

Inspecciones laborales con perspectiva de género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social – Importancia de contar con un protocolo.



La inspección laboral es una función pública de la administración que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo. En la actualidad, además de considerar la verificación a las relaciones de trabajo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se contempla tomar en cuenta aquellas disposiciones que establecen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la

protección de los derechos de la mujer en el trabajo.

Por tanto, es importante incluir la perspectiva de género en las inspecciones laborales, para lograr identificar los cumplimientos o incumplimientos de los derechos laborales para hombres y mujeres trabajadoras en los sectores y regiones diversos.

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y las herramientas que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, 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.

El objetivo de llevar a cabo las inspecciones laborales con una perspectiva de género, es garantizar que se ejerzan de manera efectiva los derechos laborales de hombres y mujeres, buscar la igualdad en estos, así como en las condiciones y oportunidades para todas las personas trabajadoras, en todas las áreas y en todos los niveles.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), publicó el pasado 07 de marzo del 2024 el *Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género*. Este protocolo pretende implantarse en las labores cotidianas de la inspección del trabajo, por lo que se contemplará en todas las inspecciones federales.

Este instrumento se sustenta en legislación nacional e

internacional, incluyendo la Constitución, la LFT, tratados internacionales y convenios de la OIT, destacando además la colaboración interinstitucional, siendo elaborado a iniciativa de la Unidad de Trabajo Digno por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Previsión Social, con el apoyo de la organización American Institutes for Research (AIR).

Además, busca ser una guía para que el personal de la dependencia realice las inspecciones en centros laborales con perspectiva de género y reúna la información que permita identificar los indicadores y aspectos para revisar en las visitas de inspección, supervisando si los centros de trabajo cumplen con sus obligaciones relativas a lo siguiente:

- Verificación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres que se encuentren en el mismo nivel y puesto o que realicen un trabajo igual.
- Condiciones de trabajo seguras, medidas de protección y respeto a la jornada laboral para mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia.
- Licencias de maternidad y paternidad, ya sea por nacimiento o adopción.
- Licencias para los padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer.
- Implementación del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral

En relación con lo anterior, cabe resaltar que, desde el 2 de mayo de 2019, los patrones están obligados a implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

El mismo define el procedimiento, las vías y/o mecanismos para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral, así como promueve una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

De tal manera se destaca la importancia de que las empresas se mantengan a la orden del día en materia de igualdad sustantiva entre las personas trabajadoras, tal y como establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 2, párrafo 5, haciendo valer el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, pues es esta una obligación.

En Stratego Firma, estamos para apoyarte proporcionándote información y servicios personalizados. No dudes en acercarte a nosotros.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**