



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Autonomía y empoderamiento económico de las mujeres Las mujeres en el mercado informal

Fecha de publicación: 31 de Marzo de 2017

Este material, su divulgación, integridad de la obra y colección del mismo, es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador y no necesariamente el del CEAMEG.

Tabla de Contenido

1. Presentación	3
2. Marco teórico	4
• 2.1. Trabajo informal	18
• 2.2.Trabajo decente con perspectiva de género	24
3. Marco jurídico internacional	29
4. Marco jurídico federal	56
6. Conclusiones	65
Referencias	67

Presentación

Las desigualdades a que se enfrentan las mujeres en la sociedad se reproducen en todos los ámbitos, en el caso del ámbito laboral la llamada división sexual del trabajo ha implicado una subordinación económica de las mujeres.

Esta problemática existente en torno al ámbito laboral de las mujeres analizada desde una perspectiva de género, implica necesariamente hacer referencia a los derechos humanos, es decir, partir del reconocimiento de la mujer como titular plena de derechos, y no solo como agente productivo de la economía.

Desde esta perspectiva, resulta fundamental evidenciar las brechas y desigualdades de género persistentes en las sociedades, las cuales tienden a ubicar a las mujeres en posición de subordinación y en condición de desventaja respecto a los hombres en los diversos ámbitos de la vida privada y pública, incluyendo el ámbito laboral, educativo, la capacitación, la remuneración, los servicios de protección social, el acceso a servicios públicos de salud, al crédito y a la vivienda¹.

Por lo tanto, en la presente investigación se analiza la inserción laboral de las mujeres y se presentan algunas estadísticas actuales que permiten conocer el número de mujeres en el ámbito laboral, especialmente en el mercado informal en México.

¹ CEAMEG. Desigualdades de Género que Inciden en la Condición y Posición de las Mujeres en México: Ámbito Laboral, Capacitación, Remuneración, Educación, Acceso al Crédito y a la Propiedad-Vivienda. 2013. http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ET_2013/17_DGICP.pdf

Marco teórico

A pesar de la creciente inserción laboral de las mujeres en los últimos años, el país sigue reflejando una gran desigualdad, discriminación y exclusión en la participación laboral femenina. En la mayoría de los casos las mujeres con frecuencia ocupan empleos infravalorados y mal remunerados. En la actualidad los hombres comienzan a asumir más responsabilidades familiares, pero, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado.

El origen de esta realidad se manifiesta en la división o asignación de los roles femenino y masculino, lo que se ha denominado división sexual del trabajo², construcción social que ubica a las mujeres en el trabajo reproductivo y a los hombres en el papel de proveedores. Este esquema patriarcal se está transformando lenta y paulatinamente, no obstante, existen dificultades para conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Esta concepción social acerca de los roles de hombres y mujeres respecto de las tareas y del trabajo, fue construida *atendiendo a un modelo de familia y de hombres y mujeres dentro de ella que hoy nada tienen que ver con la realidad*³. La Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT, 2014), llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) confirman como las mujeres no solo continúan asumiendo los roles de cuidados familiares y tareas domésticas en mayor proporción respecto del hombre, sino que forman parte de la fuerza laboral del país.

² Cuando se habla de división sexual del trabajo, aludimos a una forma de organización social que diseña distintos tipos de trabajos para distintos tipos de personas; en el caso específico de la diferencia entre hombres y mujeres, se realiza esta diferenciación en las actividades con base en los atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos, pero también y sobre todo con un sustento ideológico patriarcal. La división sexual del trabajo se presenta en nuestras civilizaciones androcéntricas como un hecho neutral, se recurre a la biología y la naturaleza para explicarla, y a la idea de complementariedad para su justificación social. Equilibrio Económico. Revista de Economía, Política y Sociedad, Año XII, Vol. 7 No. 2, pp. 187-223 Segundo Semestre de 2011 División sexual del trabajo e identidades de género, algunas aproximaciones desde la economía. Retomando un debate inconcluso Natalia Flores Garrido

³ Conciliación del trabajo y la vida familiar Cristina Mangarelli
file:///F:/POA%20AUTONOM%C3%8DA%20Y%20EMPODERAMIENTO/Division_sexual_del_trabajo_e_identidade.pdf

En ese sentido, informan que, del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%. Respecto a las actividades de cuidado, en promedio las mujeres dedican 28.8 horas a la semana, mientras que los hombres dedican 12.4 horas. En cuanto a las actividades domésticas, las mujeres dedican en promedio 29.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 9.7 horas a la semana; es decir, triplican el tiempo registrado por los varones.

Por su parte la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017)⁴ informa que en el último trimestre de 2016 la Población Económicamente Activa (PEA) del país se ubicó en 54 millones de personas, que significan 59.7% de la población de 15 años y más.

La población subocupada llegó a 3.7 millones de personas, para una tasa de 7.1% frente a la población ocupada. La desocupada se situó en 1.9 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente fue de 3.5% de la PEA, en donde 78 de cada 100 hombres son económicamente activos, en el caso de las mujeres 43 de cada 100 están en esta situación.

El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social. Los resultados de la ENOE indican que, en el cuarto trimestre de 2016, todas las modalidades de empleo informal sumaron 29.8 millones de personas, mientras que la población desocupada en el país se situó en 1.9 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente (TD) fue de 3.5% de la PEA.

⁴ http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_02.pdf

Asimismo el INEGI⁵ informó que en 2014 que el 43.8% de las personas ocupadas registradas en la economía nacional, fueron mujeres, de las cuales:

- En el sector de la construcción conformaron el 11.0%.
- En la industria manufacturera participaron con el 34.5%.
- En el sector comercio la fuerza laboral femenina aporta el 51.3%
- En los servicios privados no financieros, tales como restaurantes, hoteles, contabilidad y auditoría, escuelas del sector privado, servicios legales y médicos, entre otros, las mujeres participaron con el 47.9% del personal ocupado total.
- En los diferentes modos de transporte participaron con 13.0%.
- El valor del trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados fue el equivalente al 18.0% del Producto Interno Bruto en el año 2014.
- Por cada 10 horas de carga total de trabajo remunerado y no remunerado realizadas por las mujeres, los hombres realizan 8.3 horas.

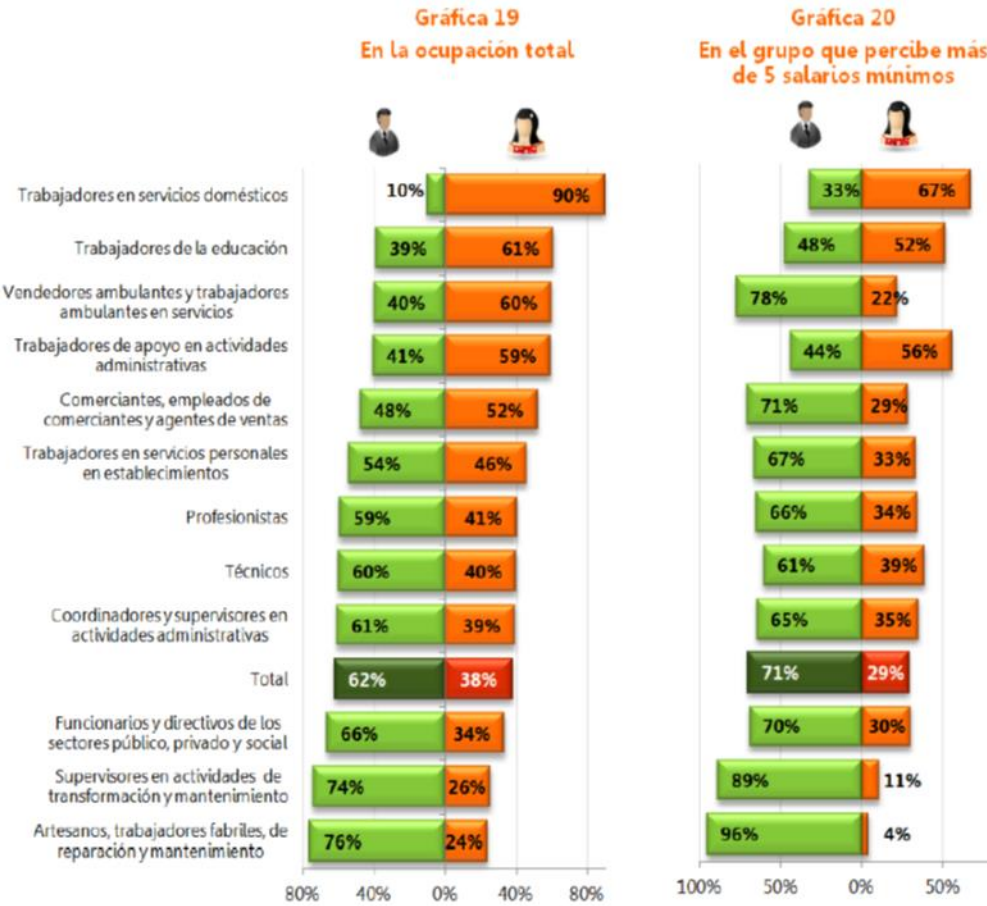
En cuanto a la condición formal o informal bajo la cual se desempeña el trabajador, 54.0% (18.2 millones) lo hacen bajo la vertiente formal, es decir, con un vínculo reconocido por su empleador que le permite cotizar en la seguridad social, mientras que 46.0% (15.6 millones) laboran sin cotizar. De estos 15.6 millones, 30.1% trabajan en unidades económicas del sector informal, mientras que otro 14.5% lo hacen para hogares particulares como servicio doméstico. Sin embargo, 55.5% de los 15.6 millones son en realidad trabajadores vinculados a los procesos de unidades económicas registradas (negocios familiares formales, empresas, e instituciones públicas o privadas) cuya unidad empleadora no los tiene como parte de su nómina u opera con ellos bajo una modalidad tal en la que no cotizan como trabajadores en la seguridad social.

La participación de las mujeres en las distintas ocupaciones muestra un amplio rango de variación. Entre quienes se dedican al servicio doméstico remunerado

⁵ INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)" datos económicos nacionales. Marzo de 2016
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf

representan 90%; 61% en la educación y 60% de los vendedores ambulantes y trabajadoras ambulantes en servicios, 41% de los profesionistas; 40% de quienes tienen ocupaciones técnicas y 39% de quienes sus ocupaciones se centran en la supervisión y coordinación de trabajadores manuales los trabajadores independientes o quienes emprenden y se hacen cargo de una actividad bajo su propia iniciativa y riesgo, ascienden a 13.2 millones y se subdividen en cuentas propias, es decir, quienes emprenden de manera individual o apoyados con trabajo familiar, pero nunca pagando a un empleado, (84.4% de los independientes). El restante 15.6% son los empleadores, quienes más allá de que acudan o no al apoyo de familiares para conducir sus actividades, crean puestos de trabajo al incorporar en sus procesos por lo menos a un empleado remunerado⁶.

Composición por sexo de los grupos de ocupación seleccionados



⁶ INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo (1 de mayo)”, abril de 2015. <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf>

Como se aprecia en la tabla, mayor número de mujeres se encuentra dentro del mercado laboral informal, lo anterior, atiende a factores tales como:

- La rigidez de las relaciones laborales que exigen tiempo completo.
- La falta de oportunidades para la profesionalización y capacitación.
- Los estereotipos de género.
- La falta de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- La falta de inclusión de los hombres en el trabajo doméstico y la economía del cuidado.

En un estudio realizado por la Universidad Autónoma de México (UNAM) en 2011⁷, para conocer la dinámica del empleo en general así como del empleo informal en México en la última década, la manera en que se incorporan tanto hombres como mujeres, sus implicaciones para unos y otras así como su relación con la pobreza, se aprecia lo siguiente:

Existen tres unidades que constituyen el 95% del universo del trabajo en el sector formal del cual:

- 45% de las mujeres y 57% de los hombres llevan a cabo su trabajo formal en empresas constituidas en sociedad y corporativas.
- 37% de mujeres y 27% de los hombres, en instituciones públicas, y
- 10% de mujeres y 13% de los hombres en los negocios no constituidos en sociedad.

