



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

ESTUDIO TECHO DE CRISTAL EN EL INAI



Contenido

I.	Introducción.....	1
II.	Objetivos	1
III.	¿Qué es el techo de cristal?.....	2
IV.	¿Cuáles son los beneficios de la eliminación del techo de cristal?	3
V.	Contexto. La situación en México	4
VI.	Avances en el INAI.....	10
VII.	Distribución de la plantilla de personal del INAI, por sexo	17
VIII.	Propuestas de mejora continua.....	22
IX.	Glosario.....	23
X.	Fuentes bibliohemerográficas	27



I. Introducción

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI o Instituto), como organismo autónomo del Estado mexicano, está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación; además, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el ámbito de su competencia, tiene la atribución de promover la igualdad sustantiva.

Para lograrlo, uno de los objetivos estratégicos del INAI es impulsar el desempeño organizacional y promover un modelo institucional de servicio público orientado a resultados con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

En ese contexto, el 7 de marzo de 2018 el Pleno del INAI aprobó, mediante Acuerdo ACT-PUB/07/03/2018.08, el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto, 2018-2020, cuyo objetivo general es posicionar al INAI como una institución referente de respeto y promoción de los derechos humanos, especialmente del derecho de acceso a la información y la protección de datos personales, con perspectiva de género y no discriminación, coadyuvante en la construcción de una sociedad incluyente y en la consecución de la igualdad sustantiva.

La actividad 2.1.1.1. del citado Programa consiste en la realización de un estudio sobre “techo de cristal” en el Instituto. Actividad que también se encuentra contemplada en uno de los compromisos que adoptó el INAI para adherirse a la campaña HeForShe de ONU Mujeres, el 18 de mayo de 2018.

Lo anterior, a fin de refrendar su firme convicción de promover la inclusión, la igualdad de género y la no discriminación, como condición indispensable para la consolidación de una cultura de transparencia y rendición de cuentas, como base para una sociedad democrática, incluyente y participativa.

El término “techo de cristal” fue acuñado en los años 70 en Estados Unidos, y representa las barreras, las estructuras o los procesos invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los puestos más altos de dirección en una organización.

II. Objetivos

Objetivo general:

Conocer la situación del INAI con relación al techo de cristal, y en su caso, plantear propuestas que permitan avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva.

Objetivos específicos:

- Describir el significado del término “techo de cristal”.
- Destacar la importancia de la diversificación de género en las instituciones.
- Emitir recomendaciones con la finalidad de eliminar posibles techos y paredes de cristal detectados.

III. ¿Qué es el techo de cristal?

De acuerdo con ONU Mujeres¹, el término "techo de cristal" es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible); es decir, esas barreras dificultan que mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más prestigiosos o mejor pagados del mercado laboral.

Con relación a este tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², señala que frecuentemente, tras incorporarse a una organización, las trayectorias profesionales de hombres y mujeres transitan caminos diferentes. Las mujeres, incluso en cargos directivos, tienden a desempeñar funciones de apoyo, de forma que son pocas las que tienen exposición a la variedad de operaciones de la organización y adquieren experiencia para la dirección general en diferentes áreas funcionales; elementos necesarios para llegar a los más altos niveles directivos.

El mismo organismo internacional³, advierte que las funciones y estereotipos de género tradicionales están correlacionados con la diferenciación que se ha hecho históricamente entre ocupaciones femeninas y masculinas. Se consideraba que la dirección o la toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, eran funciones propias de hombres, mientras que las labores de apoyo y cuidado pertenecían a la esfera de las mujeres. Aún se observa que los estereotipos de género continúan determinando la división del trabajo entre ambos sexos, tanto en el hogar como en el mercado laboral.

¹ ONU Mujeres. Centro de Capacitación. *Glosario de Igualdad de Género*. Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>

² Organización Internacional del Trabajo. *Guía Preguntas y respuestas. La mujer en la gestión empresarial COBRANDO IMPULSO*. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2015/wib_ga_london_2015_sp.pdf

³ Organización Internacional del Trabajo. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

IV. ¿Cuáles son los beneficios de la eliminación del techo de cristal?

Asimismo, la OIT reconoce que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo mundial es cada vez mayor y más competitiva. Específicamente en América Latina y el Caribe, las mujeres son un importante motor del crecimiento económico; no obstante, muy pocas llegan a ocupar cargos ejecutivos de alto nivel o a presidir juntas directivas, aun cuando cada vez más estudios demuestran que la diversidad de género mejora los resultados organizacionales.

Ejemplo de ello son los estudios realizados por McKinsey⁴, que muestran una correlación positiva entre la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y el desempeño financiero y organizativo. En el Índice de Salud de la Organización, herramienta propia de dicha firma, que mide los factores de efectividad organizativa relacionados directamente con el rendimiento financiero y operativo, las empresas con más de tres mujeres en el consejo directivo superaron por siete puntos al resto en la categoría de ambiente laboral y valores, y por cinco puntos en coordinación y control. Adicionalmente, las empresas que cuentan con un mayor porcentaje de mujeres en los comités ejecutivos, tienen una rentabilidad financiera siete puntos porcentuales más alta que la de las empresas que no cuentan con mujeres en sus respectivos comités.

El Instituto Peterson para la Economía Internacional realizó un análisis de 22.000 empresas y demostró que aquellas con más de 30% de mujeres en sus comités ejecutivos obtenían márgenes netos seis puntos porcentuales más altos que aquellas con un porcentaje menor de mujeres⁵.

El Fondo Monetario Internacional (FMI)⁶ analizó dos millones de empresas de 34 países europeos y concluyó que añadir una mujer más en un puesto directivo o en el comité ejecutivo, se asocia con el aumento de 8 a 13 puntos básicos en la rentabilidad sobre los activos.

Asimismo, la OIT⁷ refiere que una mayor diversidad de género permite que las organizaciones accedan a talento, mejoren su reputación, y aprovechen la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones e innovación. Esta afirmación es reforzada, por ejemplo, por la investigación publicada en Harvard Business Review, que

⁴ McKinsey&Company. Women Matter 2017. A way forward for Spain. Disponible en: https://www.mckinsey.com/es/~/_media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20Way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx

⁵ Instituto Peterson para la Economía Internacional. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey". Disponible en: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>

⁶ Fondo Monetario Internacional (FMI). "Unlocking Female Employment Potential in Europe". Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf>

⁷ Organización Internacional del Trabajo. La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

indica que la inteligencia colectiva de un grupo aumenta al incrementarse la representación femenina del mismo⁸.

Como se puede observar, la igualdad, además de ser un derecho humano, representa múltiples beneficios. Por ello, la importancia de contribuir a la desaparición de los “techos de cristal” y a la construcción de la igualdad sustantiva, que, conforme la tesis jurisprudencial 1a./J. 126/2017 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, libro 49, diciembre de 2017, tomo I, página 119, cuyo título es: “DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES”, radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva que en algunos casos sea necesario remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a las personas integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos.

V. Contexto. La situación en México

Enseguida se presentan algunas estadísticas relevantes que reflejan el papel de las mujeres dentro de la sociedad, así como los principales avances y rezagos de su situación.

- De acuerdo con cifras de la Encuesta Intercensal 2015⁹, la población total de México es de 119,530,753 personas, de las cuales, 48.57% son hombres y 51.43% son mujeres.
- La Encuesta Nacional de Hogares (ENH) 2017¹⁰ estimó un total de 34.1 millones de hogares en el país. Los hogares con jefatura femenina ascendieron a 28.5%.
- La Cuenta Satélite del Sector Salud en México señala que, en 2016, las mujeres aportan el 70.5% del valor económico equivalente del trabajo no remunerado en el cuidado de la salud que es de 288.4 millones de pesos. Son las principales encargadas de la atención de las personas integrantes de su hogar (52.1%), así como del apoyo en los cuidados para la salud de integrantes de otros hogares (18.4%)¹¹.

⁸ Harvard Business Review. “Defend Your Research: What Makes a Team Smarter? More Women”. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/51453001_What_makes_a_team_smarter_More_women

⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Intercensal 2015. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html>

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de prensa número 251/18. *EN MÉXICO HAY 34.1 MILLONES DE HOGARES; 28.5% CON JEFATURA FEMENINA: ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES 2017*. México, 2018. Disponible en:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/enh2018_05.pdf

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Mujeres y hombres en México 2018*. México, 2018. Disponible en:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

- En cuanto a la situación del mercado laboral, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹² ofrece información relevante:

Tabla 1. Indicadores estratégicos sobre el mercado laboral.

