CNDH
MÉXICO

Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015

ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF) 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4

ALCANCES DEL ESTUDIO 5

OBJETIVOS DEL ESTUDIO 8

OBJETIVO GENERAL 8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

MARCO JURÍDICO. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL 10

MARCO TEÓRICO. LAS PERSPECTIVAS DE DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO 15

SITUACION SOCIODEMOGRÁFICA DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EN EL USO DEL TIEMPO 19

I. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO 19
II. LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA APF 27

LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN 21 INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 31

I. ANÁLISIS COMPARATIVO 31
II. ANÁLISIS POR INSTITUCIÓN 42
CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (CONEVAL) 42
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (CDI) 44
INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (INAPAM) 47
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) 49
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR) 50
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN (SAGARPA) 52
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (SCT) 55
SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO (SEDATU). 56
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL) 59
SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE) 61
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP) 63
SECRETARÍA DE ENERGÍA (SENER) 66

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB) 68
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP) 70
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP) 73
SECRETARÍA DE MARINA (SEMAR) 75
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE) 77
SECRETARÍA DE SALUD (SSA) 80
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) 82
SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR) 85
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT) 87

CONCLUSIONES 89

RECOMENDACIONES 93

ANEXO 1. INSTRUMENTO PARA OBTENER INFORMACIÓN 96

BIBLIOGRAFÍA 101

SIGNIFICADO DE SIGLAS

APF	Administración Pública Federal
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
COCEDAW	Comité de Seguimiento de la CEDAW
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ENADID	Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCI	Programa de Cultura Institucional 2013-2015
PEA	Población Económicamente Activa
PEG	Perspectiva de género
PGR	Procuraduría General de la República
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
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMAR	Secretaría de Marina
SEMARNAT	Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales
SENER	Secretaría de Energía
SEP	Secretaría de Educación Pública
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SNIMH	Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres
SPC	Servicio Profesional de Carrera
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
SSA	Secretaría de Salud
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social

ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2015

INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos está encargada del seguimiento, la evaluación y el monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.[1] La Cuarta Visitaduría General, a partir del 2011[2], tiene bajo su encargo la ejecución de actividades concernientes al *Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH)*, en el marco de las atribuciones que se prevén en los artículos 6, fracción XIV Bis, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 59 segundo párrafo de su Reglamento Interior, y 22 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para dar seguimiento, monitorear y evaluar la política gubernamental en la materia.

La tarea de dar seguimiento al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres nos refiere, entre otros instrumentos de política pública, al *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018*: tanto a las líneas de acción mediante las cuales se transversaliza la perspectiva de género (PEG) dentro de las instituciones, como las que se refieren al trabajo que éstas realizan para atender a la población. El informe que se presenta *Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2015* analiza uno de los componentes de la igualdad entre mujeres y hombres –el de la igualdad laboral- cuyo cumplimiento puede contribuir a acelerar avances en cuanto a otros componentes -tanto dentro de las instituciones (en su cultura y sus procesos) como en su quehacer hacia afuera de ellas-. Este impacto favorable de la igualdad laboral en otros aspectos de la igualdad se explica a partir del reconocimiento de que la desigualdad de género sentó sus bases en una distribución estereotipada e injusta de tareas y funciones para las mujeres y para los hombres; por tanto, todo aquello que favorezca el que las mujeres realicen tareas diversas de las marcadas por los estereotipos, abonará en favor de que ejerzan otros derechos humanos. Así, si las mujeres ganan igual salario por igual trabajo que los hombres y tienen las mismas posibilidades que ellos de ser nombradas en puestos de mando, habrá mayores probabilidades de que se las vaya reconociendo como iguales. Se atiende, de esta manera, a la convicción de que la igualdad laboral es uno de los aspectos claves de la organización social igualitaria, como se argumenta en el apartado relativo al marco teórico.

[1] Artículos 6º, fracción XIV Bis de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 59, segundo párrafo, de su Reglamento Interno; y 22, 36, fracción III, 46, 48 y 49 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

[2] Consúltese http://www.cndh.org.mx/Igualdad

ALCANCES DEL ESTUDIO

En este primer acercamiento al cumplimiento de la PNIMH en lo que se refiere al derecho al trabajo, se analizaron las variables: puestos de mando medios y superiores, y sus salarios, en la APF; se abarca a la población trabajadora en 21 instituciones[3] de la APF que forman parte del Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y se analizan las brechas salariales (sin las prestaciones en especie) y los puestos de mando, así como las acciones realizadas por las instituciones tendentes a cerrar las brechas de género en estos dos aspectos.

Es necesario precisar que el derecho al trabajo tiene diversos componentes[4] y el que lo ejerzan las mujeres de manera igualitaria conlleva múltiples factores[5] e implica la toma de medidas de desarrollo social también muy diversas. En el PROIGUALDAD 2013-2018 se ha tenido presente este universo y se han incluido líneas de acción con las que se busca cubrirlo;[6] dado que no es medible, mediante un solo estudio, se determinó revisar aquellas líneas de acción cuyo logro efectivo permitirá avanzar en el cumplimiento del compromiso internacional adquirido por México de asegurar a todas las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; e igual oportunidad de ser promovidas sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. [7]

---

[3] Se solicitó información a las 22 instituciones que, en abril de 2015, cuando se solicitó que se respondiera la encuesta, formaban parte del SNIMH, de conformidad con las *Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Publicadas en el DOF el 18 de diciembre de 2012 (en ese momento aún no existía la Secretaría de Cultura). 21 instituciones la enviaron completa y organizada de manera que pudiera incluirse en este estudio.

[4] Entre esos componentes están, los reconocidos en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (artículo 23) y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (artículos 6 y 7). De conformidad con estas normas, este derecho consiste en: la posibilidad de elegir trabajo libremente, tener condiciones laborales equitativas y satisfactorias, gozar de remuneración digna e igual para trabajo de igual valor, disfrutar de seguridad social, tener protección contra el desempleo y la libertad de sindicación; y, entre las medidas que los Estados se comprometieron a adoptar para hacerlo efectivo, están la orientación y formación técnico profesional; y la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante; y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

[5] Implica, no solamente el que se hagan realidad para ellas todos los componentes antes mencionados, sino otra serie de derechos que les han sido negados debido a la discriminación de género; por ejemplo: los derechos a la educación y la alimentación, sin cuyo ejercicio no se adquieren habilidades para competir por puestos de trabajo; el derecho a no sufrir violencia en los distintos espacios de su vida, ya que la violencia que las afecta (en las escuelas, en los trayectos…), les impide o dificulta el libre ejercicio de todos sus derechos; y el derecho a la igualdad en las relaciones familiares, en donde quedan constreñidas a ocuparse del cuidado del hogar y la familia (cabe decir que también el ejercicio del derecho al trabajo se ve limitado para las mujeres por la reproducción de estereotipos que llevan a que se dejen para ellas las tareas de cuidado en oficinas, fábricas y servicios).

[6] Las líneas de acción del PROIGUALDAD sobre el derecho al trabajo no se limitan a aquellas orientadas a incrementar la oferta de empleo, o procurar el acceso de las mujeres a puestos de mando y mejores salarios, ni se refieren solamente al sector público. Por ejemplo, las hay orientadas a crear condiciones para que las mujeres puedan ser empresarias y tengan oportunidad de realizar los trabajos que les parezcan convenientes, aun cuando no sean los que estereotipadamente les han sido asignados a ellas (de cuidados, de servicios y de la vida privada), y otras tendentes a involucrar a los hombres en las tareas que se han asignado históricamente a las mujeres, de cuidados familiares y del hogar, a fin de que dicha carga no constituya una segunda jornada para las mujeres.

[7] OIT. Convenio Nº 100, artículos 1 y 2; y Convenio 111, artículos 1, 2 y 3. Ratificados por México, respectivamente, el 23 de agosto de 1951 y el 11 de septiembre de 1958.

El estudio se centra, entonces, en la igualdad sobre puestos y salarios entre mujeres y hombres en 21 instituciones de la APF que respondieron a una solicitud de este organismo nacional (ver anexo 1); y se sitúa en un análisis de dos contextos: por un lado el de la situación de las mujeres, en comparación con los hombres, respecto de tres cuestiones: su incorporación al mercado de trabajo, las características de su inserción en él y su contribución al trabajo no remunerado[8]-; por otro lado el de las características de mujeres y hombres que trabajan en toda la APF. Para esta contextualización se utilizaron datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE), con énfasis en los resultados de 2015, la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014 y datos de la SEP de 2014.

El estudio se sitúa en el marco de la Política Nacional de Igualdad la cual, por lo que se refiere a puestos y salarios, se delinea en el PND en donde se afirma que *es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos*[9] uno de los cuales es el laboral; se incluyen, entre los tres ejes transversales, el de *incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal*; y se acepta que la incorporación de dicha perspectiva es parte de *un proceso de cambio profundo que inicia en las instituciones de gobierno, con el compromiso de que en la Administración Pública Federal se… reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y se lleven a cabo políticas públicas incluyentes y con acciones afirmativas en favor de las mujeres.*[10]

Para atender a este compromiso del Ejecutivo Federal por lo que se refiere a puestos y salarios, en el PROIGUALDAD se han considerado los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción, junto con los indicadores de seguimiento correspondientes:

- Objetivo transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres. Estrategia 1.3 Promover el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones. **Línea de acción 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la APF…** Esta acción es general (es decir, de observancia obligatoria para todas las instituciones, y corresponde darle seguimiento al INMUJERES).

  Indicador: Porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública

- Objetivo transversal 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, al empleo decente y a los recursos productivos, en un marco de igualdad. Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. **Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector**

[8] El del cuidado de la casa, las hijas y los hijos y las personas mayores o con alguna discapacidad y que, como se verá, todavía corresponde casi exclusivamente a ellas.

[9] En Diagnóstico del Proigualdad 2013-2018.

[10] En el apartado Marco Normativo del Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y Hombres.

público. Esta acción es general y corresponde darle seguimiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Indicador: Tasa de participación femenina en el mercado del trabajo

Indicador: Índice de discriminación salarial por sector de actividad

- Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional. Estrategia 6.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y los resultados de la democracia y el desarrollo político. **Línea de acción 6.2.5 Desarrollar y promover medidas a favor de la paridad en los cargos directivos de las empresas privadas y dependencias públicas.** Esta acción es específica (es decir, debe ser cumplida por una o unas instituciones) y corresponde darle seguimiento a la STPS y a la Secretaría de la Función Pública (SFP).

  Indicador: Unidades de Género en la Administración Pública Federal creadas a nivel de alta dirección con recursos para operar el PROIGUALDAD.

  Indicador: Número de funcionarias y funcionarios capacitados y certificados en igualdad de género

  Indicador: Programas presupuestarios que promueven la reducción de las brechas de desigualdad de género.

Por otra parte, en el Programa de Cultura Institucional (PCI) 2013-2015,[11] mediante el cual se busca cumplir la PNIMH dentro de la APF, se previeron los siguientes ejes, estrategias y líneas de acción en materia de igualdad en puestos y salarios.

- Eje 1. Clima laboral para la igualdad. Objetivo: lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres. **Líneas de acción: 1.2.2. Aplicar acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción del personal. 1.2.3. Estimular el establecimiento de procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos.**

  Estrategia 1.3. Otorgar al personal salarios y prestaciones sin discriminación. **Línea de acción 1.3.1. Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad.**

  Estrategia 1.4. Promover el liderazgo y la participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones. Líneas de acción**: 1.4.3. Revisar la plantilla del personal para propiciar que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias en el último año. 1.4.4.**

[11] http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/pcii

Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.

El estudio se propone, entonces, una primera aproximación[12] al cumplimiento de la PNIMH –delineada en el PROIGUALDAD y el PCI-, en lo que se refiere a las brechas de género en el ámbito laboral.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar las brechas de desigualdad de género en cuanto a la ocupación por sexo en puestos de mando, y en cuanto a salarios de mujeres/hombres en esos puestos de las instituciones de la Administración Pública Federal que enviaron su información completa y sistematizada, así como analizar las acciones realizadas para disminuir tales brechas de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y analizar ocupación por sexo en puestos de mando en las instituciones de la Administración Pública Federal que enviaron información completa y sistematizada.
2. Identificar y analizar salarios por sexo en puestos de mando de las instituciones de la Administración Pública Federal que enviaron su información completa y sistematizada.

INDICADORES:

Para dar cumplimiento tanto al objetivo general como a los objetivos específicos, el análisis de información se realizó sobre los siguientes indicadores:

- Porcentajes de mujeres y hombres respecto del total de personas que trabajan en cada institución (distinguiendo entre personal de estructura y personal por honorarios).
- Salario promedio del total de personas que trabajan en cada institución, y salarios promedio de las mujeres y de los hombres que trabajan en cada institución (distinguiendo entre personal de estructura y personal por honorarios). [13]

[12] Esta primera medición se repetirá año con año, a fin de ir creando una serie histórica que permitirá ir viendo la evolución de la incorporación de las mujeres a puestos de mando y el salario que perciben respecto de los hombres.

[13] Se entiende por salario: el salario bruto que recibe un/a trabajador/a por sueldo base, compensación garantizada, bonos y demás prestaciones en dinero.

- Porcentajes de mujeres y de hombres que ocupan cada puesto de mando, y salarios promedio de las mujeres y de los hombres en cada uno de ellos (distinguiendo entre personal de estructura y personal por honorarios).
- Porcentajes de mujeres y de hombres que ocupan cada uno de los niveles dentro de cada uno de los puestos de mando, según el salario promedio asignado a las mujeres y a los hombres en cada uno de tales niveles (distinguiendo entre personal de estructura y personal por honorarios).
- Porcentaje de entidades de la Administración Pública Federal que:
  - Han cumplido alguna de las líneas de acción del PROIGUALDAD y del PCI orientadas a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en la contratación y la asignación de salarios (ver el apartado *alcances del estudio*).
  - Han realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
  - Han realizado acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos.
  - Han revisado su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en la ocupación de puestos de mando y salarios.
  - Han difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.

MARCO JURÍDICO. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) reconoce por igual los derechos humanos de todas las personas, garantiza su protección más amplia y obliga a las autoridades a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos; protege la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, y determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, independientemente del sexo de quien lo realiza.[14]

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) obliga al Estado mexicano a *garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral*;[15] y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC) protege por igual el derecho de hombres y mujeres a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de salario, y a oportunidades de ascenso y remuneración.[16]

El *Convenio 100* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ordena que se atienda al principio de igualdad respecto de la remuneración por un trabajo de igual valor a todas las personas trabajadoras;[17] y el *Convenio 111* obliga a adoptar una política nacional promotora de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y a *llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleados sometidos al control directo de una autoridad nacional*; y reconoce que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, y que, por tanto, cualquier práctica que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, debe ser erradicada.[18]

El Comité de Seguimiento de la CEDAW (COCEDAW),[19] que orienta sobre la interpretación y la aplicación de esa convención, ha recomendado a los Estados parte que apoyen la creación de mecanismos de *aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor*.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín, en 1995, México asumió el compromiso de *establecer el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de las administración pública…, incluidas… la fijación de objetivos concretos y medidas… a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de mujeres y hombres, de*

---

[14] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Artículos 1, 4 y 123.

[15] Artículo 11. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981

[16] Artículos 6 y 7. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

[17] *Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Arts. 1 y 2. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

[18] Artículos 1, 2 y 3. Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. Para la OIT la igualdad de remuneración de las manos de obra *masculina y femenina por un trabajo de igual valor* se logra cuando se fijan *tasas de remuneración sin discriminación por sexo*, y la remuneración se compone, no solamente del *salario o sueldo ordinario, básico o mínimo,* sino también de *cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador,* por su empleo.(Art. 2)

[19] Recomendación general 13: Igual remuneración por trabajo de igual valor (Octavo período de sesiones, 1989).

ser necesario, mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública.[20]

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres determina que un objetivo de la Política Nacional es *el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación [respecto de] las condiciones de trabajo de mujeres y hombres*; y ordena a las autoridades garantizar *el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho… a la no discriminación… en las ofertas laborales… [y] las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas…*" y, con esos fines: *fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos; evitar la segregación de las personas [debida] al sexo, del mercado de trabajo;…aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación de personal en la administración pública…*[21]

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) se establece el compromiso de que en la APF se *reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, y se lleven a cabo políticas públicas incluyentes y con acciones afirmativas en favor de las mujeres.*[22]

El PROIGUALDAD establece, en tres objetivos, tres estrategias y tres líneas de acción, y en el Programa de Cultura Institucional (PCI) se previeron tres estrategias y cinco líneas de acción tendentes a avanzar en materia de igualdad laboral.

Objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores del PROIGUALDAD

Objetivos	Estrategias	**Líneas de Acción**	Indicadores
Objetivo transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.	**Estrategia 1.3** Promover el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.	**Línea de acción 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la APF…** Esta acción es general (es decir, de observancia obligatoria para todas las instituciones, y corresponde darle seguimiento al INMUJERES).	Porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública
Objetivo transversal 3. Promover el acceso de	Estrategia 3.1 Incrementar la	**Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad**	Tasa de participación femenina en el mercado

[20] Naciones Unidas. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.* Parágrafo 190. Medidas que han de adoptar los Gobiernos. Nueva York, 1996. Adoptada en Beijing. 4 a 15 de septiembre de 1995.

[21] Artículos 33 y 34. Publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006. Última reforma publicada el 14 de noviembre de 2013. Cabe hacer ver que la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la APF tiene, entre sus principios rectores, a la equidad de género y garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública; mientras que la Ley de Planeación se refiere a la perspectiva de género como método para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

[22] En el apartado: Marco Normativo del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Indicadores
las mujeres al trabajo remunerado, al empleo decente y a los recursos productivos, en un marco de igualdad.	participación de las mujeres en el trabajo remunerado.	**salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.** Esta acción es general y corresponde darle seguimiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).	del trabajo Índice de discriminación salarial por sector de actividad
Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.	Estrategia 6.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y los resultados de la democracia y el desarrollo político.	**Línea de acción 6.2.5 Desarrollar y promover medidas a favor de la paridad en los cargos directivos de las empresas privadas y dependencias públicas.** Esta acción es específica (es decir, debe ser cumplida por una o unas instituciones) y corresponde darle seguimiento a la STPS y a la Secretaría de la Función Pública (SFP).	Unidades de Género en la Administración Pública Federal creadas a nivel de alta dirección con recursos para operar el PROIGUALDAD. Número de funcionarias y funcionarios capacitados y certificados en igualdad de género Programas presupuestarios que promueven la reducción de las brechas de desigualdad de género.

Por su parte, en el Programa de Cultura Institucional (PCI) se previeron tres estrategias y cinco líneas de acción tendentes a avanzar en materia de igualdad laboral.

Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres en la organización.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.2.1. * Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal para favorecer condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	Manual de Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal que incorpore el principio de igualdad y no discriminación aprobado.	Manual de Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.
1.2.2. Aplicar acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción del personal.	Acciones afirmativas en favor de la igualdad aplicadas.	Acciones afirmativas a favor de la igualdad.
1.2.3. * Estimular el establecimiento de procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos.	Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas en funcionamiento.	Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.
1.2.4. Incorporar en los cursos de inducción institucional los principios de respeto, igualdad y no discriminación que refuercen y reivindiquen el trabajo de las y los servidores públicos en todos los niveles.	Programas formativos que incluyen principios de igualdad y no discriminación.	Guía de inducción.

Estrategia 1.3. Otorgar al personalsalarios y prestaciones sin discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.3.1. * Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad.	Número de políticas o lineamientos establecidos en la dependencia o entidad en materia de asignación salarial con perspectiva de género aplicadas.	Políticas o lineamientos bajo el principio de igualdad salarial.
1.3.2. Incorporar el principio de igualdad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	Lineamientos de prestaciones institucionales con principios de igualdad.	Normatividad que incorpora el principio de igualdad en las prestaciones que se otorgan en la dependencia.
1.3.3. Incluir el permiso o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	Lineamientos que incluyen el permiso de paternidad como prestación.	Normatividad que incorpora el permiso de paternidad en la dependencia para que se otorgue este derecho bajo el principio de igualdad.
1.3.4. Difundir la normatividad que incluya los principios de igualdad y no discriminación en las prestaciones que se otorgan al personal.	Número de acciones de difusión y promoción de los principios de la igualdad y no discriminación en las prestaciones.	Informe de avance e impacto de la implementación de las acciones de difusión sobre prestaciones al personal.

*Esta acción comenzará a realizarse en el periodo 2014-2015 y su instrumentación se consolidará a partir del 2016.

Estrategia 1.4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.4.1. * Elaborar catálogo y perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la Administración Pública Federal.	Catálogo de perfiles y descripciones de puestos con perspectiva de género aprobado.	Catálogo de perfiles y descripciones de puestos.
1.4.2. * Gestionar la elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía.	Reglamento y Manual de procedimientos elaborados bajo el principio de igualdad y no discriminación publicados en la normateca.	Reglamento y Manual de procedimientos.
1.4.3. * Revisar la plantilla del personal para propiciar que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias en el último año.	Número de mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal/Número de mujeres que participaron en las convocatorias.*100 resultado.	Informe sobre contrataciones.
1.4.4. Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.	Programa para la difusión de resultados en las contrataciones del personal implementado.	Informe de resultados sobre la paridad de puestos en la institución.

*Estas acciones comenzarán a realizarse en el periodo 2014-2015 y su instrumentación se consolidará a partir del 2016.

Además, en el marco conjunto de las actividades emprendidas con la STPS, con el afán de recuperar la experiencia del Modelo de Equidad de Género (MEG), de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y de la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI) y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación. Así el INMUJERES, la STPS y el CONAPRED conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: *la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación*.

La Norma NMX-R-025-SCFI-2015 es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son:

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación;
- Garantizar la igualdad salarial;
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y;
- realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.[23]

[23] http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

MARCO TEÓRICO. LAS PERSPECTIVAS DE DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

Un análisis sobre la vigencia de los derechos humanos de las mujeres debe atender, inevitablemente, a dos perspectivas analíticas que han sido útiles en la identificación de la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas y sus consecuencias: la teoría de derechos humanos y la de género.

Basarse en esas perspectivas no solamente es idóneo, sino también constituye un compromiso; así lo determinaron los países que adoptaron la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, entre los que estuvo México.

En la Declaración,[24] los Estados reconocieron que, debido a *la poca atención que se ha prestado a los análisis de género, a menudo se pasan por alto la contribución y los intereses de la mujer en las estructuras económicas… como… los mercados laborales…; en consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre la mujer y el hombre; [mientras que], en los casos en que se ha avanzado en la integración de la perspectiva de género, también ha aumentado la eficacia de los programas y las políticas*.

A lo largo de toda la Plataforma se reitera el reconocimiento de que es necesario atender a la perspectiva de género; por ejemplo, se acepta que *la distribución equitativa del poder y de la adopción de decisiones en todos los niveles depende de que… [se] realicen análisis estadísticos de género e incorpore una perspectiva de género al proceso de formulación de políticas y de ejecución de programas… [y], al ocuparse del disfrute de los derechos humanos [se] debe promover una política activa y visible encaminada a incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas de manera que, antes de que se adopten decisiones, se analicen los efectos [diferenciados] que han de tener para las mujeres y los hombres*. En consecuencia, se establecen los acuerdos de *garantizar que [las] políticas y [los] programas reflejen una perspectiva de género…; analizar, desde una perspectiva de género, las políticas y los programas… de… empleo…; [y] recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes… para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas…*

Es, entonces, necesario, describir brevemente el marco conceptual que orientará el análisis al que se refiere este informe, y que está constituido, como se dijo antes, por las teorías de derechos humanos y de género.

Se trata de dos herramientas analíticas que, juntas, pueden contribuir a la eficacia de las medidas de gobierno orientadas a lograr que las mujeres disfruten de los derechos humanos tanto como los hombres en todos sus espacios vitales. Enseguida se revisan, en paralelo, ambas teorías.

La teoría de los derechos humanos se ha ido construyendo-enriqueciendo-modernizando a la par que se han ido erigiendo y fortaleciendo los Estados democráticos (entendidos en su concepción más amplia de gobiernos-sociedades) y que las personas han ido adquiriendo

[24] Parágrafos: 38 de la Declaración y 155, 163, 165, 187, 206 y 229, entre otros, de la Plataforma de Acción.

más conciencia de su igual dignidad y su condición de acreedoras de derechos; es una teoría que ha permitido interpretar la norma jurídica atendiendo a sus fuentes reales; [25] es decir, a los fenómenos sociales a los que el Legislativo quiso dar respuesta cuando las redactó; se trata de lo que se ha llamado el criterio sociológico de la hermenéutica jurídica.

Uno de los aportes que, durante las últimas décadas del siglo XX, se hicieron a dicha teoría, es la perspectiva de género, que viene en su auxilio para ayudar a determinar cuándo, cómo y por qué una determinada forma de desigualdad afecta a las mujeres de manera distinta que a los hombres.

El eje central de la teoría de género es el mismo que el de la teoría de los derechos humanos: el principio de igualdad, en este caso de las mujeres. Así, apoya, la reivindicación que ellas hacen de su derecho a que, en todos los aspectos de su vida, se garantice el ejercicio de sus derechos humanos tanto como se garantiza el de los hombres, y ayuda a identificar las formas de discriminación violatorias de derechos humanos que las afectan. Enseguida se describe el razonamiento que permite dicha identificación:

- Se observa cómo las características que diferencian a las mujeres y los hombres son de dos tipos: las primarias o biológicas o sexuales: con las que nacemos, que nos son inherentes y son constantes; y las secundarias o culturales o de género, que se nos van dando socialmente conforme transcurre nuestra vida, provienen de nuestro contexto y están condicionadas por él (por su sistema de valores y los intereses que entran en juego).
- Se advierte que las diferencias secundarias se van incorporando a nuestra identidad a lo largo de nuestro proceso de socialización del que participan la familia, la escuela, la iglesia y otras instituciones formadoras,[26] de manera que pareciera que, junto con las primarias, constituyen un todo indivisible que no puede rechazarse ni modificarse atendiendo a las necesidades, los deseos y las vocaciones de cada persona.
- Se percibe cómo se establecen *roles* sociales para hombres y para mujeres que responden a esas diferencias secundarias, y se condiciona a unos y otras a cumplirlos sin posibilidades de rechazarlos; cómo, de esta manera, se construyen estereotipos discriminatorios; y cómo se excluye a quienes deciden no atender a tales estereotipos.
- Se hace ver que las construcciones sociales de género permean y condicionan la vida de las personas y la organización de un país: su economía, su política y sus fenómenos sociales.
- Se constata cómo, debido a todo ello, la pertenencia a uno u otro sexo tiene repercusiones diferenciadas en la vida de hombres y mujeres; como, por ende, los problemas sociales afectan a unos y otras de distinta manera; y cómo esto debe ser

[25] *Diccionario jurídico mexicano*. México: Porrúa/UNAM. Pág. 1478. Voz: fuentes jurídicas a cargo de Rolando Tamayo, cita a C. K. Allen y N. Bobbio.

[26] Para más información puede verse: *Guía metodológica de sensibilización en género*. *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género Volumen 2.* México: INMUJERES, 2008. Pág. 26. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

tomado en cuenta cuando se diseñan medidas dirigidas a resolver dichos problemas, a fin de que también sean diferenciadas.

Siguiendo este razonamiento se puede observar, en un contexto social determinado, el fenómeno de la desigualdad real de mujeres y hombres; conocer cómo opera y cuáles son sus causas y características; así como revisar la respuesta de gobierno que se le está dando, percibir aciertos y fallas, y proponer respuestas alternativas que se orienten a avanzar en el ejercicio igualitario de los derechos humanos.

El estudio que nos ocupa no puede pasar por alto la cuestión de los *roles* estereotipados antes descrita porque, precisamente en ella, se basa la discriminación de las mujeres en el medio laboral; es decir, si analizamos la distribución de mujeres y hombres en cuanto al empleo con lentes de género, podremos ver que el ejercicio desigualdad del derecho al trabajo de las mujeres tiene su origen en esa distribución excluyente y estereotipada de papeles antes descrita, conforme a la cual, dado que su característica sexual básica es su capacidad de dar a luz y amamantar, les corresponden socialmente las tareas de cuidados y reproducción de la fuerza de trabajo, y quedan excluidas de las tareas productivas, o bien son incluidas en ellas de manera desventajosa. Esto es lo que se ha llamado la división sexual del trabajo.[27]

Si seguimos este razonamiento podemos ver que el logro del ejercicio igualitario del derecho al trabajo de las mujeres pasa en buena medida por el logro de la igualdad en las relaciones familiares; es decir, el que las mujeres tengan posibilidades de ejercer su derecho a trabajar en tareas productivas tanto como los hombres, va de la mano con el logro de una distribución equitativa de las tareas reproductivas, sobre todo las de cuidado de la familia.

El análisis de género ha mostrado cómo, históricamente, se ha dado una separación tajante entre lo público y lo privado, de manera que la vida en el espacio público, en donde se realiza el trabajo productivo, ha quedado reservada a los hombres mientras que a las mujeres se les ha destinado a la vida en el espacio privado, en donde se realiza el trabajo reproductivo, o bien a un trabajo productivo de servicios y cuidados en el espacio público, compuesto de tareas similares a las reproductivas.

En suma, se puede decir que la desigualdad en el empleo a la que se refiere este estudio ha tendido su base en la concepción estereotipada según la cual su capacidad reproductiva hace de las mujeres las únicas capaces de cuidar el espacio de la familia y les limita su participación en la vida pública; mientras que, por otro lado, los hombres son incapaces de realizar tareas reproductivas y los únicos capaces de realizar trabajos productivos.

Así, no solamente se limita a las mujeres el ejercicio de su derecho al trabajo, sino también el de otros derechos en la medida en que no pueden participar de la vida pública en condiciones de igualdad con los hombres y, en consecuencia, no pueden disponer de recursos tanto como ellos; todo esto pone a las mujeres en situación de desventaja en todos los espacios de su vida, públicos y privados, y en sus relaciones con los hombres. Dicho de

[27] Ver más a este respecto en: *Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo; guía didáctica de la ciudadanía.* http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf

otro modo, muchas mujeres no tienen lugar (tiempo, fuerzas, espacio) para participar en la vida pública, que históricamente ha quedado reservada a los hombres, porque deben hacerse cargo solas de la vida privada. Por tanto, el ejercicio del derecho al trabajo pasa también por el logro de la democratización de la vida familiar: su liberación de la violencia, que resta energías y capacidades a las mujeres que la sufren; y la distribución igualitaria del poder y la de las cargas del cuidado de la familia, el hogar y los hijos.

De ahí que la posibilidad de que las mujeres ejerzan su derecho al trabajo productivo pasa por una total redistribución de la carga de trabajo -la remunerada y la no remunerada, la productiva y la reproductiva-, que se base en el concepto de igualdad y deje atrás estereotipos discriminatorios, así como por un cambio en las instituciones que siguen estando organizadas, en gran medida, para emplear primordialmente a hombres.

Es por eso que en este estudio se analizan, no solamente datos sobre empleo, sino también sobre uso del tiempo que permiten reconocer cómo muchas mujeres están impedidas, total o parcialmente, de aprovechar oportunidades de empleo y acenso que pudieran tener, debido a que la carga del trabajo reproductivo pesa mayoritariamente sobre ellas. Será necesario que, en el futuro, a la par que se vaya creando una serie histórica con la repetición periódica de este estudio, se lleve a cabo otro, de corte cualitativo, que permita conocer, de voz de mujeres que trabajan en las instituciones de la APF aquí incluidas, los obstáculos que les impiden la igualdad laboral en lo que se refiere a puestos y salarios.

SITUACION SOCIODEMOGRÁFICA DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EN EL USO DEL TIEMPO

I. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La igualdad de género, que es factor indispensable del desarrollo social,[28] se logra cuando hombres y mujeres pueden aprovechar igualitariamente los recursos y las oportunidades, y ejercer sus derechos humanos, también de manera igualitaria, y atendiendo al criterio de integralidad al que se refiere nuestra Carta Magna, en la medida en que el ejercicio de unos derechos depende de que se ejerzan otros.[29] Por tanto, un análisis de lo que sucede en cuanto al ejercicio igualitario del derecho al trabajo implica preguntarse, cuando menos, qué ha sucedido respecto del ejercicio igualitario del derecho a la educación.

México, como la mayoría de los países del mundo, ha hecho progresos significativos durante las últimas décadas, tanto en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como en lo que toca a su acceso a la educación; inclusive, puede decirse que el avance en cuanto a la igualdad educativa ha estado en el centro de la igualdad de género; como dejó ver nuestro análisis, los logros en cuanto a igualdad educativa han sido nodales para que las mujeres hayan podido insertarse en el mercado de trabajo con mayor éxito.

El adelanto en cuanto al ejercicio del derecho a la educación de las generaciones recientes, sobre todo de las mujeres, es evidente: en el ciclo escolar 2013-2014 las mujeres conformaron el 49.3% de la matrícula de educación superior en el país, y el 52.3% de la de posgrado[30] y, si comparamos la escolaridad del grupo que, en 2014, tenía entre 15 y 29 años, con la del grupo que tenía entre 30 y 59 (que representa el pasado reciente) encontramos que, en el primer grupo, las mujeres superaron a los hombres en todos los niveles de escolaridad (poco más del 80% de ellos y el 84% de ellas terminó la educación básica, y el 36.6% de ellos y el 39.8% de ellas terminó la media superior), mientras que en el segundo grupo eso no sucedió (sólo el 61% de las mujeres contra el 64% de los hombres terminó la educación básica y el 33.0% de las mujeres contra el 35.1% de los hombres terminó la media superior). Dicho de otra manera, hoy en día, las mujeres más jóvenes ya están superando a los hombres de su generación en materia educativa. Ver gráfica 1.

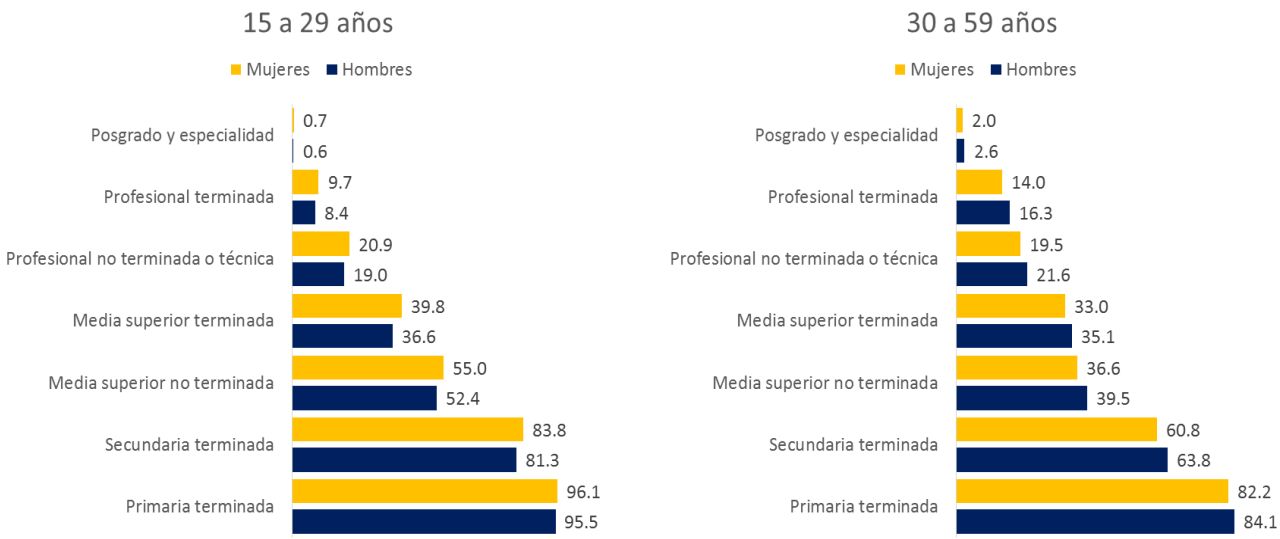
---

[28] Banco Mundial, *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, The World Bank, en https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf

[29] Artículo 1°, párrafo 3: "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad."

[30] SEP (2014). Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2013-2014. Secretaría de Educación Pública. México D.F.

GRÁFICA 1. ESCOLARIDAD POR SEXO EN MÉXICO SEGÚN GRUPOS DE EDAD 2014



Fuente: CNDH (2015). Cálculos realizados a partir de la escolaridad declarada en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014.

Ahora bien, en paralelo con el avance de las mujeres en cuanto a escolaridad, se observa su creciente participación en el mercado laboral. Así, entre 1990 y 2015, dicha participación se incrementó de 36.0% a 42.5%. Sin duda este aumento obedece, entre múltiples factores, al incremento de la escolaridad de las mujeres.

Cuando se analiza la escolaridad de la Población Económicamente Activa (PEA), se puede ver que el promedio de años de estudios de la PEA femenina es 0.6 años superior al de la PEA masculina; esta brecha se va ensanchando conforme las generaciones son más jóvenes, en donde las mujeres tienen casi un año más de escolaridad. De seguir esta tendencia, las diferencias se acentuarán en el futuro. Ver cuadro 1.

