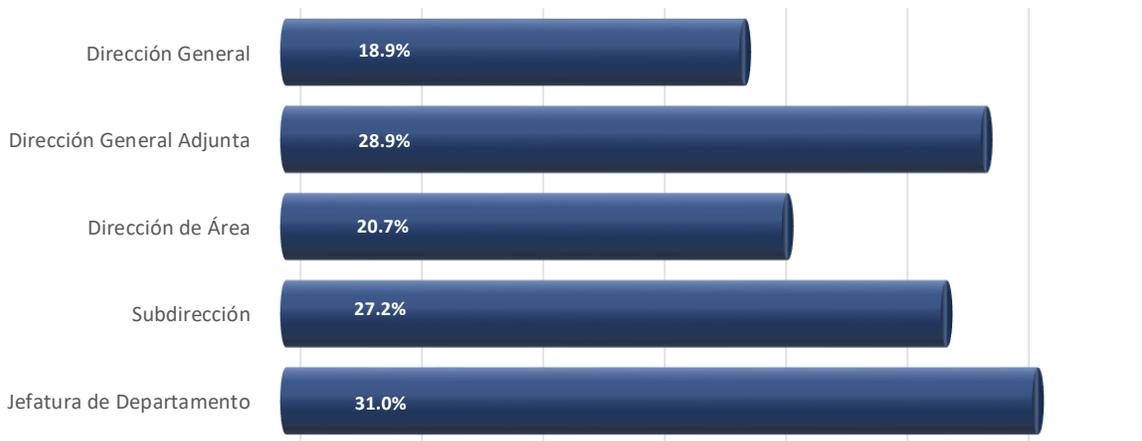
- *modificación al proceso de reclutamiento interno por concepto de Igualdad de Género y no discriminación: se otorgarán 10 puntos, a la sumatoria final de selección, a candidatas mujeres y/o personas con discapacidad, en caso de empate en la puntuación final, en cualquiera de las alternativas de movilidad para cobertura de vacantes no sindicalizadas que considere en sus criterios ponderación de puntuación. Adicionalmente se ha exhortando a las áreas a buscar una representación equitativa entre mujeres y hombres, en tanto se obtenga la equidad en estructura. Así mismo se promoverá la ocupación no tradicional, en puestos comúnmente ocupados por mujeres-hombres, incluyendo puestos directivos.*

La dependencia obtuvo en 2016 la Certificación Plata en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación y esta certificación estará vigente hasta 2020.

POLICÍA FEDERAL (POLICÍA FEDERAL)

En esta institución las mujeres constituyen 21.5% del personal total y 30.0% de quienes ocuparon puestos de mando. Este organismo concentra gran volumen de personal y tradicionalmente había mostrado un perfil con gran cantidad de hombres. Hoy día las cifras muestran que los espacios directivos se están abriendo a una mayor participación de las mujeres. En los puestos comprendidos entre dirección general y jefatura de departamento 98.8% se ubican en dirección de área, subdirección y jefatura de departamento. En este segmento el mayor porcentaje de mujeres se ubica en las jefaturas de departamento con 31.0% y desciende conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres representan 27.2% y en las direcciones de área 20.7%. Por su parte, en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales la participación femenina es de 28.9% y 18.9%, respectivamente. Ver gráfica POLICÍA FEDERAL 1.

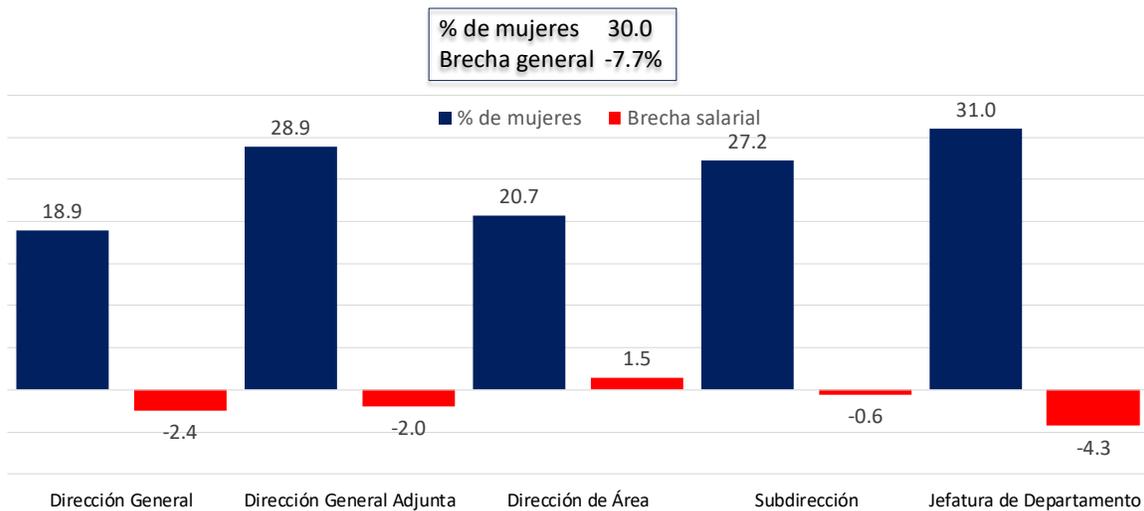
Gráfica POLICÍA FEDERAL 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres al interior de cada grupo jerárquico muestran un saldo negativo para las mujeres en casi todos los casos; -2.4% en direcciones generales, -2.0 en direcciones generales adjuntas, -0.6% en subdirecciones y -4.3% en jefaturas de departamento. Sólo en las direcciones de área las mujeres perciben mayor salario (1.5%) que los hombres. Esta situación, en conjunto con la estructura, se traduce en una diferencia de salarios promedio donde las mujeres perciben (-7.7%) menos salario que sus contrapartes. Ver gráfica POLICÍA FEDERAL 2.

Gráfica POLICÍA FEDERAL 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Esta institución sólo reporta personal de estructura en la fecha de referencia de este estudio.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, POLICÍA FEDERAL reportó que:

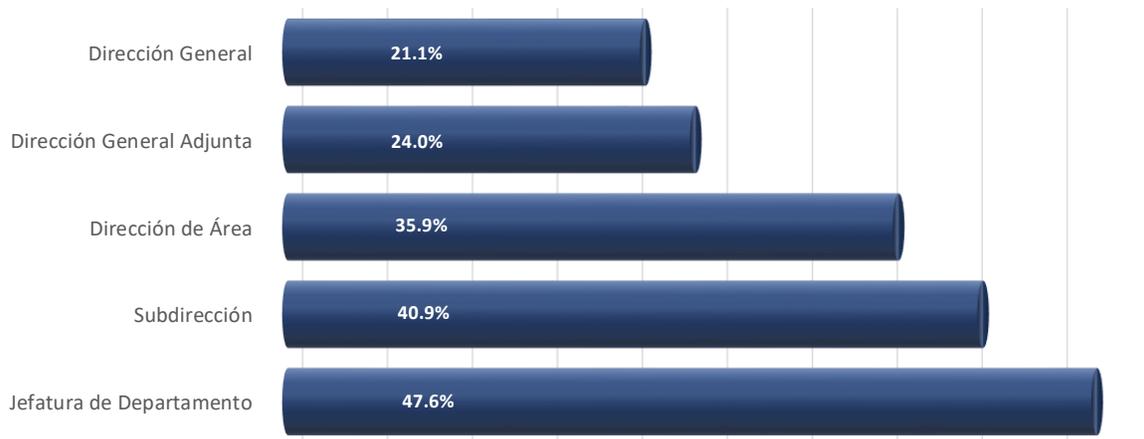
- Se realizó el ejercicio denominado “Estudio Prospectivo en materia de Recursos Humanos, Profesionalización y Organización en la PF, señaló que la estructura orgánica básica autorizada se presentó la distribución por género, por unidades administrativas, por puesto, escolaridad y capacitación. Actualmente la PF está realizando acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en cumplimiento a las disposiciones internacionales, nacionales e institucionales en la materia; por lo que el apego a las disposiciones normativas existentes se proyecta el crecimiento de mujeres en la ocupación de puestos de mando de la estructura orgánica básica de todas las unidades administrativas que integran la Policía Federal; lo anterior como un esfuerzo de lograr un equilibrio entre el personal.