Otros datos importantes que arroja el estudio es que la mayor parte de las personas que laboran en la formalidad, (99.7%), lo hacen en la posición de trabajadores subordinados y remunerados, en cambio sólo 47% de los que se emplean informalmente lo hacen en esa posición. En la informalidad, 36.4% de las mujeres y 35.5% de los hombres son trabajadores por su cuenta. 3.8% de las mujeres y

⁷ UNAM. María Elena Cardero y Guadalupe Espinosa Colaboradora Beatriz Straffon, Empleo y empleo informal de Hombres y Mujeres

9.9% de los hombres son empleadores. Y trabajan sin remuneración entre el 20 y 15% las mujeres frente a 9 y 8% de los hombres.

La proporción de mujeres que trabajan menos de 15 horas es cercana al triple de las de los hombres que trabajan esas horas de jornada:

- De las personas que trabajan menos de 15 horas 59% las mujeres ganan un salario mínimo frente a 40% de los hombres;
- En jornadas de 15 a 34 horas la proporción de las que ganan un salario mínimo es mayor 32% que la de ellos 24.5%.
- 8.8% de las mujeres que trabajan de 35 a 48 horas ganan más de 3 a 5 salarios mínimos frente a 14% de los hombres y
- Más de 5 salarios por más de 48 horas de jornada laboral solo lo obtienen el 5.7% de las mujeres frente al 11.4% de los hombres.

En este contexto, las mujeres se incorporan en la economía informal para la obtención de ingresos, sin que cuenten con los derechos laborales señalados en el artículo 123 Constitucional, que señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a la estabilidad en el trabajo, a trabajar en condiciones higiénicas y seguras, a ser protegido contra los accidentes de trabajo, a ser protegido por la seguridad social, entre otros. De ese modo, lejos de representar emancipación la incorporación de las mujeres al trabajo ya sea formal o informal, se ha convertido en una doble jornada⁸.

Tomando en cuenta que el empoderamiento de las mujeres 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 libertades⁹, las actuales

⁸ Calva José Luis, Coordinador. Derechos Sociales y Desarrollo Incluyente, Equidad de Género para el Desarrollo: Participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Alba Gámez, Manuel Ángeles México, 2012

⁹ Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción X, publicada en el Diario Oficial d la Federación (DOF) el 1° de febrero de 2007.

condiciones laborales para las mujeres constituyen una vulneración a sus derechos humanos por darles un sub trato como *una mano de obra barata y como sostén de un sistema patriarcal basado en la superioridad de lo masculino* (Gámez, Ángeles, 2012), en donde subsiste la segregación ocupacional y las brechas salariales en razón de género.

Ante estas condiciones, y los cambios demográficos en donde cada vez existe un mayor número de hogares con jefatura femenina, que de acuerdo a la información de la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, se muestra que el 29% del total de los hogares son dirigidos por una mujer, esto significa que 9 millones 266 mil 211 hogares tienen jefatura femenina.¹⁰ Las ocupaciones de las jefas de familia en México son principalmente de obreras y artesanas, trabajadoras en actividades agropecuarias y comerciantes o agentes de ventas, lo que también señala un espacio y condición social-económica específica. Las posiciones dentro de las ocupaciones que predominan en las mujeres jefas de familia son asalariadas o trabajadoras por cuenta propia. Guanajuato es la entidad federativa con el mayor porcentaje de hogares nucleares con jefatura femenina de entre 2 a 3 integrantes, mientras que Nayarit es la entidad federativa dónde existen más hogares con mujeres que viven solas¹¹.

En el ámbito educativo, la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, muestra que en México de su población la proporción de mujeres en analfabetismo funcional es casi dos puntos porcentuales mayor que en hombres; 10.6% de las mujeres de 15 y más años es analfabeta funcional, mientras que en la población masculina esta característica se presenta en 8.7% de la población. De acuerdo con cifras de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el ciclo escolar 2015-2016, 49.9% de los inscritos en el nivel de enseñanza básico en el Sistema Educativo Nacional es una mujer; en el nivel medio existe una ligera pero mayor proporción de mujeres inscritas (50.2%) que hombres (49.8%), en tanto que en el nivel superior 49.3% de las

¹⁰ INEGI, <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>

¹¹ UNAM; Escuela Nacional de Trabajo Social. http://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2016/agosto/infografia_jefatura_femenina.pdf

personas que cursan estudios profesionales es una mujer. Los grados promedio de escolaridad para las mujeres es de 9.1, mientras que los hombres tienen en promedio 9.3 grados de escolaridad. Referente al nivel de escolaridad de las personas de 15 años y más, el porcentaje de mujeres sin instrucción es mayor al de los hombres en 1.6 puntos porcentuales (6.8% y 5.2% respectivamente); para el nivel medio superior la diferencia es de 1.8 puntos entre mujeres y hombres (18.7% y 20.9%, respectivamente) y por último, en el nivel superior difieren en 1.9 puntos porcentuales (16.1% en mujeres y 18% en hombres). En el caso de estudios de normal, técnicos o comerciales, las mujeres duplican el nivel mostrado por los varones (5.4% en mujeres respecto de 2.6% en hombres). Por lo que se refiere al rezago educativo, la población de 15 años o más que se encuentra en rezago educativo es del 35.6%, esta condición se presenta en 36.7% de las mujeres y 34.4% en los hombres de ese grupo de edad¹².

De acuerdo al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL 2014) por cada cien hogares con jefatura de hombres, existen 35 por mujeres, destaca de este dato que es frecuente en este tipo de hogares la situación de pobreza¹³, asimismo, señala que dos terceras partes de la generación de ingresos recae en los hombres, y señala como uno de los factores las limitaciones que existen para las mujeres entre ellas que las mujeres perciben salarios por debajo de los que reciben los hombre a pesar de tener una preparación similar.

Esta circunstancia que repercute nocivamente en las mujeres sobre todo en las que encabezan hogares ya que la familia constituye un lugar en el que al tiempo en que se producen los arreglos económicos y familiares necesarios para garantizar niveles mínimos de subsistencia, se construyen relaciones de poder y se toman decisiones económicas en el marco de negociaciones y conflictos¹⁴.

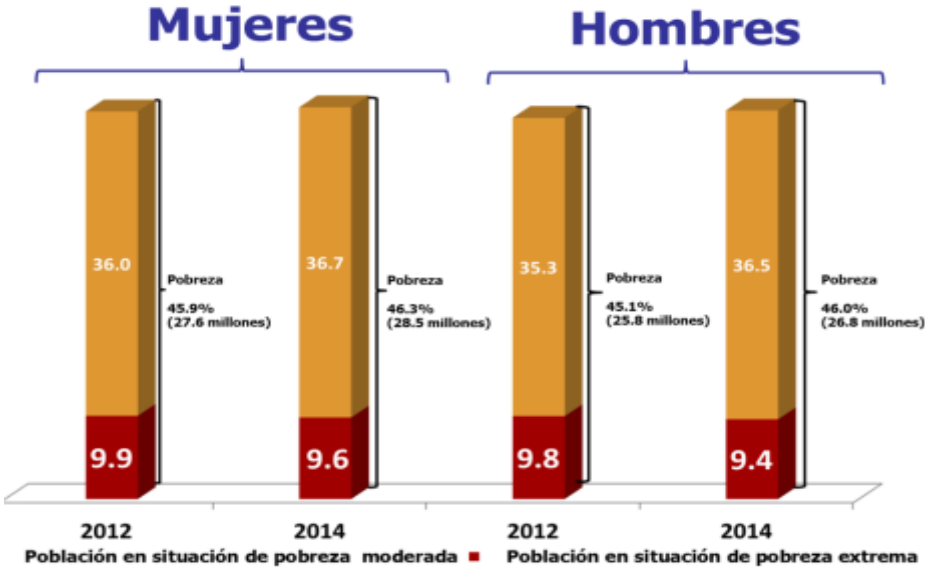
¹² INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer", marzo de 2017. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf

¹³ http://www.coneval.org.mx/Informes/Pobreza/Pobreza%20y%20genero/Sintesis_ejecutiva_Pobreza_genero_2008_2012.pdf

¹⁴ ONU Mujeres, PNUD, Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. Hipótesis para la discusión. Paraguay 2015 <http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>

Estas barreras estructurales, basadas en el género contribuyen a generar desigualdades a veces abismales con desventajas, exclusión y discriminación que se traducen en pobreza lo que constituye sin lugar a duda un factor de vulnerabilidad social, lo que se le ha denominado feminización de la pobreza¹⁵.

Es decir, la población de mujeres es mayormente susceptible a la pobreza que los hombres como se aprecia en la siguiente tabla realizada por el CONEVAL en 1014:



Fuente: Estimaciones de CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012 y 2014.

http://www.coneval.org.mx/salaprensa/documents/comunicado005_medicion_pobreza_2014.pdf

Este conjunto de factores contribuye a la falta de oportunidades laborales para las mujeres ya que aún se percibe al hombre como principal agente de producción y consecución del salario, sobre la mujer, a la que se considera secundaria en la obtención de ingresos (Banco Mundial, 2001; Grown y otros, 2005).

La falta de oportunidades y de políticas que concilien la vida familiar con la vida laboral y las desigualdades en la educación han provocado entre otros factores desigualdad en los resultados para acceder a trabajos dignos que cuenten con las

¹⁵ ONU Mujeres, PNUD, Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. Hipótesis para la discusión. Paraguay 2015
<http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>

garantías consagradas en el artículo 123 Constitucional y que en consecuencia se incorporen al mercado informal.

De conformidad con el Banco Mundial¹⁶, los hombres constituyen la mayoría de los propietarios de negocios y sus empresas, que son por lo general, de mayor tamaño que las de las mujeres, por lo tanto ellas se concentran en la pequeña y micro empresa, lo cual lo atribuye a las desigualdades en materia de género y la propiedad de bienes productivos, lo que ha llevado a las mujeres a preferir la formación de su propia negociación que le permite flexibilización de horarios, ello en virtud de que los roles de género tradicionales, reproducen desigualdad en las asignaciones laborales y familiares, ya que la mayoría de los hombres no se ha comprometido de manera igual con las responsabilidades familiares y domésticas.

En esa transición de los roles, también debe concurrir la evolución del papel del Estado en relación al cuidado de las personas, a través de los servicios que responde a necesidades fuera del ámbito familiar, lo que incluye escuelas infantiles, ludotecas, centros de día, instituciones de cuidado para niñas, niños y adolescentes, así como las destinadas al cuidado de las personas adultas mayores a través de instituciones tanto públicas como privadas.

Este tipo de apoyos contribuyen a que las personas tengan tiempo para convivir con su familia, cumpliendo con su responsabilidad laboral que le proporcionen satisfacción y plenitud, en las tres dimensiones del desarrollo humano¹⁷, hacen posible que madres y padres puedan desarrollar sus actividades laborales, con la tranquilidad de que sus hijos se encuentran bajo un cuidado adecuado, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral y por tanto a un mejor nivel de vida, que se traduce en un crecimiento social sostenido, no obstante, la mayoría de estos

¹⁶ Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial; Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina, EUA 2010.

¹⁷ El Índice de Desarrollo Humano (IDH) mide el progreso medio conseguido por un país en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: disfrutar de una vida larga y saludable, acceso a educación y nivel de vida digno. PNUD, Índice de Desarrollo Humano <http://hdr.undp.org/es/content/%C3%ADndices-compuestos-m%C3%A1s-all%C3%A1-del-idh>

servicios concurren en horarios que son incompatibles con los horarios laborales de madres y padres, en su gran mayoría los horarios de las guarderías cubren solo la mitad de su jornada laboral. Ello hace urgente y obligado la implementación de servicios de guarderías asequibles, de calidad y de tiempo completo.

Así mismo, se precisa adecuar la política sobre los cuidados parentales, ya que estos se precisan para el cuidado “especial” que alguno de los hijos demande de manera emergente, equiparando dichos cuidados con los de una incapacidad por enfermedad, es decir, que permita la atención y cuidados debidos y requeridos para los niños, por parte de su madre y padre, conjunta o indistintamente, sin que ello merme, discrimine o castigue su situación laboral.

Este tipo de política atiende básicamente a los derechos de la infancia y se apoya a las familias permitiendo la conciliación del binomio vida familiar-vida laboral.

