



EXAMEN DEL 9º INFORME DE MÉXICO
CONFORME AL ARTÍCULO 18 DE LA CEDAW
70 PERIODO DE SESIONES DEL COMITÉ – 2 A 20 DE JULIO DE 2018

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN
MÉXICO

INFORME PRESENTADO POR LA
CLÍNICA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS CUCSH-UDEG¹
(Este informe puede ser publicado)

(3299 palabras)

1. Este Informe se refiere a los párrafos 15 y 16 de la Lista de Cuestiones elaborada por el Comité.² En particular, señala deficiencias en la legislación mexicana que perpetúan la distribución inequitativa de responsabilidades familiares y provocan desigualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral. Asimismo, a la luz del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), sostiene que la insuficiencia de políticas públicas para la corresponsabilidad familiar y laboral, perjudica la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, promoción y permanencia en el empleo.

2. En el 9º Informe Periódico presentado por México ante el Comité de la CEDAW, el gobierno afirmó que las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) tutelan el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres en el trabajo.³ Además, enumeró varias políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad sustantiva de las mujeres en el ámbito laboral, entre las cuales incluyó el rol de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana) como instrumento para “reconocer prácticas igualitarias e inclusivas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres”.⁴

¹La Clínica Internacional de Derechos Humanos CUCSH-Universidad de Guadalajara (Clínica Internacional CUCSH-UDG) es un espacio creado en colaboración de los Bufetes Jurídicos de Servicio Social de la Universidad y la Cátedra UNESCO Igualdad y No Discriminación del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH). A través de la Clínica, estudiantes y egresados de las diferentes disciplinas de ciencias sociales participan en proyectos de investigación y defensa de derechos humanos. La Clínica fue inaugurada en 2017. Su dirección está a cargo del Mtro. Francisco Javier Díaz Aguirre (Coordinador de los Bufetes Jurídicos de Servicio Social) y de la Dra. Teresa González Luna Corvera (Coordinadora de la Cátedra UNESCO Igualdad y no Discriminación). La coordinación de proyectos y formación académica de los integrantes está a cargo del Mtro. Angel Gabriel Cabrera Silva. Para cualquier asunto, por favor comunicarse al email: clinicaintdh.udg@gmail.com o al teléfono +521 (33) 16992845. Para correspondencia, dirigirse a: Calle Guanajuato #1045, Colonia Alcalde Barranquitas, Guadalajara, Jalisco, México, CP. 44260

El Equipo de redacción de este informe estuvo integrado por estudiantes y participantes del ciclo 2017-2018: Marcela Rivera, Tania Navarro, Brenda Arellano y Tadeo Zepeda, bajo la coordinación de Angel Cabrera. El contenido de este informe es resultado del equipo de trabajo de la Clínica y no representa la postura de la Universidad de Guadalajara.

²Comité CEDAW, *Lista de cuestiones y preguntas relativa al noveno informe periódico de México*, CEDAW/C/MEX/Q/9, 30 de noviembre de 2017, párr. 15, 16.

³Comité CEDAW, *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención: Noveno informe periódico que los Estados partes debían presentar en 2016, México*, CEDAW/C/MEX/9, 2 de febrero de 2017, párr. 152.

⁴CEDAW/C/MEX/9, op cit., párr. 155.

3. Sin embargo, el propio Gobierno reconoció que la desigualdad laboral entre mujeres y hombres aún existe.⁵ Este informe se enfoca en una de las causas de esta discriminación: la ausencia de legislación y de políticas públicas suficientes para redistribuir responsabilidades familiares y conciliar la vida laboral y familiar. Posteriormente, sostiene que las reformas a la LFT y la implementación de la Norma Mexicana son insuficientes para enfrentar esta problemática. Finalmente, sugiere a este Comité que recomiende al Gobierno de México tomar medidas más efectivas para cumplir sus obligaciones internacionales.