A finales de 2017 la dependencia no cuenta con Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación y esta certificación estará vigente hasta 2020.

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

En esta institución las mujeres constituyen 48.2% del personal total y 36.5% de quienes ocuparon puestos de mando. El mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores se ubica en las jefaturas de departamento con 47.6% y este porcentaje desciende considerablemente conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto: en las subdirecciones las mujeres ascienden a 40.9%, en las direcciones de área 35.9%, mientras que en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanzan 24.0% y 21.1% respectivamente. Ver gráfica SECTUR 1.

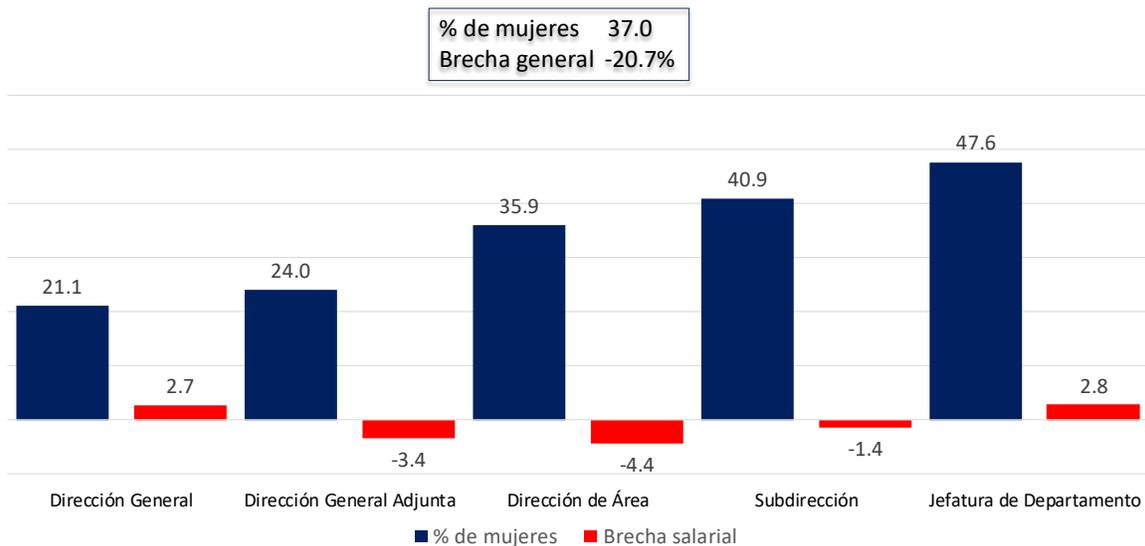
Gráfica SECTUR 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica SECTUR 2, en los puestos de dirección general adjunta, las direcciones de área y las subdirecciones las mujeres reciben -3.4%, -4.4% y -1.4% menos salario que los hombres. En las direcciones generales y las jefaturas de departamento esta diferencia es favorable a las mujeres (2.7% y 2.8%, respectivamente). En estos grupos jerárquicos la institución maneja varias categorías salariales al interior de cada grupo jerárquico y a partir de ellas se producen estas diferencias. Esta estructura se traduce en menores salarios promedio para las mujeres que trabajan en la institución (-20.7%), ya que ellas se concentran mayormente en los puestos con menores salarios. Ver gráfica SECTUR 2.

Gráfica SECTUR2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En el período de referencia de este estudio SECTUR reportó a todo su personal bajo contratación de estructura.

Sobre las medidas y acciones orientadas a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, SECTUR mencionó que en 2016:

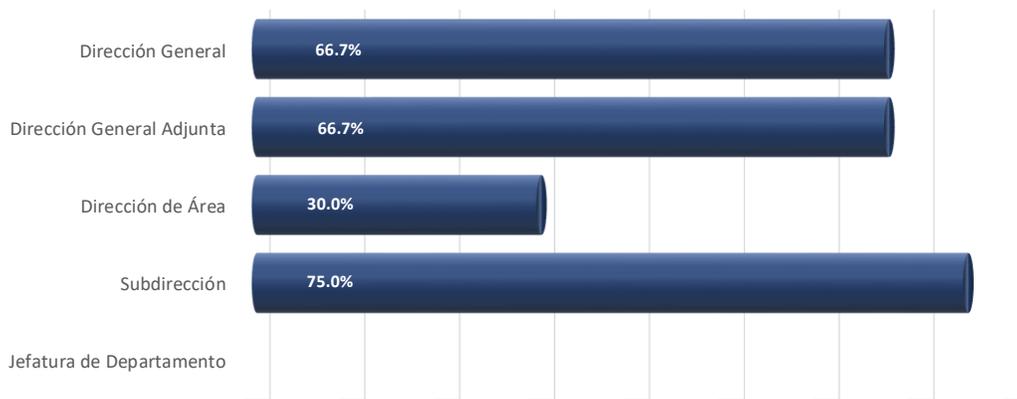
- *se levantaron cuestionarios y encuestas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Turismo, así como a las mujeres beneficiarias de los programas de empoderamiento económico y desarrollo comunitario, para ser consideradas en el diseño de las acciones y programas institucionales.*

La dependencia obtuvo en 2016 la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación y este certificado mantendrá su vigencia hasta 2020.

SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (SIPINNA)

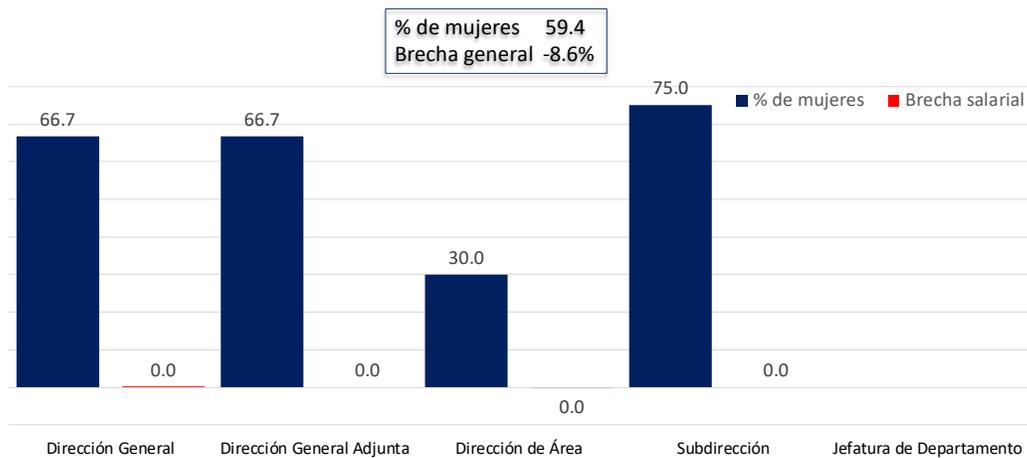
En esta institución, pequeña en el número de personal, las mujeres constituyen 54.7% del personal total y 57.6% de quienes ocuparon puestos de mando. El bajo volumen de personal hace que las cifras detalladas sean muy sensibles a pocos cambios, pero en general se podría decir que es una institución con gran participación femenina pero también con presencia de hombres. Ver gráfica SIPINNA 1. Debido a esta estructura, y a que prácticamente no se reportan contrastes salariales al interior de cada grupo jerárquico, la diferencia de los promedios salariales de mujeres es -8.6% menor a los hombres. Ver gráfica SIPINNA 2.

Gráfica SIPINNA 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Gráfica SIPINNA 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



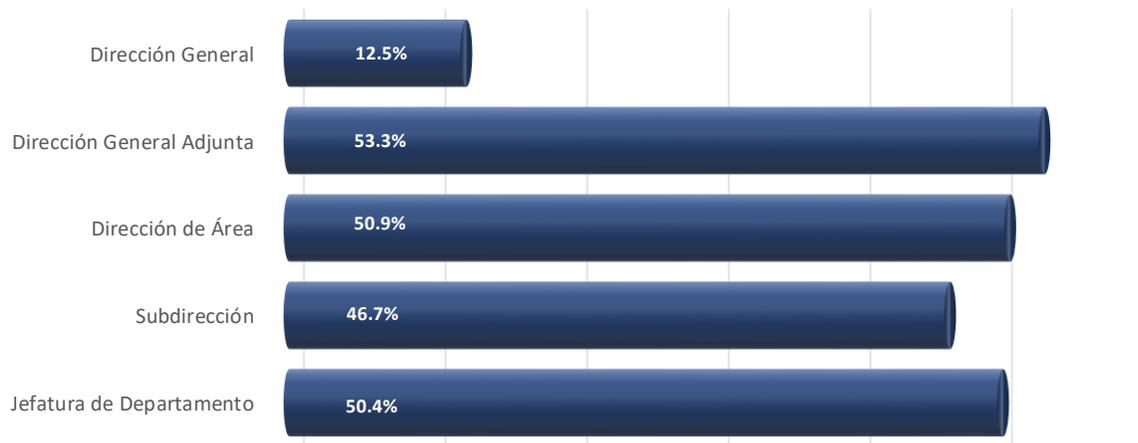
Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por ser esta una institución de reciente creación, el total de su personal está reportado como eventual en el período de referencia de este estudio. Por las mismas razones la dependencia no reportó acciones sobre el tema de este estudio en el marco del PROIGUALDAD para 2016, y no ha obtenido la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (SNSP)

En esta institución, pequeña en el número de personal que la conforma, las mujeres constituyen 48.7% del personal total y 47.8% de quienes ocuparon puestos de mando. Como se puede observar en la gráfica SNSP 1 entre direcciones generales adjuntas y jefaturas de departamento el porcentaje de mujeres se mantiene por arriba de 47% y esta proporción sólo desciende después de este grupo.

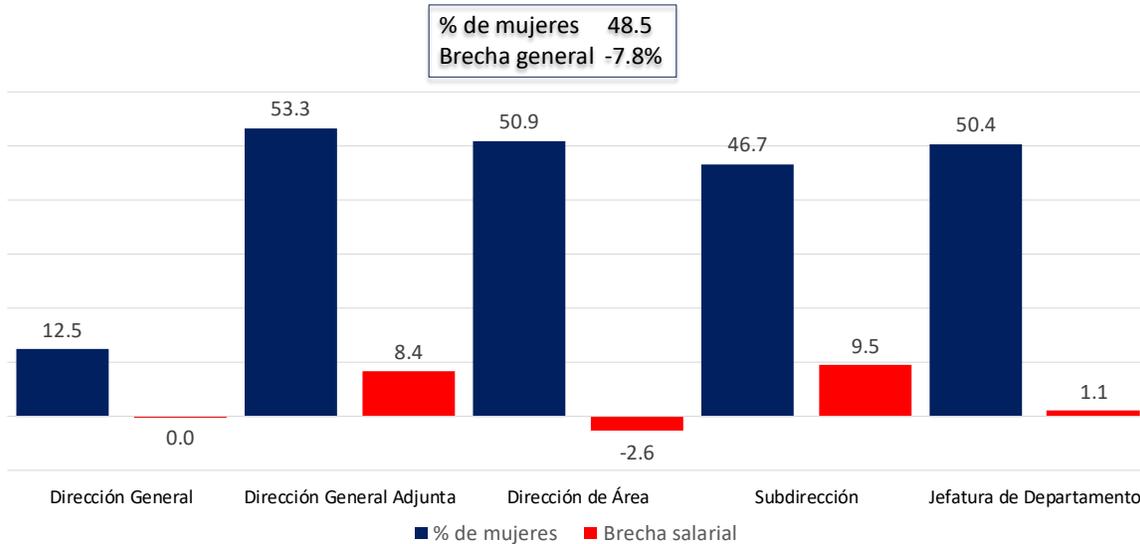
Gráfica SNSP 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Como se puede observar en la gráfica SNSP 2, las diferencias salariales entre mujeres y hombres son prácticamente inexistentes en las direcciones generales; muestran un saldo positivo (favorable a las mujeres) en las direcciones generales adjuntas, las subdirecciones y las jefaturas de departamento (8.4%, 9.5% y 1.1%, respectivamente), mientras que en las direcciones de área las mujeres perciben un menor salario (-2.6%) que los hombres. Como consecuencia de la estructura y las diferencias salariales de los grupos jerárquicos el salario promedio de las mujeres es (-7.8%) inferior al de los hombres. Ver gráfica SNSP 2.