Otro punto medular en las políticas públicas que tienen que ver entre lo familiar y lo laboral es sin duda la protección social, que está ligada a la seguridad social, y es factor determinante en la dinámica de las familias; por lo que la política pública del Estado en materia de infancia y familia debe de pugnar por que dichas prerrogativas no se disuelvan al amparo de nuevas formas de contratación, por el contrario, deben de estar encaminadas al aseguramiento del bienestar social como factor de desarrollo humano, en todas las etapas vitales, la ausencia de políticas en este tenor se traducirán en discriminación y detrimento del ejercicio de los derechos laborales por la reducción de la jornada y la interrupción temporal o definitiva de la actividad laboral, principalmente de las mujeres, lo que se traduce en una menor protección individual, con desigualdades derivadas por género y por la asignación de responsabilidades familiares.

Asimismo, se debe de fomentar que madres y padres trabajadores, destinen tiempo y compartan actividades en compañía de sus hijos, se involucren en sus tareas escolares, jueguen con ellos, acudan a actividades recreativas conjuntamente,

dialoguen y escuchen a las niñas, niños y adolescentes que tienen tanto que compartir, de los que día a día los adultos aprendemos y conocemos sus inquietudes.

De acuerdo a la Plataforma de Acción de Beijing¹⁸, 1995, el grado de acceso de las mujeres y los hombres a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. La presencia y visibilización de las mujeres continúa siendo limitada en la mayor parte de los países, principalmente cuando se trata de su participación en áreas de toma de decisiones y en las económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales.

De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁹ el empleo informal es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social, y carece de prestaciones relacionadas con el empleo. Para este organismo internacional las mujeres, los migrantes y otros grupos de trabajadores vulnerables que no tienen otras oportunidades se ven obligados a aceptar trabajos en condiciones de informalidad. La Resolución sobre trabajo decente y economía informal adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 pidió brindar atención a las necesidades de trabajadores y unidades económicas en la economía informal, con énfasis en un enfoque integrado desde la perspectiva de género.²⁰

Los derechos humanos promueven la adopción de medidas encaminadas a establecer un crecimiento económico inclusivo y sostenible a fin de contar con un trabajo decente para todas las personas. En la legislación mexicana, en concreto

¹⁸ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

¹⁹ OIT. Forlac, Programa de la OIT para la formalización de la informalidad. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf

²⁰ OIT Economía informal. <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-es/index.htm>

en la Ley Federal del Trabajo²¹, en el artículo 2 se señala que 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 Sin embargo no hace referencia al trabajo que las mujeres ejercen en el ámbito informal.

La falta de consolidación del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres representa un sin número de limitantes para el libre acceso y disfrute de los mismos, entre ellos a los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), como a la educación y a la capacitación para las mujeres que impactan en las oportunidades laborales, en ese contexto y derivado de las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, las primeras no logran consolidar la igualdad a pesar de los esfuerzos legislativos por mejorar sus condiciones. La falta de sustantivación de los derechos de las mujeres ha generado entre otras vulneraciones el aletargamiento en su empoderamiento económico, impactando en el nivel de oportunidades y por ende de resultados, no obstante, a pesar de no alcanzar los mejores salarios y las mejores posiciones laborales, con el producto de su trabajo las mujeres han contribuido al gasto familiar y a su sostenimiento, situación que también repercute en la economía del Estado.

Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²² en el artículo 5, define el empoderamiento de las mujeres como 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. Por su parte, la autonomía como concepto político, entendida como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e

²¹ Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1° de abril de 1970

²² Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1° de febrero de 2007

informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011), es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un contexto de plena igualdad. En ese sentido las mujeres se incorporan al mercado laboral por diversas razones:

- a) Mejorar su nivel de vida a título personal
- b) Mejorar el nivel de vida de su familia
- c) Ser el único sostén económico de su familia

En la búsqueda por mejores oportunidades para el bienestar personal y familiar las mujeres tienen que enfrentar las desigualdades y la vulneración de derechos que ha impactado y que impactan negativamente en el desarrollo, son víctimas de discriminación y violencia que traen como consecuencia la reducción de posibilidades ya sea para tener acceso a recursos económicos y financieros, a salarios dignos, a prestaciones sociales, a seguridad laboral, así como al reconocimiento de su trabajo para acceder a promociones laborales, lo que ha sido denominado como “estructuras restrictivas” (Folbre, 1994). Las estructuras restrictivas basadas en el género se refieren a las normas, valores y prácticas sociales que definen desigualdades entre la mujer y el hombre en las sociedades, esas limitaciones incluyen las restricciones a la actuación de la mujer en el ámbito económico, en los cuales se acentúan estereotipos que relacionan a la mujer o al hombre con determinados tipos de trabajo o el empleo de ciertos tipos de tecnología.

2.1. Trabajo informal

Para la Organización Internacional del Trabajo (2003), el concepto de economía informal engloba tanto al sector informal como al empleo informal. El empleo informal incluye a trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales, empleados por empresas en el sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados o trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final de su hogar²³.

El empleo informal, se caracteriza entre otros elementos por no estar sujeto a la normatividad del sector formal, presenta baja productividad, y los ingresos son inseguros. Existe una variedad de formas que van desde las empresas familiares, hasta la sub contratación bajo tipos de trabajo a domicilio, a destajo sin contrato fijo, trabajo clandestino, por ejemplo de mano de obra migrante²⁴, este tipo de empleos están mínimamente protegidos por la ley, cuando el trabajador es parte de dicho sector, no sólo no tiene acceso a los servicios que ofrece la seguridad social, sino que además carece de prestaciones sociales, planes de ahorro que permitan su retiro y desprotección legal.

El empleo informal, surge como una respuesta a la reducción del ritmo de crecimiento, en el cual sectores marginados generan respuestas autónomas a una situación de exclusión. Es considerado una forma de trabajo precario en el cual las mujeres ante la falta de oportunidades de incorporarse al empleo formal, la segregación y la discriminación recurren a empleos de mala calidad.

²³ VARELA-LLAMAS, Rogelio; CASTILLO-PONCE, Ramón A.; OCEGUEDA-HERNÁNDEZ, Juan Manuel El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante Papeles de Población, vol. 19, núm. 78, octubre-diciembre, 2013, pp. 111-140 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11229719005>

²⁴ CEPAL, Mariana Schkolnik, Los desafíos de la medición del empleo y el desempleo en la globalización.

A decir de la OIT, cerca de un 60% de las personas trabajadoras en México se desempeña en empleos informales²⁵, entre las mujeres, las jóvenes enfrentan desafíos especialmente graves como la deserción escolar y el embarazo adolescente; el cual representa en México la tasa más alta, 74 nacimientos por cada mil mujeres entre 15 y 19 años, en comparación con un promedio de 15 nacimientos en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).²⁶

De acuerdo con la OCDE los empleos informales se caracterizan por una calidad de empleo particularmente baja en las tres dimensiones identificadas en el marco de calidad del empleo de esta organización internacional, en concreto: Calidad del ingreso, seguridad del mercado laboral y calidad del entorno laboral.²⁷

a) Dentro de las actividades del mercado laboral informal en el que las mujeres se incorporan es en la venta directa de puerta en puerta, este siempre fue el método más tradicional, pero ante la inseguridad hay quienes optan por otras medidas como la venta por internet o través de redes sociales.

La Asociación Mexicana de Ventas Directas, A.C.²⁸ informa que un mayor número de mujeres se encuentra dentro de esta forma de sub empleo, que se circunscribe en el empleo informal:

²⁵ OIT, Programa de Promoción de la formalización en América Latina y el Caribe. El empleo informal en México; situación actual, políticas y desafíos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf

²⁶ <http://www.oecd.org/mexico/presentacion-del-estudio-ocde-sobre-politicas-de-genero-en-mexico.htm>

²⁷ OCDE, Desigualdad y crecimiento económico en México <https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>

²⁸ Asociación mexicana de ventas directas A.C. http://www.amvd.org.mx/amvd_ventadirecta_numeros.php

Número de personas dedicadas a la Venta Directa	2,600,000 aproximadamente
Mujeres	75%
Hombres	14%
Parejas	11%
Nivel Socio-Económico	70% Clase C-/D
Edades:	
18-34	23%
35-49	47%
50-65	26%
>65	4%
Estado Civil:	
Soltero, nunca casado	11%
Casado / Unión Libre	77%
Divorciado / Viudo	12%
Educación:	
Primaria	31 %
Secundaria	28 %
Preparatoria	26 %
Universidad	14 %
Maestría o Doctorado	1 %
Comercializan productos de 2 o más empresas	40%-50%
Adquieren productos para autoconsumo	25%

Fuente: Asociación Méxicana de Ventas Directas A.C.

Esta Asociación define las ventas directas como aquellas establecidas mediante un contacto personal “agente de comisión o mediador mercantil independiente”, mediante la demostración directa a consumidores, ya sea de manera individual o bien hasta en grupos de clientes potenciales

Este tipo de contratación no reconoce una relación laboral, lo ven como un contrato mercantil, a pesar de lo estipulado en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, donde se menciona, “los agentes comisionistas denominados ‘representantes’ deben ser considerados como trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios, por tener éstos el carácter de permanentes, y por tanto sujetos de aseguramiento de un régimen obligatorio”.

Las personas son motivadas por el hecho de “emprender un negocio”, ser sus propios jefes, libertad de horario, obtención de premios, viajes entre otros. Sin

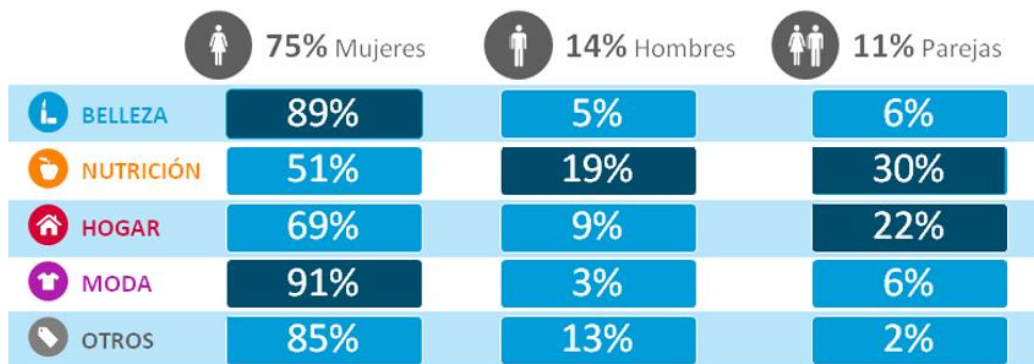
embargo, la mayor parte de la comisión se destina a los altos directivos de la línea de distribución del mercado multinivel.

Las empresas multinivel siempre buscan adaptarse con éxito a la tecnología. Manejan diferentes técnicas, tales como;

El método de ventas puede ser:

- ✓ Persona a persona; vendedor expone utilidad del producto a consumidor brindando una atención directa y personalizada, apoyada con cuadernillos, folletos, en propia casa del consumidor, lugar de trabajo entre otros.
- ✓ Reunión de Grupo; vendedor reúne en un lugar determinado a dos o más posibles consumidores para ofrecer explicación, demostraciones de artículos a promover. Pudiendo ofrecer incentivos a quien funja como anfitrión.