Indicadores estratégicos	Total	Hombre	Mujer
Población de 15 años o más	93,547,756	44,443,145	49,104,611
Población Económicamente Activa (PEA) ¹³	55,962,275 (100%)	34,551,206 (61.7%)	21,411,069 (38.3%)
Población No Económicamente Activa (PNEA) ¹⁴	37,585,481 (100%)	9,891,939 (26.3%)	27,693,542 (73.7%)
Tasa de participación económica ¹⁵	59.822	77.743	43.603
Promedio de años de escolaridad de la PEA ¹⁶	10.05	9.78	10.49
Promedio de horas que dedica la PEA a realizar actividades tanto económicas como no económicas ¹⁷	56.57	52.57	63.03
Promedio de horas que dedica la PEA a realizar actividades económicas ¹⁸	41.96	44.95	37.12
Promedio de horas que dedica la PEA a realizar actividades no económicas ¹⁹	14.61	7.62	25.91

- También resulta interesante observar los datos de la población que actualmente se encuentra laborando, según grupos de ocupación:

Tabla 2. Mujeres y hombres por grupos de ocupación.

Grupos de ocupación	Total	Hombre	Mujer
Profesionistas, técnicos/as y trabajadores/as del arte	5,420,577	58.81%	41.19%
Trabajadores/as de la educación	1,877,695	38.73%	61.27%
Funcionariado y personal directivo de los sectores público, privado y social	976,942	65.22%	34.78%

¹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, III Trimestre de 2018. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html>

¹³ **Población Económicamente Activa (PEA):** personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica (población ocupada) o que lo buscaron en la semana de referencia (población desocupada).

¹⁴ **Población No Económicamente Activa (PNEA):** personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo.

¹⁵ **Tasa de participación económica:** porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad.

¹⁶ **Promedio de años de escolaridad de la PEA:** número medio de años de educación formal que ha cursado la población económicamente activa (PEA).

¹⁷ **Promedio de horas dedicadas por la PEA a actividades económicas y no económicas:** número medio de horas a la semana que dedica la PEA, tanto a su actividad económica (laboral), como para realizar las actividades no económicas, como quehaceres domésticos; estudio; servicios gratuitos a su comunidad; construcción, ampliación, reparación o mantenimiento de su vivienda, o cuidado de infantes, personas adultas mayores o personas con discapacidad, sin recibir pago alguno.

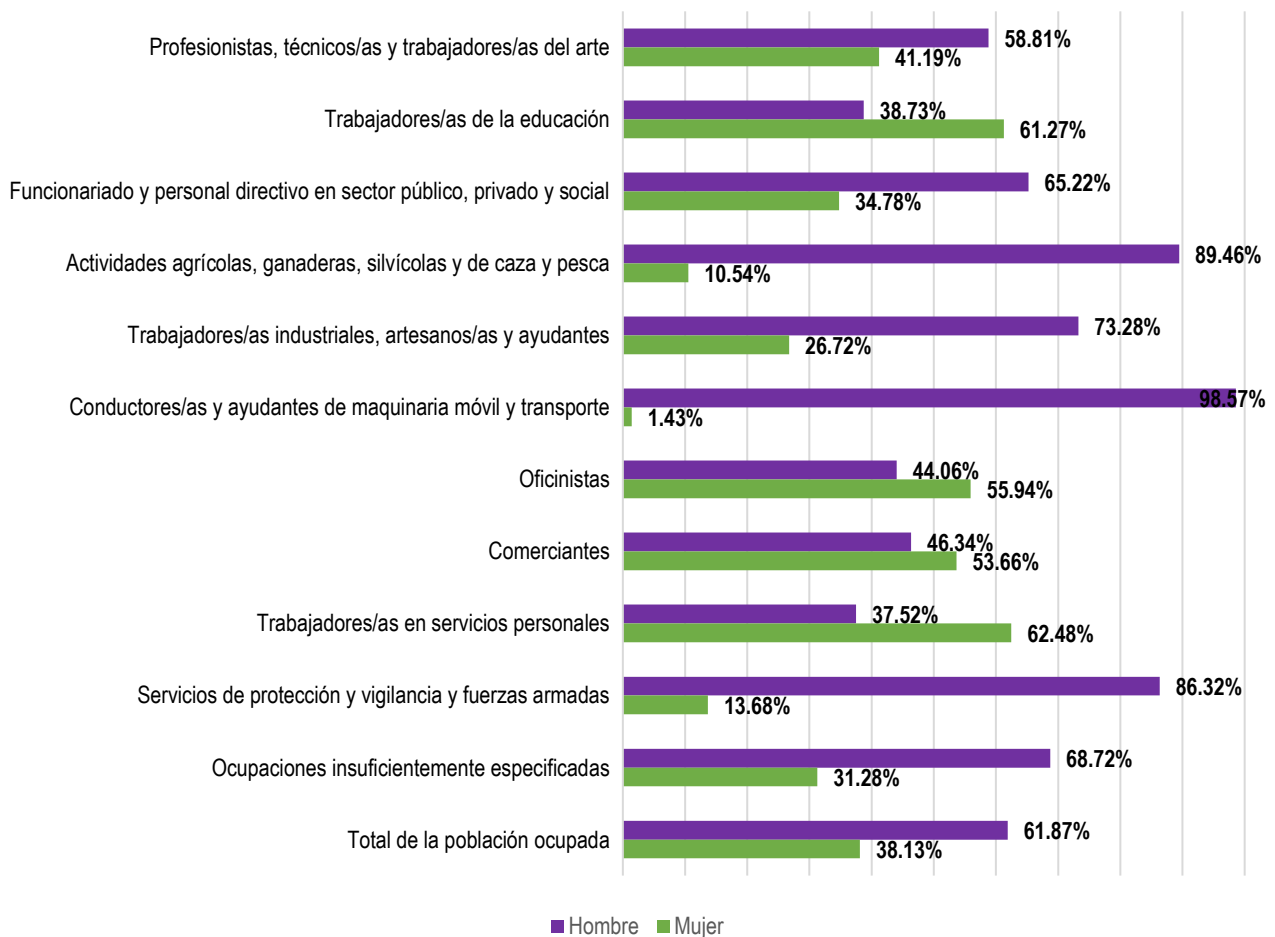
¹⁸ **Promedio de horas dedicadas por la PEA a actividades económicas:** número medio de horas a la semana que dedica, en este caso sólo la población ocupada, para desempeñar su trabajo.

¹⁹ **Promedio de horas dedicadas por la PEA a realizar actividades no económicas:** número medio de horas a la semana que dedica la PEA, para realizar las actividades no económicas, como quehaceres domésticos; estudio; servicios gratuitos a su comunidad; construcción, ampliación, reparación o mantenimiento de su vivienda, o cuidado de infantes, personas adultas mayores o personas con discapacidad, sin recibir pago alguno.

Grupos de ocupación	Total	Hombre	Mujer
Trabajadores/as en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	6,840,503	89.46%	10.54%
Trabajadores/as industriales, artesanos/as y ayudantes	14,275,904	73.28%	26.72%
Conductores/as y ayudantes de conductores/as de maquinaria móvil y medios de transporte	2,761,241	98.57%	1.43%
Oficinistas	4,522,659	44.06%	55.94%
Comerciantes	9,448,940	46.34%	53.66%
Trabajadores/as en servicios personales	7,400,263	37.52%	62.48%
Trabajadores/as en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	450,788	86.32%	13.68%
Trabajadores/as con ocupaciones insuficientemente especificadas	52,485	68.72%	31.28%
Total de la población ocupada	54,027,997	61.87%	38.13%

Fuente: INEGI. ENOE, III Trimestre 2018.

Gráfico 1. Porcentaje de mujeres y hombres, según grupos de ocupación



Fuente: INEGI. ENOE, III Trimestre 2018.