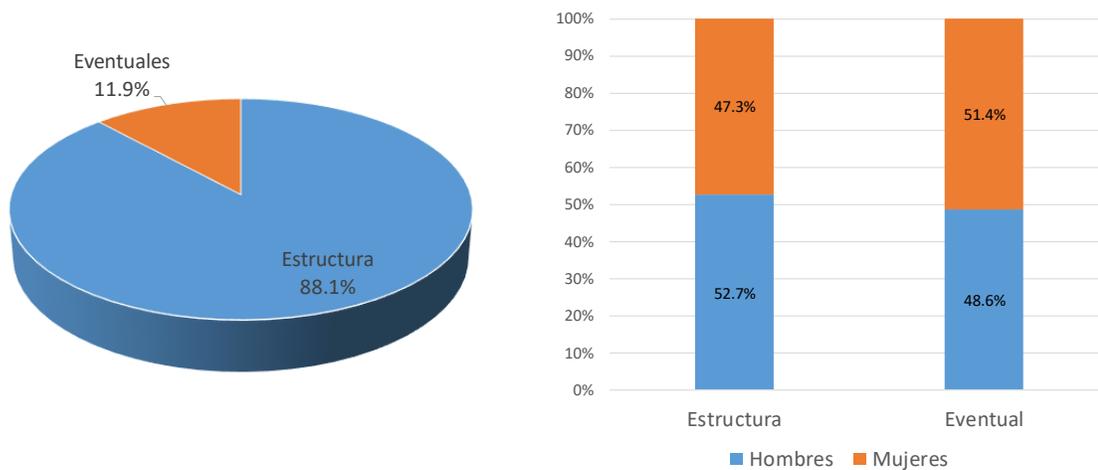
Gráfica SNSP 2. Porcentaje de mujeres y diferencias salariales, en mandos medios y superiores, por puesto



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Gran parte, del personal de la institución (88.1%) está contratado en plazas de estructura y 11.9% es empleado eventual. El porcentaje de mujeres bajo la modalidad de estructura es menor al de plazas eventuales (47.3% y 51.4%, respectivamente) aunque ello no indica un sesgo de género a considerarse en este nivel. Ver gráfica SNSP 3.

Gráfica SNSP 3. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Sobre las medidas y acciones orientadas para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, SNSP reportó que la institución ha dado difusión del contenido del Código de conducta, los principios constitucionales y las reglas de integridad, entre el personal del SESNSP, haciendo énfasis en la igualdad, la no violencia y el lenguaje incluyente, así como capacitación al personal sobre este tema.

A finales de 2017 la institución no ha reportado haber obtenido la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

► Resumen

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%)⁴³. 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)⁴⁵.

En el mercado laboral, las mujeres ven vulnerado su derecho a un salario igualitario respecto a los hombres⁴⁶:

- 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.
- Ellas 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

⁴³ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017.

⁴⁴ World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva

⁴⁵ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017.

⁴⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. Indicadores de género para población de 15 años y más.

agrícolas) en el tercer trimestre de 2017. Adicionalmente, las mujeres también tienen más probabilidades de tener empleos informales de menor calidad.”⁴⁷

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 APF 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.

De acuerdo a la información del conjunto de las instituciones consideradas en este estudio de la Administración Pública Federal 53.5% de las personas empleadas son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de participación de mujeres entre el total del personal de la APF encierra una amplia variedad de situaciones institucionales. Si se consideran 49 instituciones que reportan actividades en el PROIGUALDAD y que en su mayoría proporcionan datos en el RUSP⁴⁸ 20 de ellas muestran que 50% o más de su personal son mujeres (SEMARNAT, CULTURA, SER, FOVISSSTE, SS, CON SAR, SEDESOL, SE, IMJUVE, SIPINNA, STPS, CNEGSR, CONAPRED, INEA, IMSS, ISSSTE, INMUJERES, DIF, INAPAM y CONAVIM) y en estas 5 últimas más del 60% son mujeres. Mientras que en seis instituciones el porcentaje de mujeres es menor a 40%: POLICÍA FEDERAL (21.5%), CONAFOR (21.6%), CONAGUA (35.0%), SCT (37.3%), CONANP (38.4%) y SAGARPA (38.5%).

Entre los mandos medios y superiores en 29 de las 47 instituciones el porcentaje de mujeres supera 40.0%. Este porcentaje de mujeres en puestos de mando indica que en ellas se ha logrado uno de los indicadores del Objetivo 1 de PROIGUALDAD: alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres; ya que el indicador “porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública” establece 40.0% como meta a 2018.

Si se contrasta el porcentaje de mujeres en mandos, con el del total del personal, se aprecia que las mujeres tienen menos presencia en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Entre las 29 instituciones donde las mujeres alcanzan 40% o más en los puestos de mando (ver gráfica 2A), en solo 7 de ellas el porcentaje de mujeres es superior al del total de empleados de la institución: CONADIS (44.4% en el total y 48.1% en puestos de mando), SIPINNA (54.7% contra 57.6%), CONAPO (49.1% contra 51.2%), CULTURA (50.5 contra 51.8%), CONEVAL (45.7% contra 46.6%), SS (51.2% contra 52.0%) y CENAPRED (47.2 contra 47.7%). Mientras que entre aquellas instituciones donde el porcentaje de

⁴⁷ OECD (2017). Building an Inclusive Mexico. Policies and Good Governance for Gender Equality. OECD Publishing Paris. En línea en <http://oe.cd/gender-mexico-2017>. Los datos fueron actualizados con información de la ENOE al tercer trimestre de 2017

⁴⁸ Exceptuando a SEDENA y SEMAR

mujeres es menor a 40% en los puestos de mando (ver gráfica 2B) sólo 2 (Policía Federal y CONAFOR) tienen un mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos que en el total general.

En trece de las instituciones, la menor participación femenina en puestos directivos es mayor a 10 puntos porcentuales respecto al total de sus empleados: SEMARNAT, SEDATU, FOVISSSTE, SEDESOL, CDI, SECTUR, INAPAM, INAFED, SAGARPA, INEA, IMJUVE y llega a más de 23 puntos porcentuales en el IMSS y el ISSSTE.

Si se toma como parámetro de referencia el indicador del PROIGUALDAD sobre porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública⁴⁹ que, recordemos, establece un valor inicial de 30.4% de mujeres para 2012 y 40% para 2018, se observa que SEDATU(34.4%), PGR(33.9%), CONAFOR (32.4%), CDI(30.1%) Policía Federal (30.0%), SCT(27.6%), CONAGUA(26.2%) y SAGARPA(25.1%) están lejos de alcanzar esta meta, mientras que FOVISSSTE, CONADE, INAES, SENER, INAFED, SECTUR, CONAVI, IMSS, ISSSTE, CONANP e IMJUVE se aproximan, pero aún sin alcanzarlo.

La participación femenina tiene particularidades respecto a la de los hombres en el conjunto de la APF y en cada una de las instituciones que forman parte de ella. La estructura de puestos se conforma piramidalmente, con mayor número de empleados en la base y menos puestos entre los mandos superiores, pero las mujeres no participan de manera proporcional en cada uno de estos niveles. Gran parte de las mujeres que trabajan en los niveles de mando medios y superiores, se concentran (en volumen y proporción) en los grupos jerárquicos más bajos: en términos absolutos (personas empleadas en cada nivel) y relativos (proporción de mujeres dentro de cada nivel jerárquico). La estructura de las Secretarías (oficinas centrales) se concentra en subdirecciones (51.5% del personal de mandos medios y superiores), 25.2% en jefaturas de departamento y 15.6% en direcciones de área, las cuales en conjunto representan el 92.4% de los puestos de mando. Por su parte, en las otras instituciones la mayoría de estas plazas se concentra en jefaturas de departamento (63.5%), aunque también la mayoría de su personal pertenece a direcciones de área (7.5%), subdirecciones (25.3%) y jefaturas de departamento (en conjunto representan 96.4% de su personal de mando).