VENEDORES DIRECTOS INDEPENDIENTES



Fuente: Asociación Mexicana de Ventas Directas A.C.²⁹

b) Otra de las actividades informales en donde las mujeres se incorporan es en el trabajo doméstico que abre la oportunidad para generar una fuente de ingresos para otras personas; esta actividad se ha convertido en una oportunidad para la mejora de las condiciones de vida, especialmente de aquellas que se emplean, que se

²⁹ http://www.amvd.org.mx/amvd_ventadirecta_numeros.php

encuentran en situación de vulnerabilidad con escasa instrucción o en condiciones de pobreza extrema y que representa contar con una fuente de ingresos, la mejora de la inclusión social, satisfacer las aspiraciones personales, fortalecer la autoestima y desarrollar capacidades y competencias³⁰. En las personas que se encuentran en la economía informal, se identifican características particulares:

- La pobreza
- La marginación social
- La falta de educación
- Población rural
- En su gran mayoría son mujeres

En esta modalidad se exacerban prácticas discriminatorias que atentan contra la dignidad de las mujeres, entre ellas:

- Invisibilidad
- Desproporción entre el poder del empleador y el trabajador
- Ausencia de la descripción de trabajo
- Jornadas prolongadas
- Salarios precarios
- Falta de protección social
- Exposición al abuso sexual
- Exposición a las agresiones físicas y verbales

El trabajo doméstico se refiere al “conjunto de actividades no remuneradas que se realizan dentro del hogar para proporcionar y proveer bienestar a los miembros de la familia” (INMUJERES, 2005). La OIT lo define como *trabajador remunerado que trabaja en un domicilio (privado), sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esta labor*³¹, éstas labores se desarrollan en un lugar de trabajo particular, el trabajo realizado comprende limpieza, cocina,

³⁰ INCIDE Social. Observatorio de Política Social y Derechos Humanos.
<http://observatoriopoliticasocial.org/calidad-derecho-trabajo/>

³¹ OIT, The status and conditions of employment of domestic workers. Reunión de grupo de expertos, Ginebra, 2 al 6 de julio de 1951, Informe 3, Documento MDW/8

lavado de ropa, cuidado de niños, cuidado de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos, vigilancia, etc.

Estas actividades inestables, irregulares y precarias requieren la intervención del Estado a fin de poder estar en la posibilidad de brindar una protección efectiva de los derechos de las personas que realizan trabajos domésticos tanto en la legislación laboral, así como su incorporación a la seguridad social, ello implica “garantizar que trabajar sin estar a la vista, no equivalga (sic) a trabajar al margen del acceso equitativo a los derechos laborales, ni a la exclusión en la consecución de un trabajo decente, que constituye un derechos humano básico” (OIT, 2009).

2.2. Trabajo decente con perspectiva de género

Una gran proporción de habitantes en nuestro país trabaja por cuenta propia, ante la falta de empleos formales. En contraste con los hombres las mujeres por las razones ya expuestas enfrentan mayores retos para formalizar un empleo teniendo que hacerlo en consecuencia informal.

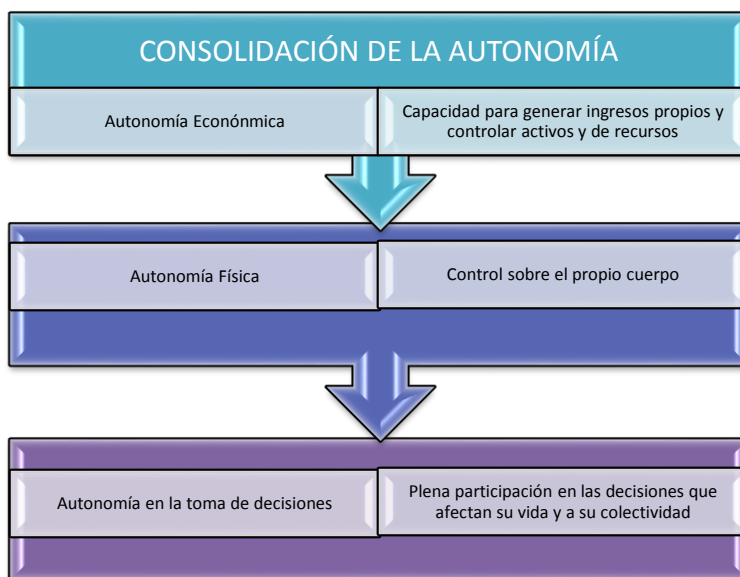
Para la OIT (2002)³² la situación de los trabajadores y de los empresarios informales consiste en indicar el grado de seguridad que tienen en siete aspectos de su actividad:

1. *Seguridad del mercado laboral: buenas oportunidades de trabajo derivadas de un nivel elevado de empleo resultante de políticas macroeconómicas adecuadas;*
2. *Seguridad del empleo: protección contra el despido arbitrario, reglamentación de la contratación y del despido, estabilidad en el empleo compatible con el dinamismo económico;*
3. *Seguridad ocupacional: este aspecto implica implantarse en un segmento profesional o carrera, y tener la oportunidad de consolidar un sentimiento de pertenencia mediante el propio perfeccionamiento;*
4. *Seguridad en el trabajo, protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: mediante normas de salud y seguridad más la regulación del tiempo de trabajo;*
5. *Seguridad para el desarrollo de las competencias: amplias oportunidades para adquirir y mantener calificaciones profesionales mediante métodos innovadores, así como aprendizaje y formación en el empleo;*
6. *Seguridad del ingreso obtención de ingresos adecuados; y*
7. *Seguridad de representación: protección del derecho a la representación colectiva en el mercado de trabajo a través de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores independientes, así como de instituciones de diálogo social*

³² Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión 2002 Informe VI El trabajo decente y la economía informal Sexto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

En ese sentido la elaboración de una política económica de género debe diseñarse enfocando a desplazar el foco de atención de las políticas macroeconómicas hacia el empleo pleno y decente para todos como objetivo central del desarrollo económico, que contribuyan a crear riqueza económica y bienestar humano, en las actividades productivas y reproductivas, remuneradas y no remuneradas, reguladas y no reguladas en igualdad de circunstancias, oportunidades y resultados.

A fin de garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, es necesario promover su autonomía en tres sentidos, que constituyen los tres pilares de la igualdad de género:



Fuente CEAMEG a partir de la información de CONSTRUYENDO AUTONOMÍA de la CEPAL³³

Específicamente respecto a la autonomía económica, por ser este aspecto de la autonomía, en el que se visibilizan las brechas de desigualdad por confluir con temas como:

- a) El trabajo remunerado y no remunerado,
- b) El uso del tiempo,
- c) La pobreza,

³³ CEPAL, Construyendo autonomía, compromisos e indicadores Karina Batthyány Dighiero Sonia Montaña Virreira Coordinadoras, 2012 http://www.universidad.edu.uy/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=334

- d) La violencia de género,
- e) La participación de las mujeres en las distintas esferas de la toma de decisiones,
- f) La salud, y
- g) Los derechos sexuales y reproductivos.

El binomio desarrollo económico y el desarrollo social debe estar vinculado por estrategias centradas en el empleo y de crecimiento que tengan en cuenta el género, así como en inversiones en la salud, la educación y la protección social. Para asegurar resultados equitativos en función del género es esencial que mujeres y hombres estén en condiciones de combinar el trabajo remunerado y el no remunerado y la distribución equitativa de las oportunidades de trabajo remunerado con las responsabilidades del no remunerado. (Berik y otros, 2009).

El Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer³⁴ (UNIFEM), señalan que para empoderar a las mujeres para que participen en todos los sectores y actividades económicas es necesario el establecimiento de ciertas medidas, que bien pueden ser adoptadas como directrices en el diseño de la política a desarrollar, apegándose al principio para la igualdad de las mujeres, al siguiente tenor:

- ✓ Establecer sociedades más estables y justas
- ✓ Alcanzar objetivos de desarrollo y sustentabilidad y derechos humanos acordados internacionalmente
- ✓ Mejorar la calidad de vida de las mujeres y de los hombres, de las familias y de las comunidades, y
- ✓ Promover las prácticas y objetivos empresariales con perspectiva de género.

Principios para la igualdad de las Mujeres. La igualdad es buen negocio ³⁵

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.

³⁴ Consulta en línea http://www.unifem.org/attachments/products/WomensEmpowermentPrinciples_es.pdf

³⁵ Consulta en línea http://www.unifem.org/attachments/products/WomensEmpowermentPrinciples_es.pdf

2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo. Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

El enfoque aplicado por la OIT³⁶ en materia de incorporación de las consideraciones de género se basa en un análisis en el que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La Organización ha elaborado un Plan de acción de la OIT, el objeto es promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, ello supone aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente forma parte de este proceso y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud, a la vez que se toma debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados, por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales.

De acuerdo con la CEPAL (2016), la educación es fundamental para la autonomía de las mujeres, a fin de contar con herramientas que le permitan un aumento en la empleabilidad. El empoderamiento económico de las mujeres se basa en la capacidad para lograr cambios positivos en sus vidas y comunidad, por ello es importante que tengan acceso de manera justa y equitativa a los recursos

³⁶ <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

(habilidades y finanzas), de esta forma tendrán capacidad para controlar sus recursos, así como para aprovechar los beneficios de sus actividades económicas³⁷.

La precarización del empleo nos lleva a la reflexión de reclasificar el empleo a fin de dar visibilidad a las relaciones sociales de producción y las “nuevas formas de empleo”, muchas de las cuales son en realidad antiguas formas de trabajo marginal, que necesitan regularse de tal forma que verdaderamente protejan los derechos de las mujeres trabajadoras en este llamado trabajo informal.

³⁷ Economic Commission for Latin America and the Caribbean Subregional Headquarters for the Caribbean Technical meeting to examine the economic LIMITED autonomy of women in the Caribbean LC/CAR/L.509 26 July 2016 24 January 2017 Port of Spain, Trinidad and Tobago

Marco Jurídico Internacional

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos fundamentales para la protección de los derechos humanos de las mujeres son:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979);
- La Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994);

1.- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Esta Convención fue firmada en 1979 y entró en vigor en nuestro país en 1981. Está constituida por 30 artículos, en donde los Estados Parte se comprometieron principalmente a:

Empleo	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a elegir libremente profesión y empleo.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho al ascenso.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.</i>
	<i>Medidas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.</i>
Protección a la maternidad en el empleo	<i>Medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.</i>

	Medidas adecuadas para implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
	Medidas adecuadas para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
	Medidas adecuadas para prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
Salud	Medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
	Garantizar a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.
Prestaciones económicas y sociales	Medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a prestaciones familiares.
	Medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero.
	Medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.
Igualdad ante la Ley	Reconocer a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos <i>para firmar contratos y administrar bienes, dispensar un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales</i> , con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

CEAMEG, a partir de la información de la Convención (CEDAW)

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

Este instrumento jurídico se refiere al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y libre de toda discriminación, asimismo hace énfasis en el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

La perspectiva de género ha sido tema de interés para los organismos internacionales en los últimos años. Específicamente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Comisión de Estudios para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han impulsado acciones concretas en torno a la implementación de políticas de género en los Estados que forman parte de ellos. Es así que, en el caso de la ONU, además de contar con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), en la *Declaración del Milenio* (2000) se manifiesta la decisión de "...promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible." Asimismo, en el *Proyecto de documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel del Sexagésimo Quinto Período de Sesiones de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio* (2010) se reconoce que "...la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de la mujer, el pleno disfrute por la mujer de todos los derechos humanos y la erradicación de la pobreza son esenciales para el desarrollo económico y social, y para el logro de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio..."

A raíz de estos documentos emanados de la ONU, fue establecida la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) cuyo objetivo consiste precisamente en trabajar con intensidad en el estudio y difusión de la perspectiva de género en los Estados-Parte de este organismo.

Por su parte, la CEPAL cuenta con una *División de Asuntos de Género* que funciona como Secretaría Técnica de los Gobiernos de la región, con base en la *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. La finalidad primordial de esta área es, por una parte, desarrollar investigación encaminada a la promoción de la equidad de género en las políticas públicas, y por la otra, establecer canales de comunicación con la sociedad civil, los movimientos de mujeres y los gobiernos para

fortalecer el cumplimiento del *Plan de Acción Mundial (Plataforma de Beijing)* y el *Programa de Acción Regional*.

Con esa misma intención, la OIT ha incorporado la misma perspectiva en su labor a través de la *Oficina para la Igualdad de Género* que coordina la Red de Género de la OIT. Entre otras funciones, se encarga de gestionar una amplia base de conocimientos acerca de temas relacionados con el género y de ofrecer un servicio de asistencia para resolver consultas sobre la igualdad en el ámbito laboral. Al respecto, cabe citar las palabras de su ex-director general Juan Somavía (2012): "Al propugnar la igualdad de género como una cuestión de derechos y de justicia social, así como de eficacia y buen criterio económico, damos otro paso adelante en el camino hacia la globalización del progreso social."