CUADRO 1. PROMEDIO DE AÑOS DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO 2015

Grupos de edad	Promedio de años de escolaridad	
	Hombres	Mujeres
Total	9.4	10.0
15 a 19 años	8.7	9.4
20 a 29 años	10.6	11.8
30 a 39 años	10.0	10.9
40 a 49 años	9.5	9.9
50 a 59 años	8.7	8.4
60 y más	5.9	5.5
No especificado	10.3	11.8

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre de 2015.

Como puede verse en la gráfica 2, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumentó conforme aumentó su escolaridad, y la diferencia de esta participación entre hombres y mujeres fue más amplia cuando éstas tuvieron menor escolaridad.

En la generación que, en 2014 tenía entre 30 y 59 años, las tasas de participación de los hombres se mantuvieron entre 94 y 97%, con poco efecto de la escolaridad en el empleo, mientras que fue más notorio el efecto de la escolaridad en las tasas de participación de las mujeres (las de quienes tuvieron menor escolaridad fueron de entre 40 y 59%, mientras que las de quienes tuvieron profesional fueron de 76.6% y las de quienes tuvieron posgrado o especialidad fueron de 88.4%). En las generaciones más jóvenes también se observan altas tasas de participación de las mujeres con mayor escolaridad; de continuar la tendencia, puede ser que su participación en el mercado laboral aumente en comparación con la de las mujeres de la generación anterior. [31] Ver gráfica 2.

GRÁFICA 2 Y 3. TASAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR ESCOLARIDAD Y SEXO SEGÚN GRUPOS DE EDAD 2014

Fuente: CNDH (2015). Cálculos realizados a partir de la escolaridad declarada en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014.

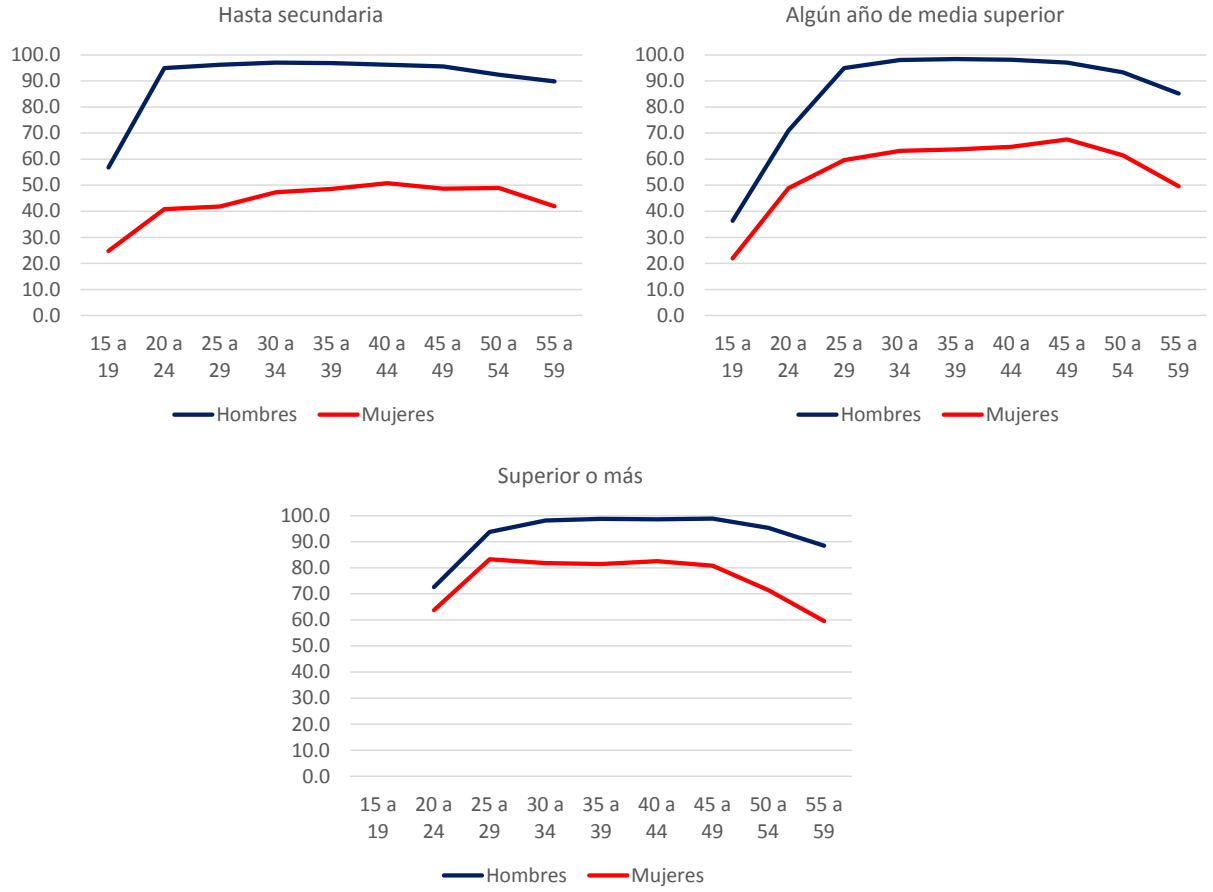
Si observamos las gráficas anterior y siguiente, podemos ver que el nivel de escolaridad influye menos en la incorporación de los hombres al mercado laboral y mucho más en la de las mujeres. En la gráfica 3, en donde se pueden ver las tasas de participación económica de los hombres y las mujeres según la edad y el nivel de escolaridad, se observa claramente cómo se van cerrando las brechas en las tasas de participación de los hombres y de las mujeres cuando aumenta la escolaridad de éstas.

Por otra parte, si observamos, en la misma gráfica 3, las tasas de participación económica según la edad, el sexo y la escolaridad de las personas, podemos ver que:

[31] Entre las personas de 15 a 29 años existe un grupo que se dedica sólo al estudio y que aún no ha ingresado al mercado laboral y por ello las tasas de participación de este grupo son inferiores a las de las personas de 30 a 59 años de edad, tanto en mujeres como en hombres.

- Las mujeres con menor escolaridad tuvieron, en 2014, una baja participación en el mercado laboral.
- La tasa de participación de las mujeres más escolarizadas fue más cercana a la de los hombres (de más de 80% entre las que tienen entre 25 y 49 años).
- Cualquiera que fuera su escolaridad, la participación económica de las mujeres descendió después de los 50 años.

GRÁFICA 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR EDAD Y SEXO SEGÚN ESCOLARIDAD 2014



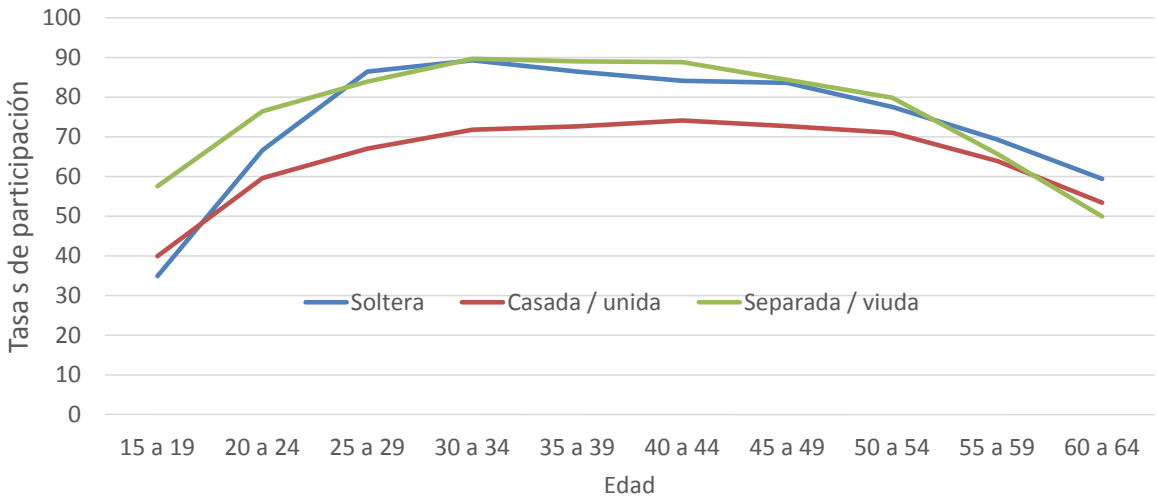
Fuente: CNDH. Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Dinámica Demográfica 2014 de INEGI

Cabe detenernos a observar cómo, si bien la mayor educación de las mujeres contribuyó a que se cerrara la brecha de desigualdad en lo que se refiere a su participación en el mercado laboral, no alcanzó a lograr que se eliminara, debido a que otros factores lo impidieron. Así, si observamos la relación entre la evolución del empleo femenino y los datos sobre el estado conyugal y la maternidad, encontramos que:

- Pareciera que el solo hecho de vivir en pareja limitó la participación de las mujeres en el mercado laboral y sus horas de trabajo ahí. Así, fueron mayores las tasas de participación de las solteras, separadas, divorciadas y viudas –con o sin hijos- que las tasas de

participación de las casadas o en unión libre, sobre todo entre los 25 y 49 años. Ver gráfica 5.

GRÁFICA 5. TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE MUJERES SEGÚN ESTADO CONYUGAL 2014



Fuente: CNDH. Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Dinámica Demográfica 2014 de INEGI

- La maternidad se asoció con menores tasas de participación en el mercado laboral: la tasa de participación de las mujeres jóvenes sin hijos fue ligeramente menor que la de los hombres y casi el doble que la de las mujeres con tres hijos; y la tasa de participación de las mujeres de 25 a 29 años con tres hijos fue de 37.2%, mientras que la de aquellas que no tenían hijos fue de 67.2%. Ver cuadro 2.

CUADRO 2. TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE MUJERES ENTRE 25 Y 34 AÑOS DE EDAD SEGÚN NÚMERO DE HIJOS 2014

Edad	Número de Hijos			
	0	1	2	3
25 a 29 años	67.2	57.5	42.4	37.2
30 a 34 años	78.4	67.7	54.3	45.1

Fuente: CNDH. Elaboración propia a partir de la Encuesta de la Dinámica Demográfica 2014 de INEGI.

Por otra parte, respecto de la duración de la jornada de trabajo de hombres y mujeres, se puede decir que, el 34.4% de ellas y el 17.9% de ellos trabajó media jornada o menos; y que el 69.9% de la población ocupada que trabaja menos de 35 horas semanales está conformada por mujeres[32] (Ver cuadro 3). Si relacionamos este dato con el de los salarios podemos ver cómo afecta negativamente a las mujeres el hecho de que sus tareas de cuidados en la vida privada les dificulten su participación de jornada completa en el trabajo productivo. Así, si analizamos el ingreso por hora trabajada y sexo según posición en la ocupación, podemos ver que las mujeres ganaron, en 2015, 7% menos que los hombres, y que esa diferencia salarial

[32] INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género*. Primer trimestre de 2015.

aumentó mucho -a 21%- entre las personas empleadoras y algo -a 13%- entre quienes trabajan por cuenta propia, mientras que es mínima entre las y los trabajadores subordinados/as (Ver cuadro 4); y si observamos los promedios de ingresos por horas trabajadas y grupos de ocupación, las diferencias salariales son menores aunque las mujeres llegan a ganar 22.6% menos que los hombres cuando realizan trabajos industriales; 14% menos si son funcionarias, directivas o comerciantes; y 9.4% menos si son profesionales y técnicas. Ver cuadro 5.

CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA Y SEXO 2015

Duración de la jornada de trabajo	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0
Ausentes temporales	2.3	2.5
Menos de 15 horas	3.8	10.5
15 a 34 horas	14.1	23.9
35 a 48 horas	45.5	43.6
Más de 48 horas	33.6	19.0
No especificado	0.7	0.4

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre de 2015.

CUADRO 4. MEDIANA DE INGRESO (PESOS) POR HORA TRABAJADA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN SEXO 2015

Posición en la ocupación	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
Total	23.3	21.6	7.3
Empleadores	33.3	26.3	21.2
Trabajadores por cuenta propia	21.4	18.6	13.2
Trabajadores por cuenta propia en actividades no calificadas	20.0	17.4	12.8
Trabajadores subordinados y remunerados asalariados	23.3	22.5	3.2
Trabajadores subordinados y remunerados con percepciones no salariales	20.8	20.7	0.6

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2015.

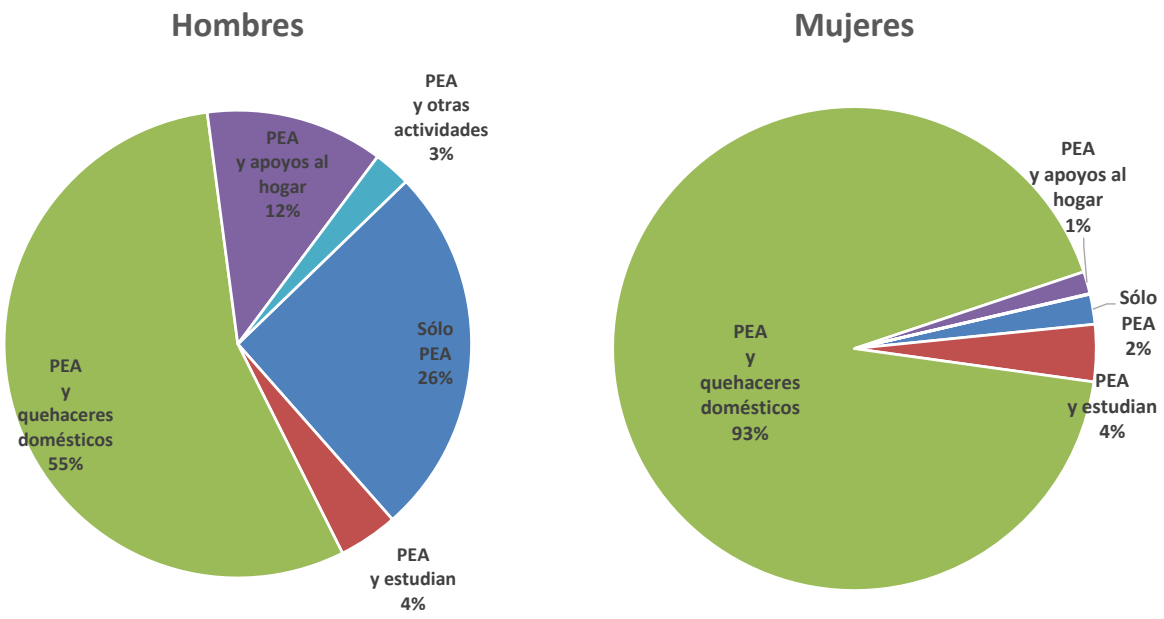
CUADRO 5. PROMEDIO DE INGRESO POR HORA TRABAJADA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO 2015

Grupo de ocupación	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
Total	32.2	31.7	1.7
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	64.1	58.1	9.4
Trabajadores de la educación	78.4	69.7	11.1
Funcionarios y directivos (público/privado/social)	95.2	81.2	14.8
Trabajadores agrícolas, ganaderas, silvícolas, de caza y pesca	18.7	18.9	- 0.7
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	29.3	22.7	22.6
Conductores y ayudantes de maquinaria móvil y transporte	28.4	27.4	3.4
Oficinistas	40.6	37.7	7.2
Comerciantes	29.4	.5.3	14.0
Trabajadores en servicios personales	25.7	25.1	2.0
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia, y fuerzas armadas	31.9	36.5	-14.4

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2015.

En cuanto al trabajo doméstico no remunerado que realiza la PEA: un 93% de las mujeres y un 55% de los hombres se ocupó de él; solamente el 2% de la PEA femenina no lo realizó, contra el 25.7% de la PEA masculina que si lo hizo. Los hombres, además de realizar menos trabajo no remunerado que las mujeres, se ocupan sobre todo de aquél que es posible asumir más fácilmente por quienes tienen horarios de trabajo rígidos (como los de jardinería, mantenimiento de la casa y reparación de automóviles), en el que participó el 12.3% de ellos. En cambio, las mujeres realizan las tareas que no pueden posponerse, como el cuidado de las personas y la preparación de alimentos, que son más difíciles de conciliar con tales horarios. Ver gráfica 6.

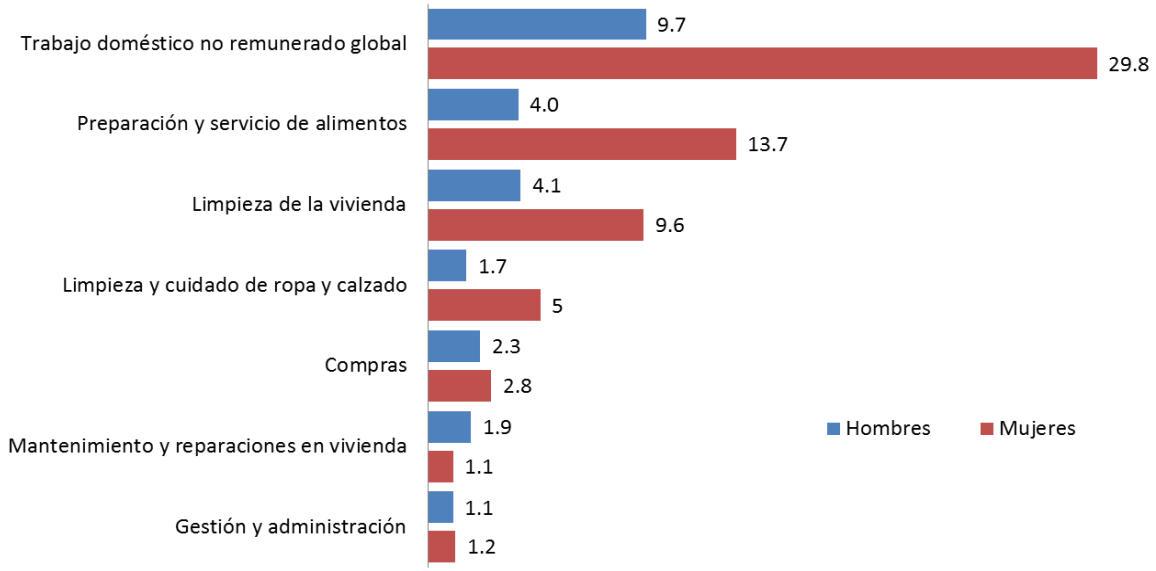
GRÁFICA 6. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO Y TIPO DE ACTIVIDADES REALIZADAS 2015



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2015.

Los resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT) 2014, permitieron corroborar la existencia de las inequidades a las que se ha venido haciendo referencia; dejan ver que las mujeres dedicaron, en promedio, 29.8 horas/semana al trabajo doméstico, mientras que los hombres sólo le dedicaron 9.7; es decir, las mujeres triplicaron el tiempo dedicado a este trabajo por los varones. Ver gráfica 7.

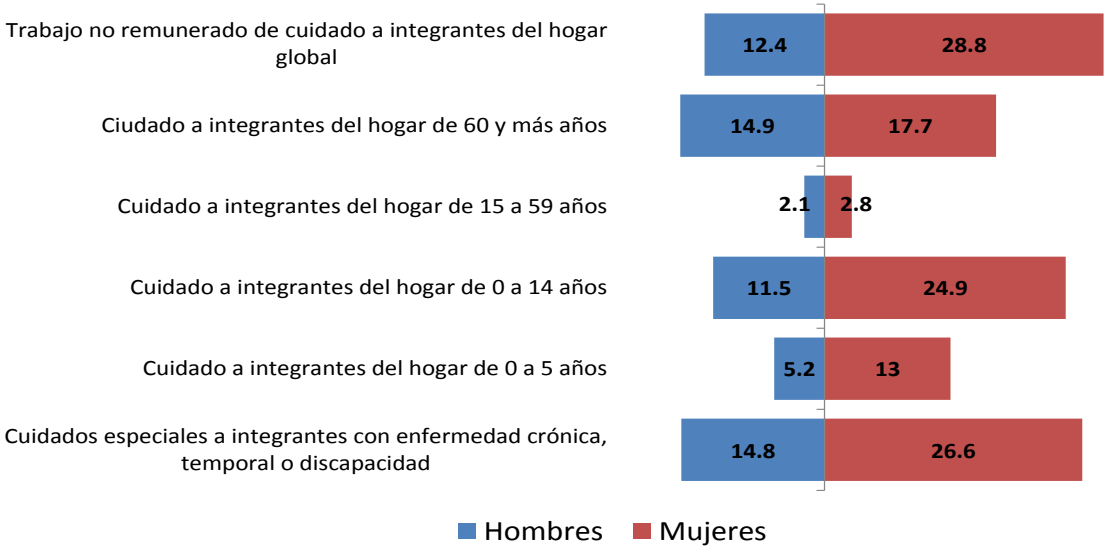
GRÁFICA 7. PROMEDIO DE HORAS SEMANALES QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES DE 12 AÑOS Y MÁS AL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO PARA INTEGRANTES DEL HOGAR 2014



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014

También dejan ver que, en promedio, las mujeres dedican 28.8 horas/semana a las actividades de cuidado, mientras que los hombres sólo les dedican 12.4. El cuidado proporcionado a las/los integrantes del hogar de 0 a 14 años es el que ocupa mayor tiempo, junto con los cuidados especiales a quienes, en el hogar, tienen enfermedades crónicas o temporales, o discapacidad. En todos los casos, las mujeres dedican a esto más del doble de tiempo que los hombres. Ver gráfica 8.

GRÁFICA 8. PROMEDIO DE HORAS SEMANALES QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES DE 12 AÑOS Y MÁS AL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO PARA INTEGRANTES DEL HOGAR 2014



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014

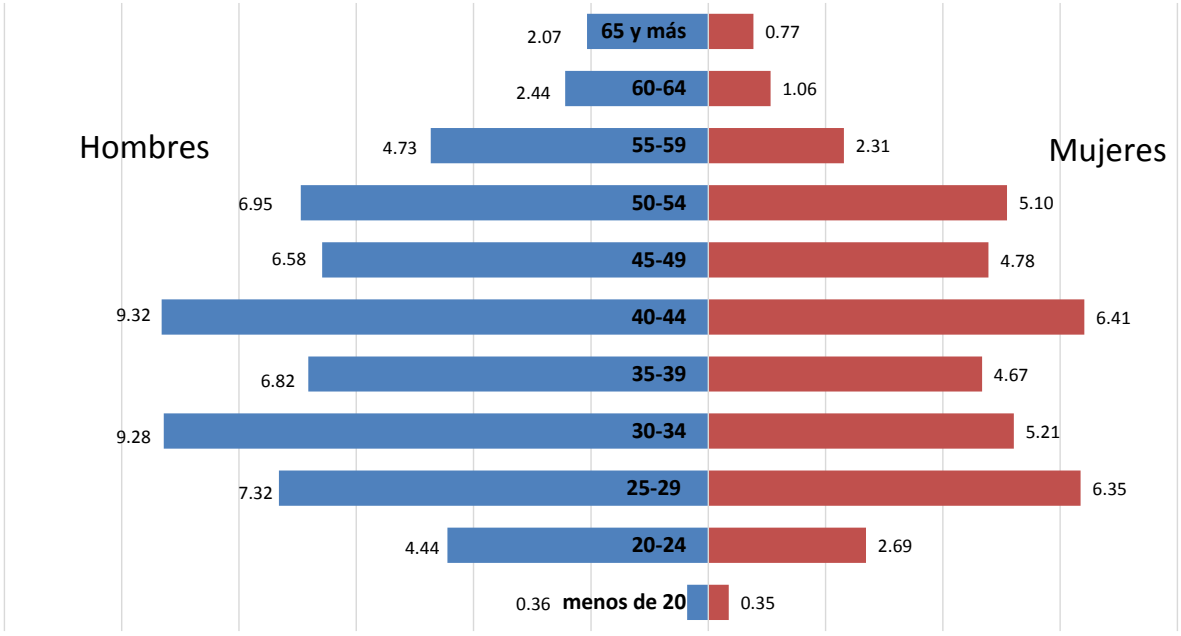
Por otra parte, la ENUT muestra que el tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado) de hombres y mujeres de 12 años y más, fue de casi 6 000 000 000 horas/semana y que, poco más de la mitad de cada 10 horas que se destinaron a él (55.4%), contribuyó a la economía del país sin que mediara pago alguno. Si observamos la participación de mujeres y hombres en el total de horas dedicadas al trabajo, vemos que ellas contribuyeron con cerca del 60% y los hombres con poco más del 40%. Si solamente se observa el trabajo no remunerado en los hogares, las mujeres de 12 años y más triplicaron la aportacion de los varones.

Como puede verse, a pesar de que se han incorporado al mercado laboral, las mujeres siguen haciéndose cargo, mayoritariamente, del trabajo familiar y social no remunerado; esto limita sus oportunidades de acceso al trabajo remunerado y de mayor desarrollo en él.

II. La participación económica de mujeres y hombres en la APF

Para elaborar esta parte del estudio se analizaron los datos de quienes declararon trabajar en la APF en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, y se pudo confirmar que ahí, en paralelo con lo que acabamos de ver respecto del país, trabajaron más hombres que mujeres: 60.3% y 39.7% respectivamente.[33] Esta mayoría se observó en todos los grupos de edad mayores de 20 años. Ver gráfica 9.

Gráfica 9. Estructura porcentual por edad y sexo de trabajadores de la APF 2015

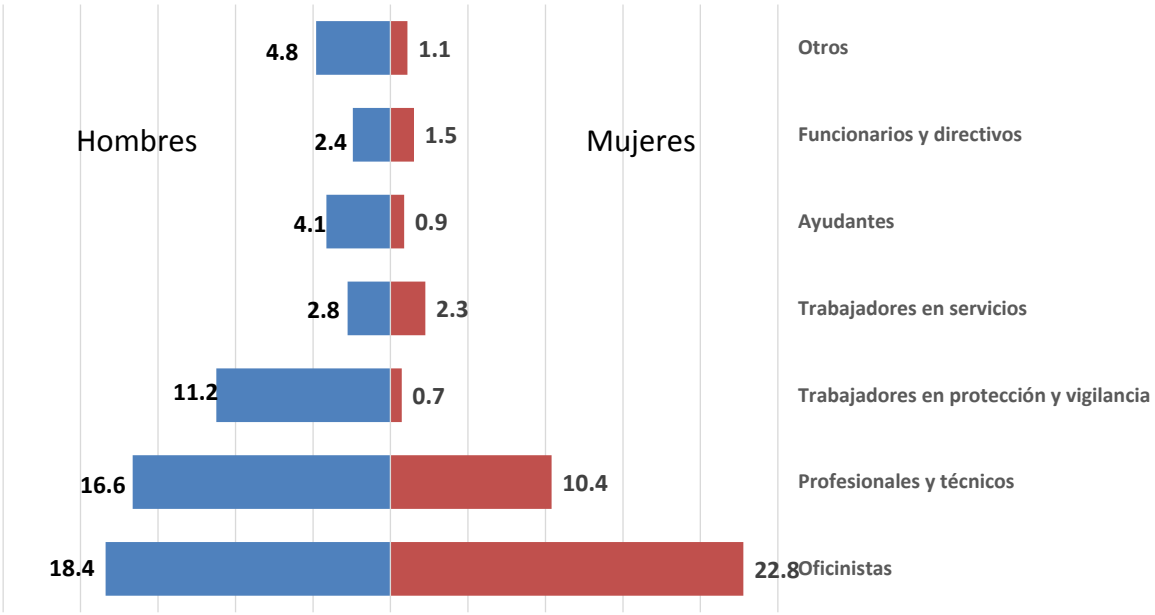


Fuente: CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

[33] Las mujeres tienen una edad media de 40 años y los hombres una de 41.

La gran mayoría de quienes trabajaron en la APF estuvo conformada por oficinistas (41.2%), profesionales y técnico/as (27.0%), y solamente entre las/los oficinistas hubo una ligera mayoría de mujeres (55%); en el resto de los grupos predominaron los hombres: en el de profesionales y técnicos representaron casi el 17% frente al 10.4% de las mujeres; en el de trabajadores de protección y vigilancia, el 11.2%, frente al 0.7% de las mujeres; en el de ayudantes, el 4% frente al 0.9% de las mujeres; y en el de funcionarios y directivos el 2.4% frente al 1.5 %. Ver gráfica 10.

GRÁFICA 10. ESTRUCTURA PORCENTUAL POR GRUPOS[34] DE OCUPACIÓN Y SEXO DE TRABAJADORES DE LA APF 2015



Fuente: CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

Igual que en el país, en la APF las mujeres solteras y con uniones interrumpidas (separadas, divorciadas y viudas) hicieron mayoría (fueron el 52.2%), sólo el 36.4% estaba casada y el 11.4% vivía e en pareja; por el contrario, la mayoría de los hombres estaba casado (el 61.1%) o vivía en pareja (el 13.5%); los solteros, separados, divorciados o viudos apenas alcanzaron poco más del 25.5%. Ver cuadro 8.

Cabe hacer ver que el hecho de que una importante proporción de mujeres en la APF fuera soltera, no quiere decir que no tenía responsabilidades en el hogar o dependientes dentro de él.

[34] Por grupos de ocupación, para fines de este estudio, entendemos los distintos puestos a los que se refiere la ENOE. INEGI define en la ENOE como grupos de ocupación: "Clasificación considerada por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) para catalogar a los ocupados de acuerdo con las tareas y funciones que desempeñan." http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&nombre=072&c=33309&s=est

CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO CONYUGAL DE MUJERES Y HOMBRES QUE TRABAJAN EN LA APF 2015

Estado conyugal	Hombres	Mujeres	Total
Total	100.0	100.0	100.0
Casado(a)	61.1	36.4	51.3
Vive con su pareja en unión libre	13.5	11.4	12.7
Separado, divorciado o viudo	4.3	13.4	7.9
Soltero(a)	21.2	38.8	28.2

Fuente: CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

Una significativa proporción de las trabajadoras, en 2015, estuvo constituida por jefas de hogar (28.0%; superior a la del país, de 26.4%, reportada en la ENADID 2014) que asumieron solas las responsabilidades familiares, o cónyuges del jefe de familia (32.8%) que compartieron con él dichas responsabilidades. Ver cuadro 9.

CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN DEL PARENTESCO CON EL JEFE DEL HOGAR DE QUIENES TRABAJAN EN LA APF. 2015

Parentesco	Hombres	Mujeres	Total
Total	100.0	100.0	100.0
Jefa o jefe	68.2	28.0	52.3
Esposa o esposo	4.1	32.8	15.5
Hija o hijo	18.4	31.3	23.6
Nuera o yerno	4.3	1.9	3.3
Otros parentescos	5.0	6.0	5.4

Fuente: PAMIMH-CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

Las mujeres que trabajaron en la APF tuvieron mayor escolaridad que los hombres: una mediana de años ligeramente superior a los 14, con algún año de superior, frente a una mediana de los hombres inferior a los 12, con menos de media superior terminada.[35] Pareciera que en la APF se reclutó a las mujeres con mayor escolaridad, y que eso no pasó con los hombres. Ver cuadro 10.

CUADRO 10. DISTRIBUCIÓN DE LA ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA APF SEGÚN SEXO 2015

Escolaridad	Hombres	Mujeres	Total
Total	100.0	100.0	100.0
Primaria o menos	5.7	4.9	5.4
Secundaria	24.1	7.7	17.6
Media superior	26.1	32.1	28.5
Superior	39.1	50.5	43.6
Maestría o doctorado	4.9	4.8	4.9

Fuente: CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

Por lo que toca a las horas trabajadas en la APF, se puede ver que el 65% de las mujeres trabajó jornada completa y un 12% lo hizo por más de 48 horas semanales; mientras que el 57.6% de los hombres trabajó jornada completa y el 27.7% superó las 48 horas. Es evidente que la extensión de las horas de trabajo más allá de la jornada establecida es desventajosa para las mujeres, debido a que ellas tienen, por un lado, la carga insoslayable del trabajo

[35] Como puede verse, las mujeres que trabajan en la APF tienen mayor escolaridad que el resto de la PEA femenina del país, (con un promedio de 10).

doméstico no remunerado y, por otro, restricciones para moverse seguras en los espacios públicos durante la noche. Ver cuadro 11

CUADRO 11. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES DE LA APF SEGÚN SEXO. 2015

Horas trabajadas por semana	Hombres	Mujeres	Total
Total	100.0	100.0	100.0
Menos de 15 horas	1.6	4.7	2.8
15 a 34 horas	8.0	18.1	12.0
35 a 48 horas	52.5	65.3	57.6
Más de 48 horas	37.9	11.9	27.5

Fuente: PAMIMH-CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

Por cuanto a los ingresos, se puede ver que una proporción mayor de mujeres que de hombres recibió solamente hasta dos salarios mínimos (21% ellas y 13% ellos), contra una mayor proporción de hombres que de mujeres que recibió más de 5 (27.4% ellos y 20% ellas) (Ver cuadro 12). Si se toman en cuenta los datos sobre escolaridad antes descritos, se puede ver que, en materia de salarios, la discriminación es importante: las mujeres están mucho más escolarizadas que los hombres (2 años promedio) y, sin embargo, sus salarios son bastante menores que los de ellos.

CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES DE LA APF SEGÚN SEXO 2015

Ingreso	Hombres	Mujeres	Total
Total	100.0	100.0	100.0
Hasta 1 Salario Mínimo	2.9	6.3	4.2
Más de 1 hasta 2 S.M.	11.0	14.6	12.5
Más de 2 hasta 3 S.M.	19.0	19.4	19.2
Más 3 hasta 5 S.M.	38.2	38.9	38.5
Más de 5 S.M.	27.4	20.0	24.4
No recibe ingresos	1.5	0.7	1.2

Fuente: PAMIMH-CNDH a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015

LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN 21 INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

En este apartado se muestran los resultados del cuestionario que respondieron 21 instituciones de la APF[36] a solicitud de la CNDH.

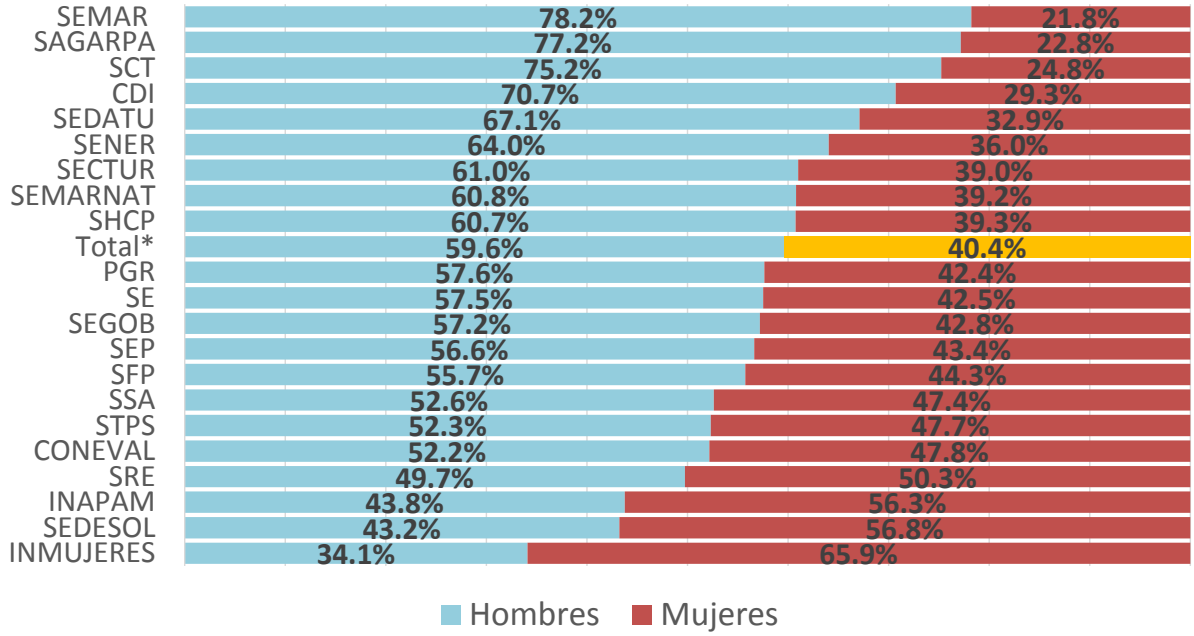
I. ANÁLISIS COMPARATIVO

1. Resultados cuantitativos

El 82.8% de quienes trabajaron, en 2015, en las instituciones de la APF a las que se les solicitó información estuvo constituido por hombres; el restante 17.2% por mujeres. El porcentaje tan elevado de hombres obedeció al peso que la SEDENA y la SEMAR tuvieron, tanto en cuanto al número de personal como en cuanto al número de hombres, ya que, en estas instituciones, ellos representan el 94.2% y el 83.9% respectivamente. Este porcentaje disminuyó a 55.5% con la eliminación de dichas instituciones.

Las instituciones que mostraron un mayor equilibro entre hombres y mujeres, es decir las que tuvieron un porcentaje de empleados varones de entre 45% y 55% fueron: la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional de Evaluación, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Energía. Ver gráfica 11.