- la estructura en las Secretarías de Estado (sin órganos desconcentrados) muestra que en las jefaturas de departamento hay un 46.8% de participación femenina; en las subdirecciones y direcciones de área el porcentaje de mujeres se reduce a 37%; mientras que entre las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanza 28.5% y 21.9% respectivamente, de tal forma que entre jefatura de departamento y dirección general el porcentaje de mujeres se reduce a la mitad. Entre los niveles superiores a Dirección General se observan menos variaciones, y el porcentaje de mujeres se mantiene más o menos alrededor de 20%, aunque en estos grupos jerárquicos los porcentajes son muy sensibles a cambios, debido a que participa sólo un pequeño número de personas.
- En el resto de las instituciones observadas se muestra también una estructura piramidal, pero con escalones (cambios en el porcentaje de mujeres que hay en cada puesto) menos marcados entre jefatura de departamento y dirección de área (35.4% en jefaturas de departamento, 34.6% en subdirecciones y 30.3% direcciones de área) ya que estas instituciones tienen mayores funciones operativas o algunas cuentan con una estructura muy pequeña.

⁴⁹ Toma como referencia el rubro de “gobierno, organismos internacionales y extraterritoriales” de la Encuesta Nacional de Empleo, y dentro de los puestos directivos a “funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social”. Indicador considerado para el seguimiento del Objetivo 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

- La menor participación de las mujeres en los puestos que perciben mayores salarios tiene un importante efecto en la contribución de las mujeres a las políticas públicas, pero también tiene un impacto en el promedio salarial de las mujeres lo cual se traduce en una brecha salarial entre mujeres y hombres donde las mujeres reciben -8.6% menos que los hombres en mandos medios y superiores (-12.0% en Secretarías y -7.0% en otras instituciones).
- Al interior de los grupos jerárquicos (puestos de mando medio y superiores) existen pequeñas brechas salariales que muestran que las mujeres obtienen menores salarios que los hombres, aunque en el promedio de todas las instituciones, estas diferencias son muy bajas. Las brechas son inferiores a -3.6% en los niveles comprendidos entre dirección general adjunta y dirección general⁵⁰. puestos que son todavía relativamente numerosos en términos de estructura de empleos y que son clave en la toma de decisiones de política pública.

Las diferencias salariales al interior de cada grupo jerárquico se vinculan con la existencia de varias categorías salariales a su interior, las cuales pueden ser limitadas o amplias en cada dependencia. **Nuevamente, las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en cada grupo jerárquico depende de la distribución por sexo al interior de estas categorías. En el nivel más desagregado de cada puesto (grupo + grado + nivel), por normatividad, no existen diferencias salariales. De esta forma las prácticas institucionales y los prejuicios de género, conscientes o no, así como las normas sociales que influyen en la conformación de las estructuras jerárquicas actúan como barreras para lograr la igualdad de las mujeres.**

Como muestra el estudio, el porcentaje de mujeres en los puestos de mando de cada institución puede variar desde 52.0% a 25.1% dentro de las Secretarías y de 60.0% a 26.2% en Otras instituciones de APF, 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. De hecho, no existe una correlación entre el porcentaje de mujeres y la brecha salarial, ya que el origen primordial de esta diferencia proviene de la gran concentración de mujeres en los niveles con menor salario

A partir de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se distinguen cuatro grupos de comportamiento entre diversas instituciones de la APF:

- En el grupo 1 corresponde a un conjunto de instituciones con importantes disminuciones en el porcentaje de mujeres en los grupos jerárquicos. En este conjunto están representadas las 15 instituciones con mayores diferencias salariales promedio entre mujeres y hombres (IMJUVE, CONAVI, CENAPRED, CONAFOR, SER, STPS, SEDESOL, CISEN, CONADE, SECTUR, INAES, SEDATU, SENER, SEP, CONSAR) las cuales van de -30.8% a -17.6%. Las diferencias salariales promedio (expresadas en recuadro de cada gráfica), están vinculadas a los marcados escalones (diferencias entre el porcentaje de mujeres en un cierto puesto, respecto del siguiente en jerarquía), lo cual es una característica de todo este grupo de instituciones.
- El segundo grupo está constituido por 11 instituciones: SFP, SE, SS, CONAPO, FOVISSSTE, SAGARPA, SEMARNAT, SEGOB, CONAGUA, SHCP, DIF. Aquí sigue prevaleciendo una estructura piramidal, acompañada por brechas salariales significativas (entre -17.3% y -10.6%),

⁵⁰ Es necesario aclarar que aquí la palabra nivel se utiliza como explicativa del nivel jerárquico dentro de la estructura de toma de decisiones y no como equivalente del nivel tabular de salarios

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

- En el tercer grupo se sitúan 12 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: aquí se ubican CULTURA, SIPINNA, PGR, CONANP, SNSP, POLICÍA FEDERAL, IMSS, SCT, INM, ISSSTE, CDI y CONACYT todas ellas con brechas salariales entre -9.1% y -1.7% (donde las mujeres tienen un salario promedio inferior al de los hombres).
- En el último grupo, se ubican ocho instituciones que tienen como característica una brecha salarial promedio a favor de las mujeres; INEA, CNEGSR, CONEVAL, INMUJERES, INAPAM, INAFED, CONAPRED, CONADIS. En el caso de INMUJERES, CONAPRED y CONADIS 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 hay 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 (3.7% en INMUJERES y 10.7% en INAPAM).

Por su parte, en el estudio también se analizan las modalidades de contratación, bajo las cuales se emplean a los trabajadores de la APF. Esto se realiza con el objeto de observar posibles sesgos que pueden afectar la estabilidad en el empleo, salarios o prestaciones de las mujeres. Entre las plazas de contratación eventual pudiera existir una mayor “discrecionalidad” en el salario que se paga y en las prestaciones a las que tienen derecho las mujeres y hombres y por esto se cubre este aspecto.

- Entre las instituciones federales, la gran mayoría de su personal está contratado bajo plazas de estructura (93.6%), y sólo 6.4% del personal trabaja bajo contratación eventual. Entre los dos grupos de instituciones que se han distinguido en este estudio para el análisis general se observa que las oficinas centrales cuentan con un porcentaje un poco mayor de plazas eventuales y que entre las mujeres esta proporción es ligeramente mayor.
- El personal de oficinas centrales de las Secretarías de Estado muestra una estructura muy similar entre el personal de estructura y el eventual, el cual responde a una mayor concentración de mujeres en los niveles de más bajo salario y poder de decisión (46 a 48% en jefaturas de departamento) y un descenso marcado del porcentaje de mujeres conforme se asciende en estructura hasta llegar a las Direcciones generales, donde el porcentaje de mujeres representa aproximadamente la mitad que el observado en jefaturas de departamento (21.4% y 27.7%). Estas estructuras se traducen en brechas salariales de -9.9 entre el personal de estructura y -13.9% en el eventual. Como se puede observar las diferencias salariales entre personal de estructura y eventual en las oficinas centrales también tiene su origen en que en los niveles jerárquicos del personal de estructura las brechas son inclusive positivas, mientras que entre el personal eventual las brechas de cada nivel son negativas.
- Entre el personal de Otras instituciones (no central) las estructuras son menos piramidales, e inclusive el personal eventual muestra mayor proporción de mujeres en direcciones generales, lo cual tiene como consecuencia una menor brecha salarial en ambos casos, el cual se reduce a -6.4% y -5.8%. No obstante, la distribución de los puestos de otras instituciones en el personal de estructura concentra la mayor proporción de mujeres en las jefaturas de departamento (35.0%), con un descenso significativo hacia direcciones de área (29.1%) y el mínimo en direcciones generales (21.1%). Por su parte, el personal eventual de estas mismas instituciones, que tiene un peso menor en el total del personal (de tan sólo 5% o menos), también muestra un descenso en el porcentaje de mujeres entre jefatura de departamento y dirección de área (45.6%

a 35.6%) aunque en dirección general adjunta y dirección general el porcentaje de mujeres sea considerable (39.5% y 50.0%, respectivamente).