- En el gráfico que antecede, se puede advertir que los grupos de ocupación, en su mayoría, tienen mayor representación de hombres; en especial, ocupaciones relacionadas con la conducción de maquinaria móvil y transporte; agricultura, ganadería, caza y pesca, y fuerzas armadas y servicios de vigilancia, que se encuentran altamente masculinizadas. Por otra parte, las mujeres son mayoría en ocupaciones relacionadas con servicios personales; educación; trabajos de oficina y comercio.
- Otro análisis que se puede realizar en este nivel, es el relativo a los ingresos promedio por hora trabajada, según grupos de ocupación:

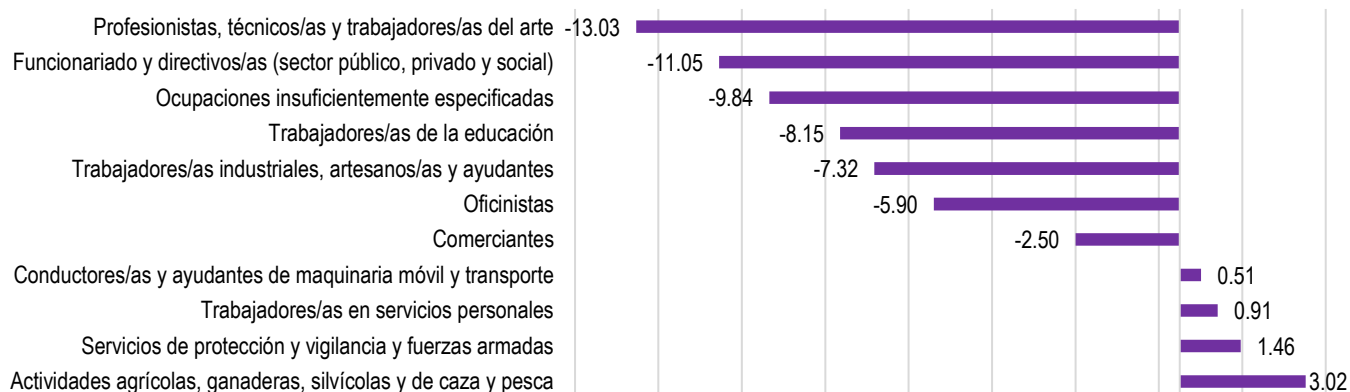
Tabla 3. Promedio de ingreso por hora trabajada, según grupo de ocupación y sexo.

Grupos de ocupación	Total	Hombre	Mujer	Diferencia salarial
Profesionistas, técnicos/as y trabajadores/as del arte	68.83	74.25	61.22	-13.03
Trabajadores/as de la educación	79.70	84.62	76.47	-8.15
Funcionariado y personal directivo de los sectores público, privado y social	90.76	94.65	83.60	-11.05
Trabajadores/as en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	22.26	22.02	25.04	3.02
Trabajadores/as industriales, artesanos/as y ayudantes	33.05	34.99	27.67	-7.32
Conductores/as y ayudantes de conductores/as de maquinaria móvil y medios de transporte	33.89	33.88	34.39	0.51
Oficinistas	43.14	46.41	40.52	-5.90
Comerciantes	31.60	32.96	30.46	-2.50
Trabajadores/as en servicios personales	31.45	30.87	31.78	0.91
Trabajadores/as en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	39.84	39.65	41.11	1.46
Trabajadores/as con ocupaciones insuficientemente especificadas	35.39	38.39*	28.55	-9.84

* Coeficiente de variación en el rango de (15, 30)

Fuente: INEGI. ENOE, III Trimestre 2018.

Gráfico 2. Diferencia salarial entre mujeres y hombres por grupo de ocupación



Fuente: INEGI. ENOE, III Trimestre 2018.

- Como se puede observar, las mayores diferencias salariales se presentan en categorías de ocupación como profesionistas, técnicos/as y trabajadores/as del arte, donde las mujeres ganan en promedio \$13.03 pesos menos por hora trabajada; funcionariado y directivos/as del sector público, privado y social, donde el ingreso promedio por hora trabajada es \$11.05 pesos menor para las mujeres, y en trabajadores/as de la educación, donde esta diferencia es de \$8.15 pesos.
- Por otra parte, las mujeres ganan ligeramente más que los hombres en categorías ocupacionales como conductores/as y ayudantes de maquinaria móvil y transporte (\$0.51 pesos); trabajadores/as en servicios personales (\$0.91 pesos); servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas (\$1.46 pesos), y actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca (\$3.02 pesos). Cabe señalar que, en estas ocupaciones, exceptuando trabajadores/as en servicios personales, es donde labora menor porcentaje de mujeres (ver Gráfico 1. Porcentaje de mujeres y hombres, según grupos de ocupación).
- A continuación, se presentan algunos indicadores que además de la diferencia por sexo, muestran particularidades según grupos de edad:

Tabla 4. Indicadores por sexo y rango de edad.

Rango de edad (años)	Porcentaje de población disponible para trabajar sin expectativas de inserción laboral ²⁰			Tasa de desocupación ²¹			Tasa de ocupación en el sector informal ²²		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
15 a 19	14.38	15.94	13.21	7.65	7.11	8.84	31.45	31.25	31.90
20 a 29	16.87	24.28	14.62	5.86	5.33	6.71	22.91	23.85	21.36
30 a 39	14.82	18.92	14.46	3.26	2.77	3.98	24.84	24.84	24.83
40 a 49	16.56	17.93	16.42	2.12	2.02	2.26	27.47	27.38	27.59
50 a 59	15.38	17.06	15.07	1.86	2.12	1.43	30.86	29.95	32.31
60 y más	12.07	15.77	10.09	1.00	1.23	0.50*	36.21	30.01	49.61
N. E.**	10.41	17.04	5.48	2.45	0.70	5.03	32.21	42.25	16.67
Total	14.60	17.45	13.58	3.46	3.25	3.79	27.46	26.98	28.23

* Coeficiente de variación en el rango de (15, 30)

** N.E.: No especificado.

Fuente: INEGI. ENOE, III Trimestre 2018.

²⁰ **Porcentaje de población disponible para trabajar sin expectativas de inserción laboral:** proporción de personas que se declararon disponibles para trabajar, con respecto al total de la población no económicamente activa. Las personas disponibles para trabajar son aquellas que, a pesar de su disponibilidad, no buscan trabajo porque piensan que no tienen oportunidad para ello.

²¹ **Tasa de desocupación:** porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar pero que está buscando trabajo.

²² **Tasa de ocupación en el sector informal:** porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. La manera operativa de establecer esto es que la actividad no lleva una contabilidad bajo las convenciones que permiten que sea auditada.

- El porcentaje de población disponible para trabajar sin expectativas de inserción laboral es mayor en hombres (17.45) que en mujeres (13.58). En el caso de los hombres presenta un pico muy notorio en el rango de edad de 20 a 29 años (24.28), mientras que, en las mujeres, el porcentaje más alto se presenta en el rango de 40 a 49 años de edad (17.93). Este indicador es relevante, ya que presenta a las personas que, a pesar de su disponibilidad para laborar, no buscan trabajo porque piensan que no tienen oportunidad para ello.
- La tasa de desocupación refiere a quienes se encuentran buscando empleo, pero no lo han encontrado. Ésta es ligeramente mayor en mujeres (3.79) que en hombres (3.25). En ambos sexos, las tasas de desocupación son mayores en los rangos de edad de población joven, es decir, de 15 a 19 y de 20 a 29 años de edad.
- Con relación a la tasa de ocupación en el sector informal, ésta es mayor en mujeres (28.23) que en hombres (26.98). En ambos sexos, las mayores tasas se observan en los rangos de edad de 15 a 19; 50 a 59, y 60 y más años; no obstante, en el caso de las mujeres se encuentra un importante pico en el rango de edad de 60 y más años, cuya tasa es de 49.61.
- De acuerdo con las cifras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016²³, en el territorio nacional:
 - El 66.1% de las mujeres de 15 y más años de edad declara haber sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida. Con relación al ámbito de la violencia:
 - 43.9% de pareja.
 - 38.7% comunitaria.
 - 26.6% laboral.
 - 25.3% escolar.
 - 10.3% familiar.
 - Respecto de la violencia laboral o en trabajo contra mujeres de 15 años y más, los tipos de violencia reportados son:
 - 22.1% discriminación.
 - 11.2% sexual.
 - 10.6% emocional.
 - 1.6% física.
 - Por lo que se refiere a las personas agresoras de las mujeres en el ámbito laboral:
 - 31.8% compañero/a de trabajo.
 - 23.8% patrón/a o jefe/a.
 - 10.5% supervisor/a, capataz o coordinador/a.
 - 8.2% personal gerencial, directivo o ejecutivo.
 - 7.7% cliente/a
 - 7.1% persona desconocida del trabajo.
 - 6.9% otra persona del trabajo.
 - 3.9% familiar del patrón/a.