GRÁFICA 11. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN 21 DEPENDENCIAS DE LA APF. 2015

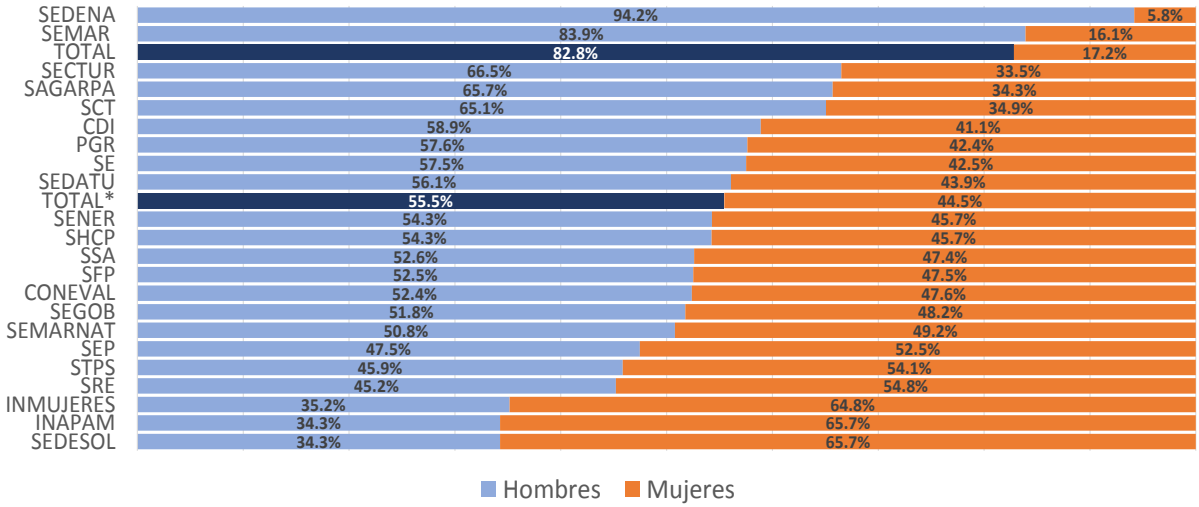


En el cálculo de este total se excluye a SEMAR

[36] Se envió el cuestionario a 22 instituciones; SEDENA solamente respondió dando el total de hombres y mujeres que trabajaban ahí.

De acuerdo con la información que proporcionaron a la CNDH las 21 instituciones de la APF, 40.4% de los puestos de mando medios y superiores estaban ocupados por mujeres y 59.6% lo estaban por hombres; en 17 de ellas, los hombres representaron entre el 52.2% y el 78.2%; en las 4 restantes (SRE, INAPAM, SEDESOL e INMUJERES) hubo mayoría femenina. Las instituciones que tuvieron menos del 30% de mujeres fueron SEMAR, la SAGARPA, SCT y la CDI. Ver gráfica 12.

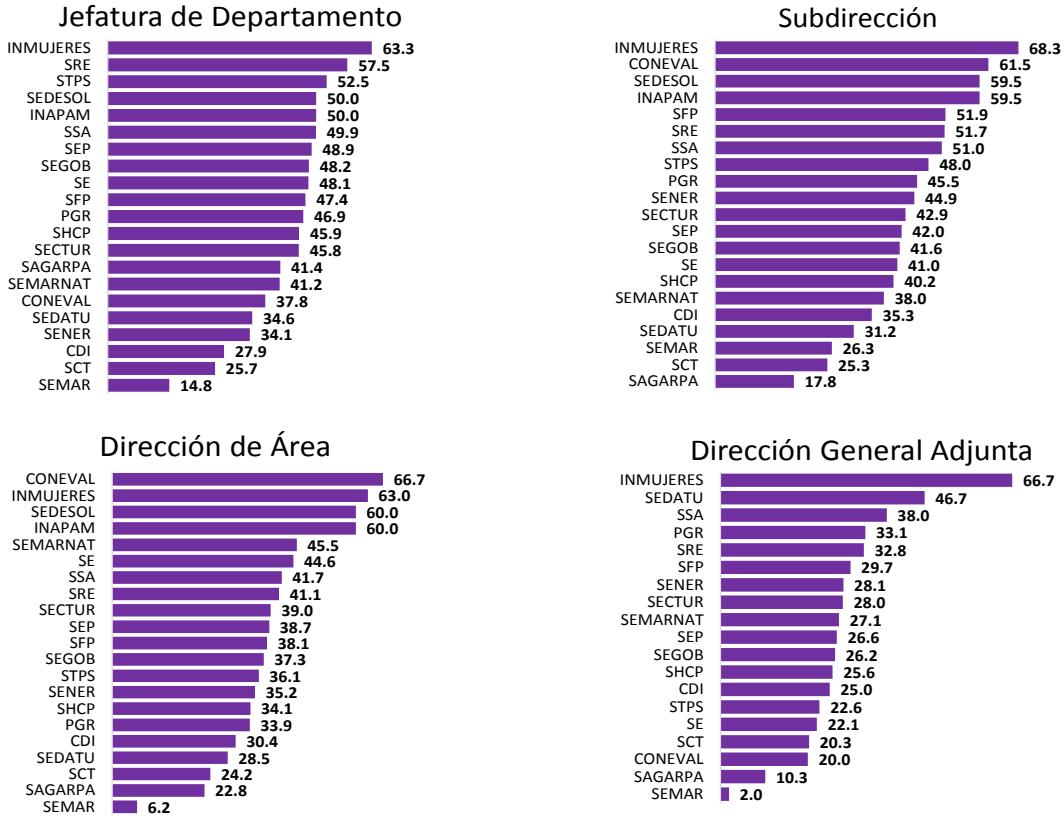
GRÁFICA 12. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN LOS PUESTOS DE MANDO EN CADA UNA DE LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF. 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

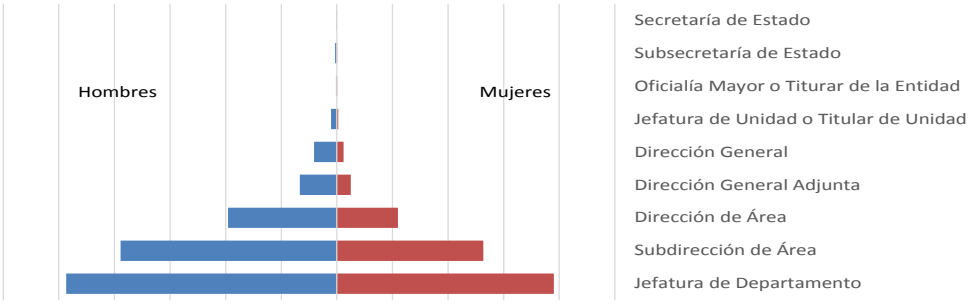
Por otra parte, cuando se desglosa esta información por puestos, se ve que la proporción de mujeres que ocupó cada puesto disminuyó conforme aumentó el nivel del puesto. Así: las mujeres ocuparon el 44.5% de las jefaturas de departamento, el 40.4% de las subdirecciones; el 36% de las direcciones de área, el 27.4% de las direcciones generales adjuntas y el 22.8 de las direcciones generales. Ver gráficas 13 y 14. Esto es similar a lo que sucedió en la APF de acuerdo con datos de la ENOE 2015, como se explicó antes. Se puede observar que, en SCT, CDI y SAGARPA, fue más marcada la poca participación de las mujeres en estos puestos. Ver gráfica 13.

GRÁFICA 13. PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DESDE JEFATURAS DE DEPARTAMENTO HASTA DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

GRÁFICA 14. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015

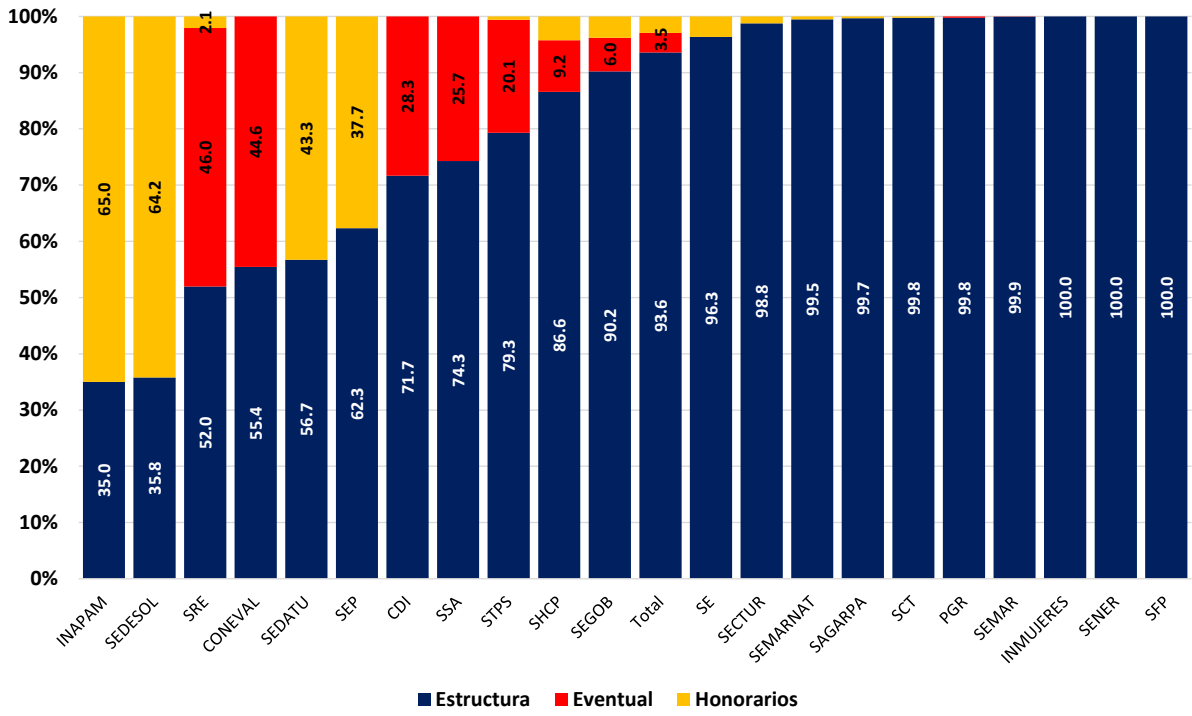


	% de mujeres
Secretaría de Estado	26.7
Subsecretaría de Estado	13.5
Oficialía Mayor o Titular de la unidad	25.9
Dirección General	19.8
Dirección General Adjunta	22.8
Dirección de Área	36.0
Subdirección de Área	40.4
Jefatura de Departamento	44.5

Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, en lo que se refiere al tipo de contratación, en 9 instituciones más del 20% del personal fue eventual y por honorarios; en 2 de ellas este personal superó el 60% y en otras 3 superó el 40%; y en 8 solamente hubo trabajadores de estructura. Ver gráfica 15.

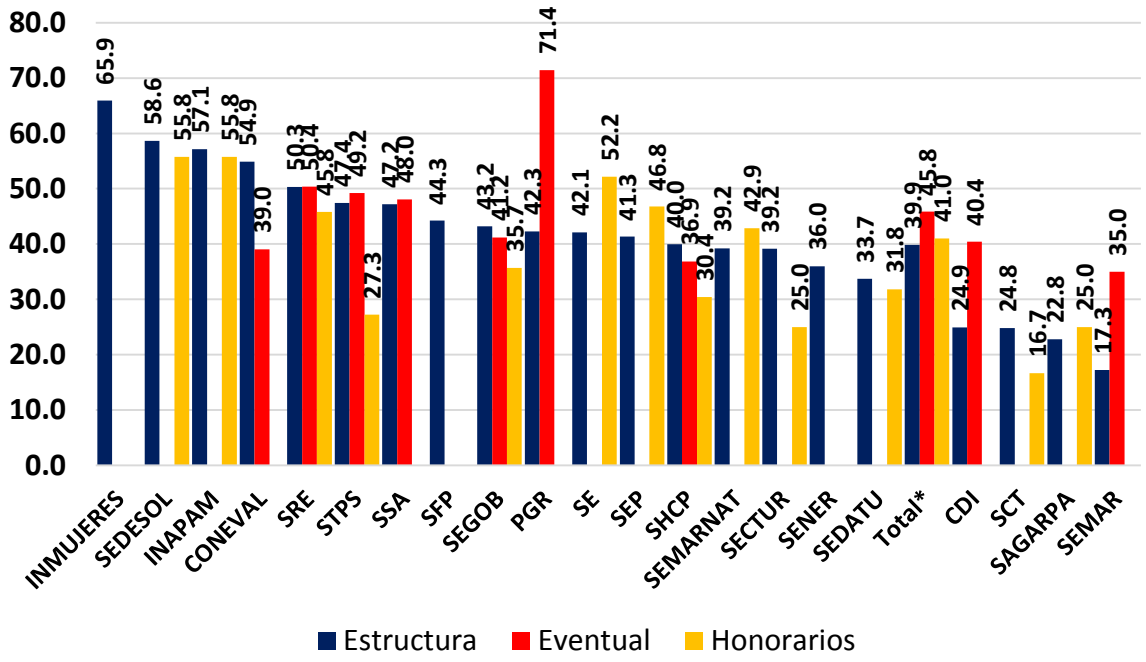
GRÁFICA 15. DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATACIÓN EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Esa distribución se dio de la siguiente manera por sexo: estuvieron ocupadas por mujeres: 41% de las plazas por honorarios de las 9 instituciones que tuvieron este tipo de contratación; 39.7% de las de estructura en las 21 instituciones y 45.8% de las eventuales en las 8 instituciones que tuvieron este tipo de contratación; y cuando se analizan los porcentajes por institución, se ve que en algunas instituciones hubo mayores disparidades. Así, en la PGR las mujeres ocuparon el 71.4% de las plazas eventuales; en CDI, ocupan 40.4% de ellas y pero solamente 24.9% de las de estructura; en la SEMAR el 35% de las eventuales y solamente el 17.3% de las de estructura; y en la CDI el 40% de las eventuales y el 25% de las de estructura. Es decir, para el total de las instituciones se puede decir que no existe un sesgo de género, pero si lo hay, marcado, en estas cuatro. Ver gráfica 16.

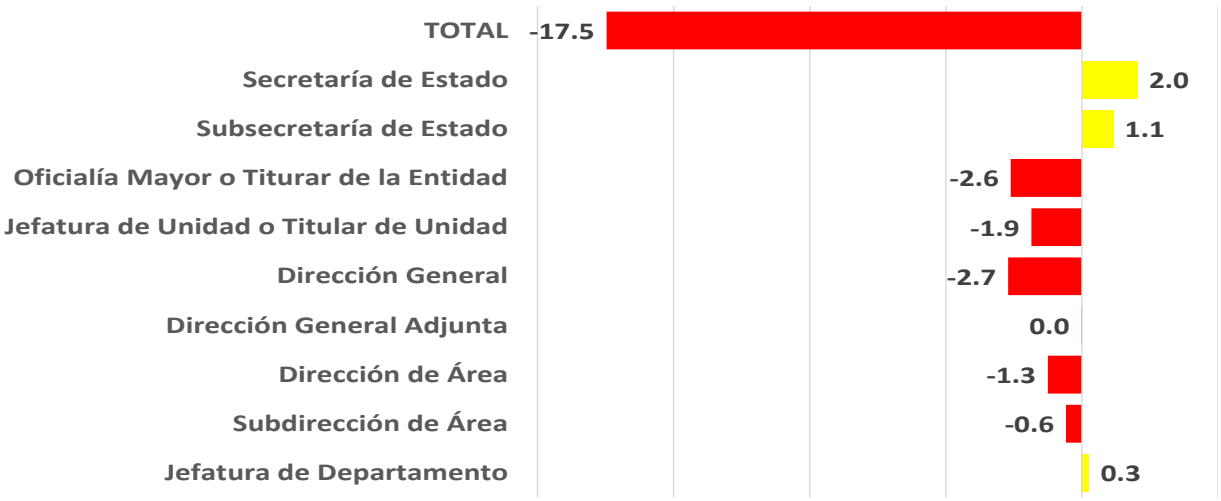
GRÁFICA 16. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS EN MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES BAJO LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF. 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por cuanto a los salarios, como puede verse en la gráfica 17, si se comparan los promedios salariales en cada puesto de las 21 instituciones, se observa que las diferencias entre mujeres y hombres en los puestos de mando fueron de menos del 3%; en la gran mayoría de los puestos, las mujeres percibieron menor salario, salvo en las secretarías y las subsecretarías, en donde la diferencia fue a favor de ellas; pero, si se compara el promedio salarial que recibió el total de mujeres que ocuparon estos puestos, con el promedio salarial que recibió el total de los hombres en ellos, se observa que las mujeres ganaron 17.5% menos que los hombres. Esto se debe a que había más mujeres en los puestos de menor jerarquía, que son los que tenían menores salarios y a que en un mismo puesto había diversos niveles y cada nivel recibía un salario diferente.

GRÁFICA 17. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTOS OCUPADOS EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Así, el hecho de que las mujeres en determinado puesto ganen menos que los hombres se debe a que las mujeres ocupan los niveles que tienen asignados menores salarios y a que, en algunas instituciones en un mismo nivel de puesto las mujeres ganan un poco menos que los hombres, posiblemente debido al tipo de contratación.

Es importante resaltar que existen 9 niveles para cada puesto de mando, de jefaturas de departamento a direcciones generales, y que son importantes las diferencias salariales que se observan entre quienes están en el nivel de puesto mejor pagado respecto de quienes ocupan el nivel peor pagado.[37] Ver cuadro 13.

CUADRO 13. TOTAL DE INSTITUCIONES. PORCENTAJE DE DIFERENCIA SALARIAL ENTRE EL SALARIO PROMEDIO MÁS ALTO Y MÁS BAJO DE CADA NIVEL EN UN PUESTO RESPECTO DEL SALARIO MÁS BAJO

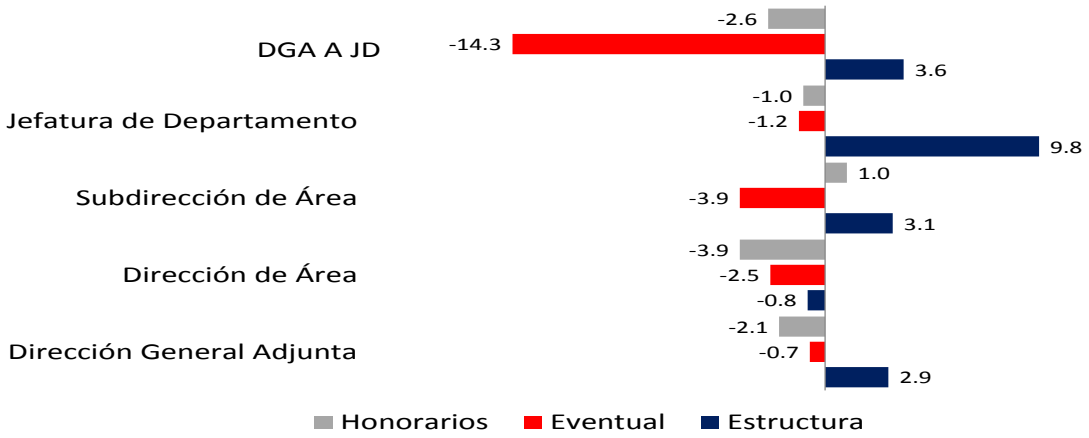
PUESTO	NIVELES	% DE DIFERENCIA
Dirección general	9	57.4
Dirección general adjunta	9	75.6
Dirección de área	9	97.8
Subdirección	9	88.1
Jefatura de departamento	9	88.1

Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Cuando, dentro de los puestos, comparamos los salarios del personal de estructura con los del eventual y del contratado por honorarios, encontramos que las mujeres contratadas por honorarios y eventuales ganaron menos que los hombres (14.3% las eventuales y 2.6% las contratadas por honorarios). Ver gráfica 18.

[37] Por ejemplo: un persona que ocupa una dirección general clasificada en el nivel mejor pagado gana 57.4% más que la persona que ocupa una dirección general clasificada en el menor nivel salarial; estas diferencias son del 75.6% entre las direcciones generales adjuntas, del 97.8% en las direcciones de área y del 88.1% en las subdirecciones y en las jefaturas de departamento.

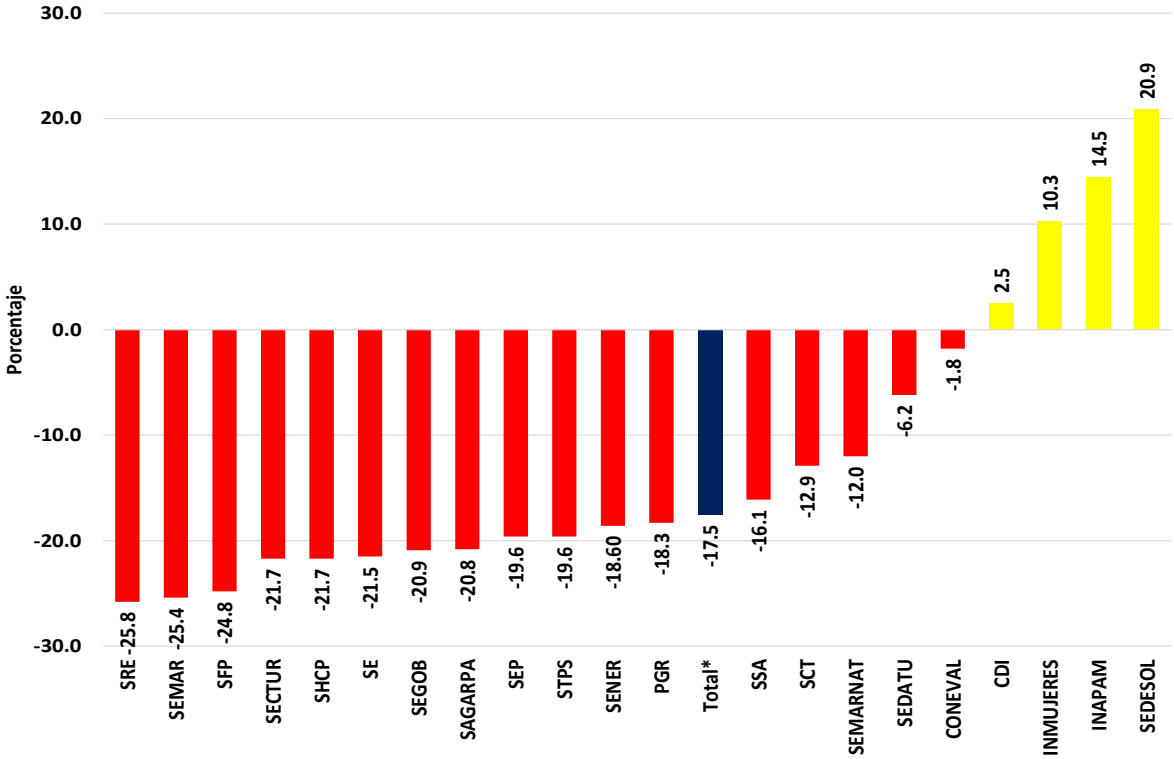
GRÁFICA 18. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO Y TIPO DE CONTRATACIÓN DE DGA A JD EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, como se muestra en la gráfica 19, las mujeres ganaron menos que los hombres en 17 de las 21 instituciones de la APF, con diferencias porcentuales que fueron de 25.8% a 1.8%; y solamente en 4 las mujeres ganaron más que los hombres: CDI 2.5%, INMUJERES 10.3%, INAPAM 14.5% y SEDESOL 20.9%.

GRÁFICA 19. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE OCUPAN CARGOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN LAS 21 INSTITUCIONES DE LA APF 2015



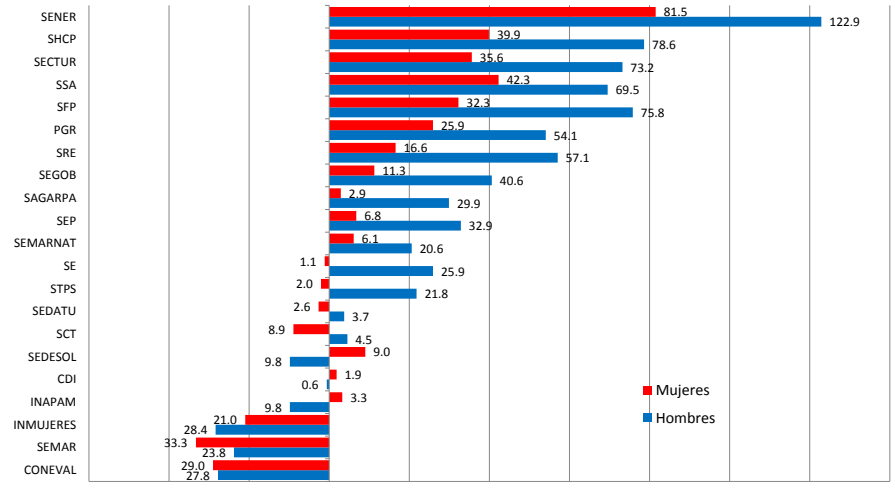
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Para analizar las diferencias salariales entre las instituciones, según el puesto que ocupan, se calculó un salario general promedio para el total de los puestos de mando (jefatura de departamento, subdirección, subdirección de área, dirección general adjunta y dirección general; línea vertical en la gráfica) y se calculó la diferencia porcentual de los salarios de cada uno de los sexos, en cada institución, en relación con dicho promedio general. Este análisis muestra que:

- INAPAM, CONEVAL e INMUJERES son las instituciones, junto con SEMAR, donde hombres y mujeres ganan menos que el promedio general; estas tres instituciones, junto con SEDESOL y la SRE, son las que tienen mayores porcentajes de mujeres en puestos de mandos; es decir en las instituciones en donde las mujeres son mayoría o igualan a los hombres en puestos de mando es en donde se observan los salarios más bajos que el promedio general de salario.
- Las instituciones donde las mujeres ganan menos del promedio general son, además de las recién analizadas: SE,STPS, SEDATU, y SCT; en el resto de las instituciones, en donde hombres y mujeres ganan arriba del promedio general, las diferencias siempre son a favor de los hombres; en SENER, por ejemplo, las mujeres ganan 81% más que el promedio general y los hombres 122.9%, en la SHCP las mujeres 39.9% y los hombres 78.5 %, en la SFP las mujeres ganan 32.3% más que el promedio general y los hombres 75.8%.

En síntesis no solamente hay diferencias salariales entre hombres y mujeres en cada institución y puesto, sino que también las hay, muy marcadas, entre las instituciones. Ver gráfica 20.

GRAFICA 20. DIFERENCIAS PORCENTUALES DE INGRESOS POR SEXO E INSTITUCIÓN, CON RESPECTO AL PROMEDIO DE INGRESO DE AMBOS SEXOS EN TODAS LAS INSTITUCIONES Y TODAS LAS JEFATURAS DE DEPARTAMENTO, SUBDIRECCIONES, DIRECCIONES, DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS Y DIRECCIONES GENERALES.



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015.

2. Resultados en cuanto a cultura laboral y políticas públicas

En este apartado se muestran los resultados de la segunda parte del cuestionario, en donde se solicitó información sobre cultura laboral y acciones orientadas a igualar a las mujeres y los hombres en puestos de mando y salarios en las 21 instituciones. En resumen, se encontró lo siguiente:

- Respecto de la pregunta **¿han diseñado y aplicado algún procedimiento o lineamiento que asegure la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación de su personal**?, se tuvieron los siguientes resultados:

2 instituciones no respondieron pero explicaron: una, que en sus convocatorias utilizó lenguaje incluyente y la otra que se basó en las reglas del SPC (SPC).

7 instituciones respondieron que no: 4 aludieron a los procedimientos del SPC, una dijo que había un equilibrio de hombres y mujeres en la institución y 3 no dieron explicación.

Solamente 12 instituciones respondieron que sí: 2 de ellas dijeron que se certificaron (CONEVAL y PGR), INMUJERES dijo que siguió un procedimiento, 6 aludieron a los procedimientos del SPC, una dijo que utilizó lenguaje incluyente en sus convocatorias y el resto no explicó qué había hecho. Ver cuadro 14.

CUADRO 14. CONCENTRADO DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA ¿HAN DISEÑADO Y APLICADO ALGÚN PROCEDIMIENTO O LINEAMIENTO QUE ASEGUREN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN DE SU PERSONAL?

Institución	Respuesta	Explicación
SCT	NR	Las convocatorias tuvieron lenguaje incluyente
SHCP	NR	Se atendió al procedimiento del SPC
SSA	No	Hay un sano equilibrio en la contratación de hombres y mujeres
SE, SECTUR, SEMARNAT	No	Se atendió al procedimiento del SPC
CDI, INAPAM, SEDESOL	No	
CONEVAL, PGR	Si	La institución se certificó
SER	Si	Las convocatorias tuvieron lenguaje incluyente
INMUJERES	Si	Hubo un procedimiento específico
SAGARPA, SEGOB, SEMAR, SEP, SFP, STPS	Si	Se atendió al procedimiento del SPC
SEDATU, SENER	Si	

Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

- Respecto de la pregunta **¿Han realizado algunas acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción de su personal?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

El 61.9% dijo que no y el, 33.3% que sí. De las 13 instituciones que respondieron no, 4 explicaron que sus procesos de selección y promoción de su personal se realizaron de acuerdo con las reglas del SPC y una, SEMAR, dijo que no realizó acciones y que los procesos de selección y promoción se realizaron de acuerdo con el escalafón, sin importar el género; de las 7 instituciones que respondieron que sí, destacan las que consideran la movilidad de su personal en igualdad de condiciones y equidad de género. Ver cuadro 15.

CUADRO 15. CONCENTRADO DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA ¿HAN REALIZADO ALGUNAS ACCIONES AFIRMATIVAS PARA CERRAR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE SU PERSONAL?

Institución	Respuesta	Explicación
SECTUR, SEP,SSA,STPS	No	Se atendió al procedimiento del SPC
SEMAR	No	Los procesos de selección y promoción se realizan acorde al Escalafón, sin importar el género.
SE	No	Por el momento no se cuenta con alguna acción afirmativa
CDI, CONEVAL, INAPAM, SEDATU, SEDESOL, SEMARNAT,SENER	No	XX
SER	Si	32 líneas de acción encaminadas a favorecer la igualdad sustantiva
INMUJERES y SAGARPA	Si	Considerará preferentemente la movilidad de su personal, en igualdad de condiciones y equidad de género
SCT	Si	Se atendió al procedimiento del SPC
SEGOB	Si	En lo que va del año 2015, se han contratado 83 mujeres (51.87%) y 77 hombres (48.12%)
PGR	Si	hay una disminución de la brecha de género en mandos
SFP	Si	Se considera igualdad y competencias
SHCP	NR	En las convocatorias, públicas y abiertas, de puestos vacantes se establezca en forma explícita la no discriminación, el ingreso al empleo con igualdad de oportunidades para hombres, mujeres

- Respecto de la pregunta **¿han establecido algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal que incluya acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

13 instituciones contestaron que no; tres de ellas aludieron al SPC y una dijo que se le da seguimiento a través de un Comité; el resto no dio explicación. De las 8 instituciones que respondieron que sí, sobresalen las explicaciones que dieron en 2, en donde aludieron al SPC; otra se refirió a la utilización de lenguaje incluyente en las convocatorias y a que las solicitudes se manejan por folios y no por nombres, y otra aludió a una política de igualdad de oportunidades libre de discriminación. Ver cuadro 15.

CUADRO 16. CONCENTRADO DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA ¿HAN ESTABLECIDO ALGÚN PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA ACCIONES AFIRMATIVAS PARA QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DIRECTIVOS?

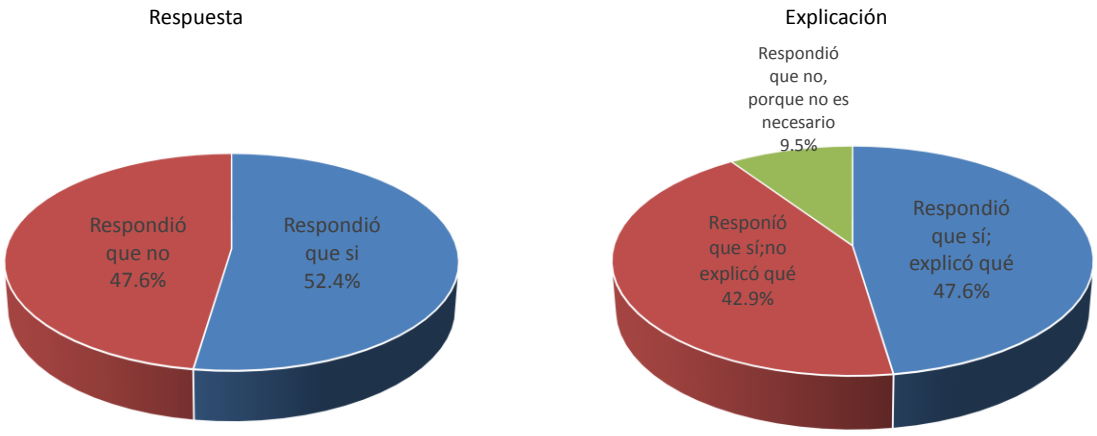
Institución	Respuesta	Explicación
SECTUR, SSA,STPS,	No	Se atendió al procedimiento del SPC
SEMAR	No	Se consideran las capacidades y habilidades del personal para el desempeño del cargo sin importar el género
SENER	No	Se da seguimiento por un Comité con perspectiva de género y no violencia
SE	No	
CDI	No	
CONEVAL	No	
INAPAM	No	
PGR	No	
SEDATU	No	

Institución	Respuesta	Explicación
SEDESOL	No	
SEMARNAT	No	
SEGOB	Si	Convocatorias con lenguaje incluyente y la selección se realiza por folios y no por nombres
SEP, SHCP	Si	Se atendió al procedimiento del SPC
SAGARPA	Si	En estricto apego a la normatividad en la materia evitando acciones que procuren la discriminación laboral
SRR	Si	Se han hecho encuentros de reflexión para favorecer la igualdad sustantiva
SFP	Si	Se mantiene una política de igualdad de oportunidades libre de discriminación
INMUJERES	Si	Se procurará que haya dos terceras partes de mujeres por una de hombres en todos los mandos superiores
SCT	NE	No se genera publicidad o procedimiento alguno especial para mujeres en específico, ya que eso sería inequitativo

- Respecto de la pregunta **¿se ha hecho una revisión de su plantilla de personal tendente a hacer visibles las brechas de género en ocupación de mandos medios y superiores y salarios?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Un poco más de la mitad, 52.4%, respondió que sí; del 47.6% que dijo que no, el 9.5 consideró que no era necesario. Gran parte de las que respondieron que sí, citaron un estudio formal, y dos remitieron solamente a un cuadro que mostraba las diferencias. Ver gráfica 21.

GRÁFICA 21 ¿SE HA HECHO UNA REVISIÓN DE SU PLANTILLA DE PERSONAL TENDENTE A HACER VISIBLES LAS BRECHAS DE GÉNERO EN OCUPACIÓN DE MANDOS Y SALARIOS?



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

- Respecto de la pregunta **¿se han difundido al interior de la institución los resultados de las nuevas contrataciones que realiza su institución y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

El 62% dijo que no; quienes dijeron que sí, se remitieron a la difusión de los resultados de los concursos de plazas, y no a mostrar el avance de la participación femenina, si es que existió. Ver gráfica 22.

GRÁFICA 22 ¿SE HAN DIFUNDIDO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN LOS RESULTADOS DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PARIDAD DE PRESUPUESTOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES Y HOMBRES?

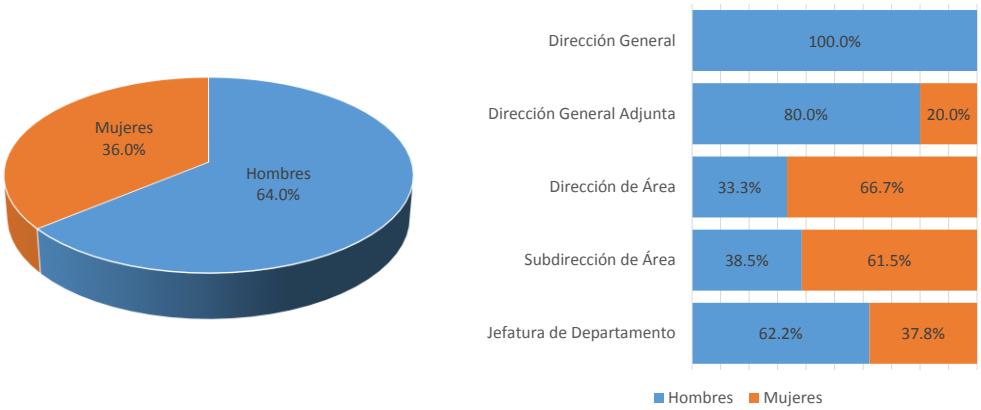
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

II. ANÁLISIS POR INSTITUCIÓN

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

En 2015, las trabajadoras de esa institución representaron 47.6% de su fuerza laboral y 47.8% de la que ocupó los puestos de mando. En las direcciones de área y las subdirecciones hubo un mayor porcentaje de ellas –de más de 61% en cada caso; mientras que en las direcciones generales adjuntas el porcentaje fue de apenas 20%; solamente existía una dirección general. Ver gráfica CONEVAL 1.