En íntima relación con nuestro tema, podemos destacar el *Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* el cual fue adoptado el 23 de junio de 1981. Se trata de un instrumento internacional que compromete a los Estados firmantes a desarrollar las políticas públicas nacionales que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral sin ser víctimas de discriminación. Lo que se pretende garantizar a través de este Convenio es la permanencia en el empleo en condiciones de igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Desafortunadamente México no ha suscrito este Convenio, lo cual es necesario para que exista congruencia con la política del Gobierno Federal y la firma de otros instrumentos internacionales en materia de equidad de género y las reformas legislativas.

Por otro lado, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano también constituyen un fundamento jurídico de la equidad de género, en razón de que forman parte de su sistema jurídico conforme al artículo 133 constitucional. Es así que la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación*

contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979 compromete a los Estados partes a seguir una política pública encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer en las esferas política, social, económica y cultural. Llama la atención el artículo 4º en relación con la protección de la maternidad; el artículo 5º que se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar los patrones socioculturales con la finalidad de eliminar prejuicios basados en ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres; y el artículo 11 relativo a la materia laboral en que se reconoce el derecho a las mismas oportunidades de empleo e igual remuneración con respecto a un trabajo de igual valor, las licencias de maternidad y, sobre todo, en el numeral 2, inciso c), la importancia de emprender políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en beneficio de ambos padres, de acuerdo con el siguiente texto:

“Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de niños.”

A raíz de la adopción de la CEDAW, el Estado mexicano ha emprendido, paulatinamente, algunas acciones para combatir la discriminación no sólo en contra de la mujer, sino de otros grupos de la sociedad, como se aprecia en la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* -publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio de 2003- que define a la discriminación como “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(...)”

El principio de no discriminación está igualmente sustentado en el último párrafo del artículo 1º constitucional que prohíbe “toda discriminación motivada por origen

étnico o nacional, *el género*, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud (...).”

Otro documento de vital importancia para fundamentar la necesidad de implementar políticas públicas de igualdad en el trabajo productivo y el trabajo reproductivo con una perspectiva de género es la *Plataforma para la Acción de Beijing*³⁸ emanada de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (reunida del 4 al 15 de septiembre de 1995).

A lo largo de su extenso contenido, quedaron plasmados los objetivos estratégicos y las medidas a adoptar respecto de varios rubros, de los cuales destacamos el *F. La mujer y la economía*. En este apartado se exponen entre otras realidades: el aumento significativo de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración y ascenso; la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la carencia o insuficiencia de servicios tales como los de guardería que siguen restringiendo el empleo y las oportunidades profesionales de las mujeres; la importancia de reconocer el trabajo no remunerado como contribución al desarrollo económico que ya está incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas; y la inexistencia de un entorno de trabajo propicio para la familia, incluida la falta de servicios de guardería infantil apropiados y los horarios de trabajo poco flexibles que impiden a las mujeres realizar su pleno potencial.

Ante este panorama, la referida Plataforma de Acción declara como objetivo estratégico F.1: “Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.”

³⁸ La Plataforma para la Acción de Beijing es uno de los primeros instrumentos internacionales que incorpora la perspectiva de género como un principio rector de las políticas públicas en los ámbitos jurídico, social y económico, fundamentalmente.

Para la realización de este objetivo se plantean medidas que han de adoptar los gobiernos tales como: “Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo; y garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos, no sufran discriminación alguna.” Además, llama nuestra atención el objetivo estratégico F.6 consistente en:

“Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.”

Para lograr este objetivo, algunas de las medidas que deben ser efectuadas por los gobiernos son:

- Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;³⁹
- Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;

³⁹ Esta medida se relaciona con los diversos intentos que han existido en México para realizar reformas a la Ley Federal del Trabajo con una auténtica transversalidad de género, como el proyecto presentado por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) al cual nos referiremos más adelante. Sin embargo, también se vincula con la reciente Reforma Laboral de 2012 la cual aparentemente contempla algunos avances en materia de equidad de género y políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, cuyo contenido también exploraremos en apartados subsecuentes.

- Examinar una serie de políticas y programas, incluso leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.

Han transcurrido más de quince años de haberse realizado la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su respectiva Plataforma en Beijing. No obstante, los avances que podemos apreciar en México en materia de equidad de género, propiamente refiriéndonos a la no discriminación laboral de las mujeres y a las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, son insuficientes.

La ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas⁴⁰, declararon como principios para el empoderamiento de las mujeres (la igualdad es buen negocio)

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

⁴⁰ ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres — la iniciativa La igualdad es buen negocio, marzo de 2010.

Dentro de los derechos que conllevan a la igualdad laboral entre mujeres y hombres tanto en el sector público como privado se encuentran el derecho a la salud, educación y capacitación, maternidad, económicos y laborales, vida libre de violencia, Igualdad-no discriminación, participación política y toma de decisiones y derecho al desarrollo entre otros, que se encuentran tutelados en los siguientes instrumentos internacionales:

Derecho Protegido	Instrumentos Internacionales y Regionales
Salud	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁴¹ CEDAW
	Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001 ⁴²
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ⁴³
	Declaración Universal de Derechos Humanos ⁴⁴
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ⁴⁵
	Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ⁴⁶
	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ⁴⁷
	Declaración del Milenio ⁴⁸
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁴⁹
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁵⁰
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ⁵¹
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁵²
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ⁵³
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁵⁴
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ⁵⁵	

⁴¹ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁴² Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 2001. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 20 de septiembre de 2003.

⁴³ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

⁴⁴ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

⁴⁵ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

⁴⁶ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

⁴⁷ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁴⁸ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

⁴⁹ México, 19 de junio de 1975

⁵⁰ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁵¹ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

⁵² El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁵³ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

⁵⁴ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

⁵⁵ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ⁵⁶
	Primera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵⁷
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵⁸
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵⁹
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁶⁰
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁶¹
	Sexta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁶²
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ⁶³
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ⁶⁴
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ⁶⁵
	Décima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito ⁶⁶
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ⁶⁷
Educación y Capacitación	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁶⁸ CEDAW
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" ⁶⁹
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ⁷⁰
	Declaración Universal de Derechos Humanos ⁷¹

⁵⁶ Beijing; China, 2000

⁵⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

⁵⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

⁵⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

⁶⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

⁶¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

⁶² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Mar de la Plata, Argentina. 25 al 29 de septiembre de 1994

⁶³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

⁶⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

⁶⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

⁶⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Quito, Ecuador. 6 al 9 de agosto de 2007

⁶⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

⁶⁸ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁶⁹ Depositario: OEA. Lugar de adopción: Belém do Pará, Brasil. Fecha de adopción: 9 de junio de 1994. Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 5 de marzo de 1995 (General), 12 de diciembre de 1998 (México). Fecha de publicación en el DOF: 19 de enero de 1999.

⁷⁰ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

⁷⁰ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

⁷¹ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ⁷²
Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ⁷³
Declaración del Milenio ⁷⁴
Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁷⁵
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁷⁶
Conferencia Mundial de Derechos Humanos ⁷⁷
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁷⁸
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ⁷⁹
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁸⁰
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ⁸¹
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ⁸²
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸³
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁴
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁵
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁶
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁷
Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ⁸⁸
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ⁸⁹
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ⁹⁰
Décima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito

⁷² Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

⁷³ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

⁷⁴ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

⁷⁵ México, 19 de junio de 1975

⁷⁶ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁷⁷ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

⁷⁸ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁷⁹ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

⁸⁰ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

⁸¹ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

⁸² Beijing; China, 2000

⁸³ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

⁸⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

⁸⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

⁸⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

⁸⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

⁸⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

⁸⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

⁹⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ⁹¹
Maternidad	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁹² CEDAW
	Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000 ⁹³
	Declaración del Milenio ⁹⁴
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁹⁵
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁹⁶
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ⁹⁷
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁹⁸
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁹⁹
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹⁰⁰
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰¹
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰²
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰³
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰⁴
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰⁵
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe ¹⁰⁶	
Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁰⁷	
Económicos y Laborales	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁰⁸ CEDAW

⁹¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

⁹² Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁹³ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 15 de junio de 2000. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 7 de febrero de 2002.

⁹⁴ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

⁹⁵ México, 19 de junio de 1975

⁹⁶ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁹⁷ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

⁹⁸ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁹⁹ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹⁰⁰ Beijing; China, 2000

¹⁰¹ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁰² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁰³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹⁰⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁰⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁰⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁰⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁰⁸ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

Convenio 45 sobre el Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 ¹⁰⁹ Convenio Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de Toda Clase de Minas
Convenio 89 sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria ¹¹⁰
Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 ¹¹¹
Convenio 111 sobre la Discriminación , 1958 ¹¹² Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
Convenio 122 sobre la Política del Empleo, 1964 ¹¹³
Convenio 138 sobre la Edad Mínima ¹¹⁴
Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 ¹¹⁵
Convenio 171 sobre el Trabajo Nocturno, 1990 ¹¹⁶
Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas ¹¹⁷
Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 ¹¹⁸
Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000 ¹¹⁹
Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001 ¹²⁰
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ¹²¹
Declaración Universal de Derechos Humanos ¹²²
Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ¹²³
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ¹²⁴
Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento ¹²⁵
Declaración del Milenio ¹²⁶
Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹²⁷

¹⁰⁹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 1935. Vinculación de México: 21 de febrero de 1938. Ratificación. Entrada en vigor: 30 de mayo de 1937 (general), 21 de febrero de 1939 (México). Publicación en el DOF: 21 de abril de 1938.

¹¹⁰ Depositario: OIT. Lugar de adopción: San Francisco. EUA. Fecha de adopción 9 de julio de 1948. Vinculación de México (no lo ha ratificado México). Fecha de entrada en vigor: 27 de febrero de 1951.

¹¹¹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 29 de junio de 1951. Vinculación de México: 23 de agosto de 1952. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953 (General), 23 de agosto de 1953 (México). Publicación en el DOF: 9 de octubre de 1952.

¹¹² Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 25 de junio de 1958. Vinculación de México: 11 de septiembre de 1961. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960 (General), 11 de septiembre de 1962 (México). Publicación DOF: 11 de agosto de 1962

¹¹³ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 9 de julio de 1964. Vinculación de México: (México no ha ratificado el Convenio). Entrada en vigor: 15 de julio de 1966.

¹¹⁴ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 26 de junio de 1973. Vinculación de México: (México no ha ratificado el Convenio). Entrada en vigor: 19 de junio de 1976.

¹¹⁵ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 23 de junio de 1981. Vinculación de México (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 11 de agosto de 1983

¹¹⁶ Depositario: OIT. Lugar de adopción 26 de junio de 1990. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 4 de enero de 1995

¹¹⁷ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 22 de junio de 1995. Vinculación de México: (México ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 5 de junio de 1998.

¹¹⁸ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 17 de junio de 1999. Vinculación de México: 30 de junio de 2000. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 19 de enero de 2000 (General), 30 de junio de 2001 (México). Publicación DOF: 7 de marzo de 2001.

¹¹⁹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 15 de junio de 2000. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 7 de febrero de 2002.

¹²⁰ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 2001. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 20 de septiembre de 2003.

¹²¹ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

¹²¹ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹²² Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹²³ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

¹²⁴ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹²⁵ Adoptada en la 86 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 18 de junio de 1998.

¹²⁶ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹²⁷ México, 19 de junio de 1975

	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹²⁸
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹²⁹
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹³⁰
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹³¹
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹³²
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³³
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁴
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁵
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁶
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁷
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹³⁸
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹³⁹
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁴⁰
	Décima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁴¹
Vida Libre de Violencia	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹⁴²
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁴³

¹²⁸ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹²⁹ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹³⁰ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹³¹ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹³² Beijing; China, 2000

¹³³ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹³⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹³⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹³⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹³⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹³⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹³⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

¹⁴⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁴¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁴² Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

¹⁴³ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” ¹⁴⁴
Declaración Universal de Derechos Humanos ¹⁴⁵
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ¹⁴⁶
Declaración del Milenio ¹⁴⁷
Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹⁴⁸
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹⁴⁹
Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹⁵⁰
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹⁵¹
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹⁵²
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹⁵³
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹⁵⁴
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹⁵⁵
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁵⁶
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁵⁷
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁵⁸
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁵⁹
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶⁰
Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹⁶¹
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹⁶²
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁶³

¹⁴⁴ Depositario: OEA. Lugar de adopción: Belém do Pará, Brasil. Fecha de adopción: 9 de junio de 1994. Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 5 de marzo de 1995 (General), 12 de diciembre de 1998 (México). Fecha de publicación en el DOF: 19 de enero de 1999.