Finalmente, el trabajo también presenta un breve análisis de las medidas y acciones orientadas a avanzar, en las instituciones, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio. Las actividades reportadas en las líneas de acción relacionadas con el acceso a las mujeres a puestos directivos y los salarios que ellas reciben se repiten, ya que ellas contribuyen al propósito común de lograr una mayor participación de las mujeres en los puestos de mando y un salario igualitario respecto a los hombres.

Entre las acciones descritas se destacan principalmente:

- Mejoras en los procesos de convocatoria, promoción y selección de personal, ente las cuales se incluye el uso de un lenguaje incluyente, redefinición de perfiles de puesto, promoción para una mayor participación de las mujeres. Ello con estricto apego al Servicio Profesional de Carrera.
- En algunas instituciones se han implementado acciones afirmativas para lograr que mujeres ocupen puestos de mando tradicionalmente ocupados por hombres, entre ellas se destacan las acciones en SEMAR y SEDENA, sectores tradicionalmente muy masculinizados. En la Secretaría de CULTURA la Alta Dirección de la FONOTECA instruyó a la Dirección de Planeación y Operación Técnica, para que, de acuerdo al perfil de los puestos, se igualaran los sueldos de mandos medios del personal de estructura.
- Seguimiento y análisis de las plantillas de personal, acompañado de procesos de concientización y sensibilización de la necesidad de una mayor participación femenina.
- Las modificaciones a leyes, reglamentos y manuales que permiten que mujeres y hombres tengan una mayor y mejor participación en la vida familiar, entre las cuales se destacan las licencias por paternidad que se lograron implementar en las instituciones de la APF y se difundieron con el propósito de crear mayor conciencia y participación de los hombres en la crianza de los hijos y las actividades del hogar.
- Las experiencias y ajustes que ha requerido la obtención del Certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Los convenios interinstitucionales para el logro de una mayor participación de las mujeres en puestos directivos. En los cuales destaca el convenio del 9 de marzo de 2016, entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se establece el objetivo de definir y emitir lineamientos normativos para promover medidas de carácter temporal para avanzar hacia la paridad de género en los cargos directivos de las instituciones y entidades de la Administración Pública para incluir en las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

RECOMENDACIONES

La falta de equilibrio entre mujeres y hombres y entre los grupos jerárquicos superiores, es consecuencia de una serie de barreras externas e internas presentes en todas las áreas de la administración pública. La comprensión de la multiplicidad y complejidad de los factores que obstaculizan el acceso de las mujeres a las posiciones más elevadas es clave para el desarrollo de políticas públicas sólidas encaminadas a eliminar las barreras y garantizar la igualdad de acceso y promoción en el trabajo.

Para las mujeres mexicanas, como para muchas mujeres en el mundo, la tensión que existe en la conciliación de la vida familiar y la del trabajo remunerado opera como un condicionante para su inserción en el ámbito productivo, afectando y restringiendo el principio de igualdad de oportunidades y de trato, lo cual reproduce los mecanismos de segregación ocupacional y discriminación salarial. Estas tensiones tocan a varias esferas y actores sociales que atañen la responsabilidad social y obligación legal, tanto del Estado, como de cada institución, en materia de regulaciones y políticas laborales tendentes a alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo.

Las políticas conciliatorias en sus inicios tuvieron el propósito de facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral, inicialmente concebido para los hombres, pero actualmente se dirigen a de un espectro mucho más amplio de la vida de las personas. Actualmente se refieren a la necesidad de cambiar el concepto de trabajo e incluir tanto el que se remunera como el no remunerado, así como de los tiempos de vida familiar, social y pública. Se trata de corregir las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para así mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres.

Las políticas incluyen acciones dirigidas a combinar la vida familiar y laboral, como las licencias por maternidad y paternidad, los subsidios para el cuidado infantil y las jornadas de trabajo flexible, entre otras. Estas políticas inicialmente se destinaron a que las mujeres puedan combinar sus responsabilidades familiares y laborales, e incluso se restringieron a las mujeres, como en el caso de guarderías y permisos de maternidad. Por ello fueron concebidas como pertenecientes al ámbito exclusivamente laboral y no como una necesidad de cambio dentro de los hogares. Sin embargo, las medidas de conciliación deben buscar la redistribución de la carga de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, ya que los instrumentos disponibles para conciliar provistos por el Estado y las instituciones no tendrán un efecto significativo si no se produce una reasignación de roles dentro de los hogares y la sociedad en su conjunto. Es por todo ello que hoy la promoción de un cambio cultural, y el logro de una redistribución de roles en el ámbito doméstico, se incluye como un componente fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las experiencias mundiales, recogidas por el World Economic Forum, señalan la necesidad de incorporar mecanismos transformadores – y no necesariamente correctivos – de diferente índole⁵¹:

- Mecanismos transformadores que acompañen un efectivo proceso de equiparación de obligaciones de los miembros del hogar en relación al cuidado de los integrantes del círculo familiar. Por ejemplo, ofreciendo incentivos para que los hombres tomen la licencia de cuidado disponible y enfatizando que esta no es una “dáviva” laboral sino un cambio cultural con beneficio social.

⁵¹ World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva

- Atender el vacío que se registra entre las obligaciones de cuidado impuestas a las familias y la ausencia de servicios, infraestructura y provisiones para el cuidado, dentro de la promoción de las condiciones para la autonomía económica de las mujeres.
- La consideración de medidas reglamentarias o voluntarias (transitorias o correccionales) para promover la igualdad género en las instituciones, específicamente dentro de los puestos directivos. Por ejemplo, estas medidas pueden incluir requisitos de divulgación, cuotas, objetivos, voluntarios, leyes de paridad, alternancia de sexos en promociones.
- Facilitar oportunidades de desarrollo de capacidades y liderazgo, mentoría, establecimiento de redes y otros programas de capacitación en instituciones públicas, promover modelos femeninos en la vida pública y fomentar la participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género.
- Supervisar sistemáticamente el equilibrio de género en las instituciones públicas, incluyendo posiciones de liderazgo y diferentes grupos ocupacionales, a través de la recolección regular de datos, como el uso de encuestas a los empleados, y reevaluar su alineación con los objetivos y prioridades globales de igualdad de género, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones.