GRÁFICA CONEVAL 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO

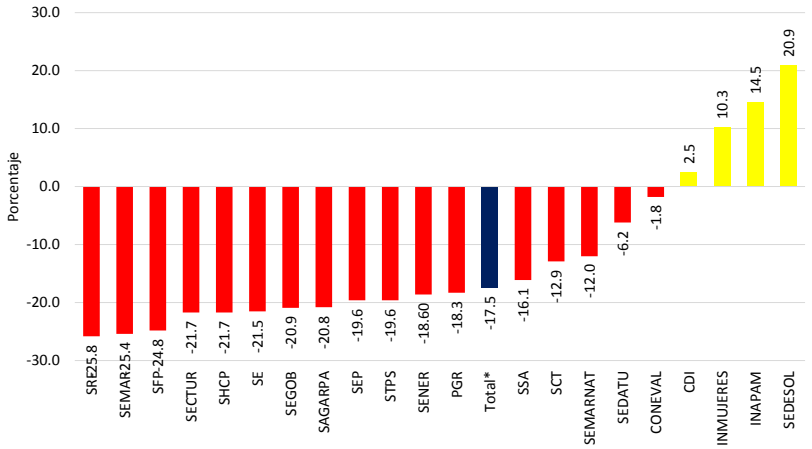


Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

El CONEVAL fue la segunda institución con menores diferencias salariales a favor de los hombres (de apenas de 1.8%), lo cual se debió al porcentaje elevado de mujeres en puestos

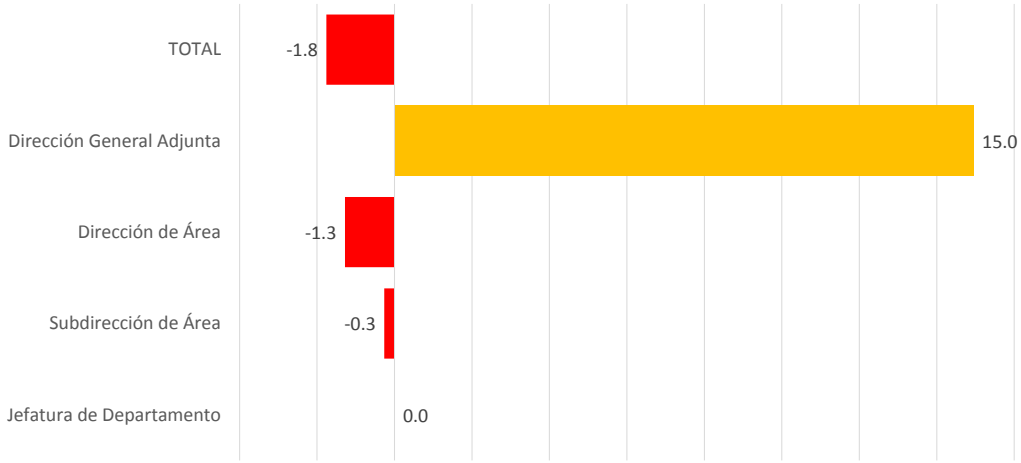
de mando; en las jefaturas de departamento mujeres y hombres ganaron igual; en las subdirecciones prácticamente igual; en las direcciones los hombres ganaron 1.3% más y en las direcciones generales adjuntas las mujeres 15% más. Ver gráficas CONEVAL 2 y 3.

GRÁFICA CONEVAL 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



*sin considerar SEMAR
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

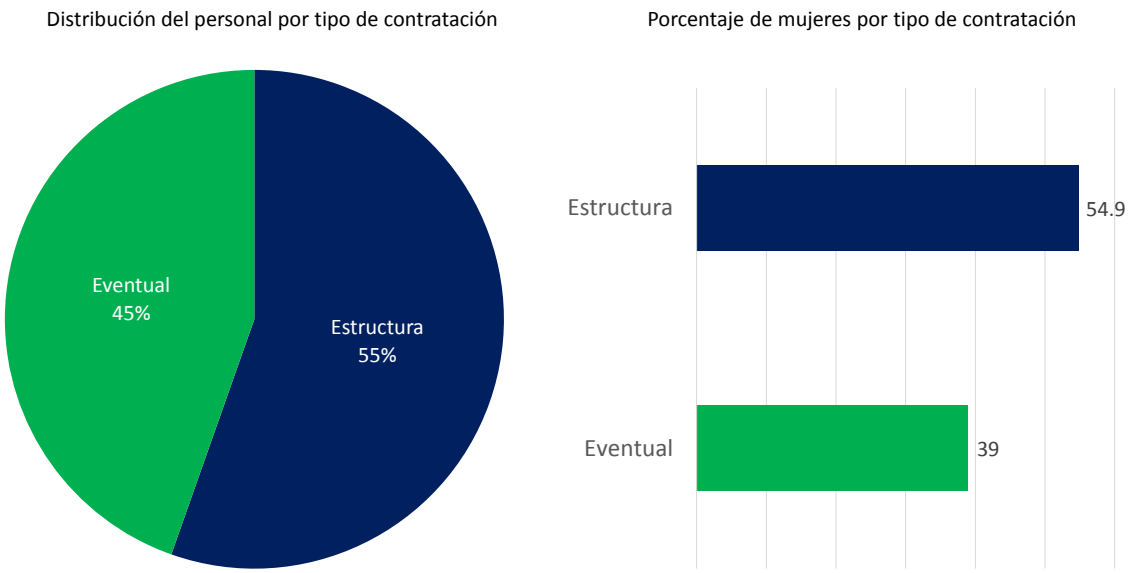
GRÁFICA CONEVAL 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En esta institución casi la mitad del personal fue eventual (44.6%); lo fue un 39% de las mujeres quienes, mayoritariamente, estuvieron contratadas en estructura (54.9%).

GRÁFICA CONEVAL 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



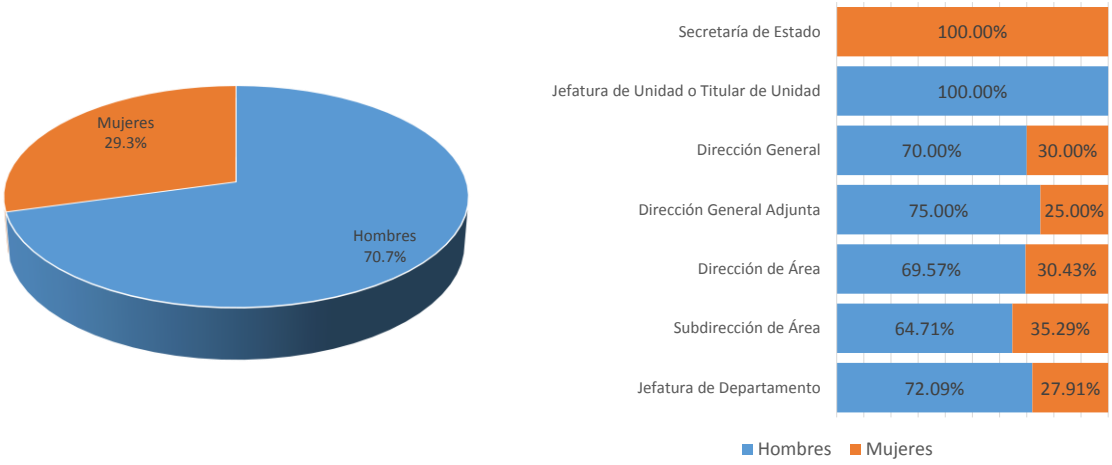
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde el CONEVAL se informó 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; derivado de dicha certificación, se logró que 64% de los puestos directivos y 66% de las promociones, fueran para mujeres; se revisó la plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en mandos y salarios; no se realizaron acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección, y promoción, ni para tener un procedimiento de selección, contratación y promoción de personal que lleve a que las mujeres ocupen cargos directivos; no se difundieron en la institución los resultados de las nuevas contrataciones ni su relación con la paridad de género.

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

Las mujeres representaron el 41.1% de quienes trabajaron, en 2015, en la CDI, y constituyeron el 29.3% de quienes ocuparon puestos de mando: el 27.9% de las jefaturas de departamento, el 35.3% de las subdirecciones, el 30.4% de las direcciones de área, el 25.0% de las direcciones generales adjuntas y el 30.0% de las direcciones generales. Ver gráfica CDI 1.

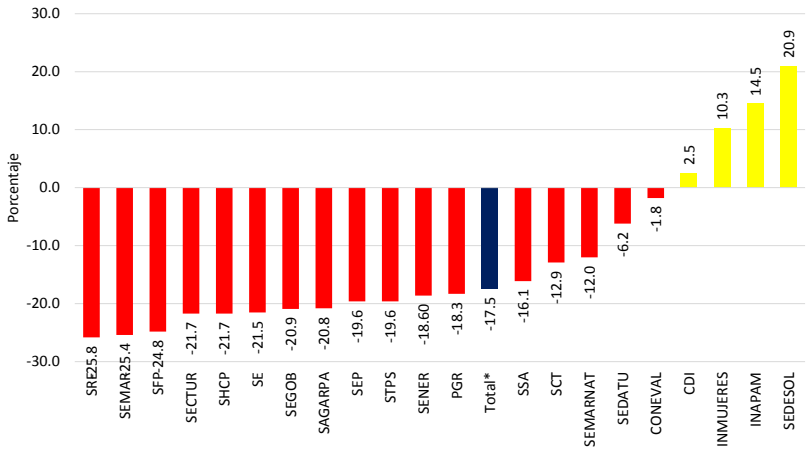
GRÁFICA CDI 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

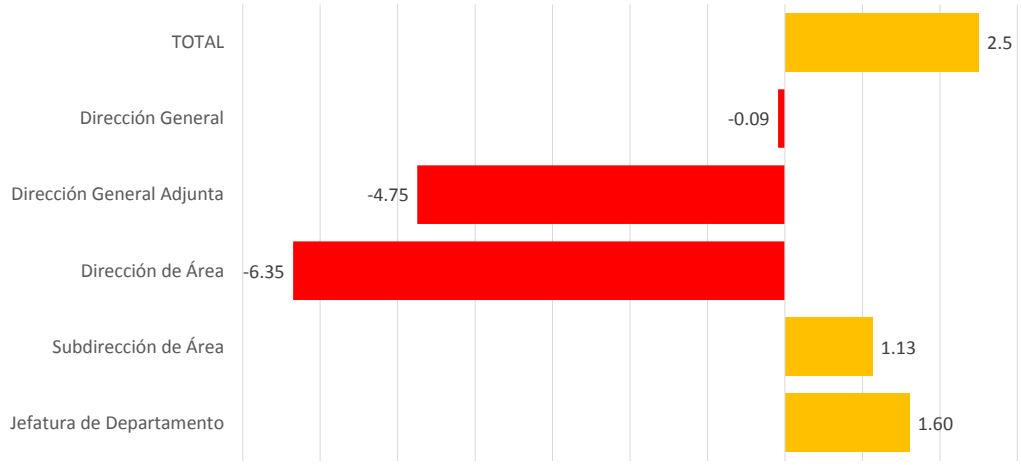
La CDI es una de las tres instituciones con diferencias salariales a favor de las mujeres, quienes ganaron, en promedio, un poco más que los hombres (2.5%). Esto se explica, en gran medida, porque una mujer dirigía la CDI y, por tanto, tenía un salario alto. Si se analizan las brechas salariales por puestos de mando se observa que: las mujeres ganaban ligeramente más que los hombres en los puestos más bajos (1.6% en jefaturas de departamento y 1.1% en subdirecciones), mientras que ellos ganaban más en las direcciones de área (6.35%) y en las direcciones generales adjuntas (4.7%), y un poco más en las direcciones generales. Ver gráficas CDI 2 y 3.

GRÁFICA CDI 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

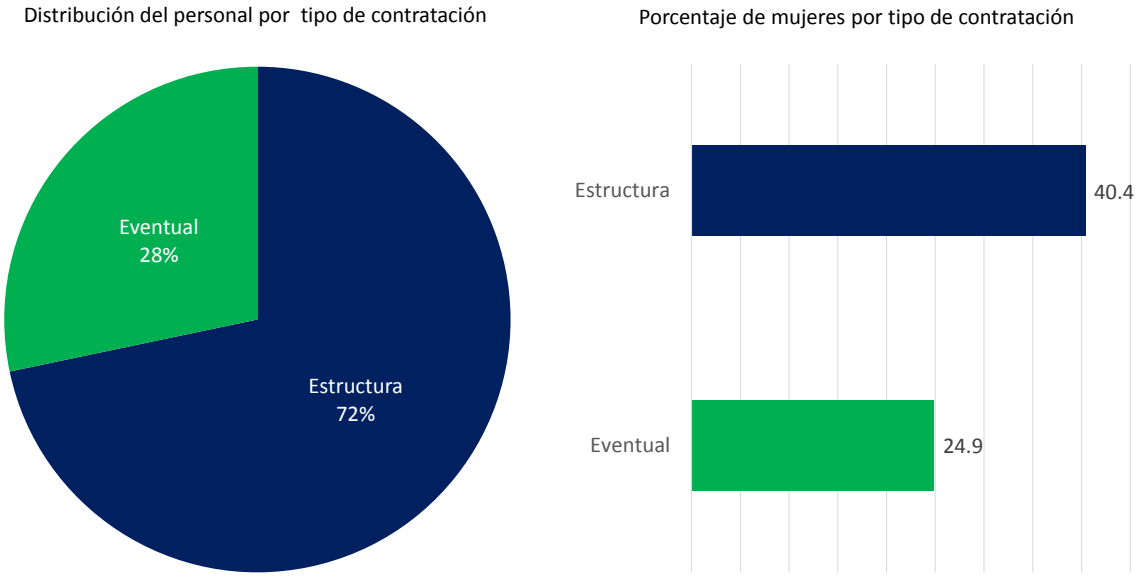
GRÁFICA CDI 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, el 72% del personal que ocupaba puestos de mando estaba contratado por estructura y el 28% restante lo estaba como eventual. Estaba compuesto por mujeres: el 24.9% del personal eventual y el 40.4% del de estructura. Ver gráfica CDI 4.

GRÁFICA CDI 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



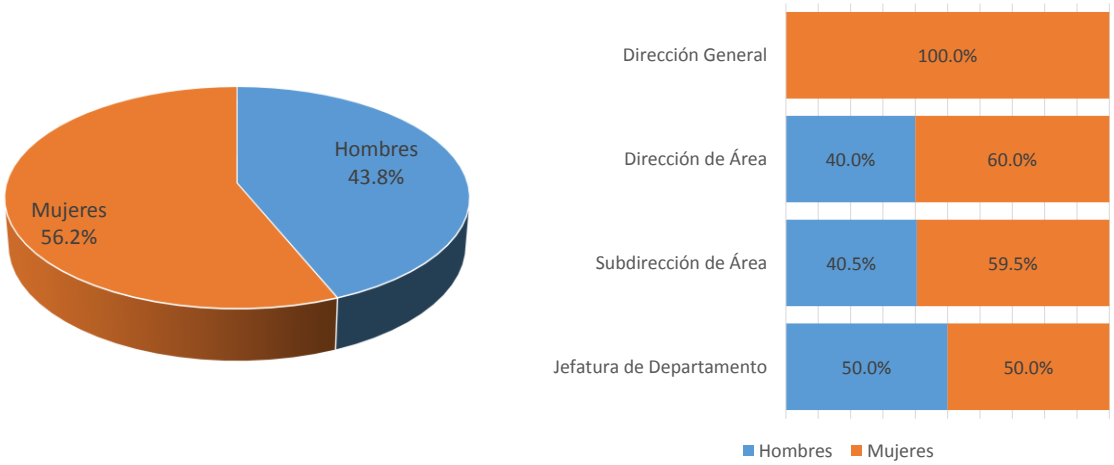
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la CDI se informó que no se tenía ningún procedimiento, lineamiento ni acción afirmativa para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, selección y promoción del personal; no se habían analizado las brechas de género; ni se habían difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (INAPAM)

Las mujeres representaron 65.7% de quienes trabajaron en esta institución en 2015 y 56.2% de quienes ocuparon puestos de mando: en las jefaturas de departamento hubo 50% de mujeres; en las subdirecciones, 59.5%; en las direcciones de área, 60%; la institución estuvo encabezada por una mujer. Ver gráfica INAPAM 1.

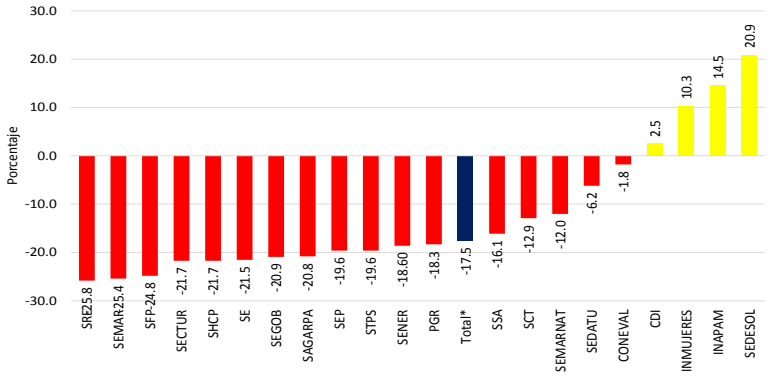
GRÁFICA INAPAM 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

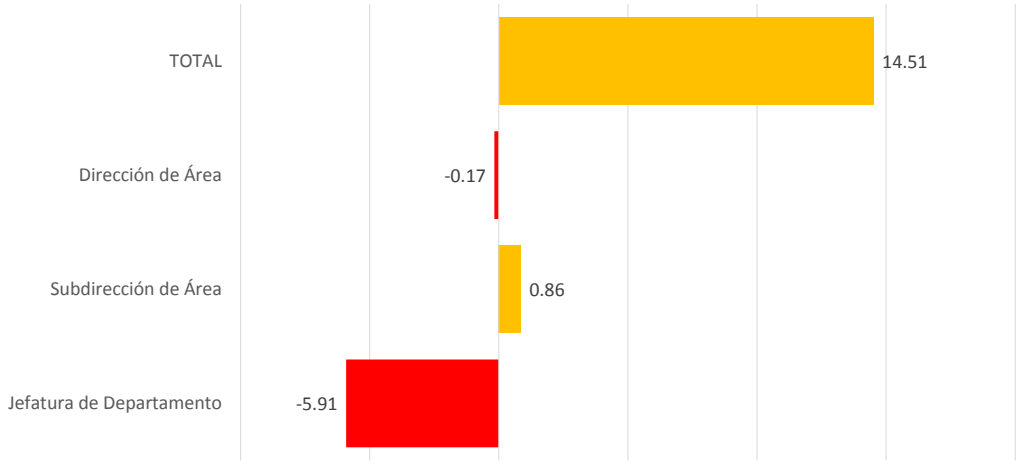
Se dio una diferencia salarial a favor de las mujeres de 2.3%, la cual fue de 14.5% entre quienes ocuparon puestos de mando. Esto se explica, en gran medida, porque era considerable el porcentaje de mujeres y porque una mujer dirigía la institución, la cual, además, es relativamente pequeña en cuanto a personal. La única brecha salarial a favor de los hombres estuvo en las jefaturas de departamento (5.9%); en las subdirecciones y las direcciones de área, hombres y mujeres ganaron prácticamente igual. Ver gráficas INAPAM 2 y 3.

GRÁFICA INAPAM 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

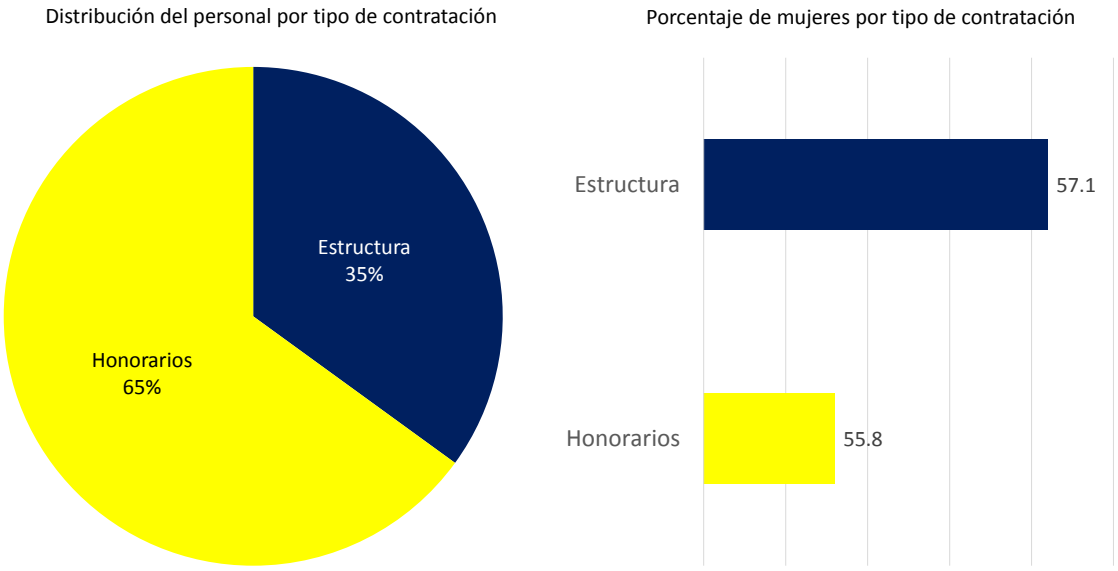
GRÁFICA INAPAM 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Esta institución tenía, en 2015, pocas plazas de estructura: 35% contra 65% por honorarios en puestos de mando; y las mujeres constituyeron mayoría en ambos casos: ocuparon 57.1% de las plazas por estructura y 55.8% de las contrataciones por honorarios. Ver gráfica INAPAM 4.

GRÁFICA INAPAM 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde el INAPAM se informó que, en 2015, no se habían realizado acciones para garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en las contrataciones y para la promoción de mujeres a puestos directivos; tampoco se había revisado la plantilla para identificar posibles brechas de género

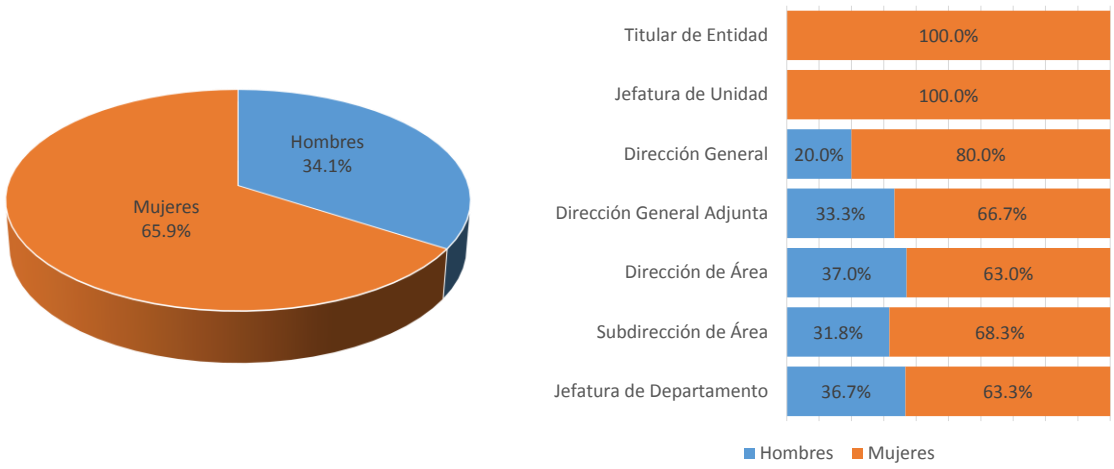
en ella, ni se habían difundido en la institución los resultados de las contrataciones que realizó y su relación con la paridad de género.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)

En 2015, las mujeres constituyeron el 64.8% del personal de esta institución y el 65.9% de quienes ocupaban puestos de mando. Ver gráfica INMUJERES 1.

Ésta fue la institución con mayor porcentaje de mujeres en mandos medios y superiores de la APF, y el porcentaje de ellas aumentó conforme aumentó el nivel del puesto: así, representaron 63.3% de las jefaturas de departamento; 68.3% de las subdirecciones; 63.0% de las direcciones de área; 66.7% de las direcciones generales adjuntas y 80% de las direcciones generales. Ver gráfica INMUJERES 1.

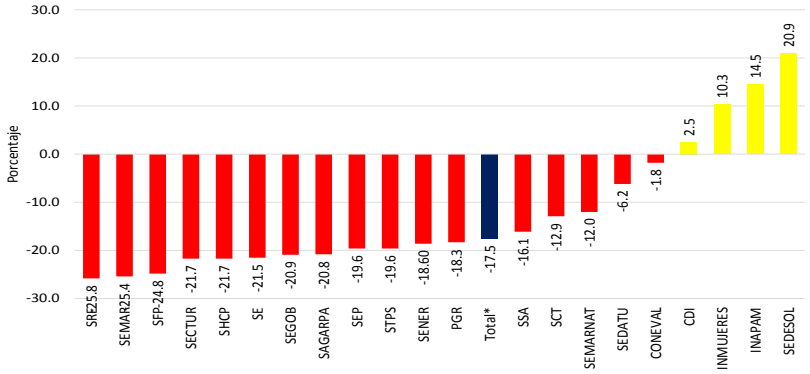
GRÁFICA INMUJERES 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las mujeres ganaron, en promedio, 13.4% más que los hombres y 10.3% más en los puestos de mando. Ver gráfica INMUJERES 2.

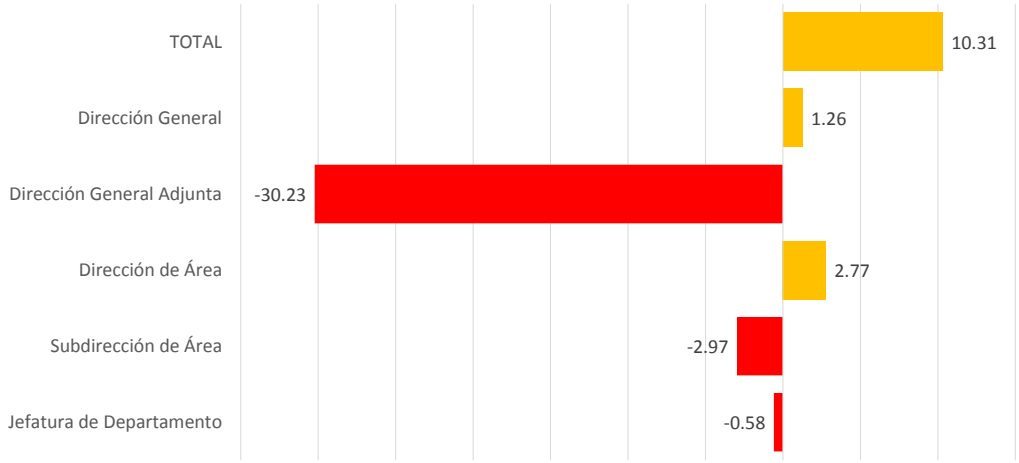
GRÁFICA INMUJERES 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La mayor brecha salarial a favor de los hombres estuvo en las direcciones generales adjuntas, en donde ellos ganaron 30.2% más que las mujeres (cabe señalar que en este nivel hay poco personal); también ganaron un poco más que ellas en las jefaturas de departamento (0.58%) y en las subdirecciones (casi 3%). En las direcciones de área y en las direcciones generales, las mujeres ganaron 1.3% y 10.3% más que los hombres, respectivamente. Ver gráfica INMUJERES 3.

GRÁFICA INMUJERES 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La institución reportó solamente personal de estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde el INMUJERES se reportó que, en 2015, la igualdad en cuanto a contratación estaba garantizada en su Reglamento Interior de Trabajo[38]; que sí se habían 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;[39] que se había 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;[40] y que se habían difundido los resultados de las convocatorias para la contratación de nuevo personal, en la página oficial del Instituto y la página digital interna.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)

42.4% del personal de la PGR estuvo, en 2015, conformado por mujeres. Este porcentaje se mantuvo en los puestos de mando. De las instituciones con mayor número de personal, esta

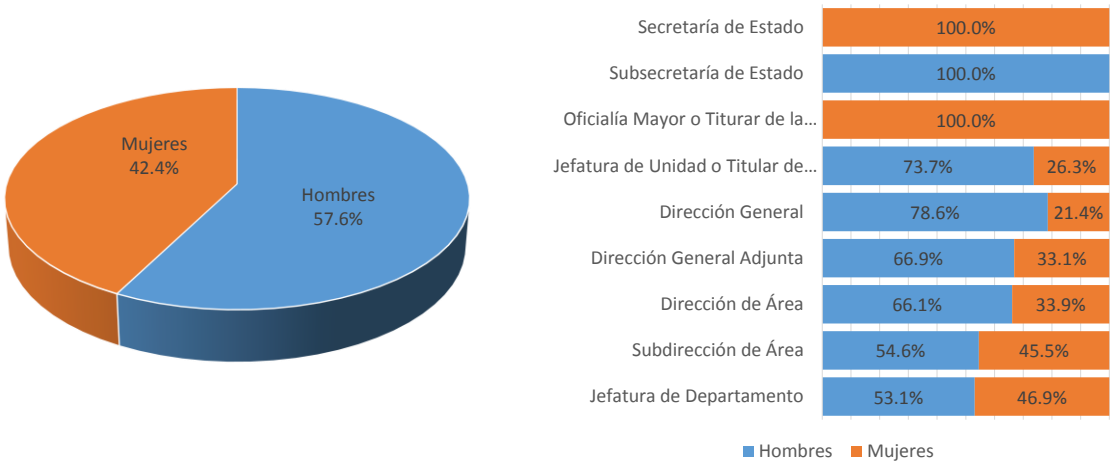
[38] Artículo 8. El Reglamento está vigente desde el 27 de noviembre de 2012.

[39] 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.

[40] Artículo 11.

tuvo mayor proporción de mujeres en esos puestos. Si bien la Procuradora y la Oficial Mayor fueron mujeres, todas las subprocuradurías estuvieron ocupadas por hombres. Las mujeres ocuparon: 46.9% de las jefaturas de departamento; 45.5% de las subdirecciones; 33.9% de las direcciones de área; 33.1% de las direcciones generales adjuntas; y 21.4% de las direcciones generales. Ver gráfica PGR 1.

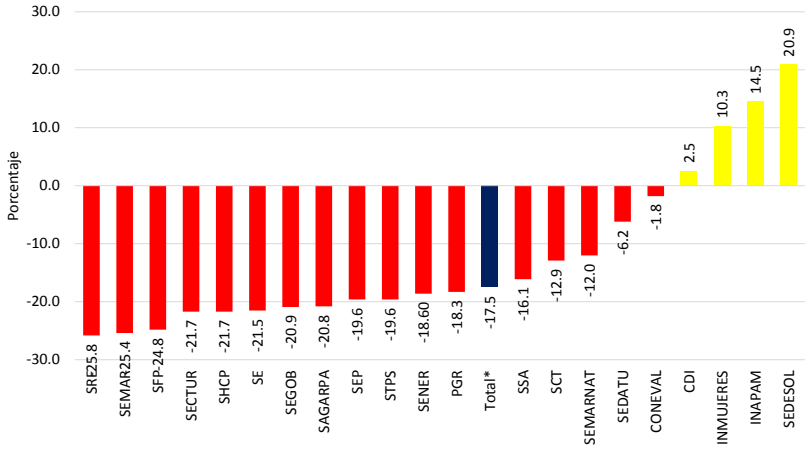
GRÁFICA PGR 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

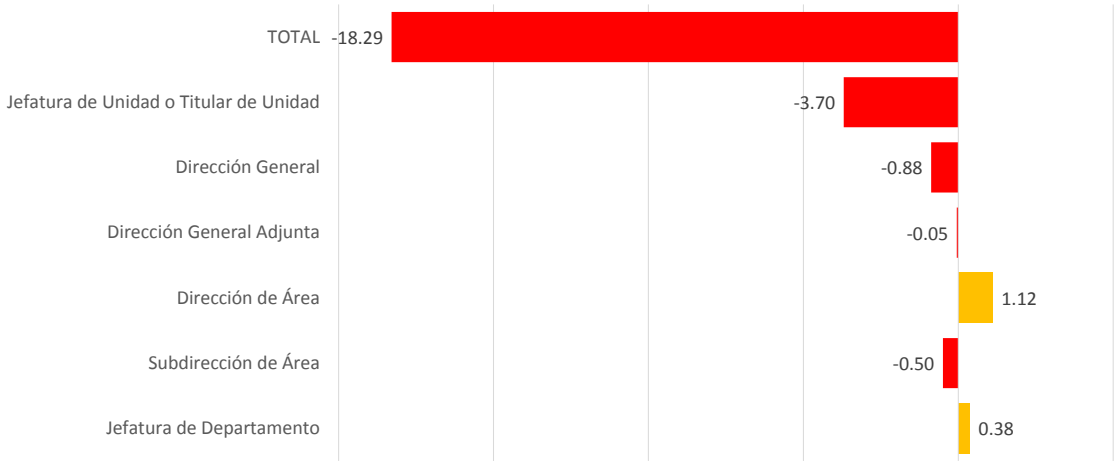
La diferencia salarial en toda la institución fue de 18.3% a favor de los hombres, mientras que por puestos de mando fue: de 3.7% a favor de ellos en jefaturas o titulares de unidad y, de jefaturas de departamento a direcciones generales, de alrededor del 1% a favor de unos o de otras. Ver gráficas PGR 2 y 3.

GRÁFICA PGR 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

GRÁFICA PGR 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

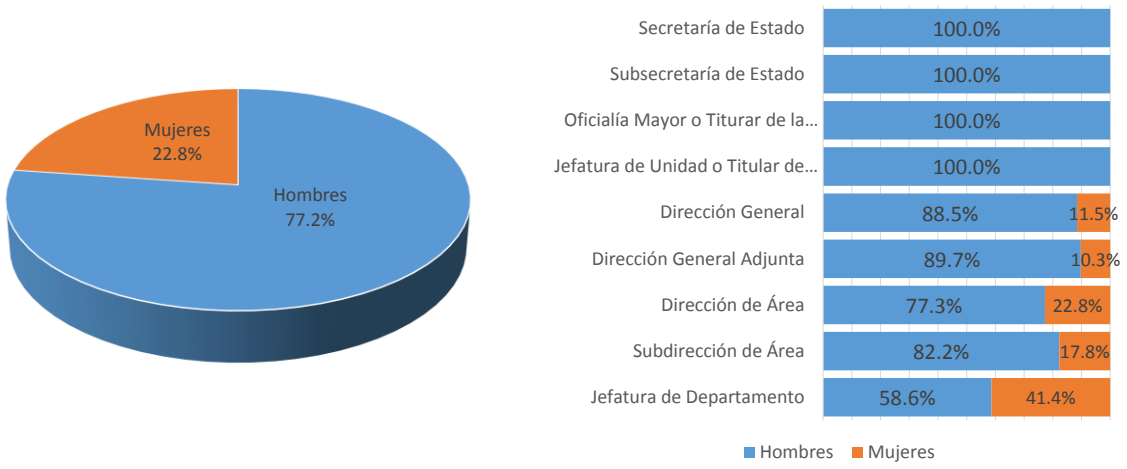
La gran mayoría del personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, en 2015, desde la PGR se dijo que sus Lineamientos Generales para Movimiento de Personal y Pago de Remuneraciones aseguran la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación; que la institución estaba certificada en la Norma Mexicana para la Igualdad de Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012; que, entre 2011 y diciembre de 2014, se había reducido la brecha de genero del total de la plantilla, de un 18.38% a un 13.64 %, lo que significó una disminución del 4.74%, y que esto se debió a la incorporación de mujeres en algunos puestos *intermedios de mando subdirecciones y jefaturas de departamento*; que sí se había hecho una revisión de su plantilla de personal tendente a hacer visibles los brechas de género en ocupación de mandos y salarios; y sí se habían difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género; y que no tenía un procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal que incluyera acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos.

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

En SAGARPA las mujeres representaron el 34% del personal y el 22.8% de los puestos de mando. Estos bajos porcentajes situaron a esta institución como la segunda con mayores brechas de género; así: en las jefaturas de departamento ellas representaron el 41.4%; en las subdirecciones, el 17.8%; en las direcciones de área, el 22.8%; y en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales, sólo el 10.3% y 11.5%, respectivamente. Ninguna mujer era subsecretaria, oficial mayor, titular de unidad o jefa de unidad. Ver gráfica SAGARPA 1.