²³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/default.html>

- Por otra parte, enseguida se presenta información estadística relativa a la participación sociopolítica de mujeres y hombres en la actualidad²⁴:

Institución o entidad pública	Hombres	Mujeres
Senado de la República	65 senadores	63 senadoras
Cámara de Diputados	259 diputados	241 diputadas
Suprema Corte de Justicia de la Nación	9 ministros	2 ministras
Consejo de la Judicatura Federal	1 ministro presidente y 4 consejeros	2 consejeras
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	5 magistrados electorales	2 magistradas electorales
Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	5 comisionados	2 comisionadas
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	1 presidente y 4 visitadores generales	2 visitadoras generales
Instituto Nacional de Electoral	7 consejeros electorales	4 consejeras electorales
Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa	9 magistrados	2 magistradas
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	19 magistrados	6 magistradas
Instituto Federal de Telecomunicaciones	6 comisionados	1 comisionada

VI. Avances en el INAI

El INAI ha realizado importantes esfuerzos para la incorporación progresiva y transversal del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en todas sus labores, incluyendo los servicios y la sensibilización al personal en estas materias, como:

a. Permiso de lactancia

Las madres trabajadoras, posterior a la licencia de maternidad, tienen derecho a un permiso de lactancia por un período de seis meses, para lo cual podrán elegir alguno de los siguientes esquemas:

- Disfrutar de dos descansos extraordinarios por día de cuarenta y cinco minutos cada uno; o
- Disfrutar de un descanso extraordinario por día de noventa minutos durante la jornada laboral; o
- Iniciar la jornada noventa minutos después; o
- Retirarse noventa minutos antes de que dicha jornada finalice.

²⁴ Información consultada al 21 de noviembre de 2018, en las páginas Web de las instituciones referidas.

Es conveniente destacar que, de conformidad con la normatividad interna del Instituto, dicho permiso se otorga por un total de noventa minutos al día, es decir, treinta minutos más a lo establecido en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

b. Permiso de paternidad

Los padres trabajadores contarán con un permiso de paternidad de 5 días hábiles con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos/as, y de igual manera por la adopción de un/a infante.

c. Lactario

Con la finalidad de facilitar a las madres trabajadoras un espacio adecuado para ejercer el derecho a la lactancia, el Instituto ha habilitado un lactario dentro de sus instalaciones.

d. Servicio médico

El Instituto cuenta con un consultorio médico en el cual se proporciona atención que, por causa de algún accidente o enfermedad, requieran las y los servidores públicos durante el transcurso de la jornada laboral. El servicio médico se hace extensivo a las personas prestadoras de servicio social y prácticas profesionales, además de las personas físicas contratadas para prestar sus servicios bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios.

e. Campañas de salud

En el marco del *Programa de Acciones de Medicina Preventiva del Instituto*, periódicamente se brindan beneficios al personal, entre los que destacan campañas de vacunación y la asistencia de personal del sector salud para apoyar en la realización de pruebas de detección de diversas enfermedades, así como brindar orientación médica.

f. Servicio de atención psicológica

El servicio de atención psicológica tiene como finalidad brindar atención en el manejo de aspectos como:

- Primeros auxilios psicológicos (situaciones de emergencia). Algunos ejemplos: sismos, asaltos, accidentes, etc.
- Prevención y promoción de la salud mental.
- Estrés laboral.
- Situaciones emocionales, manejo de duelo, problemáticas de la vida cotidiana y estrategias de bienestar.

g. Servicio de comedor

Dentro de las instalaciones del Instituto se cuenta con un servicio de comedor de acceso a todo su personal, incluidos las y los prestadores de servicio social y prácticas profesionales.

Asimismo, el Instituto brinda un apoyo económico a las siguientes personas servidoras públicas, el cual es proporcionado mediante depósito en un vale electrónico de alimentación que pueden utilizar en la compra de alimentos en el comedor institucional:

Puesto de la persona servidora pública	Porcentaje de apoyo respecto al costo de la comida
Jefa de Departamento/Consultora/Auditora	20%
Enlace/Proyectista/Asesora	40%
Secretaria/Choferesa/Auxiliar Administrativa	60%

h. Permisos

Las personas servidoras públicas del Instituto gozarán de los siguientes permisos con goce de sueldo, previa autorización de la o el titular de la unidad:

- Tratándose de fallecimiento de la o el cónyuge, concubino(a) o cualquier familiar directo, por consanguinidad o afinidad, gozará de 3 días hábiles.
- Cuando realice su examen profesional o de grado, gozará de 3 días hábiles anteriores a la celebración del acto.
- En caso de contraer matrimonio, y contando con un año de antigüedad en el Instituto, gozará de 5 días hábiles, para lo cual tendrá hasta dos meses posteriores a la fecha del acta de matrimonio que expida el registro civil para su correspondiente documentación.
- La o el titular de la unidad, bajo su responsabilidad, podrán otorgar permisos personales a las personas servidoras públicas que se encuentran bajo su adscripción, para ausentarse el día completo dentro de los horarios de trabajo establecidos, hasta por un periodo máximo de 5 días hábiles por año.
- Quienes cuenten con cinco años de servicio ininterrumpidos en el Instituto, gozarán de un periodo de 5 días hábiles. Del mismo modo, ello aplicará para aquellas personas servidoras que continúen laborando en el Instituto y cumplan periodos adicionales de cinco años.

i. Apoyo económico para la realización de estudios de diplomados, especialidades, maestrías o doctorados

El personal del Instituto podrá solicitar apoyo económico para la realización de estudios de diplomados, especialidades, maestrías o doctorados, dicho apoyo estará sujeto al análisis y autorización de la Comisión Dictaminadora, la cual se integra por las personas

titulares de las Secretarías de Acceso a la Información, Ejecutiva, Técnica del Pleno, Ejecutiva del Sistema Nacional de Transparencia y de Protección de Datos Personales, así como de la persona titular de la Dirección General de Administración.

El apoyo económico se define en un porcentaje del costo total de los estudios y se otorga con base a la antigüedad de la o el servidor público:

Diplomado y Especialidad	
Apoyo económico	Antigüedad en el Instituto
70%	3 años o más
60%	De 2 años a 2 años, 11 meses, 15 días
40%	De 1 año a 1 año, 11 meses, 15 días
0%	Menos de un año de servicio
Maestría y Doctorado	
Apoyo Económico	Antigüedad en el Instituto
50%	3 años o más
40%	De 2 años a 2 años, 11 meses, 15 días
35%	De 1 año a 1 año, 11 meses, 15 días
0%	Menos de un año de servicio

j. Creación de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género

El 1 de julio de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Acuerdo mediante el cual se aprobaron las modificaciones a la Estructura Orgánica del INAI, que establece la creación de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género (DDHIG), así como su adscripción a la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional (DGPI), a fin de incorporar la perspectiva de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación, en la política interna y externa del Instituto.

k. Estrategia de difusión

Con el fin de sensibilizar al personal de la Institución, desde agosto de 2015 a la fecha, la DDHIG ha desarrollado una estrategia de difusión de los temas de derechos humanos, igualdad y género, para propiciar un cambio cultural a favor de la igualdad y promover el enfoque de no discriminación en la actuación del personal del INAI. La estrategia de difusión incluye la publicación de mensajes en el entonces Boletín Interno Semanal de Información Estratégica que emitía la Dirección General de Comunicación Social y Difusión, y ahora en la Intranet INAI, así como la divulgación de mensajes a través del correo electrónico de la DDHIG al personal del Instituto.

Paralelamente se han realizado campañas, a través de redes sociales, con mensajes incluyentes que ponen énfasis en el derecho de la población a informarse y que involucran a mujeres y hombres en la promoción de la igualdad de género y no discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad.