MANIFESTACIONES Y CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN MÉXICO

4. En México persiste la percepción de que los hombres son los principales proveedores económicos y las mujeres las únicas responsables del cuidado familiar. Cifras oficiales revelan que en el 73% de los hogares mexicanos, los hombres asumen el papel de jefe de familia. Además, del 27% que son liderados por mujeres, el 81.7% son monoparentales (lo que indica que las mujeres asumen el liderazgo familiar principalmente por la ausencia del cónyuge varón).⁶

5. Esta asignación de roles se refleja también en la participación de las mujeres en el empleo. La Encuesta sobre Movilidad Social Intergeneracional en México revela que de las 32,550,407 mujeres encuestadas, 3,319,865 (10%) nunca han tenido un empleo. En contraste, de los 29,277,062 hombres encuestados, sólo 83,301 (0.2%) reconocieron no haber trabajado nunca.⁷

6. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) estima que la tasa de empleo de mujeres es 33.5% menor que la tasa de empleo de hombres.⁸ Además, señala que el 10.3% de las mujeres han tenido menos oportunidades de ascensos y salario 9.2% menor al de un hombre que realiza el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.⁹

7. Estos roles imponen mayores obligaciones familiares a mujeres, independientemente de su situación laboral. Estadísticas oficiales demuestran que mujeres trabajadoras dedican 24% menos horas en actividades económicas y el doble de tiempo en actividades domésticas que los hombres¹⁰ :

⁵ Comité CEDAW, *Lista de cuestiones y preguntas relativa al noveno informe periódico de México: Adición*, CEDAW/C/MEX/Q/9/Add.1, 26, de marzo de 2018, párr. 124; CEDAW/C/MEX/7-8, párr. 148.

⁶ INEGI, Estadísticas a Propósito del Día de la Familia Mexicana (5 de Marzo) Datos Nacionales, 2017, p. 1.4. (Disponible en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf).

⁷ INEGI, Módulo de Movilidad Social Intergeneracional, Cuadro 4.3 *Población de 25 a 64 años y su distribución porcentual por sexo y condición de ocupación, según percepción de cambio en situación socioeconómica actual respecto a la de su familia de origen*, 2016

⁸ CONAPRED, *Numeralias*, (disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=562&id_opcion=703&op=703).

⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, “Desigualdad en Cifras”, 4(3) Boletín, Marzo de 2018, (disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf).

¹⁰ INEGI, Estadísticas a Propósito del Día de la Familia Mexicana (5 de Marzo) Datos Nacionales, 2017, p. 7 (Disponible en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf).

	Trabajo en Mercado y para Autoconsumo	Labores en el Hogar
Mujeres	60.3 horas semanales	68 horas semanales
Hombres	79.3 horas semanales	31.3 horas semanales

8. La Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (ENUT) 2014, reafirma que las mujeres dedican el doble de tiempo en labores de cuidado familiar¹¹ :

Actividad	Mujeres	Hombres
Cuidado de menores de 15 años	30 horas semanales	12 horas semanales
Cuidado de personas enfermas	27 horas semanales	15 horas semanales
Cuidado de menores de 5 años	13 horas semanales	5 horas semanales

9. Estos datos reflejan la expectativa social de que las mujeres asuman la responsabilidad del cuidado familiar, aun cuando trabajan. El mercado laboral responde a este contexto y reproduce la distribución desigual de responsabilidades familiares. La distribución desproporcionada de cuidados familiares incentiva actos discriminatorios contra mujeres trabajadoras.

10. Según estadísticas oficiales, desde 2013, el 90% de los casos de abandono de empleo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares afectaron a mujeres.¹² En 2016 se estima que 4% de las mujeres trabajadoras sufrieron un despido, una reducción de sueldo, o no fueron contratadas a causa de su estado conyugal o por tener hijos pequeños.¹³ Además de esta problemática, otros factores sociales y económicos aumentan la vulnerabilidad de las mujeres al sufrir discriminación interseccional.¹⁴

11. Un ejemplo de la discriminación vinculada a las responsabilidades familiares es el efecto del embarazo en el empleo. Entre 2011-2016, aproximadamente el 11.8% de las mujeres trabajadoras tuvieron que presentar una prueba de embarazo a sus empleadores. De estas, 1.8% fueron despedidas, sufrieron bajas de salario o no fueron contratadas por estar embarazadas.¹⁵ Los hombres muy excepcionalmente se ven afectados laboralmente cuando sus parejas se embarazan.

12. Frente a dicha problemática, es importante distinguir las obligaciones que la Convención impone al Estado Mexicano, más allá de la protección contra la discriminación directa. El artículo 2.f) de la CEDAW exige que México tome medidas legislativas para eliminar normas que contribuyan a la discriminación contra las mujeres. El artículo 2.e) de dicha Convención obliga a adoptar acciones apropiadas para eliminar la discriminación por parte de individuos o empresas. Esto conlleva la obligación de tomar acciones para disminuir la desigualdad en la

¹¹ CONAPRED, *Ficha tematica mujeres*, (Disponible en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/160620%20Ficha%20tem%20E1tica%20-%20Mujeres.pdf>).