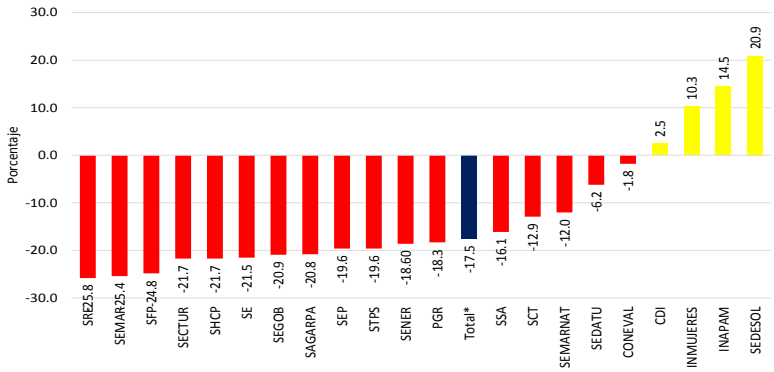
GRÁFICA SAGARPA 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La baja participación de las mujeres, sobre todo en puestos de mando, se traduce en una diferencia salarial de 20.8% a favor de los hombres. Ver gráfica SAGARPA 2.

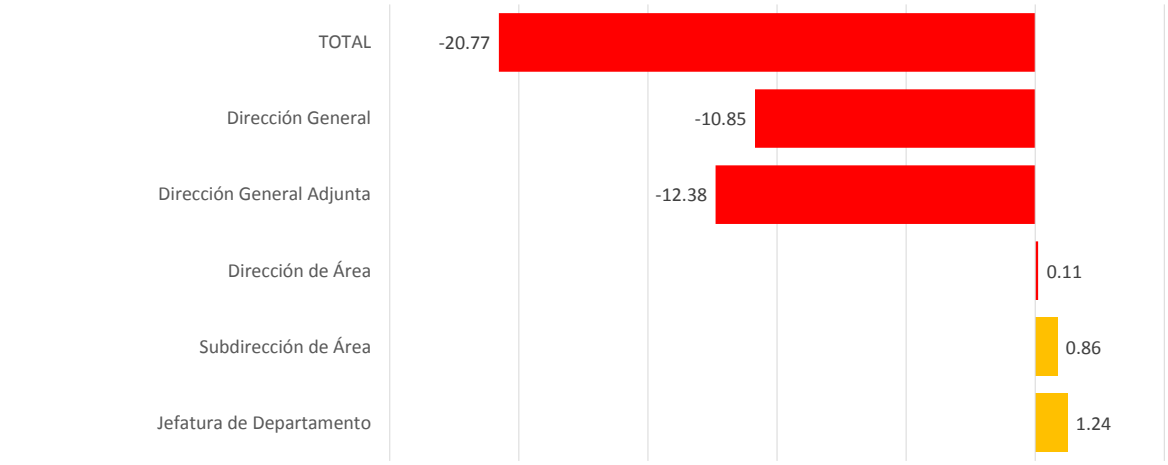
GRÁFICA SAGARPA 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las principales diferencias salariales a favor de los hombres se dieron en las direcciones generales adjuntas, en donde ellos ganaron 12.4% más que las mujeres; y en las direcciones generales, en donde ganaron 10.9% más. En las direcciones de área, hombres y mujeres ganaron igual y en las subdirecciones y jefaturas de departamento las mujeres ganaron un poco más: 0.26% y 1.3% respectivamente. Ver gráfica SAGARPA 3.

GRÁFICA SAGARPA 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La mayoría del personal en puestos de mando está contratado por estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SAGARPA se dijo que, en 2015: no se había diseñado un procedimiento o lineamiento que asegurara la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, debido a que ésta atendía a lo dispuesto en normas que tienen a la equidad de género entre sus principios rectores[41] y promueven la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, imparcialidad y mediante evaluaciones objetivas y transparentes; para evitar prácticas de desigualdad y/o discriminación, en cada proceso se ofreció atender a criterios objetivos basados en el conocimiento, el mérito y la experiencia; [42] en las convocatorias para la ocupación de puestos del SPC se utilizó lenguaje incluyente; las demás convocatorias fueron publicadas en *Diario Oficial de la Federación* y la promoción se apegó a la normatividad en la materia, con lo que se evitó la discriminación; a fin de buscar la certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que se obtuvo durante dos años consecutivos, se informó sobre la plantilla laboral. Finalmente se dijo que no se han realizado campañas de difusión ni dado a conocer los resultados de los procesos de contratación.

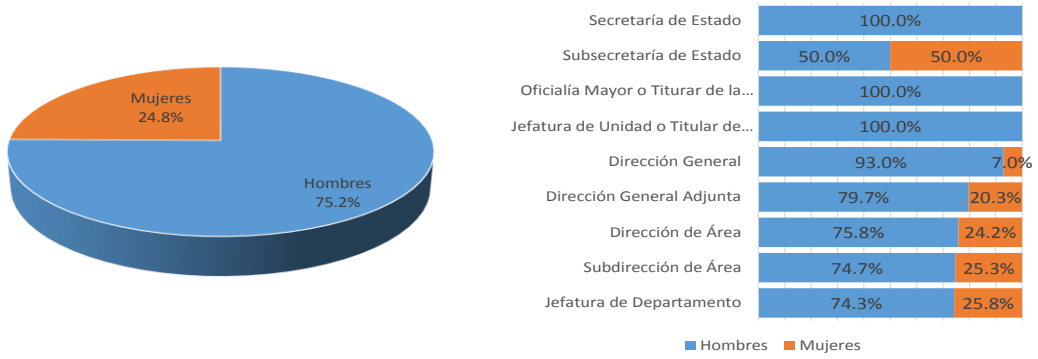
[41] Artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal[41] (LSPCAPF), Reglamento de dicha Ley; Acuerdo por el que se emiten Disposiciones en materia de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera; Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y Manual del Servicio Profesional de Carrera.

[42] De conformidad con el numeral 44 del *Acuerdo por el que se emiten Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, el *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización* y el *Manual del Servicio Profesional de Carrera* que a la letra dice "Para la ocupación de puestos vacantes, las Instituciones considerarán en igualdad de condiciones y *equidad de género*, preferentemente la movilidad de su personal. Para aplicar la movilidad de los servidores públicos, en todo momento se deberán cumplir n los requisitos y el perfil del puesto de que se trate".

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (SCT)

En esta institución las mujeres tuvieron poca presencia: constituyeron el 34.9% de quienes ahí trabajaron y el 24.8% de quienes ocuparon puestos de mando. Fue la tercera institución con menores porcentajes de mujeres. En las jefaturas de departamento, las subdirecciones y las direcciones de área, el porcentaje de mujeres varió entre el 25.8% y el 24.2%; bajó al 20.3% en las direcciones generales adjuntas y al 7% en las direcciones generales; no hubo mujeres en las jefaturas de unidad o titulares de unidad, ni en la Oficialía Mayor y equivalentes, y hubo 10% en las subsecretarías. Var Gráfica SCT 1.

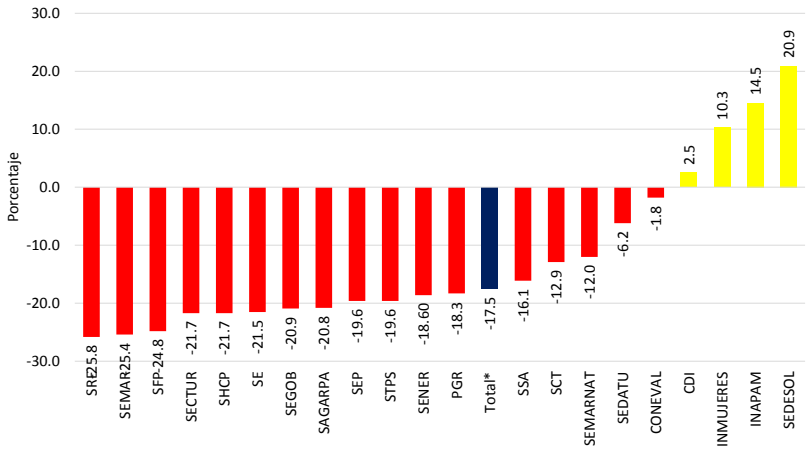
GRÁFICA SCT 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Estas considerables diferencias en los puestos de mando se tradujeron en una diferencia salarial de 20.8% a favor de los hombres. Ver gráfica SCT 2.

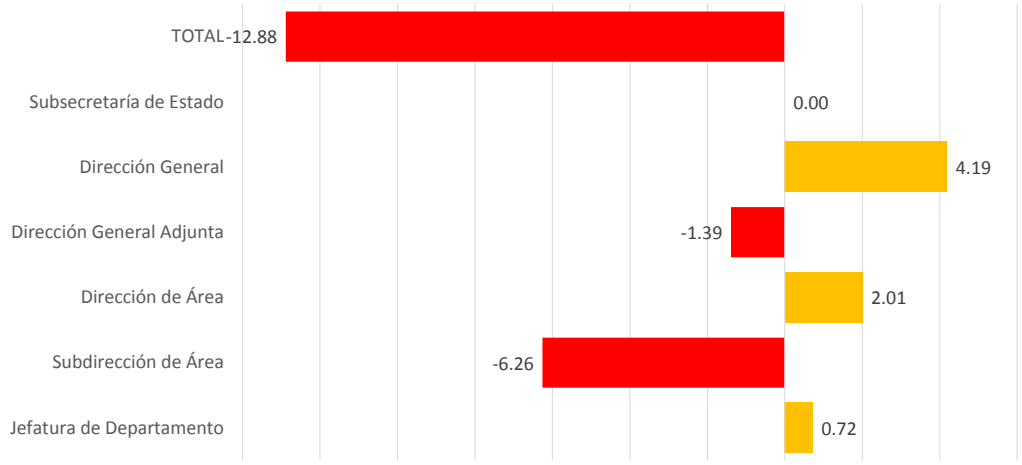
GRÁFICA SCT 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Respecto de las brechas salariales en cada puesto de mando, se observa que: las mujeres ganaron 4.2% más que los hombres en las direcciones generales, 2% más en las direcciones de área y 0.72% más en las jefaturas de departamento; en cambio, los hombres ganaron 6.3% más en las subdirecciones y 1.4% más en las direcciones generales adjuntas. Ver gráfica SCT 3.

GRÁFICA SCT 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

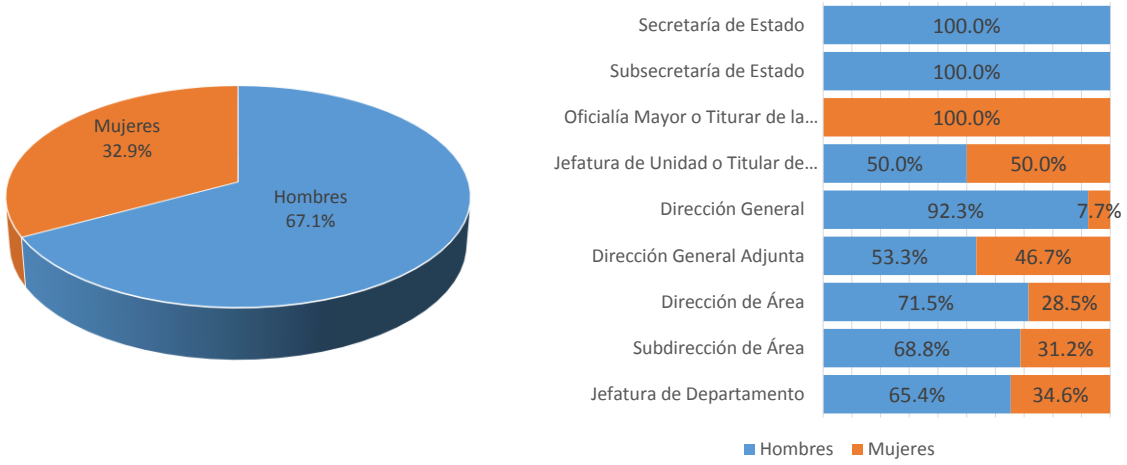
La mayoría del personal que trabaja en puestos de mando está contratada por estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SCT se dijo que en las convocatorias que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación se utilizó un lenguaje incluyente, de manera que las personas de los dos sexos se sintieran invitadas a participar en los concursos y que, en los procesos de selección y promoción de personal, la SCT se rigió por la Ley del SPC; que no se emitió publicidad ni se diseñó un procedimiento especial para mujeres, ya que eso sería inequitativo; que "no se elaboró… una plantilla de personal tendente a hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mando y salarios; y que "de acuerdo con la normatividad establecida, publicó los resultados de los concursos efectuados en el SPC."

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

En esta institución las mujeres constituyeron el 43.9% del personal y el 32.9% de quienes ocuparon puestos de mando; fue una de las que tuvieron menores porcentajes de mujeres en estos puestos; esta baja presencia fue relativamente constante en todos los puestos y fue decreciendo ligeramente conforme aumentó el nivel del puesto: en las jefaturas de departamento las mujeres representaron 34.6%, en las subdirecciones, 31.2% y en las direcciones de área, 28.5%. Los porcentajes a favor de los hombres aumentaron mucho en direcciones generales adjuntas (a 46.7%) así como en las direcciones generales, en donde las mujeres sólo representaron el 7.7%. Ver gráfica SEDATU 1.

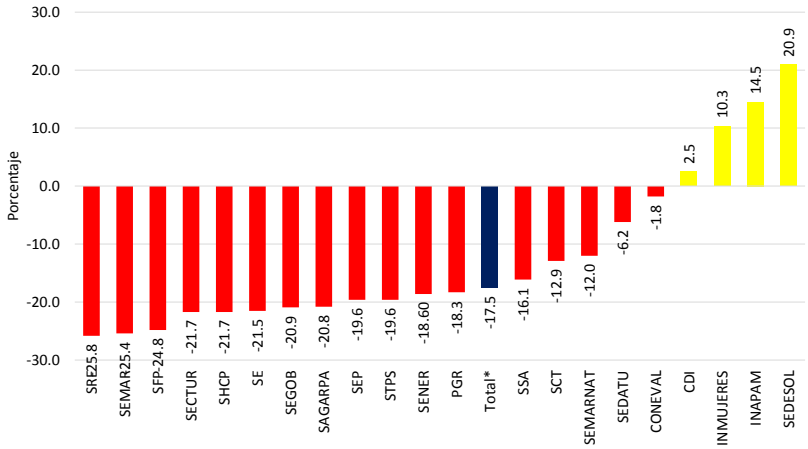
GRÁFICA SEDATU 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

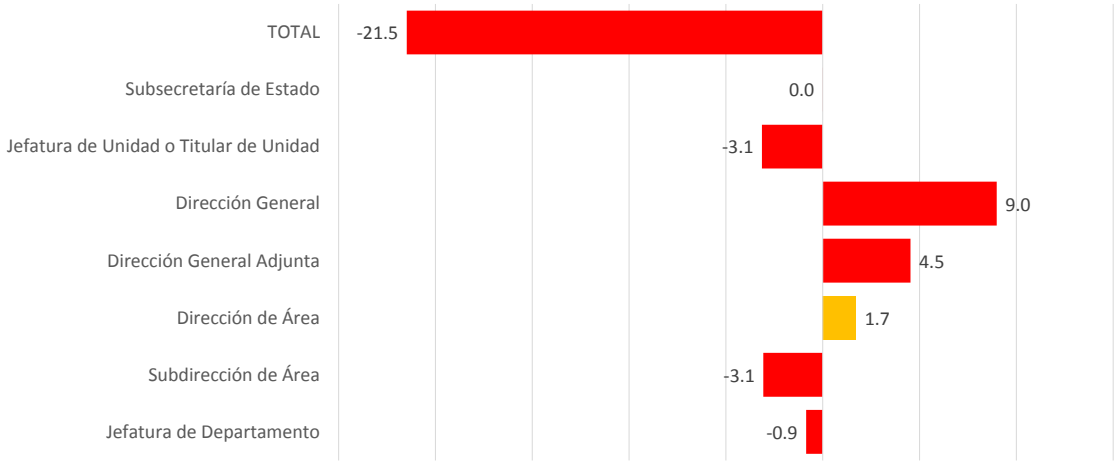
En cuanto al promedio de salarios en puestos de mando, hubo una diferencia de 6.2% a favor de los hombres (la segunda diferencia más baja de las instituciones en donde ellos ganaron más). Ver gráfica SEDATU 2. Las mujeres ganaron 4.53% menos en las direcciones generales, 3.42% menos en las direcciones de área y 2.48% menos en las jefaturas de departamento. En las direcciones generales adjuntas y en las Jefaturas o titulares de unidad no hubo diferencias salariales. Ver gráfica SEDATU 3.

GRÁFICA SEDATU 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

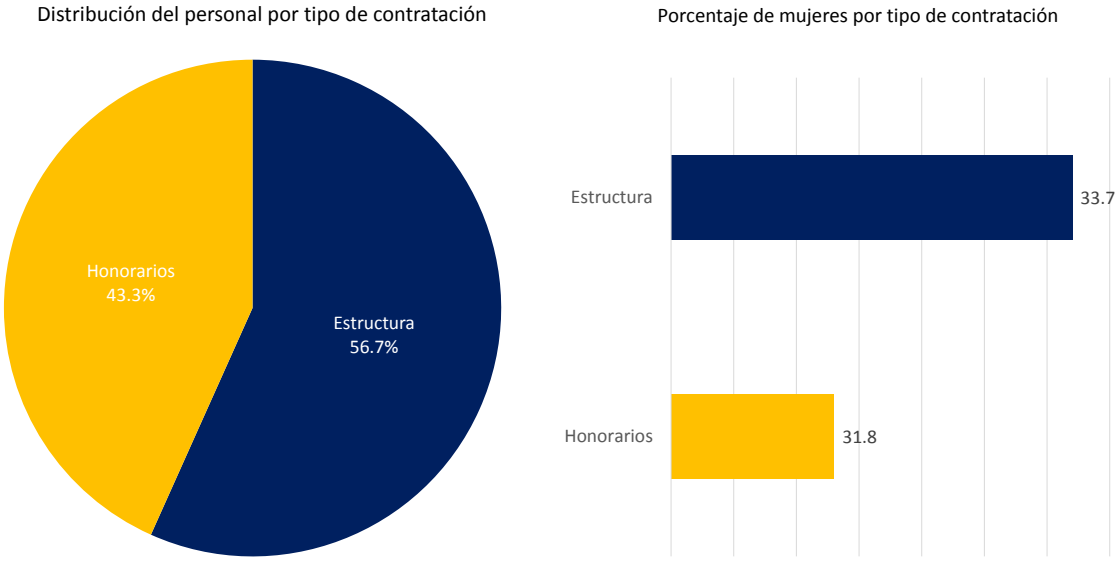
GRÁFICA SEDATU 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Respecto de los tipos de contratación se puede ver que, en los puestos de mando, el 56.7% del personal estuvo contratado en estructura y el 43.3% por honorarios. Las mujeres fueron minoría en los dos casos: 33.7% y 31.8%, respectivamente. Ver gráfica 4.

GRÁFICA SEDATU 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

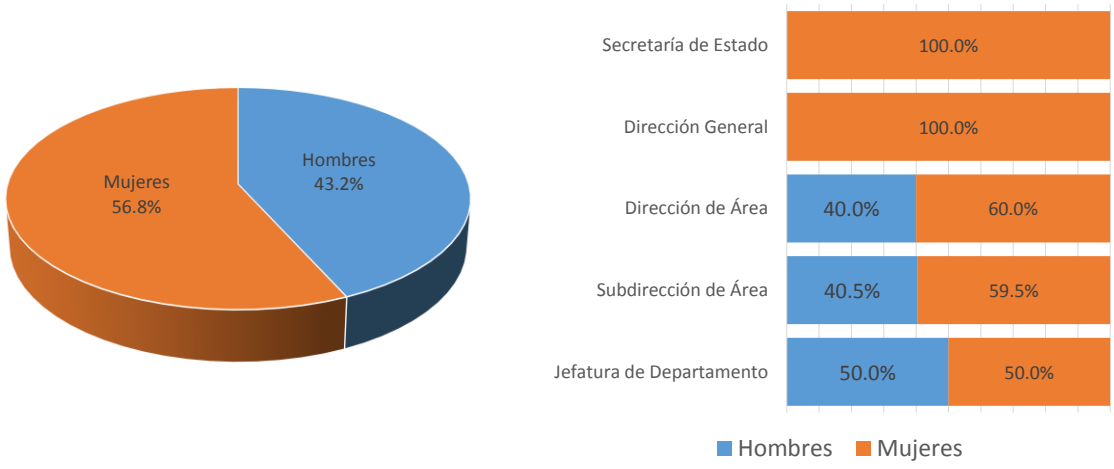
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SEDATU se informó que: sí se había diseñado y aplicado un procedimiento o lineamiento que asegurara la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación de su personal (no se dijo cuál); no se habían realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos

de selección y promoción del personal, ni se había establecido algún procedimiento para la selección, la contratación y la promoción que incluyera acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos; si se revisó la plantilla; en "La Dirección General Adjunta para la Igualdad de Género realizó un Diagnóstico sobre Puestos y Salarios Del Personal de la SEDATU según Edad, Sexo y Estado Civil 2015 (Sector central, Delegaciones, Organismos desconcentrados y descentralizados)" en donde "se encontraron importantes diferencias entre mujeres y hombres que pueden convertirse en ventanas de oportunidad para, progresivamente, ir disminuyendo las brechas de género y hacer efectiva la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres… [y quedó] claro que los espacios de toma de decisiones estaban ocupados prácticamente por los hombres, lo que, además de demostrar que las mujeres no tienen acceso a estos puestos, explica la diferencia de ingreso promedio observada."

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)

En esta institución las mujeres constituyeron el 65.7% del personal y el 56.8% de quienes ocuparon puestos de mando; fue una de las instituciones con mayor porcentaje de mujeres, el cual aumentó conforme lo hizo el nivel de puesto: en las jefaturas de departamento las mujeres representaron el 50.0%, en las subdirecciones el 59.5% y en las direcciones de área el 60.0%; una mujer ocupaba la Secretaría de Estado y todas las direcciones generales estaban ocupadas por mujeres. Ver gráfica SEDESOL 1.

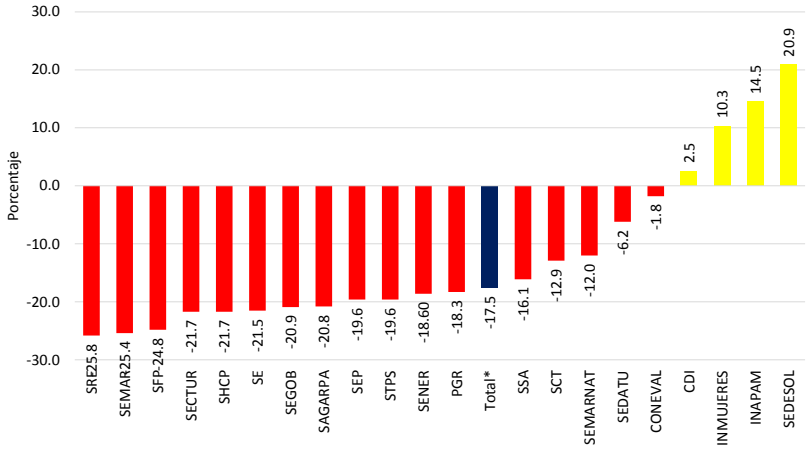
GRÁFICA SEDESOL 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En cuanto al promedio de salarios en puestos de mando, hubo una diferencia de 20.9% a favor de las mujeres, por lo que fue la institución con mayor diferencia salarial a favor de ellas. Ver gráfica SEDESOL 2.

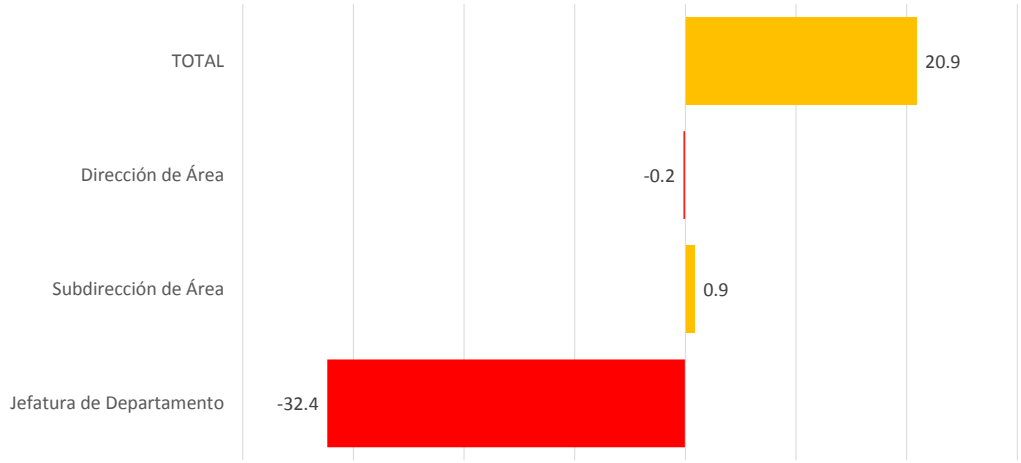
GRÁFICA SEDESOL 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las diferencias salariales en cada puesto fueron pequeñas, excepto en las jefaturas de departamento, en donde las mujeres ganaron 32.4% menos. Ver gráfica SEDESOL 3.

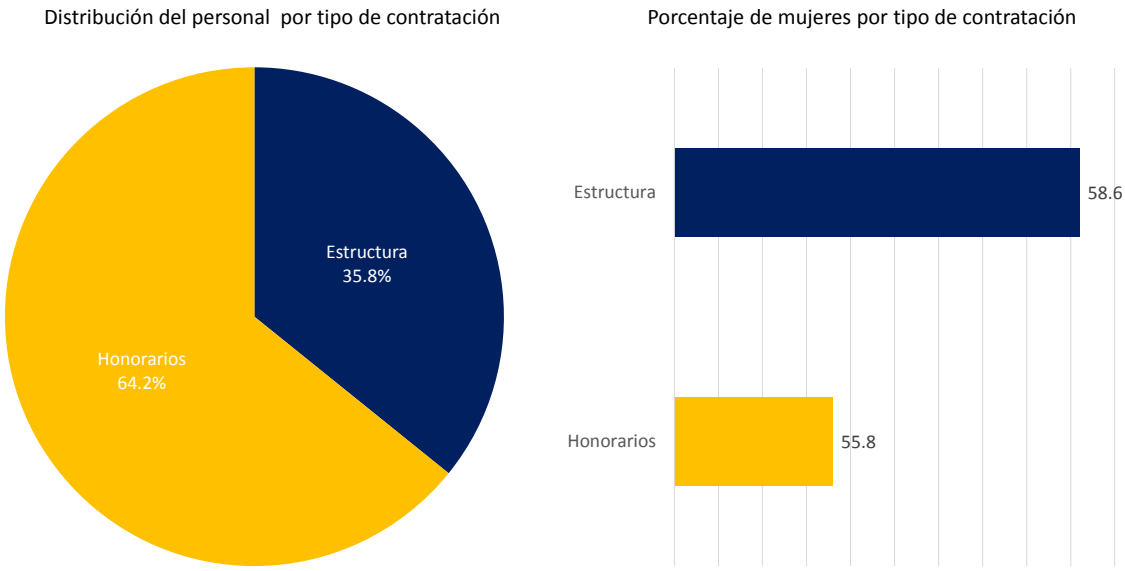
GRÁFICA SEDESOL 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, sólo 35.8% del personal en puestos de mando estuvo contratado en estructura y 64.2% lo estuvo por honorarios; hubo con 58% de mujeres en el primer caso y un 55.8% en el segundo. Ver gràfica SEDESOL 4.

GRÁFICA SEDESOL 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



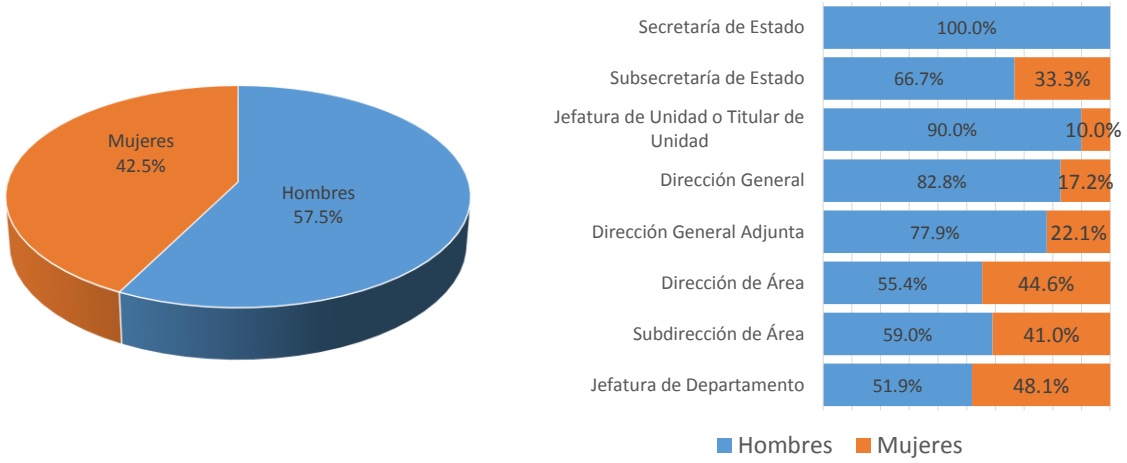
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SEDESOL se respondió que, en 2015, no existía procedimiento, lineamiento o acción afirmativa encaminada a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, selección y promoción del personal; no se habían realizado estudios que permitieran analizar las brechas de género; ni se habían difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)

En esta institución 42.5% del personal estuvo constituido por mujeres; un porcentaje similar se dio en los puestos de mando más bajos y fue descendiendo, conforme descendió el nivel del puesto, de la siguiente manera: 48.1% en las jefaturas de departamento; 41% en las subdirecciones; 44.6% en las direcciones de área; 22.1% en las direcciones generales adjuntas y 17.2% en las direcciones generales. Ver gráfica SE 1.

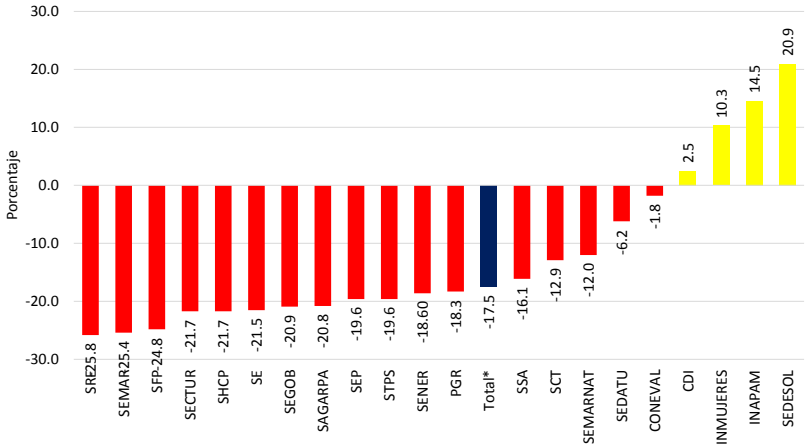
GRÁFICA SE 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En cuanto a los salarios en puestos de mando, en promedio los hombres recibieron 21.5% más que las mujeres; con ello, la SE fue la sexta institución con mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Ver gráfica SE 2.

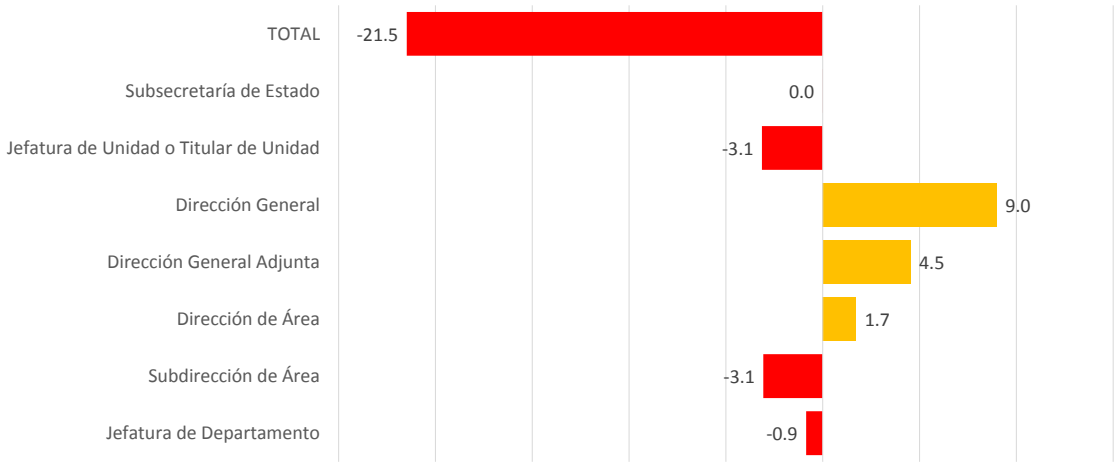
GRÁFICA SE 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En las jefaturas de departamento, las subdirecciones y las jefaturas o titulares de unidad, las mujeres ganaron menos que los hombres (0.9%, 9.1% y 9.1% respectivamente); en tanto que en las direcciones de área, las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales ganaron más (1.7%, 4.5% y 9% respectivamente). Ver gráfica SE 3.

GRÁFICA SE 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

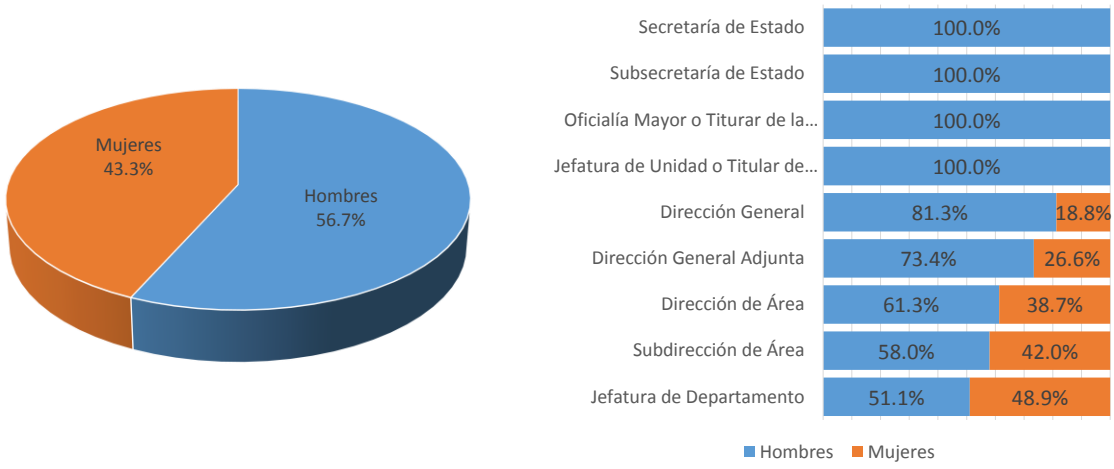
La gran mayoría del personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SE, en 2015, se respondió: que no se había diseñado un procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación del personal y que el ingreso por SPC de la Secretaría de Economía se alineó al principio reconocido por la Ley, el Reglamento y el Manual del SPC, de igualdad entre hombres y mujeres con base en capacidades y habilidades, proceso de reclutamiento y selección que es obligatorio en la APF pública; que no se realizaron acciones afirmativas pero se iba a analizar cuáles podrían llevarse a cabo para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción; que no se tenían procedimientos para la selección, contratación y promoción de personal que incluyeran acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos; que no se había revisado la plantilla a fin de hacer visibles las brechas de género en puestos de mando y salarios; ni se habían difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)

En la SEP, las mujeres constituyeron el 52.5% del personal y el 43.3% de quienes ocuparon puestos de mando. Como puede verse en la gráfica SEP 1, hubo más mujeres en las jefaturas de departamento (48.9%) que en las subdirecciones (42.0%) y en las direcciones de área (38.7%), y muchas menos en las direcciones generales adjuntas (26.6%) y en las direcciones generales (18.8%). Esta Secretaría fue de las pocas que no tuvo ninguna mujer en los puestos superiores a las direcciones generales.

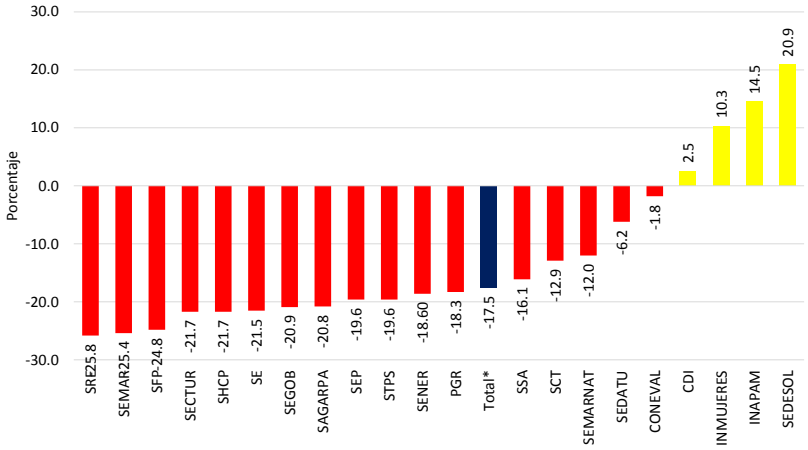
GRÁFICA SEP 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, las mujeres que ocuparon puestos de mando ganaron 19.6% menos que los hombres. Ver gráfica SEP 2.