I. Movimiento Únete

El INAI se adhirió al movimiento *Únete* que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha establecido para promover la eliminación de la violencia contra la mujer y el respeto de los derechos humanos, la cual se llevó a cabo del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2016, 2017 y 2018. Con esta acción el Instituto reitera su compromiso con la normatividad nacional e internacional, en materia de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, y expresa su firme convicción de promover la igualdad de género y la no discriminación, así como la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra la mujer.

m. Posicionamiento del Pleno del INAI en contra de la discriminación y la violencia laboral

El 23 de noviembre de 2016, el Pleno del Instituto adoptó los siguientes compromisos en contra de la discriminación y la violencia laboral:

- Promover el bienestar laboral del personal en un ambiente transparente, libre de violencia, con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin importar su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, lo cual es indispensable para generar una sociedad democrática, justa que ofrezca mayores oportunidades para el desarrollo personal, institucional y social.
- Impulsar una cultura de respeto a los derechos humanos y a la igualdad, con una perspectiva de género, de manera integral, así como realizar esfuerzos permanentes para eliminar cualquier síntoma de discriminación o violencia que pudiera presentarse.
- Rechazar cualquier acción u omisión que incite o dé lugar a generar discriminación, violencia en el trabajo lo que incluye hostigamiento y acoso laboral y/o sexual. Igualmente, se asumió el compromiso de practicar una política de prevención y cero tolerancia.
- El personal del INAI respetará y hará respetar estos compromisos a su interior y respecto de toda persona con la cual se tengan relaciones de trato institucional.

El INAI ha refrendado estos compromisos en el marco de las conmemoraciones del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

n. Pronunciamento con motivo del Día Internacional de la Mujer

El Pleno del INAI hizo un pronunciamento con motivo del Día Internacional de la Mujer 2017 y 2018, en el cual enfatizó la importancia del derecho de acceso a la información para el logro de la igualdad sustantiva.

o. Estrategia de capacitación

Con la finalidad de brindar al personal del Instituto herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el análisis y el desarrollo de programas y acciones para la transparencia y el acceso a la información, se han implementado los siguientes talleres:

Año	Talleres
2016	Igualdad de Género y Transparencia
2017	Comunicación Incluyente
	Planeación con Perspectiva de Género
	Espacios Libres de Violencia

En 2018, se impartieron las siguientes conferencias al personal del Instituto:

No.	Conferencia
1	Rompiendo estereotipos
2	Personas con discapacidad: buenas prácticas para el trato y atención
3	Género y salud
4	Los derechos humanos en la práctica
5	Relación entre la no discriminación, la vida libre de violencia y la protección de datos personales
6	Feminismo
7	Violencia de género, administración de justicia y acceso a la información

p. Actualización del Código de Ética

El 19 de octubre de 2016, mediante Acuerdo ACT-PUB/19/10/2016.04, el Pleno del Instituto aprobó el nuevo Código de Ética del Instituto, mismo que incorpora los temas de conflicto de interés, reglas de integridad y la obligación del personal de ejercer sus funciones sin anteponer estereotipos, roles, prejuicios, ni distinción alguna por origen étnico o nacional; color de piel; cultura; sexo; género; edad; discapacidades; condición social, económica, de salud o jurídica; religión; apariencia física; características genéticas; situación migratoria; embarazo; lengua; opiniones; preferencias sexuales; identidad o filiación política; estado civil; situación familiar; responsabilidades familiares; idioma, ni de cualquier otra índole.

El Código enfatiza la prohibición del hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como el deber del personal de conocer y promover el cumplimiento de la normatividad en materia de derechos humanos, igualdad y género.

De igual forma, el Código establece un proceso más incluyente en la conformación del Comité de Ética, cuya Secretaría Técnica está a cargo de la persona titular de la DDHIG e integrado permanentemente por las personas titulares de la ahora Secretaría Ejecutiva, y de las Direcciones Generales de Administración y de Asuntos Jurídicos; adicionalmente

cuenta con cuatro integrantes temporales de los niveles Dirección de Área, Subdirección de Área, Jefatura de Departamento y Operativo, que son representantes por proposición y elección del personal del Instituto.

De acuerdo con el Código de Ética, en la integración del Comité se procurará en todo momento favorecer el principio de equidad de género.

q. Convenio General de Colaboración con INMUJERES

El 1 de junio de 2017, en las instalaciones del Instituto, la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Comisionado Presidente del INAI, como representantes de ambas instituciones, firmaron un Convenio General de Colaboración a fin de realizar diversas acciones y proyectos en materia de incorporación de la perspectiva de género en actividades relacionadas con el acceso a la información, protección de datos personales, gestión documental, gobierno abierto, transparencia proactiva y archivos, así como de promoción de una cultura de igualdad y no discriminación.

r. Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 – 2020

Con base en las acciones realizadas y la experiencia de trabajo conjunto con las unidades administrativas del Instituto, el 7 de marzo de 2018 se emitió el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del INAI 2018 – 2020, con el fin de contar con un instrumento programático que establezca objetivos, estrategias y líneas de acción para fortalecer la incorporación del enfoque de derechos humanos, igualdad y género en el Instituto.

s. Guía para el Buen Trato en el Trabajo

A fin de contribuir al logro de un ambiente laboral sano, en diciembre de 2017 se publicó la Guía para el Buen Trato en el Trabajo, instrumento que presenta algunas recomendaciones para otorgar un trato digno y cordial entre nosotros/as.

t. Adhesión del INAI a la campaña HeForShe de ONU Mujeres y Conversatorio sobre Políticas de Acceso a la Información Pública y Género

El 18 de mayo de 2018, se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto, el evento de Adhesión del INAI a la campaña HeForShe de ONU Mujeres y Conversatorio sobre Políticas de Acceso a la Información Pública y Género, el cual fue un espacio de intercambio de buenas prácticas en la materia, con expertas y expertos de la Unión Europea y América Latina.

La adhesión del INAI a la campaña HeForShe es una oportunidad para refrendar la firme convicción del Instituto de promover la inclusión, la igualdad de género y la no

discriminación, como condición indispensable para la consolidación de una cultura de transparencia y rendición de cuentas, como base para una sociedad democrática, incluyente y participativa.

El INAI adoptó los siguientes compromisos para adherirse a la referida campaña:

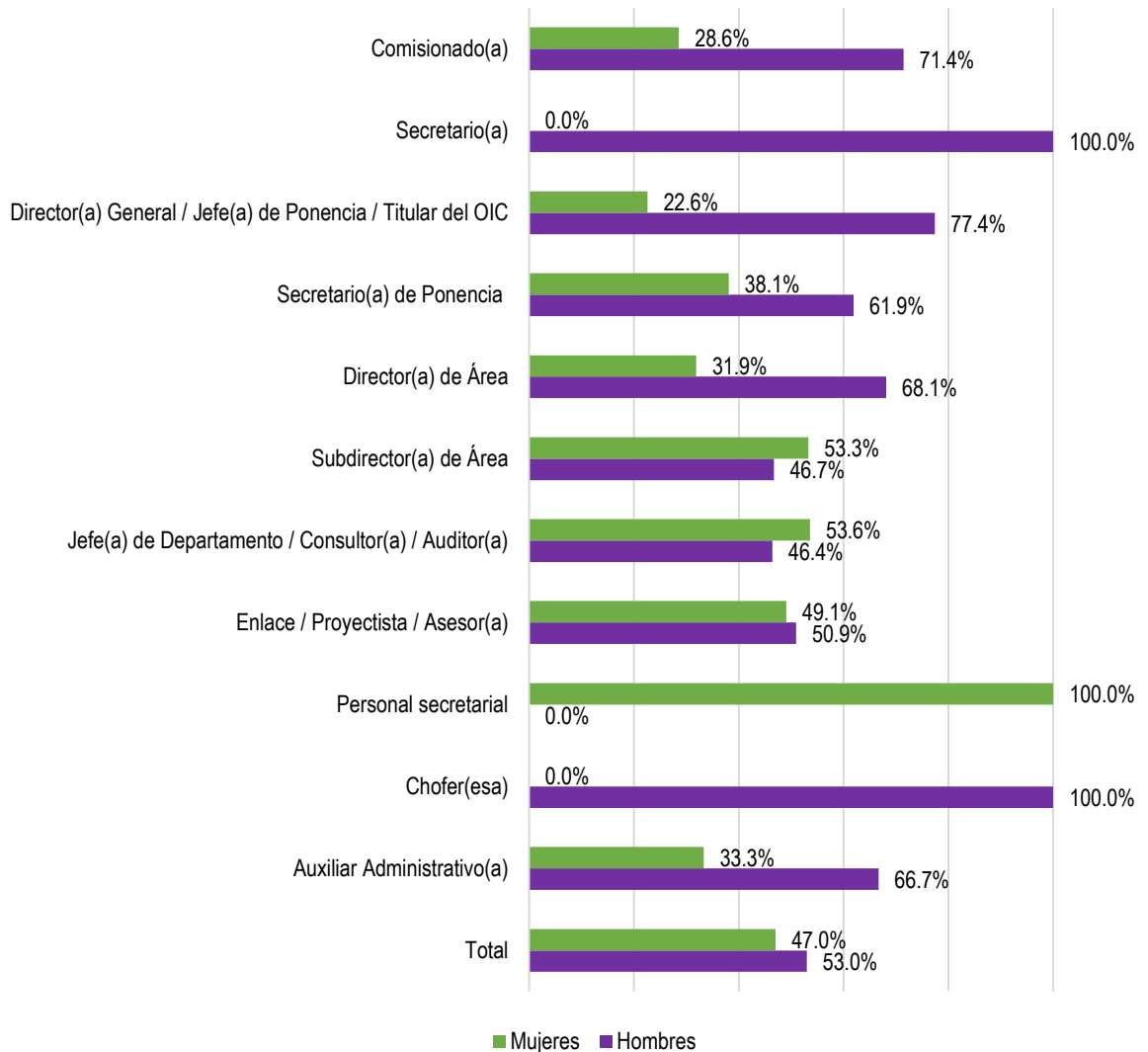
- Dar cumplimiento cabal al Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, 2018-2020.
- Incorporar indicadores de género en la Matriz de Indicadores para Resultados 2019 del Instituto.
- Brindar capacitación en igualdad de género a personal de todas las áreas del INAI, incluyendo las ponencias.
- Realizar un estudio sobre “*techo de cristal*” en el Instituto, y en su caso, adoptar las medidas de mejora necesarias para las áreas de oportunidad detectadas.
- Desarrollar un micrositio web del INAI en materia de derechos humanos, igualdad y género.
- Elaborar un diagnóstico sobre el ejercicio del derecho de acceso a la información por parte de las mujeres.
- Elaboración de una Guía de Comunicación Incluyente en el INAI.
- Renovar los compromisos cada dos años, conforme los nuevos retos o áreas de oportunidad que se detecten.