¹⁴⁵ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹⁴⁶ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹⁴⁷ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹⁴⁸ México, 19 de junio de 1975

¹⁴⁹ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹⁵⁰ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹⁵¹ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹⁵² Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹⁵³ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹⁵⁴ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹⁵⁵ Beijing; China, 2000

¹⁵⁶ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁵⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁵⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹⁵⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁶⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁶¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹⁶² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

¹⁶³ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁶⁴
Igualdad, No Discriminación (Libre de Estereotipo en Función del Sexo)	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁶⁵
	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas la formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁶⁶
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁶⁷
	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ¹⁶⁸
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ¹⁶⁹
	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ¹⁷⁰
	Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ¹⁷¹
	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ¹⁷²
	Declaración del Milenio ¹⁷³
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹⁷⁴
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹⁷⁵
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹⁷⁶
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹⁷⁷
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹⁷⁸
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹⁷⁹	
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹⁸⁰	
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹⁸¹	

¹⁶⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁶⁵ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁶⁶ Depositario: ONU, Lugar de adopción New York EUA. Lugar de adopción: 6 de octubre de 1999, Vinculación de México: 15 de marzo de 2002. Ratificación. Entrada en vigor: 22 de diciembre de 2000 (General), 15 de junio de 2002 (México). Publicación DOF: 3 de mayo de 2002

¹⁶⁷ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹⁶⁸ Depositario: OEA. Lugar de adopción: Guatemala, Guatemala. Fecha de adopción: 7 de junio de 1999. Vinculación de México: 25 de enero de 2001. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 14 de septiembre de 2001 (General), 14 de septiembre de 2001 (México). Publicación en el DOF: 12 de marzo de 2001.

¹⁶⁹ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

¹⁷⁰ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹⁷¹ Proclamada por la Asamblea General en resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967

¹⁷² Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

¹⁷³ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹⁷⁴ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹⁷⁵ México, 19 de junio de 1975

¹⁷⁶ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹⁷⁷ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹⁷⁸ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹⁷⁹ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹⁸⁰ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹⁸¹ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹⁸² Beijing; China, 2000

	Declaración de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con Ocasión del décimo Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer ¹⁸²
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸³
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁴
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁵
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁶
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁷
	Sexta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁸
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹⁸⁹
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹⁹⁰
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁹¹
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁹²
Participación Política y Toma de Decisiones	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer ¹⁹³
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁹⁴
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹⁹⁵
	Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Políticos a la Mujer ¹⁹⁶
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁹⁷

¹⁸² 49° Periodo de Sesiones, 28 de febrero al 22 de marzo de 2005

¹⁸³ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁸⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁸⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹⁸⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁸⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁸⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Mar de la Plata, Argentina. 25 al 29 de septiembre de 1994

¹⁸⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹⁹⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

¹⁹¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁹² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁹³ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 31 de marzo de 1953. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 7 de julio en 1954 (general), 21 de junio de 1981(México). Publicación DOF: 28 de abril de 1981

¹⁹⁴ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México). Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁹⁵ Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

¹⁹⁶ Depositario: OEA. Lugar de adopción: Bogotá, Colombia Fecha de adopción: 2 de mayo de 1948. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 29 de abril de 1981

¹⁹⁷ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

	Declaración del Milenio ¹⁹⁸
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹⁹⁹
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁰⁰
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁰¹
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²⁰²
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²⁰³
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²⁰⁴
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁵
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁶
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁷
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁸
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁹
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ²¹⁰
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ²¹¹
Al Desarrollo	Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ²¹²
	Declaración del Milenio ²¹³
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ²¹⁴
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²¹⁵

¹⁹⁸ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹⁹⁹ México, 19 de junio de 1975

²⁰⁰ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁰¹ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁰² Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²⁰³ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²⁰⁴ Beijing; China, 2000

²⁰⁵ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

²⁰⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

²⁰⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

²⁰⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

²⁰⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

²¹⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

²¹¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

²¹² Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

²¹³ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

²¹⁴ México, 19 de junio de 1975

²¹⁵ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

Conferencia Mundial de Derechos Humanos ²¹⁶
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ²¹⁷
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ²¹⁸
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²¹⁹
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²²⁰
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²²¹
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²²
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²³
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²⁴
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²⁵
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²⁶
Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ²²⁷
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ²²⁸
Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ²²⁹

CEAMEG a partir de la información de los instrumentos internacionales.

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres es resultado de largos y complejos procesos de reivindicación social, política y económica promovidos principalmente por los movimientos feministas, los cuales han logrado que organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y regionales como la Organización de Estados Americanos (OEA), entre otras, articulen foros, reuniones y conferencias.

²¹⁶ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

²¹⁷ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

²¹⁸ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

²¹⁹ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²²⁰ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²²¹ Beijing; China, 2000

²²² Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

²²³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

²²⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

²²⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

²²⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

²²⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

²²⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

²²⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

Estos órganos internacionales y regionales han desarrollado instrumentos jurídicos de carácter vinculatorio, es decir, de cumplimiento observable y obligatorio para los Estados que los suscriben y ratifican, así como instrumentos políticos de carácter no vinculante, en materia de derechos humanos de las mujeres.

Tales instrumentos internacionales constituyen fundamento para la revisión y atención de la situación de las mujeres y la incorporación de medidas para su desarrollo, tanto en la agenda internacional, como en los marcos normativos y de política pública en los Estados parte. En ese sentido y con fundamento con lo establecido en los artículos 1º Y 133 Constitucionales, el Estado Mexicano tiene la obligación de llevar a cabo su debida observancia.

Dentro del acervo supranacional en materia de derechos humanos destacan algunos que son jurídicamente vinculantes para el Estado mexicano: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); asimismo, entre los principales instrumentos de carácter político en el ámbito internacional se encuentra la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB), derivadas de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995.

De acuerdo con los principios de Montreal²³⁰, las garantías de no discriminación y de igualdad de *facto* y no solamente de *jure*, requieren de la igualdad de condiciones reales y no solo de la igualdad formal.

Cabe mencionar que la CEDAW cuenta con un mecanismo que da seguimiento a los avances en la implementación de la Convención en los Estados partes. Se trata del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité de la CEDAW –COCEDAW-), el cual emite sugerencias y recomendaciones de carácter general, así como recomendaciones específicas a cada Estado parte (SRE, 2004).

²³⁰ El derecho de la Mujer al Goce Equitativo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Montreal, Quebec, 2002 https://www.escri-net.org/sites/default/files/Montreal_Principles_-_ESPANOL.doc

Destacan algunas recomendaciones generales de la COCEDAW que abordan el tema del desarrollo económico de las mujeres:

Recomendación General Nº 5. Medidas especiales temporales: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer... Recomienda que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo (Séptimo período de sesiones, 1988).

Recomendación General Nº 9. Estadísticas relativas a la condición de la mujer: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer... Recomienda a los Estados Partes que hagan todo lo posible para asegurar que sus servicios estadísticos nacionales encargados de planificar los censos nacionales y otras encuestas sociales y económicas formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en el sector concreto en que estén interesados [incluyendo el económico] (Octavo período de sesiones, 1989).

Recomendación General Nº 17. Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer... Afirmando que la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer, el cual contribuye al desarrollo de cada país, ayudarán a poner de manifiesto la función económica que desempeña de hecho la mujer... Convencido de que dicha medición y cuantificación proporcionan una base para la formulación de otras políticas relacionadas con el adelanto de la mujer... c) Incluyan en sus informes presentados con arreglo al artículo 18 de la Convención información sobre las investigaciones y los estudios experimentales realizados para medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, así como sobre los progresos logrados en la incorporación de dicho trabajo en las cuentas nacionales (Décimo período de sesiones, 1991).

Recomendación General Nº 19. La violencia contra la mujer. Antecedentes: ...

7. La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención. Esos derechos y libertades comprenden:

a) El derecho a la vida;

b) El derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;

c) El derecho a protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno;

d) El derecho a la libertad y a la seguridad personales;

e) El derecho a igualdad ante la ley;

f) El derecho a igualdad en la familia;

g) El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental;

h) El derecho a condiciones de empleo justas y favorables.

...Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención

Artículo 16 (y artículo 5)

23. La violencia en la familia es una de las formas más insidiosas de violencia contra la mujer. Existe en todas las sociedades. En las relaciones familiares, se somete a las mujeres de cualquier edad a violencia de todo tipo, como lesiones, violación, otras formas de violencia sexual, violencia mental y violencia de otra índole, que se ven perpetuadas por las actitudes tradicionales. La falta de independencia económica obliga a muchas mujeres a permanecer en situaciones violentas. La negación de sus responsabilidades familiares por parte de los hombres puede ser una forma de violencia y coerción. Esta violencia compromete la salud

de la mujer y entorpece su capacidad de participar en la vida familiar y en la vida pública en condiciones de igualdad.

Artículo 16...1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad con el hombre: ...Poligamia.14...La poligamia infringe el derecho de la mujer a la igualdad con el hombre y puede tener consecuencias emocionales y económicas, tan graves para ella, al igual que para sus familiares a cargo, que debe desalentarse y prohibirse.

23... cuando se dispone libremente de medidas apropiadas para la regulación voluntaria de la fecundidad, mejoran la salud, el desarrollo y el bienestar de todas las personas de la familia. Además, estos servicios mejoran la calidad general de la vida y la salud de la población, y la regulación voluntaria del crecimiento demográfico ayuda a conservar el medio ambiente y a alcanzar un desarrollo económico y social duradero.

26...El derecho de la mujer a la propiedad, la administración y la disposición de los bienes es fundamental para que pueda tener independencia económica y en muchos países será de crítica importancia para que pueda ganarse la vida y tener una vivienda y alimentación adecuadas para ella y para su familia.

36. No debería permitirse el matrimonio antes de que hayan alcanzado la madurez y la capacidad de obrar plenas. Según la Organización Mundial de la Salud, cuando los menores de edad, especialmente las niñas se casan y tienen hijos, su salud puede verse afectada desfavorablemente y se entorpece su educación. Como resultado, se restringe su autonomía económica.

42...se ha reconocido que una sociedad moderna depende, para su adelanto económico y para el bien general de la comunidad, de hacer participar en igualdad de condiciones a todos los adultos, independientemente de su sexo.

Recomendación General N° 23. Vida política y pública...8. Históricamente, el hombre ha dominado la vida pública y a la vez ha ejercido el poder hasta circunscribir y subordinar a la mujer al ámbito privado...11. [la] dependencia económica [de la mujer respecto al] hombre suele impedirle adoptar decisiones importantes de carácter político o participar activamente en la vida pública. Su doble carga de trabajo y su dependencia económica, sumadas a las largas o inflexibles horas de trabajo público y político, impiden que [la mujer] sea más activa... 17. Para alcanzar una amplia representación en la vida pública, las mujeres deben gozar de igualdad plena en el ejercicio del poder político y económico; deben participar cabalmente, en condiciones de igualdad, en el proceso de adopción de decisiones en todos los planos, tanto nacional como internacional, de modo que puedan aportar su contribución a alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. Es indispensable una perspectiva de género para alcanzar estas metas y asegurar una verdadera democracia. Por estas razones, es indispensable hacer que la mujer participe en la vida pública, para aprovechar su contribución, garantizar que se protejan sus intereses y cumplir con la garantía de que el disfrute de los derechos humanos es universal, sin tener en cuenta el sexo de la persona. La participación plena de la mujer es fundamental, no solamente para su potenciación, sino también para el adelanto de toda la sociedad (16º período de sesiones, 1997).

Fuente: COCEDAW (2008). *Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.*

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995, cuyo tema fue “Acción por la Igualdad, el Desarrollo y la Paz”, centró compromisos internacionales en favor de la atención de la situación de las mujeres y la promoción de mecanismos para su adelanto, a través de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB).

Plataforma de Acción de Beijing: Esfera de Preocupación B. Educación y capacitación de la mujer

Objetivos Estratégicos	B.1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación
	B.2. Eliminar el analfabetismo entre las mujeres
	B.3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente
	B.4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios
	B.5. Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas
	B.6. Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres
Fuente: Plataforma de Acción de Beijing, consultada en www.un.org	

Esta esfera plantea que la educación es un derecho humano y constituye “un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y...conduce...a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres”:

69. La igualdad de acceso a la educación y la obtención de educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio...La inversión en la educación y la capacitación formal y no formal de las niñas y las mujeres tiene un rendimiento social y económico excepcionalmente alto, es uno de los mejores medios de lograr un desarrollo sostenible y un crecimiento económico a la vez sostenido y sostenible (PAB, 1995).