De igual relevancia es la divulgación y reforzamiento de buenas prácticas reportadas para este estudio por diversas instituciones entre las cuales destacan:

- Las acciones encaminadas a terminar con la segregación laboral que se combinan con proyectos educativos de promoción de participación femenina en ciertas carreras y apertura de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.
- La promoción del ejercicio de las licencias de paternidad con una difusión de los beneficios familiares y sociales de tales conductas.
- La divulgación de los avances, y promoción continua de la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Es necesario destacar que en el análisis de las acciones realizadas en torno al PROIGUALDAD solo en muy pocas ocasiones se percibe una coordinación intersecretarial, la cual asume INMUJERES en gran parte. Es necesario ampliar esta coordinación en cada línea de acción para potenciar los resultados.

De igual forma, uno de los grandes obstáculos encontrados institucionalmente para el emprendimiento de acciones específicas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo se ubica en una falta de comprensión del concepto de igualdad que se persigue. Las instituciones aún centran su visión de igualdad en los lineamientos normativos-legales y por ello gran parte de las acciones se han reducido a creer que con otorgarle a las mujeres los mismos derechos, que ya gozan los hombres, y darle una protección especial en ciertos casos debido a su función reproductora de la especie, se ha cumplido con el principio de igualdad. Sin embargo, en este caso nos permitimos citar a Alda Facio.⁵²

“La definición de «discriminación contra la mujer» de la «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer» nos da una concepción nueva de la igualdad entre los sexos que se fundamenta en que mujeres y hombres somos igualmente diferentes. La definición no dice que se debe tratar a la mujer igual que al hombre para eliminar la discriminación. Todo lo contrario, dice que es discriminatorio TODO trato que tenga por RESULTADO la desigualdad lo que quiere decir que si a una

⁵² Facio Alda. La igualdad substantiva, un paradigma emergente en la ciencia jurídica, en <http://centreantigona.uab.cat/docs/articulos/La%20igualdad%20substantiva.%20Un%20paradigma%20emergente%20en%20la%20ciencia%20jur%C3%ADdica.pdf>. Negritas no son del autor y sólo han sido seleccionados algunos párrafos de este documento.

mujer se le da un trato idéntico al del hombre y ese trato la deja en una posición inferior, ese trato en sí es discriminatorio, aunque su objetivo haya sido la igualdad.”

Según esa definición de la discriminación, la aspiración debe ser la igualdad de los sexos en el goce de los derechos humanos que cada cual necesite, no el que a cada sexo se le dé un tratamiento exactamente igual. Esto presupone que los hombres y las mujeres pueden tener, y de hecho tenemos, distintas necesidades, pero no presupone que, debido a esas diferencias, las masculinas deban ser identificadas como las necesidades de los seres humanos y las de las mujeres como las necesidades específicas de las mujeres. Es decir, que los hombres son tan diferentes y tan semejantes a nosotras las mujeres, como nosotras somos diferentes y semejantes a ellos. Ninguno de los sexos debería ser el parámetro o paradigma de lo humano porque ambos, mujeres y hombres, somos diferentes e igualmente humanos.

Una lectura de todos los artículos de la CEDAW nos permite comprender que la misma, al pretender eliminar la discriminación de facto y de jure que pueda sufrir cualquier mujer en cualquier esfera, obliga al Estado que ha ratificado la CEDAW a eliminar las discriminaciones que sufren las mujeres que pertenecen a grupos discriminados por razones de etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, estado migratorio, etc. Es decir, **la CEDAW pretende eliminar todas las discriminaciones para lograr no sólo la igualdad de jure, sino la igualdad de facto o igualdad real entre hombres y mujeres, pero también entre mujeres.** El objetivo es la transformación social, el cambio social que va más allá del cambio legislativo, aunque lo incluye.

Ya se había señalado que los derechos humanos generan cuatro obligaciones para el Estado: de respeto, protección y garantía o cumplimiento, así como su promoción. La promoción de cada derecho trae consigo el deber de dar a conocer el significado y garantizar que sepan cómo ejercerlo; tiende al desarrollo del empoderamiento de las personas desde y para los derechos.

Transmitir esta visión de igualdad a quienes están realizando acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en las instituciones de la APF es fundamental para que las instituciones dejen de decir que “cumplen con lo establecido” ya que en la ley se señala la “igualdad de oportunidades”.

Como ya se comentó, también se considera muy importante brindar una capacitación, a quienes participan directamente en el PROIGUALDAD y quienes están encargados de la transversalización de género en las instituciones, sobre el significado de la igualdad sustantiva de género y lo que ella implica en los compromisos asumidos por el Estado mexicano.

Las acciones que buscan traducirse en resultados cuantitativamente observables en el futuro, son las siguientes:

- **mayor participación de mujeres en puestos de mando;**
- **mayor promoción de mujeres, en instituciones que aún presentan brechas significativas;**
- **asignación de igualdad en salarios en puestos específicos;**
- **menor segregación laboral;**
- **mayor comprensión del papel y contribución de las mujeres dentro del conjunto de la sociedad y, específicamente, dentro de la familia y el trabajo y su consideración en el ámbito laboral;**
- **mayor coordinación intersecretarial;**
- **mayor comprensión del significado de igualdad sustantiva y el papel del Estado para su logro**
- **certificación de todas las dependencias de la APF en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2010. Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe Serie Mujer y desarrollo No 104. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). 2016. Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015. En <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20161215.pdf>.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. RECOMENDACIÓN GENERAL N° 5 (Séptimo período de sesiones, 1988) en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.

Facio Alda. La igualdad substantiva, un paradigma emergente en la ciencia jurídica, en <http://centreantigona.uab.cat/docs/articulos/La%20igualdad%20substantiva.%20Un%20paradigma%20emergente%20en%20la%20ciencia%20jur%C3%ADdica.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2016. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre de 2016. Indicadores de género para población de 15 años y más.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). 2017. Building an Inclusive Mexico. Policies and Good Governance for Gender Equality. OECD Publishing Paris. Disponible en : <http://oe.cd/gender-mexico-2017>. Consultado el: 16 de Octubre de 2017.

OECD. 2016. Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship. OECD Publishing, Paris

OECD & ILO. 2015. Monitoring progress in reducing the gender gap in labour force participation International. Report prepared for the meeting of the G20 Employment Working Group Istanbul, Turkey, 7-8 May 2015.

Nogueira Alcalá Nogueira. Consideraciones sobre los sistemas electorales a principios del siglo XXI. Consultado en: <http://www.flacsoandes.edu.ec/biblio/catalog/resGet.php?resId=24303> el 16 de Octubre de 2016.

Ruiz-Rico Ruiz Catalina. 2013. La igualdad de género en las fuerzas armadas desde una perspectiva constitucional. Instituto Español de Estudios Estratégicos. Documento de Opinión 121/2013. En http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEEO121-2013_IgualdadGeneroFFAA_CRuiz-Rico.pdf.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). 2016. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. DOF: 31/05/2016. En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5439346&fecha=31/05/2016. Consultado el 16 de Octubre de 2017.

Segal, M. W. 1995. Women's military roles cross-nationally Past, Present, and Future. *Gender & Society*, 9(6).

World Economic Forum. 2016. The Global Gender Gap Report 2016. Cologny/Geneva.