VII. Distribución de la plantilla de personal del INAI, por sexo

A continuación se presentan datos estadísticos sobre la distribución del personal de estructura del INAI, con corte al 30 de junio de 2018; ello, con el fin de contar con una fecha establecida de corte para el análisis de la evolución de la información:

- De 726 plazas ocupadas, la mayoría, 53%, los están por hombres, mientras que 47% lo están por mujeres.
- Como se observa en el siguiente gráfico, en la mayoría de los puestos hay más hombres que mujeres, con excepción del puesto denominado “personal secretarial”; las jefaturas de departamento o puestos homólogos, y las subdirecciones de área.
- Resalta que en la categoría “personal secretarial”, socialmente feminizada, el 100% son mujeres.
- Por otra parte, las mujeres conforman menos de 30% en puestos directivos, como comisionado/a; secretario/a; director/a general o jefe/a de ponencia, destacando que no hay mujeres en el puesto de secretario/a, que es el segundo de mayor responsabilidad en el Instituto, después de las y los comisionados.
- Asimismo, en el puesto de chofer, socialmente masculinizado, el 100% son hombres.

Gráfico 3. Porcentaje de mujeres y hombres por puesto

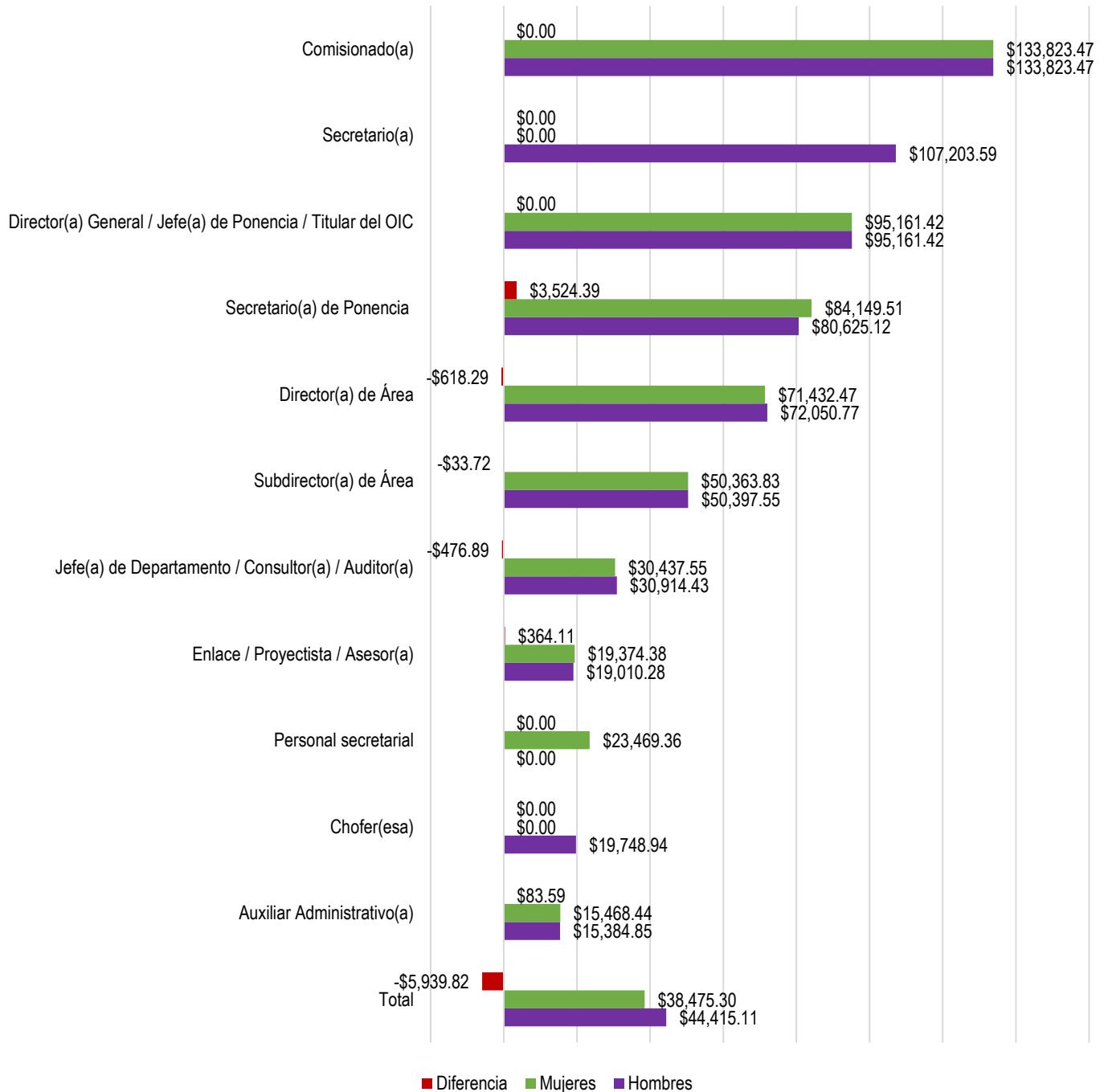


Otro elemento a considerar es si existe o no diferencia en la percepción económica de hombres y mujeres por puesto:

- En promedio, si se consideran todos los puestos, las mujeres ganan \$5,939.82 pesos menos que los hombres, diferencia que puede explicarse por la concentración de más mujeres en puestos como subdirección de área; jefatura de departamento; consultor/a; auditor/a; enlace; proyectista; asesor/a, y personal secretarial.
- En los puestos de Comisionado/a; director/a general, y jefe/a de ponencia, las mujeres y los hombres ganan en promedio lo mismo.
- En el puesto de secretario/a de ponencia, las mujeres ganan en promedio \$3,524.39 pesos más que los hombres; no obstante, es importante recordar que, en este puesto, sólo 38.1% son mujeres.

- Igualmente, en los puestos de enlace; proyectista y asesor/a, las mujeres ganan en promedio ligeramente más que los hombres. Cabe señalar que, en dichos puestos, como se muestra en el gráfico 3, 49.1% son mujeres y 50.9% son hombres.
- Por el contrario, en el gráfico 4 se observa que las mujeres ganan en promedio menos que los hombres en los puestos de dirección de área, subdirección de área y jefatura de departamento.