71... Persiste la discriminación en el acceso de las niñas a la educación debido a actitudes arraigadas, embarazos y matrimonios a edad temprana, a lo inadecuado que resulta el material didáctico y educacional y al sesgo de género que éste muestra, el acoso sexual y a la falta de instalaciones de enseñanza apropiadas. Las niñas comienzan a realizar tareas domésticas pesadas a edad muy temprana. Se espera que las niñas y mujeres asuman a la vez responsabilidades respecto a su educación y responsabilidades domésticas, lo que a menudo conduce a un rendimiento escolar insatisfactorio y a la deserción escolar temprana (PAB,1995).

72. La creación de un entorno educacional y social en el que se trate en pie de igualdad a las mujeres y los hombres y a las niñas y los niños, en el que se los aliente a alcanzar su pleno potencial, respetando su libertad de pensamiento, conciencia, religión y creencias, y en el que los recursos educacionales promuevan imágenes no estereotipadas de las mujeres y de los hombres contribuiría eficazmente a eliminar las causas de la discriminación contra las mujeres y las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

73. La mujer debería poder seguir adquiriendo conocimientos y aptitudes pasada su juventud. Este concepto de aprendizaje permanente incluye los conocimientos y las aptitudes adquiridas en la educación y la capacitación formal, así como el aprendizaje informal...

74. En buena medida sigue habiendo un sesgo de género en los programas de estudio y el material didáctico y rara vez se atiende a las necesidades especiales de las niñas y las mujeres. Esto refuerza las funciones tradicionales de la mujer y del hombre, y priva a estas últimas de la oportunidad de participar en la sociedad plenamente y en condiciones de igualdad. La falta de sensibilidad de los educadores de todos los niveles respecto a las diferencias de género aumenta las desigualdades entre la mujer y el hombre al reforzar las tendencias discriminatorias y socavar la autoestima de las niñas. La falta de educación sexual y sobre la salud reproductiva tiene profundas repercusiones en la mujer y el hombre.

75. Hay, en particular, sesgo de género en los programas de estudio de las ciencias. Los libros de texto sobre ciencias no guardan relación con la experiencia cotidiana de las mujeres y las niñas ni dan el debido reconocimiento a las mujeres científicas. A menudo, no se imparten a las niñas nociones y aptitudes técnicas básicas en las matemáticas y las ciencias, que les proporcionarían conocimientos que podrían aplicar para mejorar su vida cotidiana y aumentar sus oportunidades de empleo. Los estudios avanzados de ciencia y tecnología preparan a la mujer para desempeñar una función activa en el desarrollo tecnológico e industrial de su país, por lo que es preciso adoptar un enfoque múltiple respecto de la capacitación profesional y técnica. La tecnología está transformando rápidamente el mundo y también ha afectado a los países en desarrollo. Es indispensable que la mujer no sólo se beneficie de la tecnología, sino que también participe en el proceso desde la etapa de diseño hasta las de aplicación, supervisión y evaluación.

77. Los medios de difusión son un importante medio de educación. Los educadores y las instituciones gubernamentales y no gubernamentales pueden utilizar los medios de comunicación como un instrumento de enseñanza para el adelanto de la mujer y para el desarrollo. La educación y los sistemas de información computadorizados se están convirtiendo en elementos cada vez más importantes del aprendizaje y de la difusión de conocimientos. La televisión, en particular, influye en mayor medida en los jóvenes, por lo que ofrece la posibilidad de forjar valores, actitudes y percepciones en las mujeres y en las niñas de formas tanto positivas como negativas. Por consiguiente, es fundamental que los educadores desarrollen el juicio crítico y la capacidad analítica de sus alumnos.

78. En muchos países, los recursos que se asignan a la educación, especialmente a las niñas y mujeres, son insuficientes y en algunos casos se han reducido aún más, en particular en el contexto de políticas y programas de ajuste. Dicha insuficiencia en la asignación de recursos perjudica al desarrollo humano, en particular el desarrollo de la mujer.

79. Para hacer frente a la desigualdad de acceso a la enseñanza y a las oportunidades educacionales insuficientes, los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las

políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres.

La Esfera de Preocupación F, está orientada al tema de la mujer y la economía, y cuenta a su vez con seis objetivos estratégicos en la materia, los cuales se muestran a continuación:

Plataforma de Acción de Beijing: Esfera de Preocupación F. La mujer y la economía	
Objetivos Estratégicos	F.1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.
	F.2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
	F.3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
	F.4. Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
	F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
	F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Fuente: Plataforma de Acción de Beijing, consultada en www.un.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El 12 de septiembre de 1931, México ingresa en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y desde entonces ha ratificado 79 convenios de los 188 adoptados por la OIT y, desde su ingreso, cuenta con una delegación permanente en el Consejo de Administración en representación del gremio trabajador y empleador.²³¹

La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la organización, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

²³¹ OIT http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

Los objetivos principales de la OIT son: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. Ofrece apoyo a través de programas nacionales de *trabajo decente* desarrollados en colaboración con sus mandantes. Dentro de los principales convenios en materia de derechos laborales de las mujeres destacan los siguientes:

Instrumento Internacional o Regional	Derechos que protege
Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (OIT)	Promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración ente la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y ocupación), 1958 (OIT)	Llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto
Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (OIT) <u>No lo ha ratificado México</u>	Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados deben de incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo y ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 (OIT) <u>No lo ha ratificado México</u>	Adoptar medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de hijo. Asimismo, establece el derecho a licencia de maternidad, licencias en caso de enfermedad o de complicaciones, a prestaciones y a la protección de empleo y no discriminación.
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.154)	Este Convenio se refiere a la <i>negociación colectiva</i> que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o ▪ (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, ▪ (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Este Convenio prioritario establece que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política activa concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tal política deberá encaminarse a garantizar que haya trabajo para todas las personas que estén disponibles y que busquen trabajo; que ese trabajo sea tan productivo como sea posible; que haya libertad para escoger empleo;

	<p>y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo y esta formación las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Esta política deberá tener debidamente en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones mutuas existentes entre los objetivos del empleo y otros objetivos económicos y sociales, y será aplicada a través de métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales. Asimismo, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán adoptar medidas para aplicar una política del empleo y consultar con los representantes de los trabajadores y de los empleadores.</p>
<p>Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) .</p>	<p>Dispone que los Estados Miembros deberían formular y aplicar una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Dicha política nacional debería incluir medidas tendientes a dar orientaciones sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo, sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes, así como también medidas tendientes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, tales como los acuerdos contractuales que permiten que un empleador considere a una persona como si no fuese empleada, ocultando su verdadera condición jurídica de asalariada. La determinación de la existencia de una verdadera relación de trabajo debería hacerse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que la relación de trabajo se caracterice en algún arreglo contractual o cualquier otra índole que pudiere existir. El instrumento sugiere también cuáles son las características y los indicios específicos a los que se pueden recurrir para determinar una relación de trabajo.</p>
<p>Convenio sobre las agencias de empleo privadas 1997 (núm. 181)</p>	<p>Establece principios generales para proteger a los demandantes de empleo de prácticas poco éticas o inapropiadas, y la protección de los trabajadores subcontratados y de los trabajadores reclutados en el extranjero.</p>
<p>Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)</p>	<p>Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparable.</p>
<p>Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)</p>	<p>El Convenio establece el principio general de que todas las políticas deberán tender, en primer lugar, al bienestar y al desarrollo de la población, y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Además, la mejora del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Contiene también disposiciones adicionales sobre los trabajadores migrantes, los productores agrícolas, los productores independientes y los asalariados, la fijación del salario mínimo y el pago de los salarios, la no-discriminación, y la educación y la formación profesional.</p>

CEAMEG, a partir de la información de la página de la OIT
http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang--es/index.htm

Marco Jurídico Federal

Con la finalidad de explicar el sentido de la perspectiva de género en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en México, es necesario conocer e interpretar su fundamento constitucional, internacional y legal, con base en el cual estas políticas sociales y económicas deben instrumentarse dentro de un Estado de Derecho. Al respecto, es pertinente mencionar que el marco propicio para el desarrollo de dichas políticas públicas es el que deviene de la intervención del Estado, dado que los aspectos laborales y familiares que están en juego son de orden público e interés social. Es decir, las prestaciones del trabajador relativas a los servicios de guarderías y estancias infantiles, además de las licencias de maternidad y paternidad, así como el fomento de las relaciones equitativas al interior de la célula doméstica, se ubican en el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral y en el Derecho Familiar. Ambas materias forman parte del Derecho Social, que se distingue del Derecho Público y del Derecho Privado porque su objetivo es la protección de los sectores vulnerables de la población.

1. La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**²³² reconoce en su artículo 1° los derechos humanos en términos de igualdad y no discriminación. En este numeral, se determina la obligación estatal de promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos, como son en este caso, el derecho al trabajo. Adicionalmente, en el artículo 4° se reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

El artículo 5° Constitucional se refiere al derecho al trabajo, en éste se establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

²³² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero del 1917.

Estas disposiciones tienen relación con el tema materia del presente documento, puesto que se refieren al derecho de mujeres y hombres a trabajar, en ese contexto, es necesario crear condiciones para que las mujeres sean auto suficientes y que los productos que elaboran puedan ser comercializados, y se fortalezca su participación en la vida económica nacional, que conlleve a asegurar su bienestar y el de sus familias a través del acceso a tierras, insumos, créditos, capacitación, asistencia técnica, entre otras.

2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Este ordenamiento que se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 1 de febrero de 2007, considera la violencia laboral como una de las modalidades de violencias en contra de las mujeres, y establece que es la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Asimismo, establece obligaciones a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, entre las cuales señala que debe de impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social y promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, entre otras.

3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En el terreno legislativo, el 2 de agosto de 2006 fue publicada la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, de cuyo contenido podemos resaltar los preceptos que muestran algunos avances a nivel formal en la construcción de la igualdad de género fundamentalmente en los aspectos laboral y económico. La definición de transversalidad que transcribimos en el

apartado de conceptos principales de este trabajo, representa una de las aportaciones más trascendentes de este ordenamiento jurídico.

Como herramienta principal para el cumplimiento de la citada Ley, queda establecido el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades

Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategias y líneas de acción:

Estrategia 3.1. Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado

97. Fomentar la capacitación laboral integral de mujeres en los sectores con mayor potencial productivo; impulsar el empoderamiento económico de las mujeres por medio de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas; desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social y su bienestar económico; promover la inclusión de mujeres en los sectores económicos por medio del financiamiento para las iniciativas productivas; desarrollar productos financieros que consideren la perspectiva de género; promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral.

98. Promover el empleo de calidad; democratizar el acceso al financiamiento de proyectos con potencial de crecimiento; desarrollar los sectores estratégicos del país; construir un sector agropecuario y pesquero productivo que garantice la seguridad alimentaria del país; aprovechar el potencial turístico de México para generar una mayor derrama económica en el país; transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente; y ampliar el acceso a la seguridad social.

99. Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador; ampliar la cobertura del sistema financiero hacia un mayor número de personas y empresas en México, en particular para los segmentos de la población actualmente excluidos; fomentar la economía social; impulsar a los emprendedores y fortalecer a las micro, pequeñas y medianas empresas; impulsar la productividad en el sector agroalimentario mediante la inversión en el desarrollo de capital físico, humano y tecnológico; implementar un manejo sustentable del agua, haciendo posible que todos los mexicanos tengan acceso a ese recurso e impulsar la innovación de la oferta y elevar la competitividad del sector turístico.

4. Ley Federal del Trabajo

Esta legislación se refiere en el artículo 2, al binomio igualdad-no discriminación al tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, para tales efectos señala como igualdad sustantiva a 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.