¹² INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2013). Datos extraídos comparando el Conjunto de Datos: Eventos de abandono de empleo, según motivo de abandono con variable por sexo. *Veáse*, infra párr. 23.

¹³ Instituto Nacional de las Mujeres, “Desigualdad en Cifras”, 4(3) Boletín, Marzo de 2018, (disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf).

¹⁴ Este informe no aborda otras facetas de la interseccionalidad por límites de espacio.

¹⁵ ENDIREDH, 2016, p.9 (disponible en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf).

distribución de cuidados familiares impuesta por normas informales y prácticas sociales, a fin de eliminar los efectos dentro del ámbito laboral.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ¹⁶

13. Recientes modificaciones a la LFT abordaron algunos problemas de discriminación y establecieron medidas tendientes a promover la igualdad en las relaciones laborales. A pesar de que estas reformas hacen referencia explícita a la igualdad sustantiva,¹⁷ aún son insuficientes para alcanzar dicho objetivo.

14. El orden jurídico mexicano mantiene reglas que reafirman la distribución desigual de cuidados familiares e inciden en los incentivos para la contratación de personal. En su conjunto, hacen más rentable – económicamente – la contratación de hombres que de mujeres. En particular, nos referiremos a: 1) licencias por paternidad y maternidad, y 2) acceso a guarderías para padres y madres que trabajan.

15. El artículo 170, fracción II de la LFT establece que las madres trabajadoras tendrán derecho a una licencia por maternidad de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables a ocho semanas por necesidad médica de los hijos. En caso de adopción, el artículo 170, fracción II Bis establece que la mujer tiene derecho a seis semanas de licencia. En contraste, el artículo 132, fracción XXVII Bis de la LFT otorga a los hombres trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborales improrrogables en ambos casos, nacimiento y adopción de infantes.

16. Tal distinción reconoce los derechos de las mujeres en casos de maternidad, sin embargo, al establecer tiempos diferenciados, reproduce la percepción de que ellas tienen la obligación principal de cuidar a sus hijos, mientras que los hombres deben proveer al hogar. Las licencias en caso adopción, en donde no hay ninguna diferencia médica entre hombres y mujeres, exhiben con mayor claridad la presunción de que corresponde a la madre – excluyendo al padre – el cuidado familiar.

17. Por su parte, conforme al artículo 201 de la Ley del Seguro Social (LSS) el Instituto Mexicano del Seguro Social ofrece servicios de guardería para el cuidado de hijos en la primera infancia durante la jornada de trabajo. Mientras que todas las mujeres trabajadoras tienen derecho a acceder a este servicio, esta ley establece que los hombres trabajadores únicamente podrán acceder a guarderías en caso de viudez, divorcio o después de que una decisión judicial les otorgue la custodia de sus hijos. Inclusive, el artículo 205 de la LSS excluye a los hombres trabajadores de este servicio en caso de contraer matrimonio nuevamente o de que se unan en concubinato.

¹⁶ La regulación mexicana para combatir la discriminación en el empleo es amplia, desagregada y diversa. consistente en leyes, reglamentos, normas administrativas, programas gubernamentales, contratos colectivos de trabajo y las políticas empresariales. Sin embargo, por su relevancia jurídica, este apartado se avocará únicamente a abordar dos leyes de aplicación general en la República Mexicana: la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

¹⁷ De acuerdo con el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

18. La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de estos artículos¹⁸ por considerar que “conlleva[n] una diferenciación estructural que subyace en la norma asignando a la mujer un determinado papel en razón exclusivamente del género”.¹⁹ Sin embargo, aún son norma vigente y a pesar de que pretenden proteger a las mujeres, reafirman estereotipos que colocan el peso del cuidado familiar desproporcionadamente sobre ellas.²⁰

19. Estas leyes incentivan a los empleadores a considerar el género en decisiones de contratación y promoción. Mientras la ley otorga el derecho de las mujeres a licencias de maternidad más largas y servicios de guardería, al mismo tiempo, brinda a los patrones la certeza de que los hombres no podrán, de primera mano, exigir esos beneficios. Al establecer un tratamiento distinto, estas leyes generan incentivos económicos que hacen más rentable la contratación de hombres y promueven estereotipos sobre el rol de la mujer en la familia.