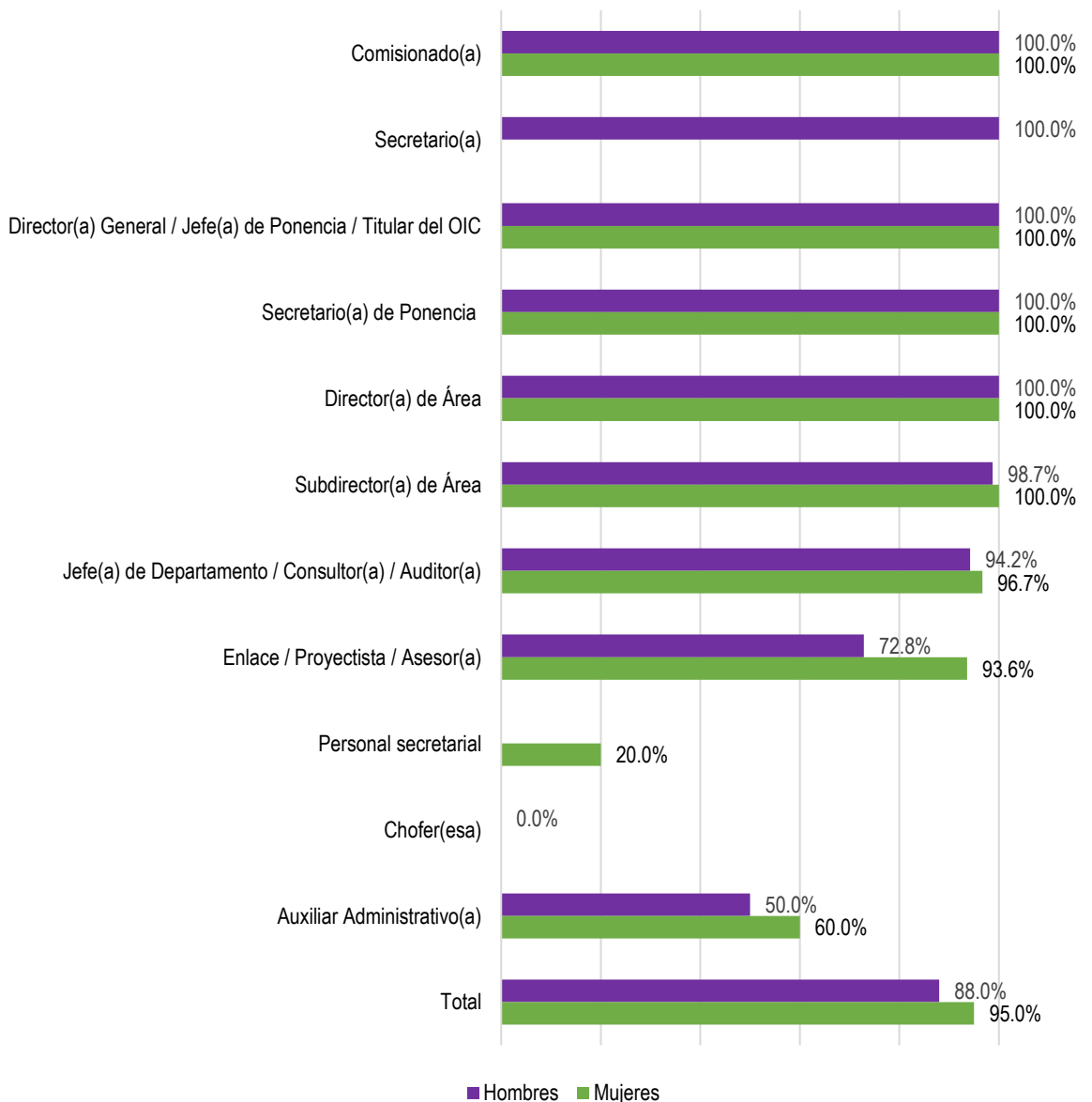
Gráfico 4. Promedio de sueldo neto por puesto y por sexo



Otro rubro que resulta interesante, es la preparación académica:

- De dirección de área, hasta comisionado/a, todas las personas tienen al menos licenciatura como grado máximo de estudios reportado. En el caso de las mujeres, es a partir de subdirección de área.
- Para efectos de análisis de los gráficos 5 y 6 que se exponen a continuación, se debe recordar que en el caso de puestos como secretario/a y chofer(esa), sólo hay hombres, mientras que en “personal secretarial” sólo hay mujeres.
- En total, más mujeres (95%) que hombres (88%) tienen licenciatura como grado máximo reportado.

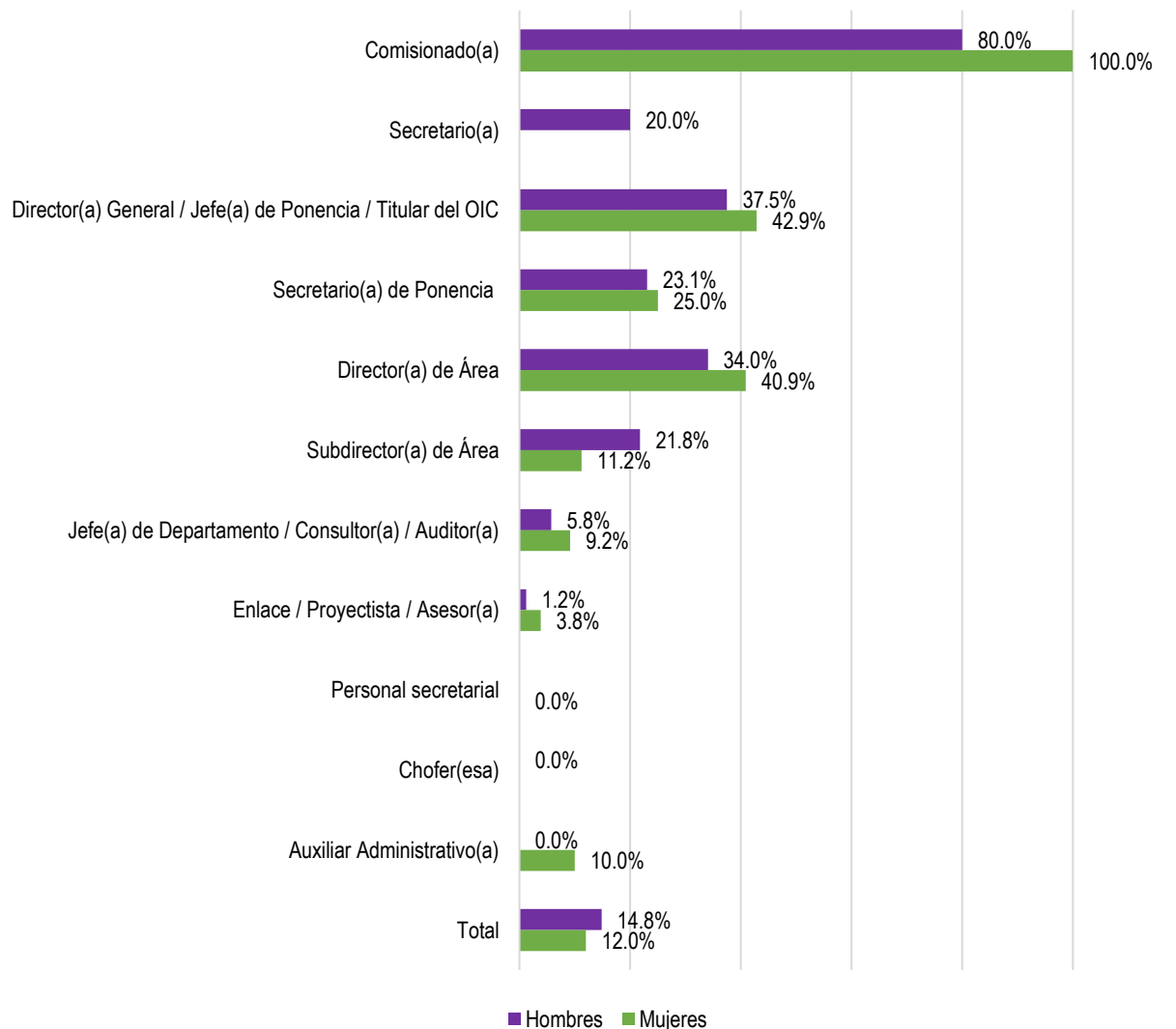
Gráfico 5. Porcentaje de personal con al menos licenciatura como grado máximo reportado de estudios, por puesto y sexo



En el caso de personal que reportó tener especialidad, maestría o doctorado como grado máximo de estudios, son más hombres (14.8%) que mujeres (12%). No obstante, se aprecian proporciones diferenciadas según puesto. Por ejemplo:

- En los puestos de comisionado/a; director/a general; jefe/a de ponencia; secretario/a de ponencia; director/a de área; jefe/a de departamento; consultor/a; auditor/a y auxiliar administrativo/a, son más las mujeres con ese nivel de estudios.
- Por el contrario, en el puesto de subdirector/a, son más hombres que mujeres con dichos niveles educativos. En el caso del puesto directivo de secretario/a, resalta que el 20% de hombres que lo ocupan tienen especialidad, maestría o doctorado, y no hay cifra reportada para mujeres, dado que no hay mujeres en dicho nivel.