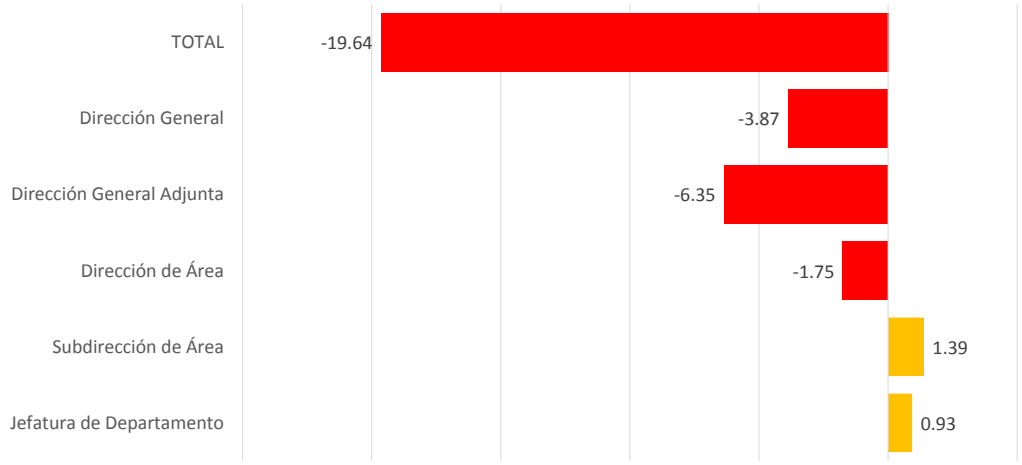
GRÁFICA SEP 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las diferencias salariales no fueron muy marcadas en los distintos puestos: en aquellos en donde hubo más mujeres, ganaron un poco más que los hombres (en las jefaturas de departamento, 0.93%, y en las subdirecciones de área, 1.4%); en los puestos de mando superiores ellos ganaron más que ellas (1.75% en direcciones de área, 6.35% en direcciones generales adjuntas y 3.87 en direcciones generales). Ver gráfica SEP 3.

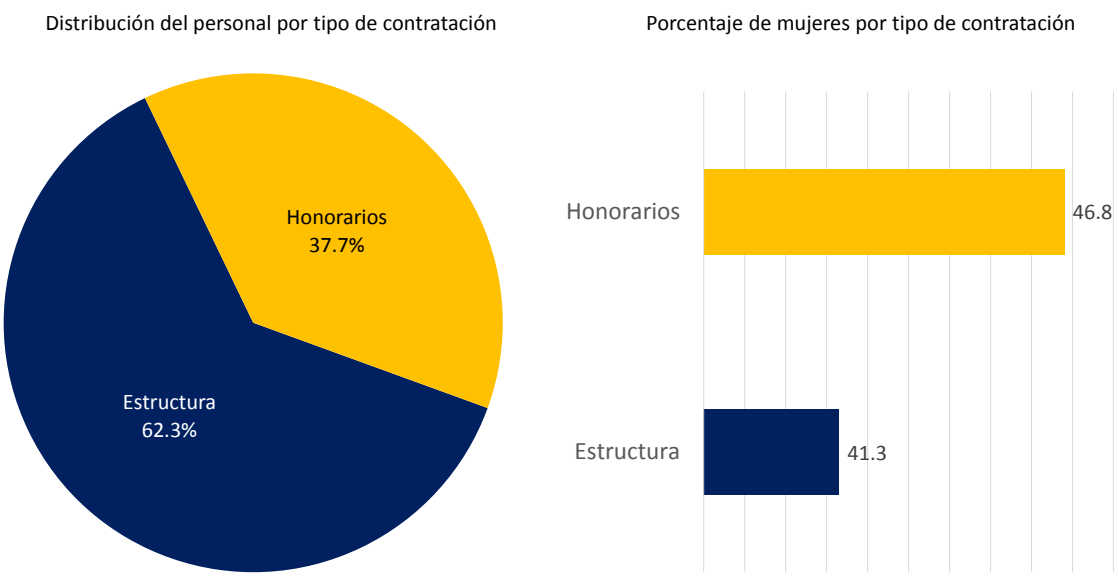
GRÁFICA SEP 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Respecto del tipo de contratación podemos observar que el 62.3% de quienes ocuparon puestos de mando estuvo contratado en estructura y el 37.7% lo estuvo por honorarios; el 41.3% de las plazas de estructura y el 46.8% de las de honorarios estuvieron ocupadas por mujeres.

Gráfica SEP 4. Presencia de mujeres por tipo de contratación en puestos de mando



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

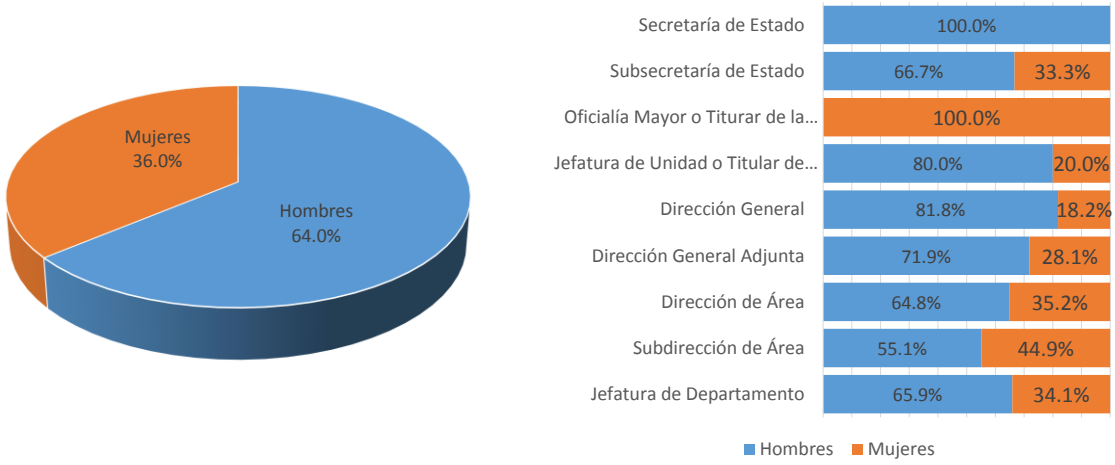
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SEP se respondió que, en 2015, la contratación de su personal se llevó a cabo mediante convocatoria pública abierta y orientada a la participación de mujeres y hombres; no se realizaron acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción porque se trata de competencias en donde se contrata al más apto

según los resultados de exámenes y evaluaciones para el reclutamiento y la selección de los puestos sujetos al Servicio Civil de Carrera; que se revisó la plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en puestos de mando y salarios (remitió al cuestionario de la CNDH materia de este análisis); y que no difundió en la institución los resultados de las nuevas contrataciones.

SECRETARÍA DE ENERGÍA (SENER)

En esta institución el 45.7% del personal estuvo compuesto por mujeres; esta proporción fue menor (36%) en los puestos de mando. La mayor presencia de mujeres en los más bajos de estos puestos y su disminución conforme se ascendió a puestos más altos, se observa en la gráfica SENER 1; así, los porcentajes fueron de: 34.1% en las jefaturas de departamento; 44.9% en las subdirecciones; 35.2% en las direcciones de área; 28.1% en las direcciones generales adjuntas, 18.2% en las direcciones generales y 20% en las jefaturas de unidad. Aumentaron al 100% en los puestos de oficialía mayor o titular de unidad. Fueron de 33.3% en las subsecretarías. Ver gráfica SENER 1.

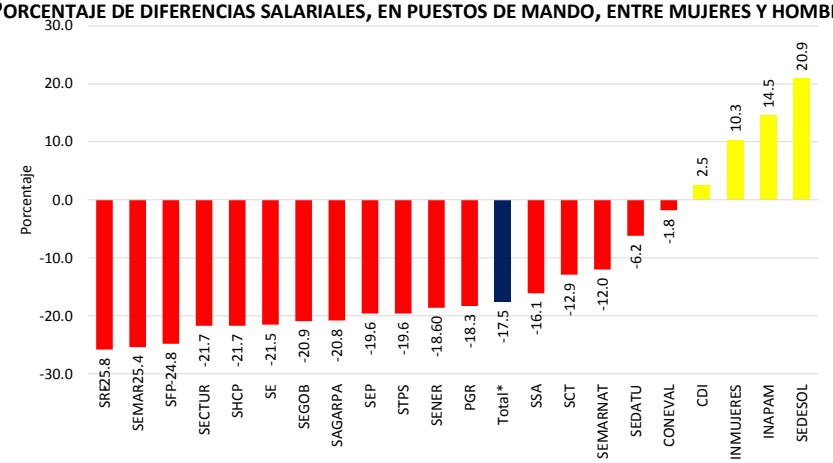
GRÁFICA SENER 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En lo que respecta a los salarios en mandos medios y superiores hubo una diferencia salarial del 8.6% a favor de los hombres. Ver gráfica SENER 2.

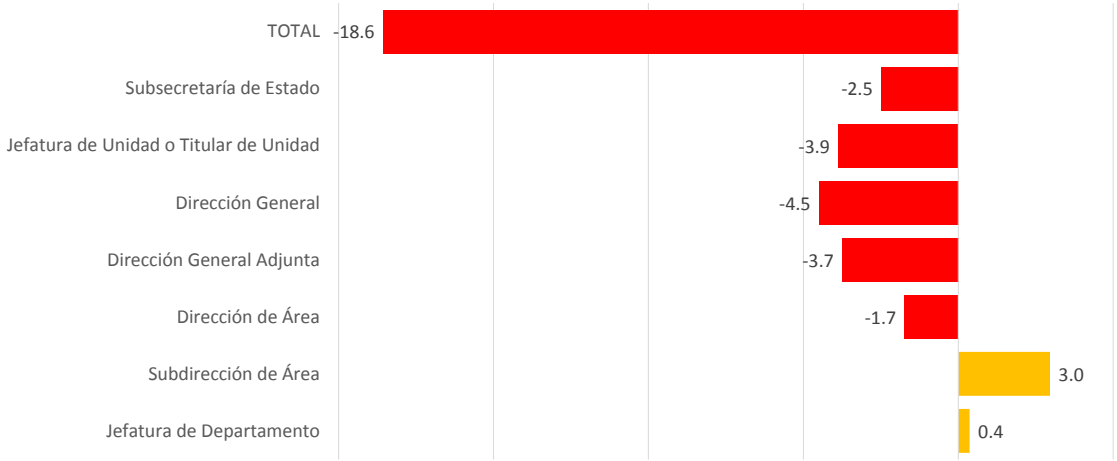
GRÁFICA SENER 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las diferencias salariales en cada puesto de mando fueron inferiores al 5%; solamente en las subdirecciones fueron a favor de las mujeres (3,0%); en los siguientes puestos de mando lo fueron a favor de los hombres. Ver gráfica SENER 3.

GRÁFICA SENER 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La institución reportó solamente personal de estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SENER se dijo que, en 2015, se diseñó y aplicó un procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, pero no dijo cuál; no se realizaron acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción de su personal, ni se estableció un procedimiento para la selección, contratación y promoción con acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos, pero que se concretó una estrategia de formación en materia de género, derechos humanos y erradicación de la violencia para el personal encargado de revisar perfiles de

puesto, y se está dando seguimiento al proceso de inscripción y participación a los cursos; en 2014 se realizó el *Estudio sobre las capacidades institucionales para la transversalidad de la perspectiva de género en el sector energía* con el objetivo de identificar las áreas de oportunidad para fortalecer la capacidad de respuesta institucional en materia de igualdad de género y la integración de propuestas en el Plan de Acción; y no se han difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones ni su relación con la paridad de género.

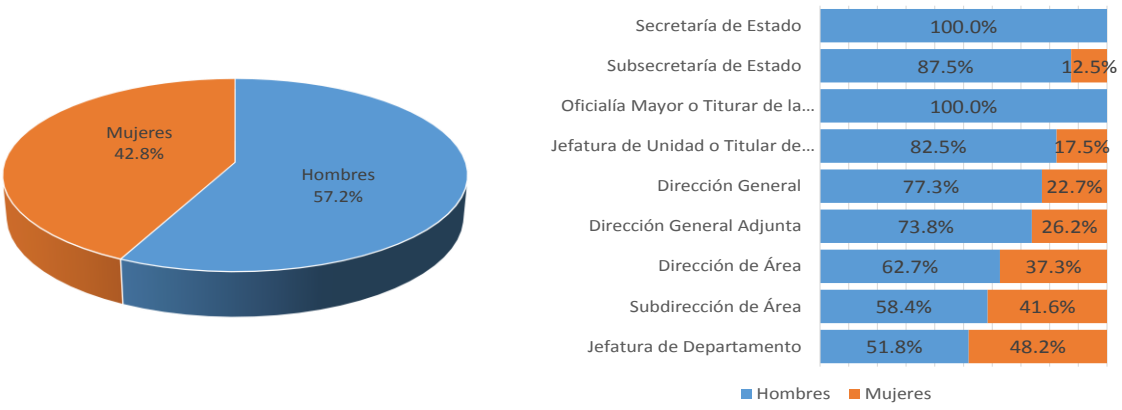
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SENER, en 2015, se dijo que en los concursos para ocupar plazas del SPC los procedimientos se apegan a lo establecido en la Ley del SPC que, en su artículo 2, dice que es principio rector del *Sistema de SPC el de equidad de género;* las convocatorias tienen lenguaje incluyente, por lo que desde el proceso de reclutamiento se asegura la igualdad entre hombres y mujeres; el proceso de selección se realiza por medio de folios de participación, no mediante nombres, lo que garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, y orienta la decisión las calificaciones obtenidas a los largo del proceso de selección; que, para la fecha en que se respondió el cuestionario, se tenían los siguientes datos:

PERIODO	TOTAL DE INGRESOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA O PARIDAD
ENERO-MARZO 2015	**160**	**83**	**51.87**	**77**	**48.12**	**3.75**

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB)

El 48.2% del personal y el 42.8% de los puestos de mando estuvieron compuestos por mujeres y la proporción de estas disminuyó conforme aumentó el nivel del puesto: 48.2% en las jefaturas de departamento, 41.6% en las subdirecciones, 37.3% en las direcciones de área, 26.2% en las direcciones generales adjuntas, 22.7% en las direcciones generales, 17.5% en las jefaturas de unidad y 12.5% en las subsecretarías. Ver gráfica SEGOB 1.

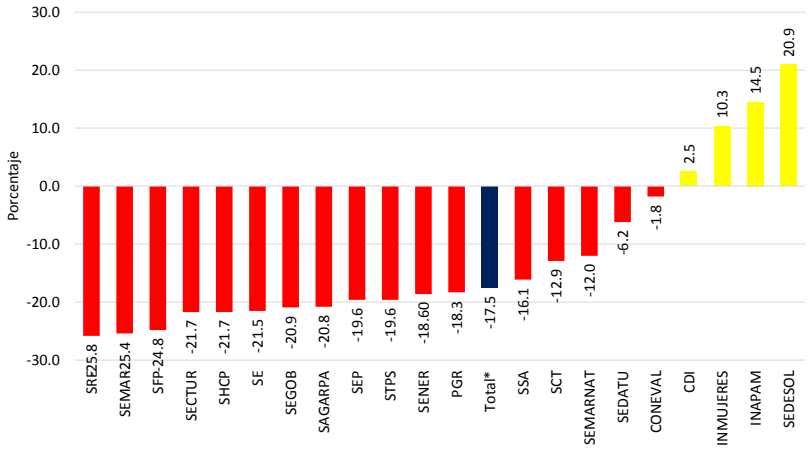
GRÁFICA SEGOB 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

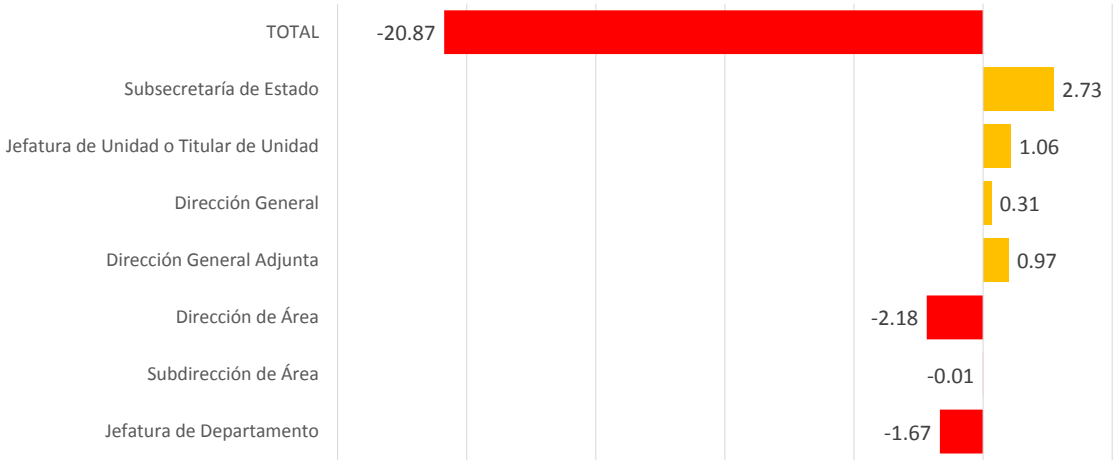
Las diferencias salariales fueron de 20.9% a favor de los hombres, con lo que la SEGOB fue la quinta institución con mayores diferencias. Por puestos de mando las diferencias a favor de los hombres fueron de: 1.67% en las jefaturas de departamento y 2.18% en las direcciones de área; y las a favor de las mujeres de: 2.72% en las subsecretarías y 1.06% en las jefaturas de unidad. Ver gráficas SEGOB 2 y 3.

GRÁFICA SEGOB 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

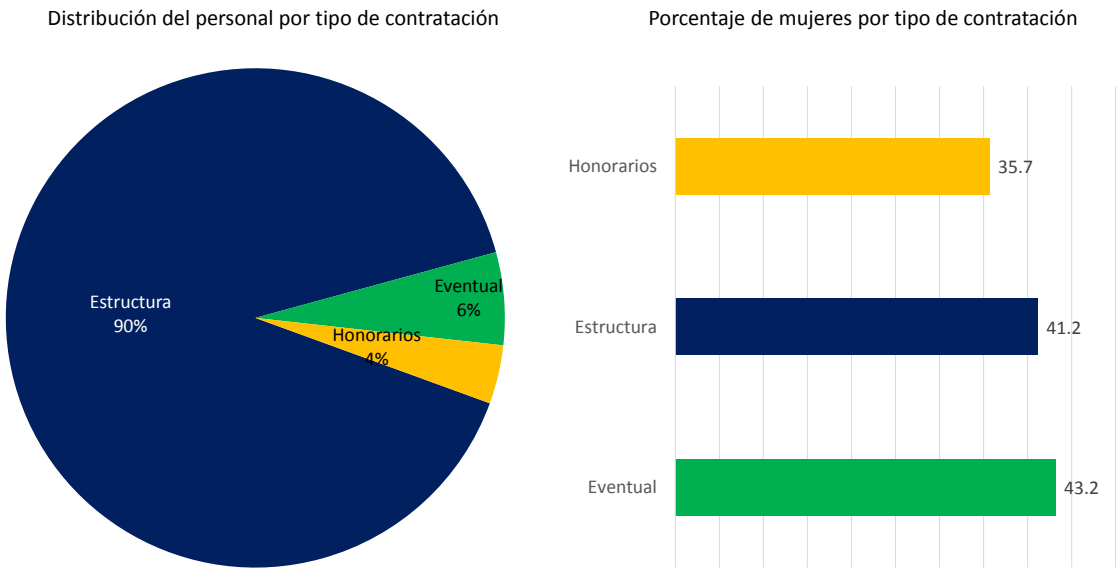
GRÁFICA SEGOB 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Respecto del tipo de contrataciòn podemos ver que el 90% de los mandos medios y superiores estuvo contratado en estructura, sólo el 6.0% fue eventual y el 3.8% estuvo contratado por honorarios. Esta proporción no se mantuvo respecto de las mujeres, quienes ocuparon: el 43.2% de los puestos de estructura, el 41.2% de los eventuales, y el 35.7% de los de honorarios. Ver gráfica SEGOB 4.

GRÁFICA SEGOB 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



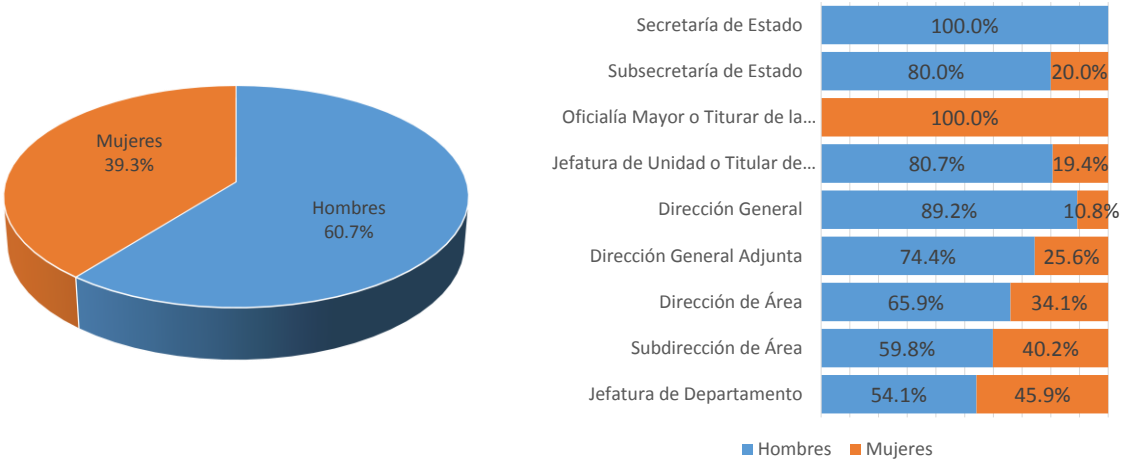
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SEGOB se dijo que durante los procesos de selección se fomentó el principio rector de equidad de género; las convocatorias publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* para la ocupación de plazas en el Sector Central de la SEGOB se redactan con lenguaje incluyente y los procesos de selección se realizaron por medio de folios de participación, no mediante nombres, y resultó ganador/a quien obtuvo las calificaciones requeridas; sí se realizó una revisión de la plantilla de personal tendente a hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mando y salarios; estuvieron contratados en estructura, 15 894 personas (7774 mujeres y 8120 hombres); como eventuales 483 (199 mujeres y 284 hombres) y por honorarios 584 (209 y 375); sí se difundieron en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género; y en su portal se publicó la información resultante de los concursos públicos y abiertos realizados en el sector central.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)

En esta institución las mujeres conformaron el 45.7% del personal y el 39.3% de los puestos de mando. Hubo una mayor participación de ellas en las jefaturas de departamento (45.9%), que fue disminuyendo en las subdirecciones (40.2%), en las direcciones de área (34.1%), en las direcciones generales adjuntas (25.6%) y en las direcciones generales (10.8%). Ver gráfica SHCP 1.

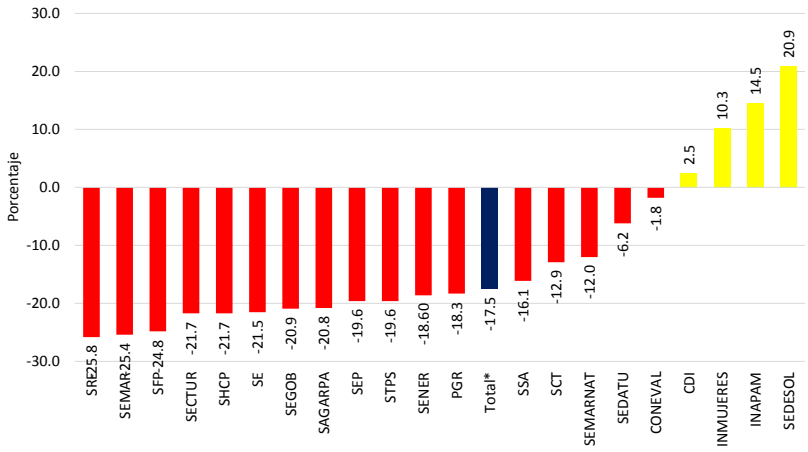
GRÁFICA SHCP 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

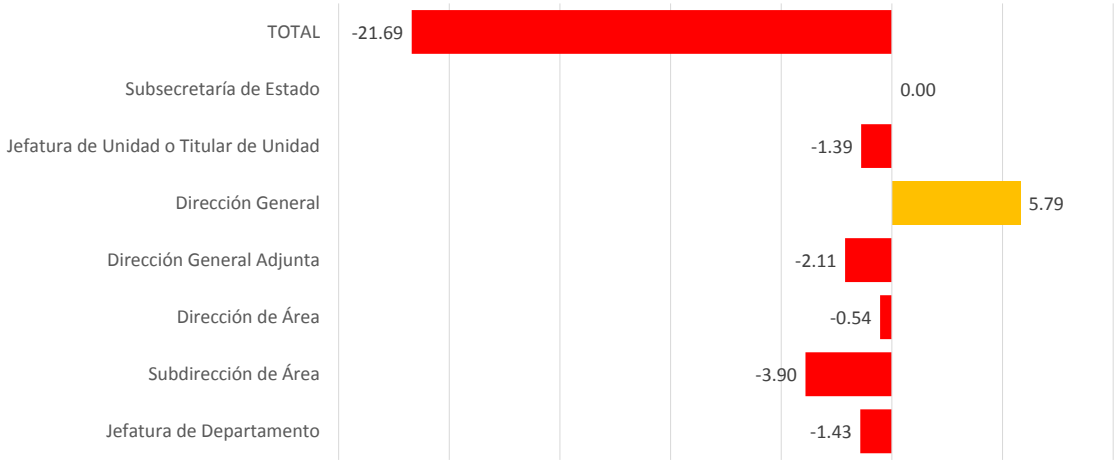
Respecto de los salarios, hubo una diferencia a favor de los hombres de 21.7% (ver gráfica SHCP 2) y, en todos los puestos de mando, salvo en las direcciones generales, los hombres ganaron más que las mujeres. Estas diferencias salariales a favor de los hombres no superaron el 4% y la diferencia a favor de las mujeres fue del 5.79%. Ver gráfica SHCP 3.

GRÁFICA SHCP 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015.

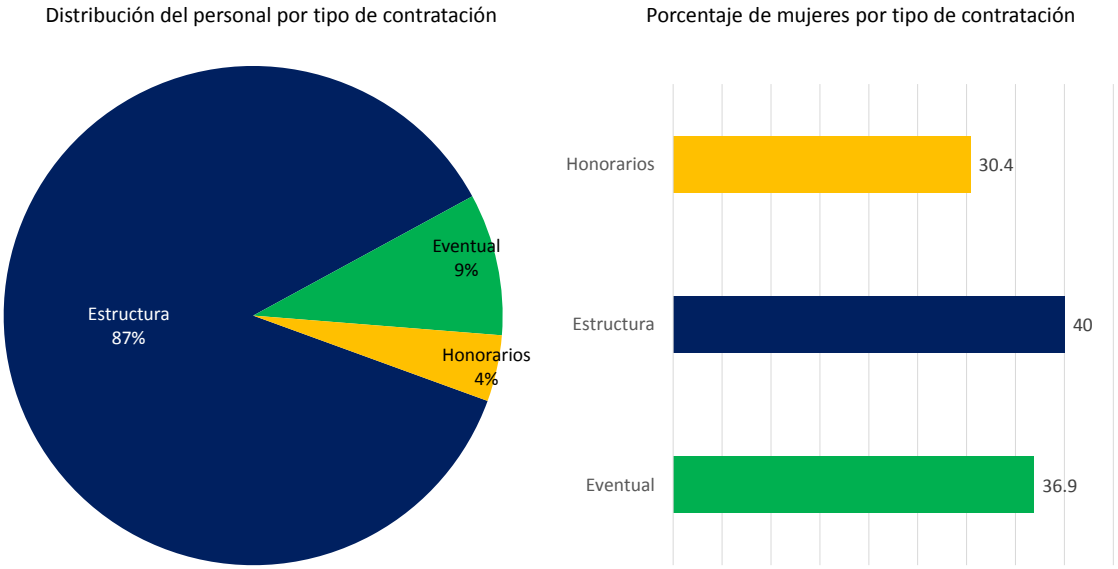
GRÁFICA SHCP 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

El 86.6% de quienes ocuparon puestos de mando estuvo contratado en estructura; el 9.2% fue eventual y el 4.3% estuvo contratado por honorarios. Las mujeres quienes constituyeron: el 40.0% del personal en estructura; el 36.9% del eventual y el 30.4% del contratado por honorarios. Ver gráfica SHCP 4.

GRÁFICA SHCP 3. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

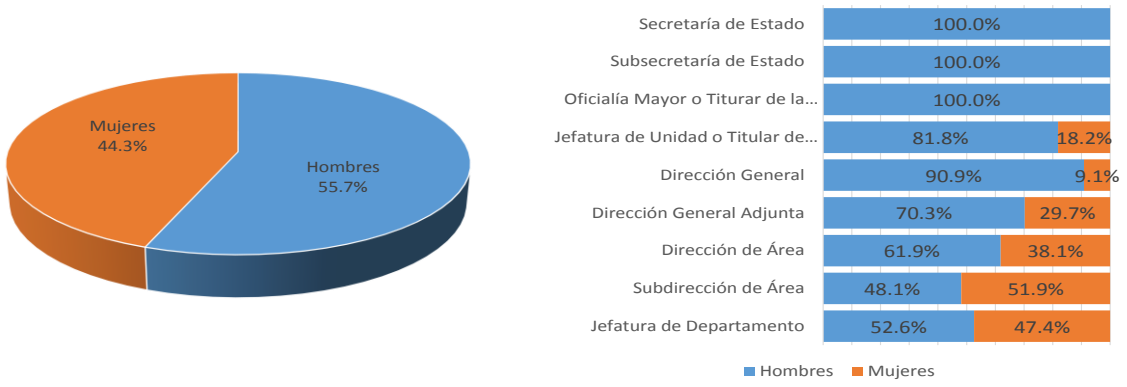
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SHCP, en 2015, se informó que: la normatividad aplicable al SPC en la APF prevé que los concursos de plazas sujetas al sistema de dicho servicio se realicen conforme a los perfiles de puesto previamente definidos y registrados ante la SFP quizá poner listado de siglas al principio, que no contienen criterios de selección discriminatorios; el que las convocatorias sean públicas y

abiertas propicia la igualdad de oportunidades; fueron políticas institucionales que en las convocatorias, públicas y abiertas se hablara explícitamente de no discriminación, el ingreso atendiera a la igualdad de oportunidades, y se dijera que en la SHCP no se solicitan exámenes de no gravidez ni de VIH. las normas sobre el SPC en la APF no obligan a cuotas mínimas para mujeres en cargos directivos; no se decide sobre el sexo de quienes ocupan las plazas que se concursan porque las convocatorias son públicas y abiertas, lo que promueve la igualdad de oportunidades; en el marco del Subsistema de Desarrollo Profesional, hay procedimientos para determinar planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, y , de esta manera, se les permite ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo; estos se difunden permanentemente en la Intranet; se ha revisado la plantilla para hacer visibles las brechas de género (se analiza la información que se reportó a la CNDH); se aplica un Sistema de Valuación de Puestos, SIVAL, que satisface la comparabilidad del valor de los puestos ya que incluye escalas para valuar habilidades, solución de problemas y responsabilidad por resultados, conforme a los parámetros generalmente aceptados para estimar el valor del trabajo, libres de juicios de valor y no sexistas; en el portal se difunden los nombres de los/las ganadores/as de los concursos y en la Intranet los puestos ocupados al amparo del artículo 34 de la Ley del Sirvió Profesional de Carrera; en cumplimiento al PND, se asumió el compromiso de promover y desarrollar acciones afirmativas orientadas a disminuir las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género; la igualdad sustantiva, la no discriminación y la no violencia, son compromisos y mandatos de ley que hemos adoptado como principios transversales de nuestras acciones.

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)

47.5% del personal de esta institución y 44.3% del que ocupó puestos de mando estuvo compuesto por mujeres, repartidas de la siguiente manera: 51.9% en las subdirecciones, 47.4% en las jefaturas de departamento, 38.1% en las direcciones de área, 29.7% en las direcciones generales adjuntas un; y 9.1% en las direcciones generales. En los puestos de mayor jerarquía no hubo mujeres. Ver gráfica SFP 1.

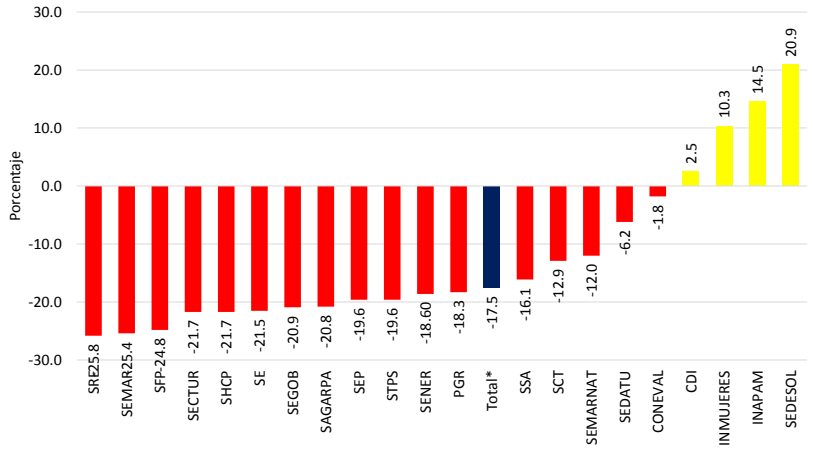
GRÁFICA SFP 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Respecto de los salarios, se puede decir que en los puestos de mando los hombres ganaron 24.8% más que las mujeres; de esta manera, la SFP fue la segunda institución con mayores diferencias salariales a favor de los hombres. Ver gráfica SFP 2.

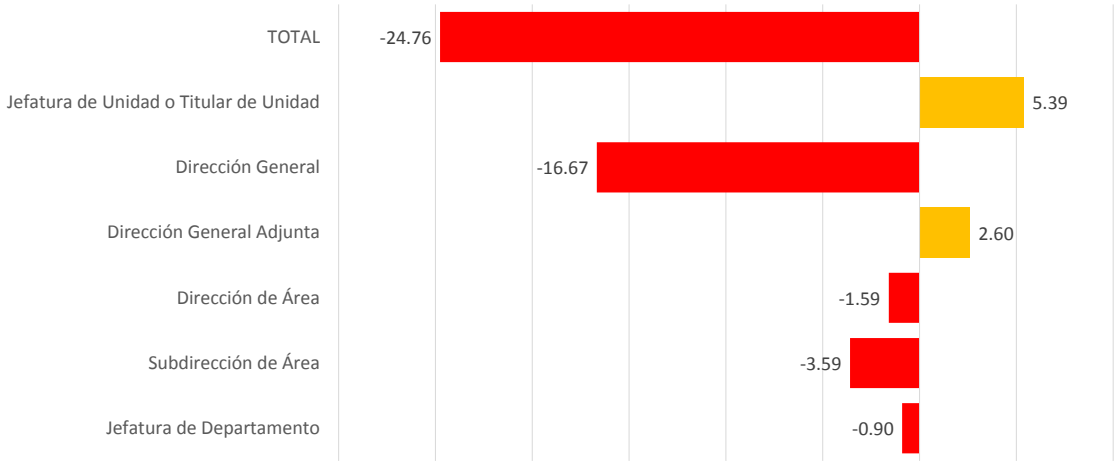
GRÁFICA SFP 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Hubo diferencias salariales significativas a favor de los hombres en las subdirecciones (3.59%) y en las direcciones generales (16.7%), y poco significativas a favor de las mujeres en las direcciones generales adjuntas (2.6%) y las jefaturas o titulares de unidad (5.39%). Ver gráfica SFP 3.

GRÁFICA SFP 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

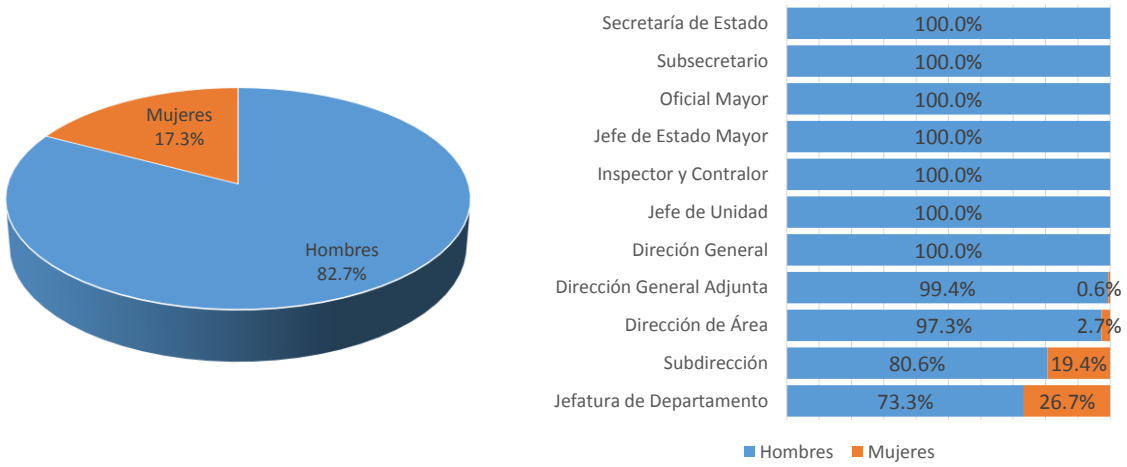
La institución reportó solamente personal de estructura.