20. La manera en que los Estados cumplen con un artículo de la Convención no puede contradecir el espíritu ni otras disposiciones del Tratado, si bien el artículo 11.2.b de la CEDAW establece la obligación de implantar la licencia de maternidad con sueldo, el artículo 16.c menciona que mujeres y hombres deberán tener los mismos derechos y responsabilidades en la familia. Así pues, la actual legislación mexicana es incompatible con las disposiciones de la Convención.

FALTA DE UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

21. El Estado ha reconocido la necesidad de fomentar la corresponsabilidad laboral y familiar, incluyendo prestaciones sociales.²¹ Esto exige reformar disposiciones que responsabilizan exclusivamente a las mujeres de los cuidados familiares y, además, adoptar regulaciones sobre el otorgamiento de licencias o permisos relacionados con el cuidado familiar en general.²² Actualmente las únicas disposiciones en la LFT para solicitar permisos de ausencia se refieren a responsabilidades cívicas.²³

22. Las normas internacionales en materia laboral emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatizan la necesidad de regular la distribución de cuidados familiares. La Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981 de la OIT resalta la importancia de adoptar medidas para reducir progresivamente la duración de la jornada laboral, introducir flexibilidad de los horarios de trabajo, descanso y vacaciones (art. 18), así como la necesidad de permitir que tanto trabajadores como trabajadoras obtengan permisos en caso de enfermedad de familiares bajo su cuidado (23.1 y 23.2).

¹⁸Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión 59/2016, 29 de junio de 2016.

¹⁹Amparo en Revisión 59/2016, *supra*, pág. 28.

²⁰Esta diferenciación puede constituir una discriminación por razón de clase, en el sentido de que asume que todos los hombres con esposas tienen quién cuide a sus hijos. Además constituye una discriminación indirecta por preferencia sexual respecto de las parejas compuestas por dos hombres, haciendo nugatorio su derecho a esta prestación. Vela Barba, E., *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2017, págs. 196 y 197.

²¹Comité CEDAW, *Observaciones Finales de los informes periódicos séptimo y octavo combinados, México*, CEDAW/C/MEX/7-8, 7 de Agosto de 2012, párr. 154.

²²Por ejemplo, el cuidado de los hijos, la pareja, los padres o personas dependientes o con enfermedades graves; la asistencia a compromisos escolares, casos de muerte, entre otros eventos familiares trascendentes.

²³Véase artículo 132, fracciones IX y X de la LFT.

23. Ante la inexistencia de legislación sobre el cuidado de familiares dependientes, el Estado permite que cada centro de trabajo determine las causas para otorgar permisos de ausencia y para la flexibilización de horarios. Este vacío legal permite que actores privados actúen discrecionalmente respecto de este tipo de licencias y reproduzcan los estereotipos sociales de género que desplazan a las mujeres del ámbito laboral. Como se señala a continuación, en México más del 90% de las personas que abandonan un empleo por matrimonio, embarazo o cuidados familiares son mujeres:²⁴

Año	Total de Abandonos de Empleo por Responsabilidades Familiares	Casos de Mujeres	Porcentaje
2013	98,037	91,081	92.90
2014	109,339	103,812	94.94
2015	104,975	995,24	94.80
2016	137,942	131,943	95.65
2017	117,045	106,891	91.32

24. Los problemas que afectan a las mujeres trabajadoras se agravan en el caso de que tengan responsabilidades familiares. Existen factores ajenos a los lugares de trabajo que repercuten en la discriminación en el empleo con motivo del género, como horarios escolares que no empatan con los laborales o la disponibilidad limitada de las guarderías. Esto debido a la falta de articulación para generar un sistema nacional de cuidados que pueda revertir la tendencia a excluir a las mujeres del mercado laboral.²⁵

25. El Estado debe intervenir para revertir tal inercia. La Recomendación 165 de la OIT reconoce que las necesidades de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son aspectos que deberían tenerse en cuenta en el diseño de políticas públicas.²⁶ En concordancia, el cuidado familiar es un aspecto que debe integrarse a las obligaciones impuestas por la CEDAW para garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el empleo.