Gráfico 6. Porcentaje de personal con especialidad, maestría o doctorado como grado máximo reportado de estudios, por puesto y sexo



VIII. Propuestas de mejora continua

El INAI ha realizado un esfuerzo decidido para establecer políticas que beneficien a su personal, con igualdad y sin discriminación, lo cual se observa en los servicios al personal, así como en las diversas actividades específicas en la materia. No obstante, también es cierto que las cifras muestran a más hombres que mujeres en la plantilla de personal, especialmente en cargos directivos.

En este sentido, se plantean algunas propuestas, cuyo fin es avanzar progresivamente hacia la igualdad sustantiva, en beneficio tanto de hombres como de mujeres:

- Reiterar el compromiso con la igualdad sustantiva, específicamente con la eliminación del techo de cristal, desde el más alto nivel de dirección del Instituto, que es el Pleno. Del mismo modo, los niveles directivos deben promover el cambio en sus unidades administrativas.
- Implementar medidas de acción afirmativa, por ejemplo, en caso de existir vacantes, sobre todo en cargos directivos, contratar mujeres que cubran el perfil correspondiente. Esto, puede ser aplicado especialmente en puestos de libre designación; no obstante, también es compatible con esquemas de servicio profesional de carrera.

Es importante señalar que las medidas de acción afirmativa son temporales, es decir, deben ser eliminadas cuando se alcance la paridad.

- Fortalecer la corresponsabilidad familiar. En el INAI, el personal tiene la posibilidad de tomar días para atender asuntos personales y familiares. Es importante que las y los titulares de las distintas áreas efectivamente brinden, tanto a hombres como a mujeres, la oportunidad de gozar de dichos días en caso de ser necesario.

Igualmente, se debe sensibilizar a la comunidad INAI sobre los beneficios de que los hombres se involucren aún más en los asuntos familiares, así como difundir que el Instituto cuenta con esquemas para ello, como los permisos señalados con anterioridad.

- Promover la conciliación vida laboral, familiar y personal. Si bien es cierto que en ocasiones las cargas de trabajo ameritan laborar más allá del horario de trabajo, también lo es que no siempre es estrictamente necesario quedarse más tiempo.

Cabe resaltar que todas las personas, sean hombres o sean mujeres, tengan o no responsabilidades familiares, deben tener la posibilidad de disfrutar también de su vida personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe privilegiar una cultura de valoración de la productividad y no sólo de las horas que se permanece en la oficina.

Al respecto, el INAI cuenta con distintos esquemas de horario laboral, lo cual brinda flexibilidad para que el personal y las y los titulares de las distintas áreas se ajusten, según las necesidades del servicio, a lo que sea más conveniente. Asimismo, debe procurarse el respeto, de ambas partes, al horario laboral.

IX. Glosario

Concepto	Definición
Acciones afirmativas²⁵	Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal²⁶	Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
Derechos humanos²⁷	Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
Discriminación²⁸	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

²⁵ Artículo 15 Séptimo de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

²⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

²⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

²⁸ Artículo 5, fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Discriminación contra la mujer²⁹	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
Empoderamiento de las mujeres³⁰	Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.
Género³¹	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “ <i>masculinidad</i> ” y “ <i>feminidad</i> ”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
Igualdad³²	Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
Igualdad de género³³	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Igualdad laboral³⁴	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las

²⁹ Artículo 5, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁰ Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

³¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³² Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³³ Artículo 5, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁴ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

	discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
Igualdad real de oportunidades³⁵	Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.
Igualdad sustantiva³⁶	Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
Inclusión laboral³⁷	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
Lenguaje incluyente³⁸	Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones.
Lenguaje no sexista³⁹	Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
Licencia por maternidad⁴⁰	Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.
Licencia de paternidad⁴¹	Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de su/s hija/s o hijo/s, en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

³⁵ Artículo 1, fracción VI de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

³⁶ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³⁸ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³⁹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴⁰ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Misoginia⁴²	Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.
Perspectiva de género⁴³	Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Sexo⁴⁴	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
Techo de cristal⁴⁵	Es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos y mejor pagados del mercado laboral.
Transversalidad de la perspectiva de género⁴⁶	Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.
Violencia⁴⁷	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia contra las mujeres⁴⁸	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

⁴² Artículo 5, fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴³ Artículo 5, fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴⁴ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴⁵ ONU Mujeres. Centro de Capacitación. *Glosario de Igualdad de Género*. Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>

⁴⁶ Artículo 5, fracción VII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴⁸ Artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Violencia laboral⁴⁹	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
---------------------------------------	--

X. Fuentes bibliohemerográficas

Fondo Monetario Internacional (FMI). “Unlocking Female Employment Potential in Europe”. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf>

Harvard Business Review. “Defend Your Research: What Makes a Team Smarter? More Women”. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/51453001_What_makes_a_team_smarter_More_women

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de prensa número 251/18. *EN MÉXICO HAY 34.1 MILLONES DE HOGARES; 28.5% CON JEFATURA FEMENINA: ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES 2017*. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/enh2018_05.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de prensa número 346/18. *Una de cada 5 personas de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año: Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de prensa número 549/18. *RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO CIFRAS DURANTE EL TERCER TRIMESTRE DE 2018*. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_11.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Intercensal 2015. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, III Trimestre de 2018. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html>

⁴⁹ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en:
<http://www.beta.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/default.html>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Mujeres y hombres en México 2018*. Disponible en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Instituto Peterson para la Economía Internacional. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey". Disponible en:
<https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

McKinsey&Company. Women Matter 2017. A way forward for Spain. Disponible en:
https://www.mckinsey.com/es/~/_media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

ONU Mujeres. Centro de Capacitación. *Glosario de Igualdad de Género*. Disponible en:
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>

Organización Internacional del Trabajo. *Guía Preguntas y respuestas. La mujer en la gestión empresarial COBRANDO IMPULSO*. Disponible en:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2015/wib_ga_london_2015_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Disponible en:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

ESTUDIO TECHO DE CRISTAL



Portal de Internet de la Cámara de Diputados. Sección “Integración por género y Grupo Parlamentario”. Disponible en:

http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/cuadro_genero.php

Portal de Internet de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Sección “Directorio de Servidores Públicos”. Disponible en:

<http://appweb.cndh.org.mx/directorio/>

Portal de Internet del Consejo de la Judicatura Federal. Sección “Directorio. Biográfico”. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/biografico.htm>

Portal de Internet del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Sección “Integrantes del Pleno”. Disponible en:

<http://www.ift.org.mx/conocenos/pleno/integrantes-del-pleno>

Portal de Internet del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Sección “Comisionados”. Disponible en:

<http://inicio.inai.org.mx/SitePages/Comisionados.aspx>

Portal de Internet del Senado de la República. Secciones “Senadoras” y “Senadores”. Disponible en: <http://www.senado.gob.mx/64/>

Portal de Internet del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Sección “Magistradas y Magistrados”. Disponible en: <https://portal.te.gob.mx/front/judges/>

Portal de Internet del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sección “Estructura del Pleno del TFCA”. Disponible en:

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

Portal de Internet del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. Sección “Directorio. Sala Superior”. Disponible en:

http://www.tfjfa.gob.mx/tribunal/sala_superior/

Tesis jurisprudencial 1a./J. 126/2017 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, libro 49, diciembre de 2017, tomo I, página 119, cuyo título es: “*DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES*”. Disponible en:

https://sif.scjn.gob.mx/sifsis/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=derecho%2520humano%2520a%2520la%2520igualdad&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=34&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2015678&Hit=9&IDs=2018631,2018630,2018632,2018518,2017561,2017169,2017066,2017283,2015678,2015679,20

**ESTUDIO
TECHO DE CRISTAL**

[15680,2014099,2009822,2009780,2007629,2005796,2005528,2005529,2005530,2005531&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema](#)