SECRETARÍA DE MARINA (SEMAR)

En esta institución las mujeres fueron minoría en 2015: sólo 16.1% de todas las plazas y el 21.8% de las de puestos de mando fueron ocupadas por ellas.

La mayor participación de las mujeres se dio en las jefaturas de departamento (26.7%%) y fue disminuyendo mucho conforme aumentó el nivel de puesto: bajó a 19.4% en subdirecciones, 2.7% en direcciones de área y 0.6% en direcciones generales adjuntas; no hubo mujeres por arriba de ese nivel. Ver gráfica SEMAR 1.

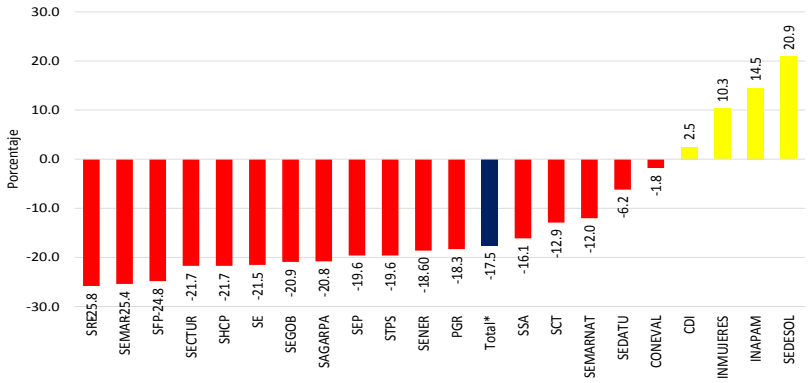
GRÁFICA SEMAR 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

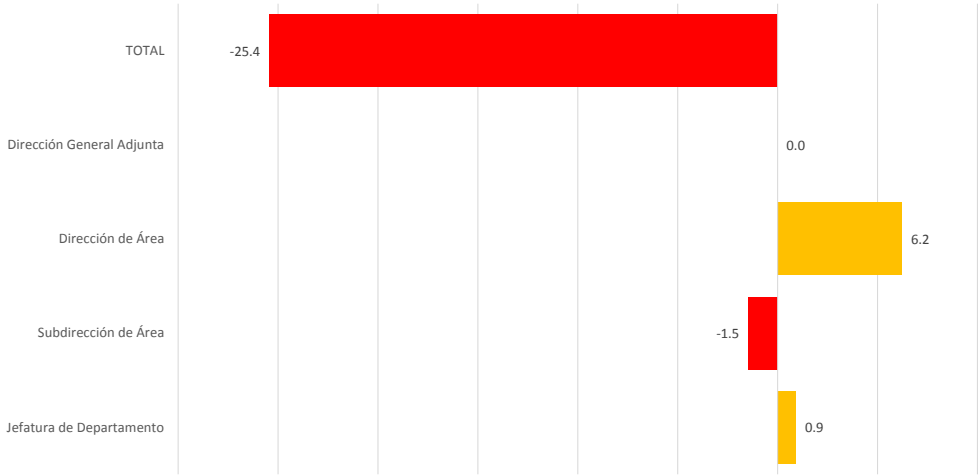
En cuanto a los salarios, hubo una diferencia de 25.4% a favor de los hombres, que se correspondió con la falta de mujeres en la mayoría de los puestos de mando; las diferencias: en jefaturas de departamento y subdirecciones fueron mínimas (0.9% a favor de las mujeres y 1.5% a favor de los hombres, respectivamente) y en direcciones de área fue 6.2% favorable a las mujeres, lo cual no se refleja en un total más favorable a ellas porque son muy pocas. Ver gráficas SEMAR 2 y 3.

GRÁFICA SEMAR 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

GRÁFICA SEMAR 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Prácticamente todo el personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura.

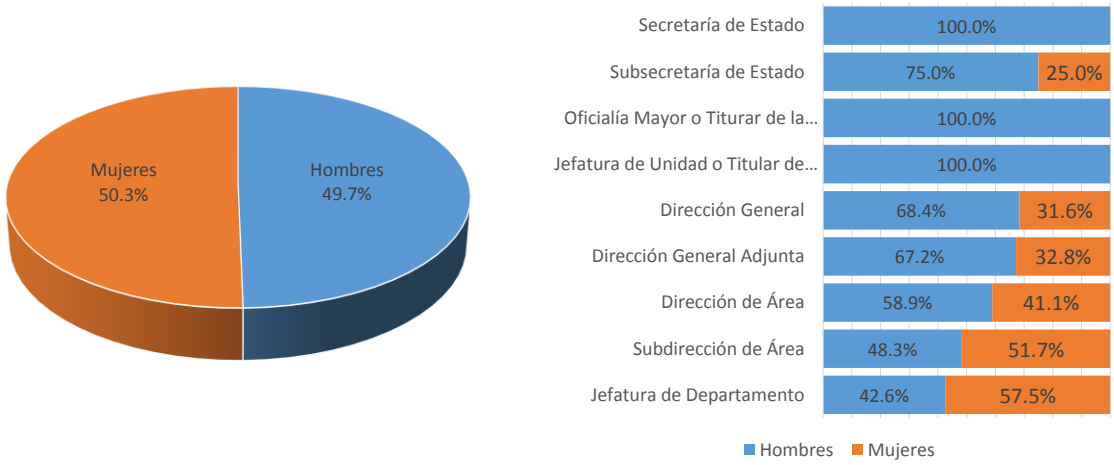
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SFP se informó que, en 2015: se diseñaron y aplicaron procedimientos o lineamientos que aseguraron la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación; no se estableció un procedimiento de selección, contratación y promoción de personal con acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos; los cargos directivos se ocuparon de conformidad con el perfil de puesto y las capacidades y habilidades para el desempeño del cargo, *sin importar el género*; tampoco se revisó la plantilla para hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mandos y salarios; *no existía una brecha de ocupación de puestos ya que estos pueden ser ocupados por personal naval sin importar su género*; no se

difundieron en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de puestos.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE)

En esta institución las mujeres conformaron el 54.8% del personal y el 50.3% de quienes estuvieron contratados en puestos de mando; fue la tercera con mayor porcentaje de mujeres en dichos puestos; en las jefaturas de departamento hubo 57.5% de ellas, en subdirecciones 51.7%, en direcciones de área 41.1%, en direcciones generales adjuntas 32.8% y en direcciones generales 31.6%; en puestos más altos no hubo o hubo pocas. Ver gráfica SRE 1.

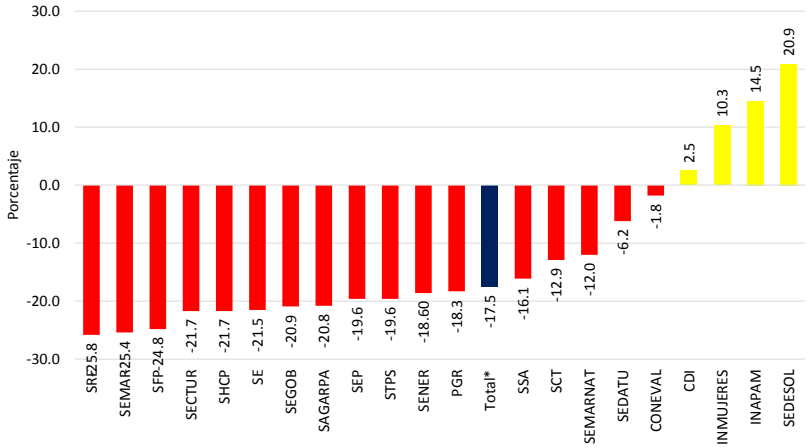
GRÁFICA SRE 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

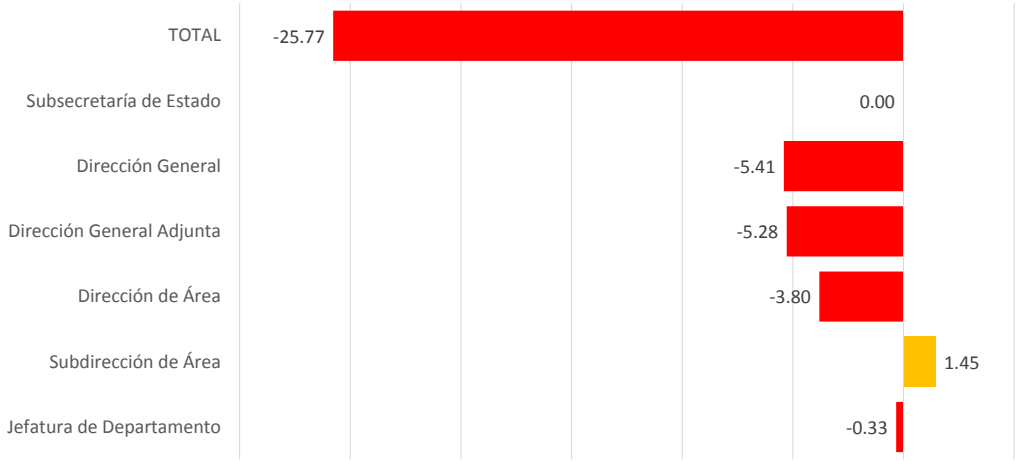
Por otra parte, hubo una diferencia salarial de 25.77% a favor de los hombres. Esta diferencia, que sitúa a la institución como la que tiene mayor brecha salarial, no rebasa el 6% en los distintos puestos de mando y en las direcciones es favorable a las mujeres en 1.45%, pero es de 5.41%, 5.28% y 3.80% en los puestos de mando más altos: direcciones generales, direcciones generales adjuntas y direcciones, respectivamente. Ver gráficas SRE 2 y 3.

Gráfica SRE 2. Porcentaje de diferencias salariales, en puestos de mando, entre mujeres y hombres por institución



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

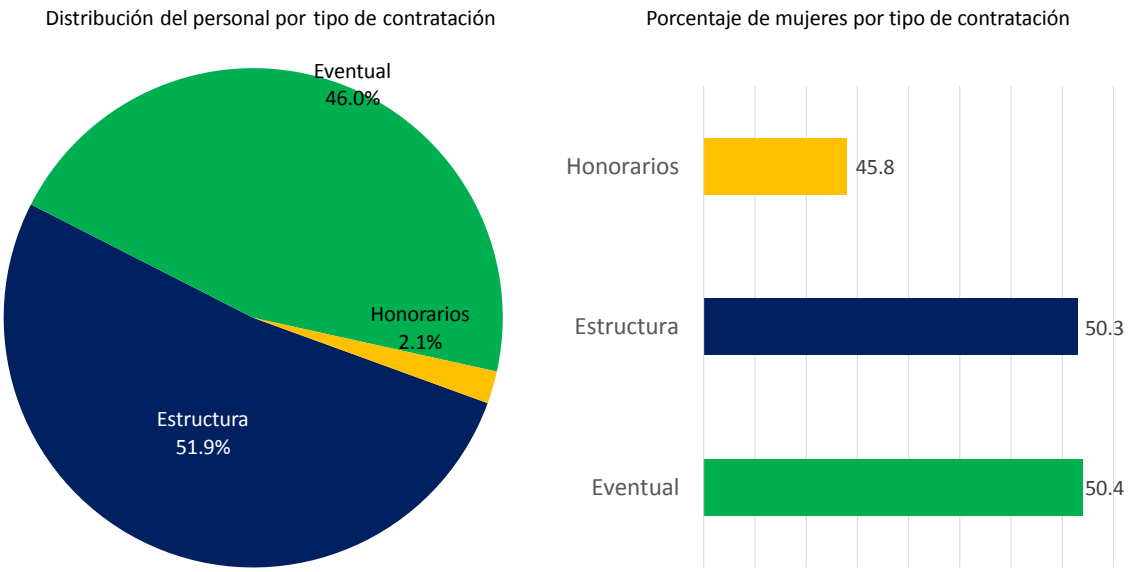
GRÁFICA SRE 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

por otra parte, el 52.0% de quienes ocuparon puestos de mando fue de estructura, el 46.0% fue eventual y el 2.1% estuvo contratado por honorarios. El porcentaje de mujeres contratadas, tanto en estructura como en plazas eventuales fue de casi 50%, en congruencia con una política de igualdad de oportunidades. Ver gráfica SRE 4.

GRÁFICA SRE 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

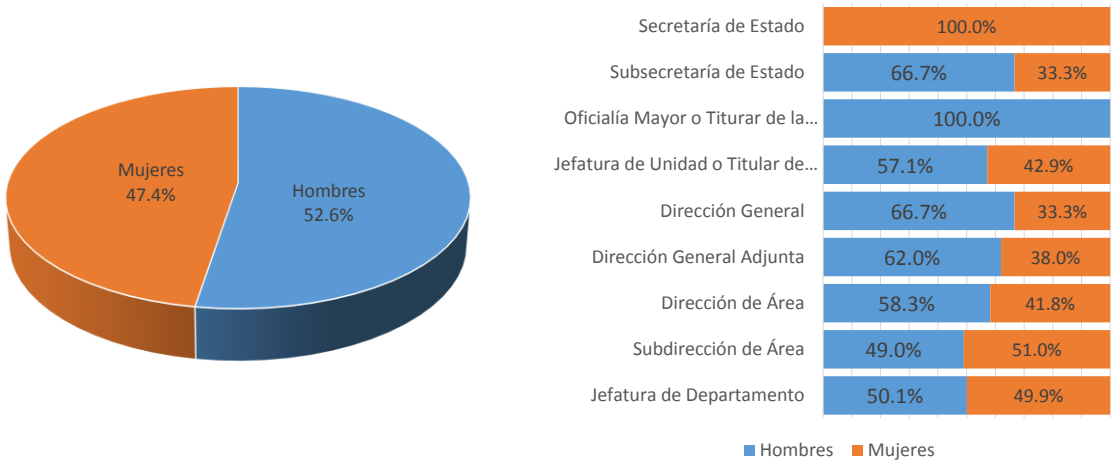
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SRE se informó que, en 2015: se diseñó y aplicó un procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad en la contratación; en *las Convocatorias del Concurso Público General de Ingreso a la Rama Diplomática-Consular y Técnico Administrativa del Servicio Exterior Mexicano (SEM)* se utilizó lenguaje incluyente, y se incorporó un párrafo que promueve la participación de las mujeres en dicho concurso; l*a institución impulsó la igualdad de género brindando oportunidad a las mujeres para que participen en el ejercicio y el diseño de la política exterior del país en condiciones de igualdad, y la convocatoria constituyó una invitación expresa a las mujeres a que participen en el Concurso Público General de Ingreso a la rama Diplomático Consular del Servicio Exterior Mexicano correspondiente al año 2014*; mediante estos concursos un porcentaje mayoritario de mujeres ingresó a la tercera etapa eliminatoria de la Rama Diplomática Consular y Técnico Administrativa del Servicio Exterior Mexicano en el Concurso Público General de Ingreso 2014; el Programa Sectorial de Relaciones Exteriores tiene una Estrategia Transversal de igualdad de género integrada por 32 líneas de acción encaminadas a favorecer la igualdad sustantiva; entre ellas las enfocadas a cerrar las brechas de género en la promoción del personal: Estrategias 1.3 Promover el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones y 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la APF; Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado; Estrategia 6.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político; estas líneas forman parte del PROIGUALDAD de la SRE 2015-2018 en el que se incluye un análisis de brechas de género y el plan de acción correspondiente, cuya publicación estaría lista en el segundo semestre del año; se llevó a cabo el *Ciclo de Conferencias y mesas temáticas Género y política exterior 2015*, compuesto por 3

conferencias regionales orientadas a la reflexión sobre las principales experiencias, los avances y los retos en el contexto internacional para la incorporación de las mujeres al Servicio Exterior en puestos de alto nivel de responsabilidad, a fin de favorecer la igualdad sustantiva de género en la labor diplomática de México (se describieron las tres conferencias); las Cancillerías de Brasil y México, con el apoyo de ONU Mujeres México, llevaron a cabo una videoconferencia sobre políticas de igualdad de género, y se estaba realizando un intercambio de información sobre asuntos de interés para ambas partes y el particular impulso de políticas de igualdad; se revisó la plantilla del personal para hacer visibles las brechas de género en puestos de mando y salarios; a partir de los resultados se incluirán las líneas de acción que se revelen procedentes en el PROIGUALDAD institucional que se publicaría durante el segundo semestre del año; no se han difundido los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género; el ingreso, el ascenso y los traslados están regulados por la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento.

SECRETARÍA DE SALUD (SSA)

En esta institución 47.4%, tanto del personal como de quienes ocuparon puestos de mando, estuvo constituido por mujeres, de la siguiente manera: en jefaturas de departamento 49.9%, en subdirecciones 51.0%, en direcciones de área 41.8%, en direcciones generales adjuntas 38.0% y en direcciones generales 33.3%. Ver gráfica SSA 1.

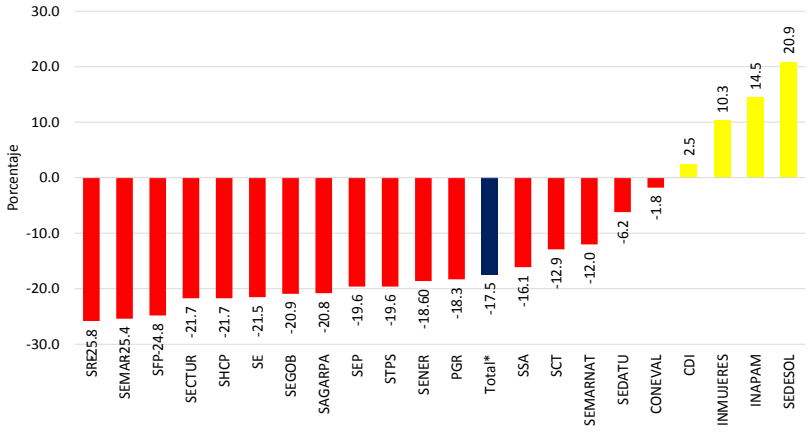
GRÁFICA SSA 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

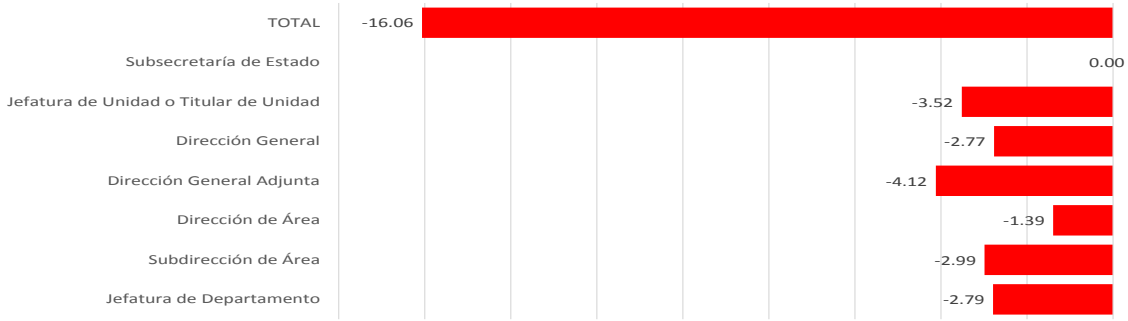
En cuanto a los salarios, hubo una diferencia de 16.06% en favor de los hombres, en todos los puestos de mando, y en cada uno de ellos; la máxima no rebasa el 4.5%. Ver gráficas 2 y 3.

GRÁFICA SSA 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

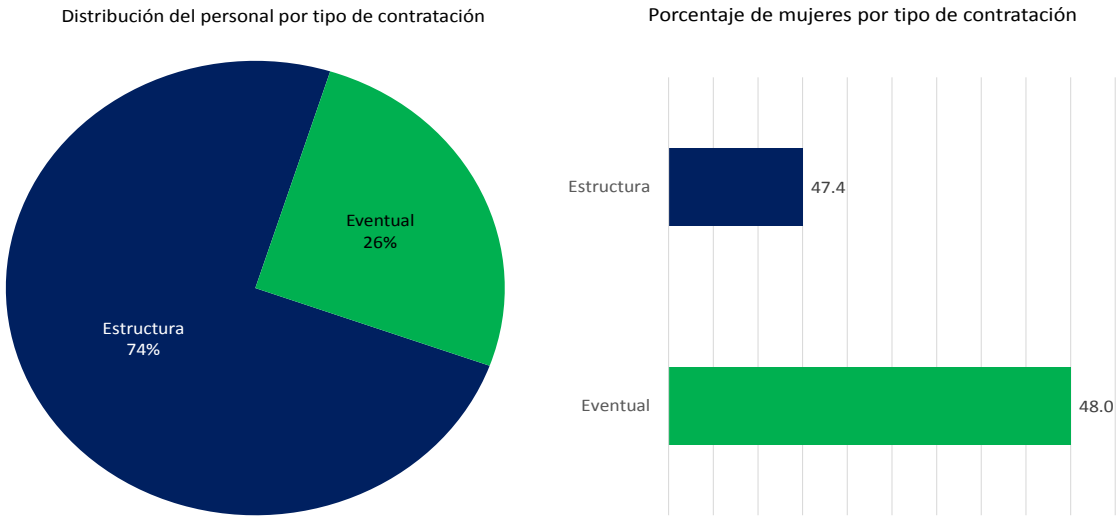
GRÁFICA SSA 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

74.3% de quienes ocuparon puestos de mando fue de estructura y 25.7% eventual: 47.4% y 48.0% de mujeres, respectivamente. Ver gráfica SSA 4.

GRÁFICA SSA 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SSA se informó que, en 2015: no se diseñó ningún procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación del personal porque *se estima que en la Secretaría de Salud hay un sano equilibrio de hombres* (53%) *y mujeres* (47%); el Ingreso del personal de estructura, sujeto al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, atiende a lo establecido en el artículo 2° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que dice que e*l Sistema de Servicio… es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad*; e*l Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la* APF; entre sus principios *rectores* está la *equidad de género*; no se llevaron a cabo acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción del personal; dichos procesos están normados por la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento, así como por el *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, el *Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización* y el *Manual del Servicio Profesional de Carrera*, publicado el en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de julio de 2010,[43] que *garantizan por su propia naturaleza condiciones de igualdad en la contratación de hombres y mujeres*; no se estableció algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal con acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos toda vez que la selección de cargos Directivos atiende a los principios rectores del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, entre los que está el de equidad de género; las convocatorias y los requisitos para la ocupación de plazas vacantes no hacen distinción, ni precisión de género, por lo que existe libertad para que accedan en igualdad de oportunidad mujeres y hombres; no se revisó la plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación y salarios por puestos de mandos porque no se *considera necesario*, pero, derivado de los datos que se enviaron a la CNDH para este estudio, se observó que en la institución se guarda un sano equilibrio en las contrataciones de mujeres y hombres en puestos de mando; no se han difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres; con base en los datos mandados a la CNDH para este estudio de desarrollará un Cartel sobre la Equidad de Género en la contratación de los puestos de mando, para difundirse en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de esta dependencia del Gobierno Federal".

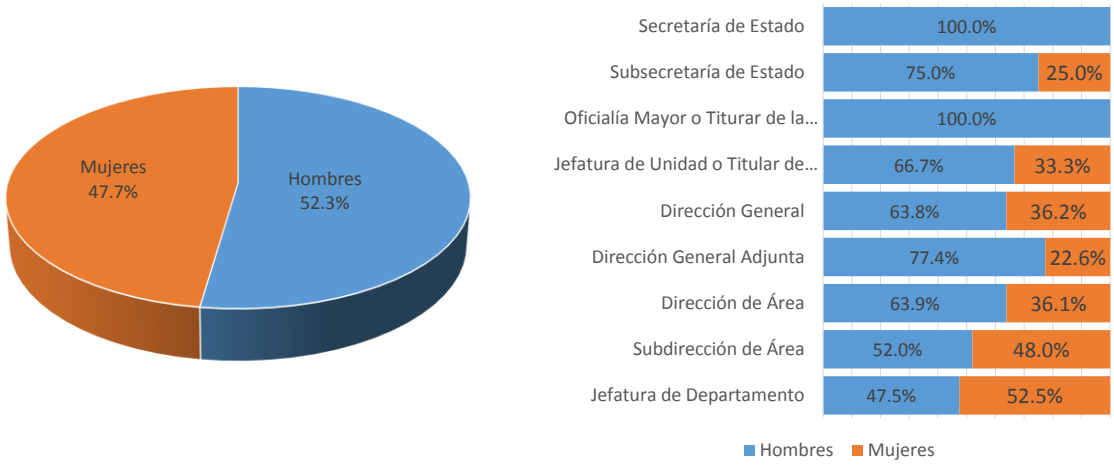
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

En esta institución 54.1% del personal y 47.7% de quienes ocuparon puestos de mando estuvo conformado por mujeres, quienes ocuparon el 52.5% de las jefaturas de departamento, el 48%

[43] Última reforma publicada en 12 de agosto de 2013.

de las subdirecciones, el 36.1% de las direcciones de área, el 22.6% de las direcciones generales adjuntas, el 36.2% de las direcciones generales y las jefaturas o titulares de unidad, y el 25% de las subsecretarías. Ver gráfica STPS 1.

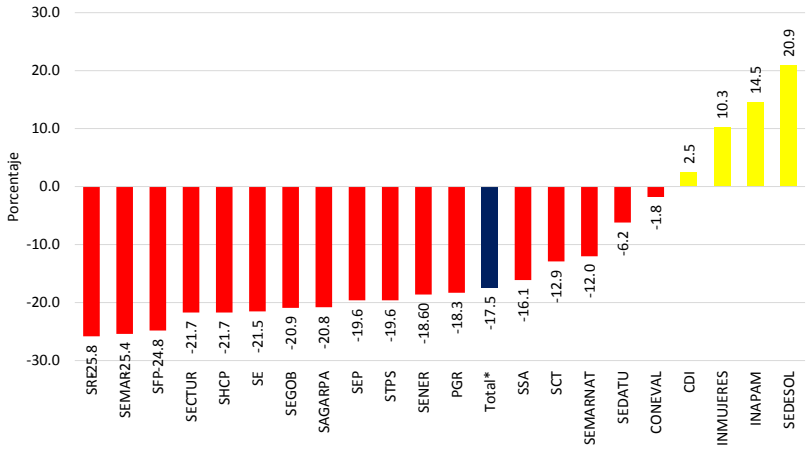
GRÁFICA STPS 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

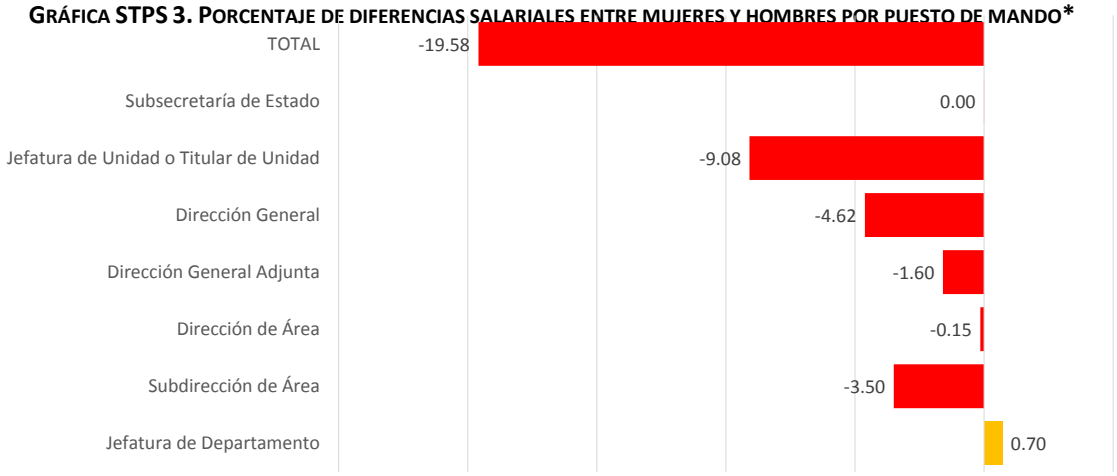
Respecto de los salarios se puede ver que hay una diferencia de 19.6% a favor de los hombres y que, en casi todos los puestos de mando, las mujeres ganan menos: en las subdirecciones 3.5%, en las direcciones generales 4.62% y en las jefaturas o titulares de unidad el 9.08%. Ver gráficas STPS 2 y 3.

GRÁFICA STPS 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

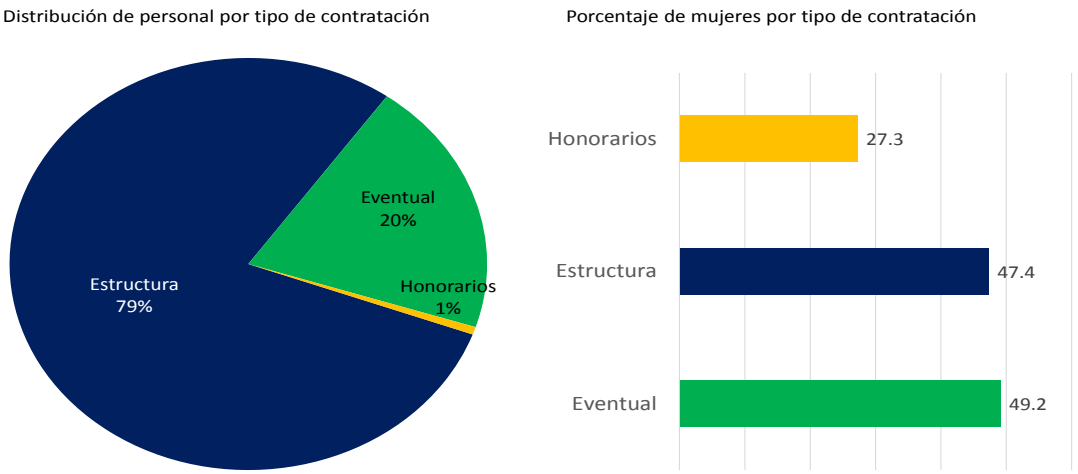
GRÁFICA STPS 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

El 79.3% de los puestos de mano fue de estructura, el 20.1% eventual y el 0.6% por honorarios; en los dos primeros casos la contratación fue casi paritaria. Ver gráfica STPS 4.

GRÁFICA STPS 4. PRESENCIA DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

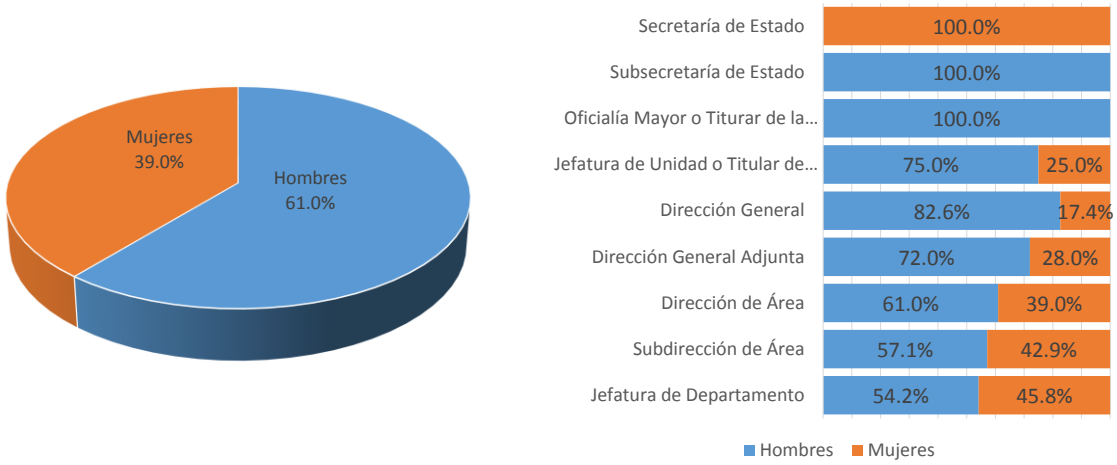
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la STPS se informó que, en 2015: la contratación del personal en plazas del SPC, se realizó mediante concurso público y abierto a quien deseara participar, cumpliera los requisitos y acreditara las evaluaciones; no se mencionó ninguna distinción de género para participar en los concursos; en todas las convocatorias públicas se hizo del conocimiento de las y los candidatos, que, entre los requisitos de contratación y ocupación de sus puestos no se incluyen la prueba médica, el examen o certificado de no-gravidez, de VIH/SIDA o de cualquier otra naturaleza; los concursos se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* y en la página: www.trabajaen.gob.mx, fueron *abiertos, en igualdad de circunstancias, para*

hombres y mujeres y, *por tanto, no realizaron acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad* de género en los procesos de selección y promoción de su personal; ni se estableció algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal que incluyera acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos; no se revisó la plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación y salarios de puestos de mando, ni se difundieron en la institución los resultados de nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género.

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

33.5% de quienes trabajaron, en 2015, en esta institución estuvo compuesto por mujeres, las cuales ocuparon el 39.0% de los puestos de mando. Este bajo porcentaje de participación femenina situó a la SECTUR entre las instituciones con proporción menor de mujeres. Están ocupadas por ellas: 45.8% de las jefaturas de departamento, 42.9% de las subdirecciones, 39% de las direcciones de área, 28% de las direcciones generales adjuntas, 17.4% de las direcciones generales y 25% de las jefaturas o titulares de unidad. La secretaría estuvo ocupada por una mujer. Ver gráfica SECTUR 1.

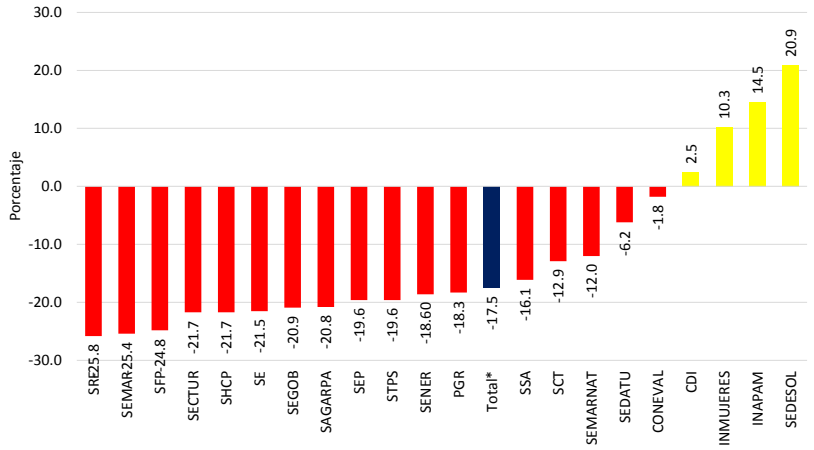
GRÁFICA SECTUR 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La brecha salarial fue de 21.7% a favor de los hombres, con lo que la SECTUR fue la tercera institución con mayor brecha salarial de género. Ver gráfica SECTUR 2.

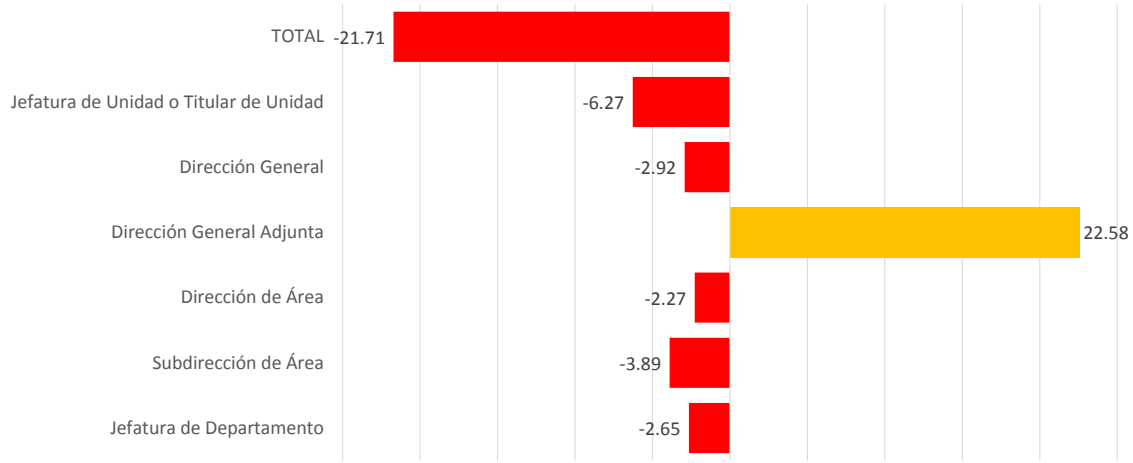
GRÁFICA SECTUR 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

En el único puesto de mando donde las mujeres ganaron más que los hombres fue la dirección general adjunta; los hombres ganaron más en las jefaturas o titulares de unidad (6.3%), las subdirecciones (3.9%), y menos del 3% en el resto. Ver gráfica SECTUR 3.