ANEXO 1.

CEDAW/C/MEX/9 (DICIEMBRE DE 2016)

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

NOVENO INFORME PERIÓDICO QUE LOS ESTADOS PARTES DEBÍAN PRESENTAR EN 2016. MÉXICO

VIII. Empleo y trabajo remunerado

152. 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; incorpora nuevas prohibiciones para las y los empleadores, como exigir certificados médicos de no embarazo, o coaccionar a una trabajadora embarazada para que renuncie. 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.

153. Respecto a la igualdad salarial, el índice de discriminación salarial nacional muestra una reducción, pasando de 8.3% en 2010 a 5.2% en 2016, pero la desigualdad salarial es considerable en algunas ocupaciones: funcionarios y directivos, las mujeres ganan 28.4% menos; y los trabajos industriales donde la diferencia es de 31.8%

154. El Programa de Vinculación Laboral, que opera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), incluye bolsas de trabajo, ferias de empleo, programa agrícola temporal con Canadá, portales de empleo, sistemas estatales de empleo, y centros de intermediación laboral, ha colocado igual número de mujeres que de hombres.

155. En 2015 se publicó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación⁵³, para reconocer prácticas igualitarias e inclusivas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, que proporciona notables beneficios tanto a las y los trabajadores como a los centros

⁵³ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015 y http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/153721/Padron_de_CT_certificados_NMX_04102016.pdf

de trabajo. En 2016, se han certificado 24 centros de trabajo, impactando a 28581 personas (12997 mujeres); 196 centros de trabajo están en proceso de certificación.

156. Se instrumentan numerosas políticas públicas para empoderar económicamente a las mujeres, emprendimientos y proyectos productivos para el ingreso de más mujeres al mercado laboral. En 2016 se lanzó el Programa Mujeres PYME, dirigido a micro, pequeñas y medianas empresas formales lideradas por mujeres, operado por INMUJERES, Nacional Financiera y el Instituto Nacional del Emprendedor, para ofrecer financiamiento comercial hasta por cinco millones de pesos, con tasas de interés preferenciales, eliminación o disminución de garantías respecto a otros productos crediticios, además de acceso a herramientas para el fortalecimiento del negocio⁵⁴.

157. Hay mecanismos institucionales para el financiamiento a proyectos productivos de mujeres: el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural, en esta Administración ministró 7666.5 millones de pesos a Instituciones de Micro-financiamiento, con un aumento de 70.1%⁵⁵, respecto de los 3576.8 millones de la anterior.

158. Las Instituciones de Micro-financiamiento otorgaron casi 3.6 millones de microcréditos en beneficio de tres millones de microempresarias/os (91.4% fueron mujeres), distribuidos en 2084 municipios, en las 32 EF. Para el empoderamiento económico de las mujeres con micro-emprendimientos, 85.9% de más de 118400 capacitaciones realizadas en esta Administración correspondieron a mujeres.

159. Otras instancias fomentan la igualdad laboral y la no discriminación: la SCJN acordó las Bases para Promover la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la SCJN⁵⁶; las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Sexual en la SCJN⁵⁷, y el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la SCJN.⁵⁸ y 59 La SEDENA tiene: Guía de estímulos laborales, Programa de percepciones salariales homologadas y Licencias de paternidad; promueve el ingreso de mujeres a áreas masculinizadas y a puestos directivos; imparte talleres de conciliación ‘vida familiar y laboral’, y tiene un Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, con un mecanismo de atención.

160. El IMSS modificó su Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de las y los Servidores Públicos, contemplando el respeto a los DH y la igualdad, la erradicación de la violencia, y del

⁵⁴ <http://empresarias.INMUJERES.gob.mx/>

⁵⁵ La variación porcentual en términos reales se calculó con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). El deflactor utilizado fue 1.2616.

⁵⁶ Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/Documents/AGA-II-2012.pdf>

⁵⁷ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012

⁵⁸ <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>

⁵⁹ Jornada de Difusión, Ciclo de Talleres de Capacitación para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral y Sexual, Campaña Igualdad de Oportunidades, Evaluación de la brecha de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ciclo de Talleres de Sensibilización para generar espacios laborales libres de violencia y discriminación.

hostigamiento o acoso sexual y/o laboral; tiene un Grupo de Trabajo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual, orientado a fortalecer la igualdad de género y la atención de la violencia.

161. Para impulsar el principio “a trabajo igual, salario igual”, el INMUJERES promovió la incorporación de la PEG en los Criterios que deben aplicar las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo para el desarrollo del operativo de salario mínimo e igualdad salarial, y participó en la elaboración de criterios para el Operativo para promover el trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia, para supervisar el respeto a los DH y a los derechos laborales por parte de las y los patrones.

162. El PRONAIND 2014-2018, fomenta criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión; y el PROIGUALDAD tiene siete estrategias y 58 líneas de acción para impulsar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, decente y a recursos productivos.

163. CDMX tiene el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, la Comisión Intersecretarial de Gasto para la Igualdad, y los Lineamientos para emitir convocatorias, procesos de selección, contratación y ascensos con enfoque de igualdad de género y de oportunidades para mujeres y hombres en la Administración Pública capitalina.

8.1 Trabajo doméstico remunerado

164. Desafortunadamente, el trabajo doméstico no fue objeto -en la reforma de 2012- de mayores modificaciones en el marco de la LFT, aunque estableció un apartado con los derechos básicos que debe garantizar el patrón/a, no se ampliaron los derechos laborales de estas personas, equiparándolos con los de cualquier trabajador. La Ley del Seguro Social tiene consideraciones especiales para este grupo, por ejemplo, su afiliación es voluntaria.

165. De acuerdo con los datos de la Encuesta Intercensal 2015, 68.5% de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado, no cuentan con prestaciones laborales; en 2010, el porcentaje era de 76.3%⁶⁰, en suma, la obligación de que las y los trabajadores domésticos remunerados gocen de todos los derechos laborales, continúa pendiente.

166. PRONAIND y PROIGUALDAD contemplan estrategias y líneas de acción para que se reconozcan los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos remunerados, enfocadas a la concreción de sus derechos, avanzar en su incorporación al régimen obligatorio de seguridad social, y la valoración del trabajo doméstico sin discriminación.

167. En el campo de la investigación, destaca el Tomo VI Sobre trabajo del hogar de la Colección Legislar sin Discriminación de CONAPRED y El trabajo doméstico en México: la gran deuda social de la STPS.

⁶⁰ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010

168. México aún no ratifica los Convenios 156 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque fueron presentados sendos exhortos para ello⁶¹. En 2013 se estableció la Mesa de Diálogo Especializada hacia la Implementación en México del Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo del Hogar, donde participó la APF, así como autoridades y especialistas de otros países, para el conocimiento del problema, una estimación de los costos de la instrumentación y una hoja de ruta para la ratificación de este instrumento, elaborada por la STPS, con criterios de progresividad y gradualidad, para que los Convenios puedan ser ratificados.

⁶¹ Julio 25/2012, septiembre 4 y 6/2012, abril 23/2013, mayo 29/2013, octubre 3/2013, marzo 11/2014, mayo 21/2014, julio 23/2014 y marzo 1/2016.