26. La ratificación del Convenio No. 156 de la OIT podría detonar el proceso doméstico para adoptar una estrategia nacional sobre la distribución de cuidados familiares. Desde 2010, el Estado manifestó haber iniciado un proceso de ratificación de dicho instrumento.²⁷ Sin embargo, a pesar de las recomendaciones del Comité,²⁸ México aún no forma parte del tratado referido.

LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 Y SUS PROBLEMAS DE IMPLEMENTACIÓN

27. En su respuesta a la más reciente lista de cuestiones, el gobierno mexicano señala que la Norma Mexicana es uno de los mecanismos principales para promover la igualdad de las mujeres y hombres en el empleo. Además, el Estado reitera que esta norma “promueve el acceso de las

²⁴INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, versión actualizada al primer semestre de 2017. Datos extraídos comparando el Conjunto de Datos: Eventos de abandono de empleo, según motivo de abandono con variable por sexo. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/Sistemas/Olap/Proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_PE_ED15/EAE.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_eae&p=enoe_pe_ed15.

²⁵ESTEFANIA VELA BARBA, *LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO EN MÉXICO*, p. 217 (Instituto Belisario Domínguez, 2017).

²⁶OIT, T165, Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Preámbulo.

²⁷CEDAW/C/MEX/7-8, op. cit. supra, párr. 151.

²⁸CEDAW/C/MEX/CO/7-8, op. cit. supra, párr. 29.e).

mujeres al trabajo remunerado” y pone énfasis en su incorporación a puestos de alta dirección.²⁹ Sin embargo, a pesar de ser un instrumento relevante, su implementación dista mucho de ser una medida efectiva para dar cumplimiento a las obligaciones de la Convención.

28. Dicha norma fue creada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el CONAPRED, quienes integran el Consejo Interinstitucional a través del cual se da seguimiento a su implementación. Su objetivo es establecer criterios para que los centros de trabajo (públicos o privados) se certifiquen como espacios que respetan la igualdad laboral y no discriminación.

29. La certificación de centros de trabajo está a cargo de organismos de acreditación aprobados por la Entidad Mexicana de Acreditación (Organismo de Certificación). El proceso de certificación inicia con la convocatoria emitida por el Consejo y prosigue con la contratación de un Organismo de Certificación para realizar una auditoría y emitir una calificación. Si es aprobado, este Organismo emite un certificado válido por 4 años.

30. Este esquema ha sido criticado por sus insuficiencias sustantivas. Por ejemplo, permite que las empresas se certifiquen sin asegurar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores.³⁰ Además, el mecanismo de evaluación no asegura que los centros certificados garanticen acceso igualitario a puestos directivos. Sin dejar de subrayar estos defectos, este informe aborda exclusivamente la insuficiencia en la implementación de la Norma Mexicana. Toda vez que el Estado sostiene que la Norma promueve la igualdad en el empleo, el Comité debe evaluar esta afirmación en relación a la efectividad con que se implementa.

31. Para analizar la Norma Mexicana, desde esta perspectiva, es importante señalar que la certificación es un procedimiento totalmente voluntario. Como reconoce el Gobierno, desde que se aprobó la Norma en 2015, únicamente 283 centros de trabajo han optado por certificarse; de éstos, sólo 65 son empresas privadas mientras que 218 son instituciones públicas. Esta cantidad es muy limitada cuando se contrasta; 1) el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, mismo que registra 5,039,911 negocios en el país³¹; 2) la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de Pequeñas y Medianas Empresas (2015), el cual censó 4,048,543 negocios con menos de 250 empleados (los cuales emplean a 4,977,873 mujeres).

32. Para que el Comité valore a la Norma Mexicana como un mecanismo de cumplimiento de la Convención, es importante considerar las acciones que el Estado toma para promover la certificación. Particularmente mediante su accesibilidad y el esquema de incentivos para que las empresas decidan certificarse. Al respecto, consideramos que las acciones del Estado son insuficientes e incumplen con los objetivos proyectados.

²⁹Comité CEDAW, *Lista de cuestiones y preguntas relativa al noveno informe periódico de México: Adición*, CEDAW/C/MEX/Q/9/Add.1, 26, de marzo de 2018, párr. 127.

³⁰ESTEFANIA VELA BARBA, op. Cit, supra, p. 217.

³¹ INEGI, Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, 03/2017.