GRÁFICA SECTUR 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



*Se incluye sólo a los puestos en donde hay hombres y mujeres
Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Prácticamente todo el personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura.

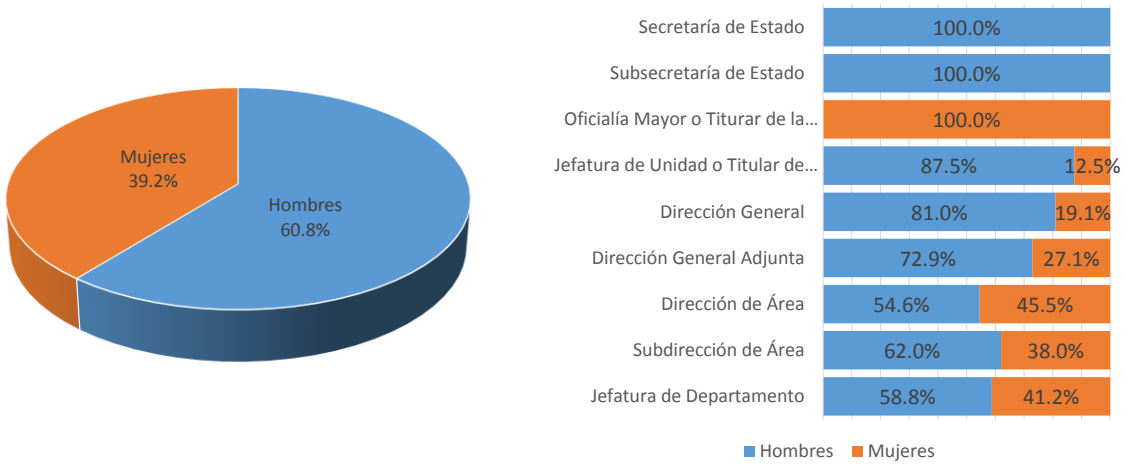
En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SECTUR se informó que, en 2015: no se diseñó un procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación del personal; tampoco se estableció algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal que incluyera

acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos, ni se realizaron acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción de personal; la institución se rige por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF, entre cuyos principios rectores está la equidad de género; No se revisó la plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación y salarios de puestos de mando; se difundieron en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género; se publican los resultados de los concursos a los que se convoca pública y abiertamente en la página trabajaen.gob.mx.; se han difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género; los ganadores de los concursos a los que se convocó de manera pública y abierta, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento, se publica en la página trabajaen.gob.mx.

SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT)

En esta institución hubo 49.2% de mujeres y 39.2% en los puestos de mando. Las mujeres constituyeron el 41.2% de las jefaturas de departamento, el 38% de las subdirecciones, el 45.5% de las direcciones de área, el 27.1% de las direcciones generales adjuntas, el 19.1% de las direcciones generales y el 12.5% de las jefaturas de unidad. Ver gráfica SEMARNAT 1.

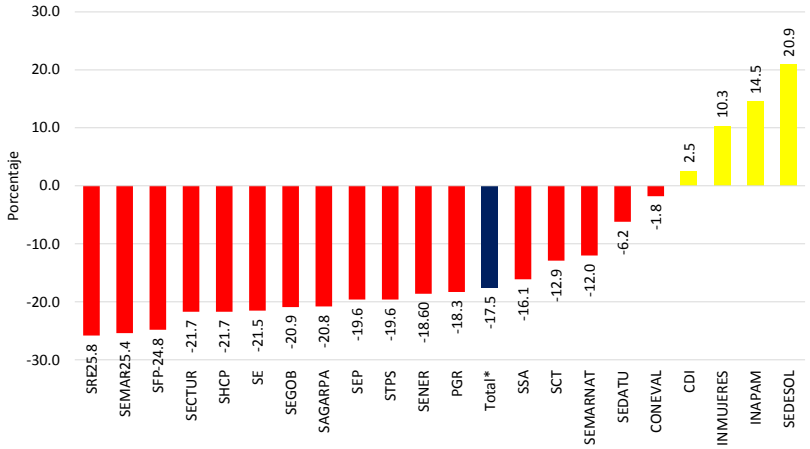
GRÁFICA SEMARNAT 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Por otra parte, los hombres ganaron 12% más que las mujeres, con lo que la SEMARNAT fue una de las instituciones con menores diferencias salariales en los puestos de mando. Ver gráfica SEMARNAT 2.

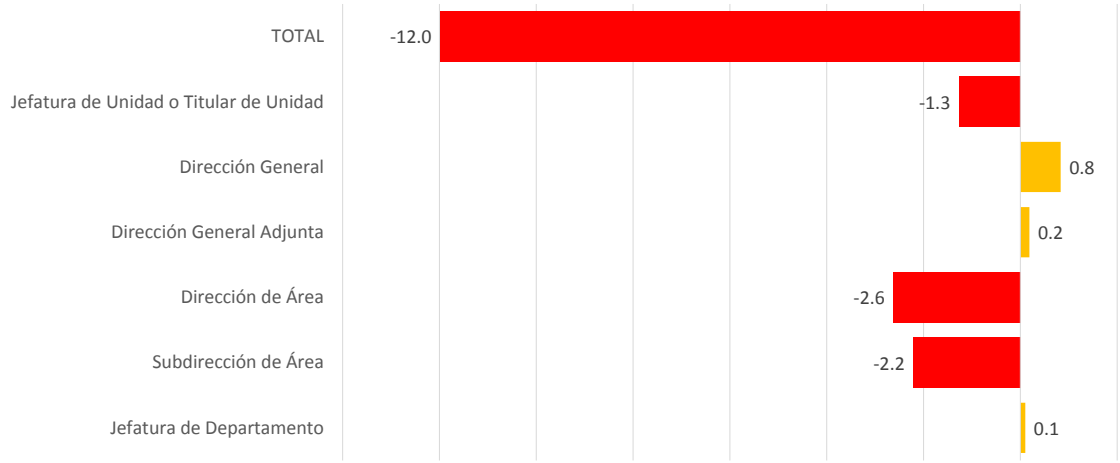
GRÁFICA SEMARNAT 2. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES, EN PUESTOS DE MANDO, ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR INSTITUCIÓN



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

Las diferencias salariales en cada puesto de mando fueron inferiores al 3%. Ver gráfica SEMARNAT 3.

GRÁFICA SEMARNAT 3. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO*



Fuente: CNDH. Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015

La gran mayoría del personal que trabaja en puestos de mando está contratado por estructura.

En respuesta a diversas preguntas sobre medidas orientadas a avanzar, en la institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio, desde la SEMARNAT se informó que, en 2015: no se tenía procedimiento, lineamiento ni acción afirmativa para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, selección y promoción de su personal; no se habían realizado estudios que permitieran analizar las brechas de género;

ni se habían difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género.

Conclusiones

El análisis de las brechas de género en la ocupación de puestos de mando y la brecha salarial entre mujeres y hombres es complejo, pues esas brechas son causadas por múltiples factores económicos, sociales y culturales; este primer acercamiento toca algunos de esos factores; se trata de un primer ejercicio primordialmente cuantitativo, que se ha previsto como la base de una serie histórica mediante la cual se irá conociendo la evolución de la igualdad en la materia, y que se piensa puede enriquecerse con análisis de corte cualitativo basados en encuestas de opinión levantadas entre quienes trabajan en la APF para conocer las causas en las que está basada la distribución de hombres y mujeres en puestos de mando.

- Un primer grupo de conclusiones a partir del análisis de los datos *c*ontenidos en este documento se refiere a la relación entre la igualdad educativa y la igualdad de participación en el mercado de trabajo, que constituyó el contexto en que situamos este análisis, así como a la proporción de hombres y mujeres en ese mercado y en el trabajo doméstico no remunerado. Se puede decir, a este respecto, que:
  - México ha hecho progresos significativos, durante las últimas décadas, tanto en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como en lo que toca a su acceso a la educación; los logros en la igualdad educativa han sido nodales para que las mujeres se hayan incorporado al mercado de trabajo, lo cual no sucedió con los hombres (inclusive, se puede decir que la educación de los hombres influye poco en su participación en el mercado laboral). Sin embargo, los avances en materia de igualdad laboral de las mujeres no corresponden con los que han tenido en materia de la igualdad educativa. Es evidente que, como lo ha hecho ver la teoría de género, la división sexual del trabajo es el principal impedimento para que las mujeres participen en condiciones de igualdad con los hombres en el mercado de trabajo. Los siguientes datos nos ilustran al respecto:
    - Las mujeres económicamente activas tenían, en 2015, una escolaridad de 0.6 años superior a la que tenían los hombres económicamente activos. La participación de las mujeres en mercado laboral aumentó conforme aumentó su escolaridad, lo cual no sucedió con los hombres.
    - El estado conyugal y la maternidad se asociaron con las tasas de participación de las mujeres: más de la mitad de las que trabajaron fueron solteras o con uniones interrumpidas, mientras que un 74.6% de los hombres fueron casados o en unión libre; la tasa de participación de las mujeres sin hijos fue muy parecida a la de los hombres, en tanto que la de las mujeres con tres hijos disminuyó casi a la mitad respecto de las que no tenían hijos; el 34 % de las mujeres y el 18% de los hombres trabajó media jornada o menos; el 93% de las mujeres y el 55% de los hombres

económicamente activas/os realizó trabajo doméstico; las mujeres le dedicaron, en promedio, 30 horas a la semana y los hombres 10.

- Casi todo el trabajo doméstico no remunerado de la mayoría de las mujeres económicamente activas se realizó en tareas, como el cuidado de personas y la preparación de alimentos, que no pueden dejarse ni posponerse para participar en el mercado de trabajo, lo que dificultó a estas la conciliación entre el cumplimiento de su vida familiar y el trabajo productivo.
- Se puede afirmar que las mujeres que tienen que atender a los hijos, la casa o a personas que requieren cuidados especiales, se incorporaron en menor medida a trabajos que implicaban jornadas rígidas e incompatibles de conciliar con las obligaciones familiares, que aún son responsabilidad casi exclusiva de ellas; también es posible que existieran políticas de contratación no escritas que marginaron a las mujeres casadas o unidas, debido a que se piensa que la atención de sus deberes para con la familia hará que se distraigan de sus tareas en las oficinas, o que pidan más permisos o puedan permanecer menos horas en el trabajo.
- En la APF, en 2015, trabajaron 60.3% de hombres y 39.7% de mujeres. Las trabajadoras tuvieron mayor escolaridad (mediana superior a los 14) que los trabajadores (mediana inferior a 12). Por otra parte, el 65% de las mujeres y el 57.6% de los hombres trabajó jornada completa, y el 12% de las mujeres y el 27.7% de los hombres lo hizo más de 48 horas a la semana. Por lo que se refiere a los salarios: el 21% de las mujeres y el 13% de los hombres ganó hasta 2 salarios mínimos, mientras que el 20% de ellas y el 27.4% de ellos recibió más de 5. La imposibilidad de las mujeres de trabajar jornadas completas y mayores de 48 horas semanales va en detrimento de su ingreso.

- Un segundo grupo de conclusiones deriva de los datos numéricos obtenidos mediante la Encuesta sobre puestos y salarios en la APF aplicada, en 2015, por esta CNDH y a la que respondieron 21 instituciones. Ahí se pudo ver que:
  - Hubo un 55.5% de hombres y un 45.5% de mujeres.[44] Por lo que se refiere a la participación en puestos de mando:
    - Las mujeres ocuparon el 44.5% de esos puestos. Cabe destacar que este porcentaje superó la meta prevista en el PROIGUALDAD [45] que también fue superada en 16 de las instituciones analizadas (solamente en cinco no se alcanzó: SEMAR, SAGARPA, SCT, CDI y SEDATU).

[44] En este cálculo no se tomaron en cuenta los datos de SEDENA y SEMAR ya que, como en estas dos instituciones hay una gran mayoría de hombres, si se les incluye, la proporción de hombres sube a 82.8%.

[45] Es necesario aclarar que, más que algo con lo que se pueda comparar la cifra aportada por la encuesta, la meta es un referente ya que se refiere al 35% de mujeres en puestos de *funcionarios y directivos* de la administración pública en todo el país –inclusive entidades federativas y municipios-.

- Solamente en cuatro instituciones: la SSA, la STPS, el CONEVAL y la SRE se dio un relativo equilibrio –de entre 48.2 y 54.8- en cuanto a la participación de hombres y mujeres en dichos puestos, y en tres instituciones el porcentaje de mujeres fue de más del 64%: INAPAM, SEDESOL E INMUJERES. Es de observarse que se trata de instituciones orientadas a la protección de grupos desfavorecidos socialmente que, de alguna manera, tienen que ver con el trabajo de cuidado que recae sobre las mujeres por causas de género.
- La proporción de mujeres que ocupó puestos de mando disminuyó conforme aumentó el nivel del puesto; así, pasó del 44.5% en las jefaturas de departamento al 22.8% en las direcciones generales.
- No todo el personal que ocupó puestos de mando fue de estructura; en 9 instituciones, más del 20% de ese personal fue eventual y por honorarios. El porcentaje de trabajadoras en puestos de mando fuera de estructura fue mucho mayor; ellas ocuparon: 45.8% de los puestos eventuales en las 8 instituciones que tuvieron este tipo de contratación; 41% de las plazas por honorarios en las 12 instituciones que las tuvieron; y 39.9% de las de estructura en las 21 instituciones. Cuando se analizan estos porcentajes por institución, se puede ver cómo, en algunas instituciones, hubo mayores disparidades.
- Si se observa el salario promedio que recibió el total de mujeres en puestos de mando, se encuentra que éstas ganaron 17.5% menos que los hombres; hubo diferencias salariales entre hombres y mujeres en un mismo puesto, en la mayoría de las instituciones a favor de los hombres, aunque también en algunas a favor de las mujeres; en los contratos eventuales y por honorarios, en donde los salarios fueron menores, hubo una importante proporción de mujeres.
- La brecha salarial general y las brechas dentro de cada una de las instituciones se debieron a la acumulación de varios efectos: el de las diferencias salariales en cada puesto de mando (se observó que los niveles existentes en cada uno fueron muchos y fue importante las diferencia salarial entre el nivel más bajo y el más alto, que llegó a ser del 97.8% en las direcciones de área); el causado por el hecho de que las mujeres se concentran mayormente en los puestos más bajos; y el resultante de las diferencias salariales en los tipos de contratación, pues ellas estuvieron, sobre todo, en puestos que no fueron de estructura, que tuvieron menores salarios.
- Si se toma como parámetro el salario promedio general de las 21 instituciones, se puede ver que el salario promedio recibido por mujeres y hombres en puestos de mando, en la gran mayoría de las instituciones fue a favor de los hombres; en muchos casos, esta diferencia fue muy marcada; y en 3 instituciones que tienen más del 47% de mujeres (INAPAN, INMUJERES y CONEVAL), los salarios promedio fueron menores que el general.

- Un tercer grupo de conclusiones deriva de las respuestas que dieron las instituciones a las preguntas sobre la toma de medidas, basadas en las líneas de acción del PCI y orientadas

a avanzar, en cada institución, hacia la igualdad de mujeres y hombres en la materia de este estudio. Se encontró que, hasta 2015:

- El 62% de las instituciones no había realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción; otro 62% no había establecido procedimientos para la selección, contratación y promoción que incluyeran acciones afirmativas para que las mujeres ocuparan cargos directivos; y otro 62% no había difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones ni su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.
- Una parte importante de las instituciones justificó su falta de acciones afirmativas o de procedimientos igualitarios para la selección, promoción y contratación, mediante la afirmación de que habían atendido a las reglas del SPC; pero, otra parte importante de las que dijeron que sí había realizado acciones afirmativas o establecido procedimientos igualitarios, afirmó que esas acciones consistieron en atender a dichas reglas del SPC.
- Poco más de la mitad de las instituciones respondió que se diseñó y aplicó algún procedimiento o lineamiento para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación del personal; 6 de ellas aludieron a las reglas del SPC.
- Quienes aludieron a las reglas del SPC, adujeron que son igualitarias; sin embargo, debe observarse que son neutras y que no garantizan la paridad, debido a lo que se conoce, en la teoría de género, como la discriminación indirecta, que consiste en aplicar una misma norma –que no tiene contenidos discriminatorios- a personas o grupos que viven en condiciones de desigualdad; es decir, hay normas, como las reglas del SPC, que no tienen una intención discriminatoria pero que, cuando se aplican a las mujeres, como ellas están en situación de desventaja como hace ver la teoría de género, propician su discriminación.[46]
- 52.4% dijo que había revisado su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en cuanto a la ocupación de mandos medios y superiores, y los salarios. Sin embargo, la mayoría no dio elementos que permitieran saber si la revisión atendió a la perspectiva de género; por ejemplo, no se dieron resultados sobre puestos y salarios por situación marital, edad, nivel de escolaridad y número de hijos/as; sobre este tipo de resultados, las instituciones podrían, también por ejemplo, diseñar acciones para la promoción del equilibrio entre la vida familiar y laboral de unas y otros.

[46] Esta discriminación indirecta es reconocida por la teoría y la jurisprudencia internacionales, como la que sucede cuando "las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer; y que puede hacer necesario un trato diferente para lograr la igualdad en la práctica… [para] conseguir [se alivie] la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos" Se refiere a esto la Recomendación General número 25 sobre medidas especiales de carácter temporal del Comité de la CEDAW.

Las respuestas antes mencionadas dejan percibir que, en realidad, en 2015, casi en ningún caso se habían tomado medidas para asegurar la igualdad en la contratación; es evidente que, aunque hubo la intención de cumplir la ley y el PROIGUALDAD, no se tenía claro qué tipo de medidas debían tomarse con ese fin; esto seguramente se debió a que aún no se atendía a la Perspectiva de Género en las instituciones[47] ni se entendía qué son las acciones afirmativas, como están definidas en la LGIMH[48] -mediante las cuales se puede apoyar el que las mujeres ingresen y sean promovida a fin de que ejerzan efectivamente su derecho a tener iguales oportunidades de trabajo y salarios que los hombres-, en qué consisten y cómo se las puede aprovechar para asegurar que las mujeres no sean discriminadas en la contratación y en la promoción, así como en la asignación de salarios.

En suma, las respuestas, más bien permitieron percibir que aún falta mucho para que se transversalice la perspectiva de género en lo que se refiere a la contratación, las políticas y las acciones para lograr la igualdad.

Recomendaciones

Esta Comisión Nacional hace las siguientes recomendaciones que pueden ser útiles para que en cada una de las instituciones de la APF se alcance la igualdad de mujeres y hombres en lo que se refiere a la ocupación de puestos de mandos y a recibir igual salario por trabajos iguales o equivalentes:

- Que se incorpore la perspectiva de género en el diseño de las medidas que se tomen para lograr la igualdad de hombres y mujeres en materia de puestos y salarios. Esta incorporación es obligatoria (como se explica en el apartado sobre marco teórico) e implica tener en cuenta que cada medida de gobierno tiene efectos diferenciados en mujeres y en hombres, precisamente por la desigualdad real que afecta a éstas; y, de no llevarse a cabo, puede llegarse, inclusive, a profundizar las desigualdades existentes.[49] Que se prevea la medición de las medidas, mediante indicadores de resultados y de impacto.[50]

[47] Tal como se define, de manera resumida, en el apartado sobre marco teórico de este estudio y es obligación del Estado mexicano.

[48] "Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; Fracción reformada DOF 14-11-2013, LGIMH."

[49] Batthyány K. y Montaño S. (coordinadoras). *Construyendo Autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Chile: CEPAL; 2012. Formular políticas con perspectiva de género requiere de los siguientes elementos: tener en cuenta las diferencias en los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en la sociedad y las relaciones de poder que se dan entre ellos; valorar las necesidades diferentes de mujeres y hombres, y tomar en consideración las formas distintas como les afectan las medidas; y evaluar permanentemente los efectos diferenciados que las políticas adoptadas tienen sobre las mujeres y sobre los hombres.

[50] Los indicadores de género permiten conocer la magnitud de la desigualdad de género y ayudan en la identificación de las causas de esa desigualdad; deben medir, cuando menos si, gracias a la intervención, se reduce o incrementa la desigualdad; se afectan las estructuras de poder que impiden el avance de las mujeres.

- Que las instituciones se comprometan con una meta a corto plazo de al menos 45%[51] de mujeres en el total de los puestos de mando, y en cada uno de estos en donde haya cuando menos 4 plazas; y con la homologación de los salarios dentro de cada puesto de mando (esto implica la desaparición o disminución de niveles dentro de los puestos), entre tipos de contratación (eventuales, de honorarios y de estructura) y entre instituciones. De esta manera, en cada puesto de mando el personal ganará igual independientemente de su sexo y de la institución en que trabaje. Esta meta puede lograrse a lo largo de un proceso durante el cual se pongan en práctica acciones afirmativas en favor de las mujeres, en todas las instituciones.[52]
- Que las instituciones transparenten el pago que recibe cada trabajador/a; esto puede lograrse mediante la publicación interna de informes periódicos sobre la estructura salarial por puesto y sexo.[53]
- Que se propicie en las instituciones un cambio cultural consistente en que sus trabajadores/as tomen conciencia de que la desigualdad de las mujeres es injusta, y la que sufren en la vida privada es proporcional con la que viven en la vida laboral, por lo que es necesario y conveniente que se equilibren las obligaciones familiares de mujeres y hombres, lo que contribuirá a que las mujeres puedan aprovechar tanto como ellos las oportunidades de trabajo.[54] La posibilidad de que las mujeres ejerzan su derecho al trabajo productivo pasa por una total redistribución de la carga de trabajo –la remunerada y la no remunerada, la productiva y la reproductiva- que se basa en el concepto de igualdad y deje atrás estereotipos discriminatorios, así como un cambio en las instituciones que siguen estando organizadas en gran medida para emplear primordialmente a hombres.
- Solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dé una mayor difusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y realice acciones entre la Administración Pública Federal para que las dependencias se certifiquen a través del cumplimiento a esta norma.

---

[51] Cifra estimada considerando el porcentaje de mujeres ocupadas entre las personas de 20 a 29 años que cuentan con una escolaridad de media superior y superior.

[52] Una acción afirmativa puede ser, por ejemplo, que, en la organización de las jornadas laborales se tome en cuenta que las mujeres están sujetas a violencia de género durante los trayectos en horarios tardíos.

[53] Un ejemplo de esto puede verse en: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5954_en.htm#_ftn1

[54] Si la cultura del lugar de trabajo penaliza a las mujeres que toman permisos de maternidad para tener un hijo o una hija, o si los horarios de trabajo hacen imposible el cuidado de la casa y de los hijos/las hijas o de las personas de edad avanzada, entonces las mujeres deben hacer un "sacrificio" en sus vidas laborales. Sobre este punto el PROIGUALDAD prevé líneas de acción que deben cumplir todas las instituciones. Ver, en la estrategia 3.5. Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresa los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado, se prevén las siguientes líneas de acción: 3.5.5. Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de niñas y niños; 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; y 3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

- Que se tomen medidas orientadas a hacer compatible la vida familiar y la vida laboral, tanto para mujeres como para hombres.[55]
- Que se dé participación efectiva a las unidades de igualdad de género en el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas orientadas a lograr la igualdad en materia de puestos y salarios.
- Que las dependencias de la Administración Pública Federal se comprometan con la igualdad laboral en el trabajo, estableciendo metas e indicadores concretos para el ejercicio fiscal 2017, a partir de las acciones establecidas en PROIGUALDAD, específicamente en los siguientes.

  Objetivo transversal 1. Estrategia 1.3 Promover el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones. **Línea de acción 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la APF.**

  Objetivo transversal 3. Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. **Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.**

  Objetivo transversal 6. Estrategia 6.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y los resultados de la democracia y el desarrollo político. **Línea de acción 6.2.5 Desarrollar y promover medidas a favor de la paridad en los cargos directivos de las empresas privadas y dependencias públicas.**

Esta Comisión Nacional espera que, tanto estas propuestas, como el análisis que se hizo sobre cada institución, sean útiles para que cada una de ellas identifique sus principales brechas de género y, con ello, se le facilite el emprender acciones que le permitan ir logrando la igualdad en cuanto al número de mujeres y hombres que trabajan ahí, en cada uno de los puestos de mando, y en cuanto a sus salarios.

[55] En su Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, emitida el 3 de junio de 1981, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo propuso medidas que pueden aprovecharse, como la adopción de horarios compactados o formas de trabajo que faciliten el cuidado de la familia a hombres y a mujeres a fin de que estas puedan competir en igualdad de condiciones. Al respecto, el PROIGUALDAD establece la Estrategia 6.7. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género, línea de acción 6.7.2 Promover acciones para la corresponsabilidad familia-trabajo de mujeres y hombres que se desempeñan como servidores públicos; y horarios compactados o formas de trabajo que faciliten el cuidado de la familia a hombres y a mujeres a fin de que estas puedan competir en igualdad de condiciones.

ANEXO 1. Instrumento para obtener información

En seguida se trascribe el instrumento mediante el cual se Solicitó la información a las instituciones, cabezas de sector, de la Administración Pública Federal.

1.- Número absoluto de personas que trabajan en la institución (diferenciando si es de estructura o por honorarios); Número total de Mujeres y Número total de hombres.

Total de trabajadores/as de estructura	Total mujeres de estructura	Total de hombres de estructura
Total de Trabajadores/as por honorarios	Total de mujeres por honorarios	Total de hombres por honorarios
Total de personal	Total de mujeres	Total de hombres

2.- Salario promedio del total de personas de estructura que trabajan en la institución, salario promedio del total de personas por honorarios que trabajan en la institución, y salario promedio del total de personas que trabajan en la institución; salario promedio de las mujeres de estructura que trabajan en la institución, salario promedio de las mujeres por honorarios que trabajan en la institución, y salario promedio de todas las mujeres que trabajan en la institución; y salario promedio de los hombres de estructura que trabajan en la institución, salario promedio de hombres por honorarios que trabajan en la institución, y salario promedio del total de hombres que trabajan en la institución. (Se entiende por salario: el salario bruto que recibe un/a trabajador/a por sueldo base, compensación garantizada, bonos y demás prestaciones en dinero).

Tipo contratación/ salario	**Salario promedio del total de trabajadores/as**	**Salario promedio de las mujeres**	**Salario promedio de los hombres**
Estructura	Suma de todos los salarios de todos y todas los/las trabajadores/as de estructura de la institución/ Total de trabajadoras y trabajadores de estructura de la institución.	Suma de todos los salarios de las trabajadoras de estructura de la institución/ Total de trabajadoras de estructura de la institución.	Suma de todos los salarios de los trabajadores de estructura de la institución/ Total de trabajadores de estructura de la institución.
Honorarios	Suma de todos los salarios de todos y todas los/las trabajadores/as por honorarios de la institución/ Total de trabajadoras y trabajadores por honorarios de la institución	Suma de todos los salarios de las trabajadoras por honorarios de la institución/ Total de trabajadoras por honorarios de la institución.	Suma de todos los salarios de los trabajadores por honoraros de la institución/ Total de trabajadores por honorarios de la institución
Total	Suma de todos los salarios de todos y todas los/las trabajadores/as de la institución/ Total de trabajadoras y trabajadores de la institución	Suma de todos los salarios de todas las trabajadoras de la institución/ Total de trabajadoras de la institución.	Suma de todos los salarios de todos los trabajadores de la institución/ Total de trabajadores de la institución

3.- Número de hombres y número de mujeres que ocupan los distintos puestos de mando y mandos medios (jefe/a de departamento, subdirectoras/es, directoras/es, Secretarias/os particulares, directoras/es generales adjuntas/os, Directoras/es Generales, Contralora/o Interna/o, Coordinadora/o Administrativa/o, Oficial Mayor, a Secretario/a y demás puestos de mando y mandos medios) Para el total y distinguiendo personal de estructura y por honorarios.

Puestos/trabajadores/as	**Secretario/a**	**…**	**Subdirector/a**	**Jefa/e de departamento**
Total de Hombres				
Total de hombres de estructura				
Total de hombres por honorarios				
Total de mujeres				
Total de mujeres de estructura				
Total de mujeres por honorarios				

4.- promedio de salarios de las mujeres y de los hombres en cada uno de los distintos puestos, para el total y distinguiendo personal de estructura y de mando.

Puestos y promedio de ingresos/trabajadores/as	**Promedio de ingresos de Secretario/a**	**Promedio de ingresos de Subdirectores/as**	**Promedio de ingreso de Jefas/es de departamento**
Total de Hombres		Suma de los salarios de los hombres que ocupan puestos de subdirector / el total de hombres que ocupan el puestos de subdirector.	Suma de los salarios de los hombres que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de hombres que ocupan puestos de jefe de departamento.
Hombres de estructura		Suma de los salarios de los hombres de estructura que ocupan puestos de subdirector / el total de hombres de estructura que ocupan puestos de subdirector.	Suma de los salarios de los hombres de estructura que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de hombres de estructura que ocupan puestos de jefe de departamento.
Hombres por honorarios		Suma de los salarios de los hombres por honorarios que ocupan puestos de subdirector / el total de hombres por honorarios que ocupan puestos de subdirector.	Suma de los salarios de los hombres por honorarios que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de hombres por honorarios que ocupan puestos de jefe de departamento.
Total mujeres		Suma de los salarios de las mujeres que ocupan puestos de subdirectora / el total de mujeres que ocupan puestos de subdirectora.	Suma de los salarios de las mujeres que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de mujeres que ocupan puestos de jefe de departamento.
Mujeres de estructura		Suma de los salarios de las	Suma de los salarios de las

Puestos y promedio de ingresos/trabajadores/as	Promedio de ingresos de Secretario/a	Promedio de ingresos de Subdirectores/as	Promedio de ingreso de Jefas/es de departamento
		mujeres de estructura que ocupan puestos de subdirectora / el total de mujeres de estructura que ocupan puestos de subdirectora.	mujeres de estructura que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de mujeres de estructura que ocupan puestos de jefe de departamento.
Mujeres por honorarios		Suma de los salarios de las mujeres por honorarios que ocupan puestos de subdirectora / el total de mujeres que ocupan puestos de subdirectora.	Suma de los salarios de las mujeres por honorarios que ocupan puestos de jefe de departamento / el total de mujeres por honorarios que ocupan el puesto de jefe de departamento.

5.- Número de hombres y número de mujeres que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos y mandos medios, según el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos/niveles	Hombres	Mujeres	Salario promedio de hombres en el nivel	Salario promedio de mujeres en el nivel
Secretario/a/GA 1				
.				
Jefa/e Departamento/OB3	Número de hombres en el nivel OB3	Número de mujeres en el nivel OB3	Suma del salario de los hombres en el nivel OB3 / Número de hombres en el nivel OB3	Suma del salario de las mujeres en el nivel OB3 / Número de mujeres en el nivel OB3
OC	Número de hombres en el nivel OC	Número de mujeres en el nivel OC	Suma del salario de los hombres en el nivel OC / Número de hombres en el nivel OC	Suma del salario de las mujeres en el nivel OC / Número de mujeres en el nivel OC
OB1	" "	" "	" "	" "
OA1	" "	" "	" "	" "
ETC	" "	" "	" "	" "

5.1- Número de hombres y número de mujeres de estructura que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos y mandos medios, según el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos/niveles	Hombres de estructura	Mujeres de estructura	Salario promedio de hombres de estructura en el nivel	Salario promedio de mujeres de estructura en el nivel
Secretario/a/GA 1				
. . .				
Jefa/e	Número de hombres de	Número de mujeres en	Suma del salario de los	Suma del salario de las

Puestos/niveles	**Hombres de estructura**	**Mujeres de estructura**	**Salario promedio de hombres de estructura en el nivel**	**Salario promedio de mujeres de estructura en el nivel**
Departamento/OB3	estructura en el nivel OB3	estructura en el nivel OB#	hombres en estructura en el nivel OB3 / Número de hombres en estructura en el nivel OB3	mujeres en estructura en el nivel OB3 / Número de mujeres en estructura en el nivel OB3
OC	Número de hombres en estructura en el nivel OC	Número de mujeres en estructura en el nivel OC	Suma del salario de los hombres en estructura en el nivel OC / Número de hombres en el nivel OC	Suma del salario de las mujeres en estructura en el nivel OC / Número de mujeres en el nivel OC
OB1	" "	" "	" "	" "
OA1	" "	" "	"	
ETC	"" "	" "	"	

5.2. - Número de hombres y número de mujeres por honorarios que ocupan el equivalente a cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos y mandos medios, según el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos equivalentes a niveles	**Hombres por honorarios en puestos equivalentes al nivel**	**Mujeres por honorarios en puestos equivalentes al nivel**	**Salario promedio de hombres por honorarios en el equivalente al nivel**	**Salario promedio de mujeres por honorarios en el equivalente al nivel**
Secretario/a/GA 1				
. .				
Jefa/e Departamento/OB3	Número de hombres por honorarios en el equivalente al nivel OB3	Número de mujeres por honorarios en equivalente al nivel OB3	Suma del salario de los hombres por honorarios en el equivalente al nivel OB3 / Número de hombres por honorarios en el equivalente al nivel OB3	Suma del salario de las mujeres por honorarios en el equivalente al nivel OB3 / Número de mujeres por honorarios en el equivalente al OB3
OC	Número de hombres por honorarios en el equivalente al nivel OC	Número de mujeres por honorarios en equivalente al nivel OC	Suma del salario de los hombres por honorarios en el equivalente al nivel OC / Número de hombres por honorarios en el equivalente al nivel OC	Suma del salario de las mujeres por honorarios en el equivalente al nivel OC / Número de mujeres por honorarios en el equivalente al nivel OC
OB1	" "	" "	" "	" "
OA1	" "	" "	" "	" "
ETC	" "	" "	" "	" "

6.- ¿Han diseñado y aplicado algún o algunos procedimientos o lineamientos que aseguren la igualdad, entre mujeres y hombres, en la contratación de su personal?

SI /_/ Por favor especifique cuál y envíenos una copia

No /_/

7.- ¿Han realizado algunas acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción de su personal?

Si /_/ ¿cuál o cuáles? Por favor especifique

No /_/

8.- ¿Han establecido algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal que incluya acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos?

Si /_/ ¿cuál? Por favor especifique el procedimiento y las acciones afirmativas

No /_/

9.- ¿Se ha hecho una revisión de su plantilla de personal tendente a hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mandos y salarios?

Si /_/ ¿cuáles han sido los principales resultados?

No /_/

10.- ¿Se ha difundido al interior de la institución los resultados de las nuevas contrataciones que realiza su institución y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres?

Si /_/ ¿a través de qué medio se hace la difusión?

No /_/

Bibliografía

Banco Mundial. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, disponible en: https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf

Batthyány K. y Montaño S. (coordinadoras). *Construyendo Autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Chile: CEPAL; 2012.

CNDH. *Encuesta sobre puestos y salarios en la APF 2015*, 2015.

Diccionario Jurídico Mexicano. México: Porrúa/UNAM. Fuentes jurídicas a cargo de Rolando Tamayo, cita a C. K. Allen y N. Bobbio.

INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género*. Primer trimestre de 2015.

INEGI, *ENOE como grupos de ocupación: "Clasificación considerada por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) para catalogar a los ocupados de acuerdo con las tareas y funciones que desempeñan."*, disponible en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&nombre=072&c=33309&s=est

INMUJERES. "Guía metodológica de sensibilización en género. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública", *La perspectiva de género*, Volumen 2. México, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

Organización de las Naciones Unidas. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York, 1996. Adoptada en Beijing. 4 a 15 de septiembre de 1995.

SEP (2014). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2013-2014*. Secretaría de Educación Pública. México D.F.

Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo; guía didáctica de la ciudadanía, disponible en: http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf

Instrumentos internacionales

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, disponible en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Convenio No. 100, de la Organización Internacional del Trabajo.

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), entró en vigor el 23 de mayo de 1953, disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), entró en vigor: 15 junio 1960), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en Nueva York, EUA, 16 de diciembre de 1966; adhesión de México en 23 de marzo de 1981, disponible en: http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx

Recomendación general 13: Igual remuneración por trabajo de igual valor (Octavo período de sesiones, 1989).

Normatividad nacional:

Acuerdo por el que se emiten Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada el 27 de enero de 2016.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, última reforma publicada el 02 de abril de 2014.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada el 24 de marzo de 2016.

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, última reforma publicada el 09 de enero de 2006.

Norma NMX-R-025-SCFI-2012, disponible en: http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf

Norma MexicanaNMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, disponible en: http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Sitios de internet oficiales

http://www.cndh.org.mx/Igualdad

http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/pcii