Posteriormente en el artículo 56, establece que *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Este mismo ordenamiento aborda en el Título Quinto, el trabajo de las mujeres, de los artículos 164 al 172, en donde se expone que las mujeres tienen los mismo derechos y las mismas obligaciones, y abordan las medidas a favor de la maternidad asimismo, en el artículo 132 fracción XXVII Bis, establece como obligación patronal, otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

5. Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social vigente a partir del 21 de diciembre de 1995 establece como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como de una pensión garantizada por el Estado. En este apartado nos ocuparemos de los servicios sociales, particularmente del servicio de guarderías, en virtud de que se trata de una de las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral que tradicionalmente ha estado presente en la legislación. No obstante, su contenido puede replantearse a la luz de las necesidades actuales que registran las nuevas composiciones familiares y de la pertinencia de la transversalidad de género.

El artículo 201 establece que el ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante las prestaciones sociales respectivas. De esta forma, el servicio de guardería se proporciona en el turno matutino y vespertino. Este beneficio es extensivo a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor de edad, siempre y cuando estén vigentes sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al niño. De acuerdo con este precepto, el servicio de guarderías no es exclusivo de las mujeres, sino que también puede aprovecharlo el trabajador viudo o divorciado, o quien tenga la custodia de los menores de edad.

Según los artículos 203 y 204, los servicios de guardería infantil incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Estos servicios se llevan a cabo en instalaciones especiales, por zonas localizadas en relación con los centros de trabajo y habitación; y

serán proporcionados desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años. Este límite de edad es congruente con el inicio de la etapa preescolar, cuya educación la brindan instituciones públicas distintas a las guarderías.

6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Vigente a partir del 28 de diciembre de 1963, es de observancia general para los tres Poderes de la Unión (Ejecutivo Legislativo y Judicial) y tiene como objeto regular las relaciones laborales entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores, ya sean de base o de confianza.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento jurídico carece de un título específico sobre el trabajo de mujeres. Sin embargo, en su artículo 28 establece algunas prestaciones precisas en relación con la protección de la maternidad, conforme a lo siguiente:

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Asimismo, la fracción VI del artículo 43 consigna como obligación de los titulares de las dependencias “*la de cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, entre ellos el establecimiento de guarderías infantiles*”.

En estos artículos encontramos el fundamento de algunas políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral: la licencia de maternidad y

el servicio de guarderías infantiles. Estos beneficios son otorgados preponderantemente a las mujeres.

7. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Publicada el 31 de marzo de 2007 tiene como finalidad proporcionar seguridad social a los servidores públicos. En congruencia con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 1º se especifica su ámbito de aplicación personal, al establecer que va dirigida a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes de los tres Poderes de la Unión.

En relación con las prestaciones relativas a la maternidad, el artículo 39 dispone que *“la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o del pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos tendrán diversos derechos.”*

- 8. El Código de Comercio**²³³ regula los actos comerciales, y establece que los comerciantes son *“las personas que teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria (artículo 3º)”*, en ese sentido, tenemos que un gran número de mujeres se dedican al comercio, aunque muchas lo hacen en el sector informal. Se considera que el Código podría incorporar disposiciones que impulsen el comercio de los productos que elaboran las mujeres, como una acción afirmativa a su favor.

²³³ Código de Comercio. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de octubre de 1889.

9. La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres²³⁴ rige la actuación del Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, que es el organismo encargado de transversalizar la perspectiva de género en las políticas de estado. De manera concreta se establece que su objeto es erradicar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como el ejercicio pleno de todos sus derechos y su participación equitativa en todas las esferas de la vida, entre ellas la económica (artículo 4°).

10. La Ley General de Desarrollo Social²³⁵ tiene por objeto garantizar el pleno ejercicio de los derechos sociales, mediante el acceso de toda la población al desarrollo social (artículo 1°). Destaca entre los principios de la política de desarrollo social, el respeto a la diversidad en cuanto al género (artículo 3°). El artículo 7° reconoce el derecho de toda persona a participar y a beneficiarse de los programas de desarrollo social, en ese sentido, resultaría positivo incluir disposiciones para el desarrollo de las mujeres, través de su capacitación para insertarse en el mercado laboral.

11. La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa²³⁶ tiene por objeto *“promover el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de micro, pequeñas y medianas empresas y el apoyo para su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad”* (artículo 1°). De igual forma, incrementar su participación en los mercados, en un marco de crecientes encadenamientos productivos que

²³⁴ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de enero del 2001.

²³⁵ Ley General de Desarrollo Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de enero del 2004.

²³⁶ Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre del 2002.

generen mayor valor agregado nacional. Esta ley es aplicable al tema que se aborda en el presente análisis, puesto que las mujeres que deciden emprender un negocio, lo hacen a través de las micro y pequeñas empresas.

Como se aprecia en el análisis de la legislación federal, son pocas las alusiones que se hacen a partir del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y de la perspectiva de género en cuanto a la participación femenina en el ámbito económico, por lo que existiendo un marco amplio de instrumentos internacionales en la materia, y atendiendo a lo establecido en el artículo 1 Constitucional, es obligación del Estado Mexicano establecer el principio de convencionalidad y armonizar la legislación aplicable.

Conclusiones

El reto demográfico aunado a los nuevos roles de las mujeres y los hombres dentro de la familia han ido acompañados de políticas en materia de igualdad dentro de la propia familia y el mundo laboral, que no han sido suficientes para llevar a cabo una verdadera conciliación de la vida familiar con la vida laboral, y una igualdad sustantiva, que conlleve a una convivencia de calidad en la familia, lo que obliga a llevar a cabo un análisis del tema acorde con la realidad.

A pesar de que las mujeres participan activamente en la economía, aún no se observa la transversalidad de género en la legislación federal y por ende en los resultados se aprecian brechas de desigualdad que continúan perpetrando las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que representa un área de oportunidad legislativa y así armonizar la legislación nacional en base a lo consagrado en los instrumentos internacionales en materia de derechos laborales de las mujeres.

De acuerdo a lo vertido se propone incorporar en la legislación laboral, políticas tales como:

- Proporcionar capacitación (en materia de empoderamiento, gestión económica, paquetes de cómputo, negociación, asistencia técnica, contabilidad, enterar impuestos, entre otras) para las mujeres.
- Establecer políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.
- Favorecer préstamos flexibles para las mujeres (créditos no tradicionales, a la palabra y de bajos intereses.)
- Determinar políticas públicas de apoyo a los mecanismos nacionales de ahorro, crédito y préstamo para las mujeres (Plataforma de Acción de Beijing)
- Incluir acciones afirmativas que integren a las mujeres en los espacios de adopción de decisiones económicas.
- Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propio de las mujeres y la creación de pequeñas empresas y fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al

capital en condiciones adecuadas e iguales, respecto a los hombres (Plataforma de Acción de Beijing).

- Utilización de un lenguaje incluyente.
- Presupuestos etiquetados para proyectos productivos de las mujeres, con perspectiva de género.
- Reconocimiento real de la igualdad de oportunidades en las políticas educativas.
- La regulación de la economía informal.
- La eliminación de la brecha salarial.
- Garantizar un empleo sin discriminación.

Existen puntos coincidentes como la desigualdad de oportunidades, la desigualdad de resultados en las remuneraciones, prestaciones y espacios laborales, persisten prácticas discriminatorias, que lesionan severamente los derechos de las mujeres, por lo que se debe fortalecer el marco jurídico, pero más aún se debe de concientizar a la sociedad sobre el reconocimiento del respeto a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

La autonomía y empoderamiento económico de las mujeres son elementos elucidarios para el desarrollo económico del país, que contribuirá al Estado de bienestar y a la construcción de una sociedad inclusiva y justa.

Referencias

- CEAMEG. Desigualdades de Género que Inciden en la Condición y Posición de las Mujeres en México: Ámbito Laboral, Capacitación, Remuneración, Educación, Acceso al Crédito y a la Propiedad-Vivienda. 2013.
http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ET_2013/17_DGICP.pdf
- Revista de Economía, Política y Sociedad, Año XII, Vol. 7 No. 2, pp. 187-223 Segundo Semestre de 2011 División sexual del trabajo e identidades de género, algunas aproximaciones desde la economía. Retomando un debate inconcluso Natalia Flores Garrido
- Conciliación del trabajo y la vida familiar Cristina Mangarelli
file:///F:/POA%20AUTONOM%C3%8DA%20Y%20EMPODERAMIENTO/Division_sexual_del_trabajo_e_identidade.pdf
- INEGI
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_02.pdf
- INEGI Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo) datos económicos nacionales. Marzo de 2016
- INEGI Estadísticas a propósito del... día internacional del trabajo (1 de mayo), abril de 2015. <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf>
- INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer, marzo de 2017. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf
- INEGI http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf
- INEGI <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>
- UNAM. María Elena Cardero y Guadalupe Espinosa Colaboradora Beatriz Straffon, Empleo y empleo informal de Hombres y Mujeres
- UNAM; Escuela Nacional de Trabajo Social. http://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2016/agosto/infografia_jefatura_femenina.pdf
- Calva José Luis, Coordinador. Derechos Sociales y Desarrollo Incluyente, Equidad de Género para el Desarrollo: Participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Alba Gámez, Manuel Ángeles México, 2012
http://www.coneval.org.mx/Informes/Pobreza/Pobreza%20y%20genero/Sintesis_ejecutiva_Pobreza_genero_2008_2012.pdf
- ONU Mujeres, PNUD, Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. Hipótesis para la discusión. Paraguay 2015
<http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>
- ONU Mujeres, PNUD, Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. Hipótesis para la discusión. Paraguay 2015
<http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>

- PNUD El Índice de Desarrollo Humano (IDH) mide el progreso medio conseguido por un país en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: disfrutar de una vida larga y saludable, acceso a educación y nivel de vida digno, Índice de Desarrollo Humano <http://hdr.undp.org/es/content/%C3%ADndices-compuestos-m%C3%A1s-all%C3%A1-del-idh>
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- OIT. Forlac, Programa de la OIT para la formalización de la informalidad. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf
- OIT Economía informal. <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--es/index.htm>
- OIT <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- OIT, Programa de Promoción de la formalización en América Latina y el Caribe. El empleo informal en México; situación actual, políticas y desafíos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf
- OIT, The status and conditions of employment of domestic workers. Reunión de grupo de expertos, Ginebra, 2 al 6 de julio de 1951, Informe 3, Documento MDW/8
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión 2002 Informe VI El trabajo decente y la economía informal Sexto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- UNIFEM
http://www.unifem.org/attachments/products/WomensEmpowermentPrinciples_es.pdf
- UNIFEM
http://www.unifem.org/attachments/products/WomensEmpowermentPrinciples_es.pdf
- CEPAL, Mariana Schkolnik, Los desafíos de la medición del empleo y el desempleo en la globalización.
- CEPAL, Economic Commission for Latin America and the Caribbean Subregional Headquarters for the Caribbean Technical meeting to examine the economic LIMITED autonomy of women in the Caribbean LC/CAR/L.509 26 July 2016 24 January 2017 Port of Spain, Trinidad and Tobago.
- CEPAL Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres María Cristina Benavente R. Alejandra Valdés B., Chile, 2014.
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf

- CEPAL, Construyendo autonomía, compromisos e indicadores Karina Batthyány Dighiero Sonia Montaña Virreira Coordinadoras, 2012
http://www.universidad.edu.uy/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=334
- OCDE <http://www.oecd.org/mexico/presentacion-del-estudio-ocde-sobre-politicas-de-genero-en-mexico.htm>
- OCDE, Desigualdad y crecimiento económico en México
<https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>
- Asociación mexicana de ventas directas A.C.
http://www.amvd.org.mx/amvd_ventadirecta_numeros.php
- Cámara de Diputados; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- ONU, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos <http://www2.ohchr.org/spanish/law/>
- INMUJERES www.inmujeres.gob.mx



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
Marzo 2017

<http://ceameg.diputados.gob.mx>
ceameg.difusion@congreso.gob.mx

50-36-00-00 / 01-800-1-22-68-72 Ext. 59218

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

C. Adriana Gabriela Ceballos Hernández
Directora General

Mtro. Justino Eugenio Arriaga Rojas
**Director de Estudios Jurídicos
de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género**

Lic. Blanca Judith Díaz Delgado
**Directora de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género**

María Isabel De León Carmona
Olivia Barragán Franco
Justino Eugenio Arriaga Rojas
Elaboración