33. Por una parte, la ineffectividad de la Norma respecto de empleadores privados obedece a su dificultad de acceso. Actualmente, sólo existen 6 organismos de certificación autorizados;³² todos ellos están ubicados en la Ciudad de México o el Estado de México y sus precios varían en relación al tamaño, ubicación geográfica y particularidades de las empresas solicitantes. Esto limita que pequeñas o medianas empresas aspiren a la certificación. Además, los requisitos burocráticos – y los costos que implican – son un factor disuasivo importante. Por ejemplo, tan sólo para registrarse en el proceso de certificación, las empresas deben realizar un autodiagnóstico y además obtener el aval de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y el CONAPRED, que hagan constar que el Centro de Trabajo no ha incumplido con la LFT o la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Debe considerarse que dichas instituciones no son las únicas competentes para analizar si un centro de trabajo cumple o incumple con la legislación laboral, por lo que dicho requisito dificulta la certificación sin garantizar un objetivo de fondo.

34. Por otro lado, el esquema de incentivos generado por el gobierno mexicano no promueve la certificación de empresas privadas. El principal incentivo es el otorgamiento de puntos extras para que los centros certificados concursen en procesos de licitación pública de la administración pública federal o que se realicen con recursos federales y utilicen un criterio de evaluación basado en puntos y porcentajes. Es decir que, si un centro de trabajo no está interesado en celebrar contratos con el gobierno federal, el Estado no otorga ningún incentivo, sólo ofrece la posibilidad de utilizar la marca “Igualdad Laboral y No Discriminación”.

35. La efectividad de la Norma Mexicana debe medirse en relación al número de centros de trabajo que deciden certificarse. La adopción formal de un procedimiento no da cumplimiento a las obligaciones asumidas bajo la CEDAW.

CONCLUSIONES

36. Los factores culturales y sociales en México, reproducen prejuicios y estereotipos que determinan que las mujeres deben cargar con el cuidado familiar, mientras que los hombres deben proveer recursos económicos para el hogar. Los artículos 170 y 132 de la LFT, así como 201 y 205 de la LSS, reproducen y promueven estas concepciones.

37. El Estado ha sido omiso en generar una política pública para garantizar que la distribución de cuidados familiares respete los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. No existe una articulación eficaz entre los distintos niveles de gobierno que atienda de manera integral y transversal la distribución de cuidados familiares. Lo anterior expone a las mujeres trabajadoras a inercias y estereotipos sociales que incentivan discriminación en el trabajo.

38. Finalmente, como se argumentó, la Norma Mexicana dista de ser un mecanismo efectivo para promover la igualdad en el empleo. Dado que ésta es un mecanismo totalmente voluntario,

³²La lista aprobada por la Entidad Mexicana de Acreditación A.C. son: Certificación Mexicana S.C.; Factual Services S.C.; Instituto Mexicano de Normalización y Certificación A.C.; Asociación de Normalización y Certificación A.C.; Centro de Normalización y Certificación de Productos A.C.; y BAS International Certification Co. S.C.

su efectividad debe medirse en relación al número de centros de trabajo que deciden certificarse. La difícil accesibilidad y la ausencia de incentivos suficientes limitan su alcance.

RECOMENDACIONES

39. Por lo expuesto, considerando las obligaciones consagradas en los artículos 2.e y 2.f, en relación con los artículos 11 y 16 de la CEDAW, se solita a este Comité que urja al Estado Mexicano a:

- a. Suscribir y ratificar el Convenio No 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- b. Realizar las reformas legales necesarias en la LFT y la LSS para asegurar que los beneficios otorgados a las trabajadoras: 1) no generen incentivos que privilegien la contratación o promoción laboral de hombres sobre mujeres y 2) no reafirmen o provoquen la distribución desproporcionada de cuidados familiares en perjuicio de mujeres.
- c. Diseñar e implementar una estrategia nacional sobre cuidados familiares que articule las políticas públicas en materia laboral, de seguridad social, salud y educación de los diferentes niveles de gobierno. Lo anterior a fin de garantizar que la distribución de responsabilidades familiares sea equitativa y no reproduzca patrones de discriminación contra las mujeres en el empleo.
- d. Asumir con mayor vigor la responsabilidad de promover la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 a través de: 1) la creación de mayores incentivos para la certificación de centros de trabajo, como podrían ser beneficios fiscales; 2) la disminución o subsidio de los costos de certificación; 3) el establecimiento de más organismos de certificación autorizados a lo largo de la República.