



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA



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

INVESTIGACIÓN

Discriminación y desigualdad salarial en los ámbitos indígena, rural y urbano

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

3er Trimestre 2017

Tabla de Contenido

Presentación	3
I. Marco teórico	4
- División sexual del trabajo	10
- Ámbito urbano, rural e indígena	17
- Brecha salarial entre mujeres y hombres	21
- Discriminación salarial	22
II. Marco jurídico internacional	31
III. Marco jurídico nacional	45
Conclusiones	50
Referencias bibliográficas	52

Presentación

Los derechos humanos son iguales para mujeres y hombres, entendidos como atributos de la persona humana por su condición de persona y son inalienables, indivisibles e imprescriptibles, sin embargo, referirse a los derechos humanos de las mujeres no significa que se trata de derechos humanos diferentes, sino que estos se hagan manifiestos, ya que a lo largo de la historia han sido incumplidos en detrimento de las condiciones de vida de las mujeres al menoscabarse sus derechos económicos, sociales y culturales, así como los políticos, como muestra palpable de la desigualdad por razón de género.

En ese contexto, diversos instrumentos internacionales han emitido normas de protección a la defensa de los derechos de las mujeres, así como la legislación mexicana, sin embargo, aun cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en sus preceptos el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, no se ha logrado su armonización con la legislación estatal y con los instrumentos internacionales vinculantes para el estado mexicano, como tampoco se ha alcanzado su consolidación, a falta de mecanismos que los hagan plenamente exigibles y justiciables.

La situación en el ámbito laboral para las mujeres, desde una perspectiva de género, evidencia las brechas¹ y desigualdades de género persistentes las cuales tienden a ubicar a las mujeres en posición de subordinación y en condición de desventaja respecto a los hombres que restringen las oportunidades de las mujeres para acceder a mejores condiciones de vida. Por lo tanto, la presente investigación pretende visibilizar como 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, factores determinantes en la posición laboral de las mujeres, aunado algunas veces de violencia, exclusión, bajo salario u otras causas.

¹ La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. OIT Guía introductoria Igualdad salarial Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei, 2013.

I. Marco teórico

Nuestra Constitución garantiza privilegia los derechos humanos y consagra el principio de igualdad en los artículos 1° y 4°, asimismo diversos instrumentos internacionales reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal.

Como principio la igualdad es fundamental en materia de derechos humanos, es el principio que les da razón de ser, que parte de la idea de que cada persona es igualmente digna frente a otras y que todas tienen en igualdad de condiciones derechos y la libertad de ejercerlos, lo que lo hace uno de los derechos humanos que más se vulnera y con mayor impunidad. Las definiciones de igualdad y no discriminación se han construido al amparo de la exclusión social que han padecido las mujeres, como un fenómeno complejo con representaciones socioculturales, estereotipos y estigmas que se traducen en desigualdad.

Como derecho la igualdad de las mujeres y los hombres, se circunscribe en la dignidad de las personas, la falta de reconocimiento de la igualdad se traduce en todas las esferas de la vida de las mujeres y en consecuencia las coarta. Por ello ha sido necesaria la incorporación de la utilización de la perspectiva de género, de la utilización de recursos como medidas compensatorias de carácter temporal, de la realización de acciones que visibilicen el reconocimiento de los derechos de las mujeres, de la generación de leyes que protejan y garanticen la materialización de su aplicación, de su promoción y de su respeto en lo público y en lo privado, que contribuya al logro de una cultura igualitaria, que elimine paradigmas discriminatorios y se adecue a la realidad social de México, en donde el empoderamiento de las mujeres genere mujeres plenas que desarrollen sus roles de vida de manera igual, justa y equitativamente con los hombres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, derechos y deberes, hacer efectivo este derecho de igualdad de trato, de oportunidades y de resultados

tangibles ha sido el objetivo de pronunciamientos, conferencias, declaraciones, convenciones y tratados que se han pugnado por configurar una igualdad como valor superior y como un derecho fundamental a fin de lograr un estado de bienestar en una verdadera democracia, con una sociedad más justa y equilibrada que posibilite el desarrollo humano, sin distinciones que han excluido y deteriorado la calidad de vida principalmente de grupos de personas que por alguna razón son discriminadas limitando así sus oportunidades y por tanto su desarrollo, como el caso de las mujeres, quienes por razones de género basadas en estereotipos sexistas que, específicamente en el tema de las disparidades salariales impacta en términos de oportunidad-resultado; por lo que de acuerdo a la interdependencia², la violación de uno de los derechos, afecta al resto, en ese sentido, al ser las mujeres más del 50 por ciento de la población en México, la suma de resultados individuales impactan negativamente al país produciendo niveles de pobreza del 42.6%, y en pobreza extrema el 9.5%; lo que representa 55.3 y 11.4 millones de personas respectivamente (CONEVAL, 2014³).

De acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social⁴ las dimensiones de la pobreza son determinadas en base a los siguientes indicadores: Ingreso corriente per cápita⁵, rezago educativo promedio en el hogar; acceso a los servicios de salud; acceso a la seguridad social; calidad y espacios de la vivienda; acceso a los servicios básicos en la vivienda; acceso a la alimentación nutritiva y de calidad; grado de cohesión social, y grado de accesibilidad a carretera pavimentada; en ese

² Los derechos humanos son interdependientes, es decir están vinculados entre ellos y son indivisibles, que no pueden separarse o fragmentarse unos de otros. Todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben comprenderse como un conjunto. Lo anterior, también implica que el goce y ejercicio de un derecho está vinculado a que se garantice el resto de derechos; así como la violación de un derecho pone también en riesgo los demás derechos. CNDH Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.

³ CONEVAL. http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_16/Pobreza_2016_CONEVAL.pdf

⁴ Artículo 36 de la Ley General de Desarrollo Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2004

⁵ El ingreso corriente total per cápita incluye los siguientes componentes y se ajusta por economías de escala y adulto equivalente:

- Ingresos monetarios de las personas: remuneraciones al trabajo, ingresos por trabajo independiente, autoconsumo, ingreso por renta de la propiedad y transferencias.
- Ingresos no monetarios de las personas: pago en especie, transferencias en especie y regalos recibidos en especie. CONEVAL

sentido el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social⁶ (CONEVAL,2017), en México

Situación de la población CONEVAL 2016	Número de personas	Porcentaje
En pobreza	53 418,151	43
En pobreza extrema	9,375,581	7.6
Con ingreso inferior a la línea de bienestar	62 millones	50.6
En vulnerabilidad por ingresos		7.0
Población rural en situación de pobreza		58.2
Población urbana en situación de pobreza		39.2
Mujeres en situación de pobreza		44.0
Hombres en situación de pobreza		43.0

CONEVAL. http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf

De acuerdo con la información proporcionada por el INEGI (ENIGH, 2017), el ingreso corriente trimestral y su distribución a 2016 fue el siguiente:

Principales fuentes de ingreso corriente (sexo del jefe del hogar)	INGRESO (miles de pesos)	PORCENTAJE
Ingreso corriente	1,556,701,245	100.0
Remuneración por trabajo subordinado	849,589,613	54.6
Ingresos por trabajo independiente	112,895,147	7.3
Otros ingresos provenientes del trabajo	38,244,238	2.5
Renta de la propiedad	136,796,966	8.8
Transferencias	242,235,486	15.6
Estimación del alquiler de la vivienda	175,588,714	11.3
Otros ingresos corrientes	1,351,082	0.1
Mujer		
Ingreso corriente	374,588,282	100.0
Remuneración por trabajo subordinado	190,755,557	50.9
Ingresos por trabajo independiente	22,262,522	5.9
Otros ingresos provenientes del trabajo	8,850,302	2.4
Renta de la propiedad	14,557,975	3.9
Transferencias	87,857,581	23.5
Estimación del alquiler de la vivienda	49,866,376	13.3
Otros ingresos corrientes	437,970	0.1
Hombre		
Ingreso corriente	1,182,112,963	100.0
Remuneración por trabajo subordinado	658,834,055	55.7
Ingresos por trabajo independiente	90,632,625	7.7
Otros ingresos provenientes del trabajo	29,393,937	2.5
Renta de la propiedad	122,238,992	10.3
Transferencias	154,377,905	13.1
Estimación del alquiler de la vivienda	125,722,338	10.6
Otros ingresos corrientes	913,112	0.1

Fuente: INEGI

⁶ CONEVAL. http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf

Como se aprecia la diferencia entre el ingreso corriente entre mujeres y hombres es de 807,524,681 lo cual obedece a diversos factores, entre ellos a que menores remuneraciones en sus trabajos respecto de los hombres, a pesar de contar con una escolaridad similar, estas brechas se hacen mayores entre la población en situación de pobreza y tienden a cerrarse conforme aumenta el nivel educativo.

En cuanto a otros factores como educación, salud, vivienda, seguridad social, vivienda y alimentación de acuerdo con el CONEVAL; las condiciones de desigualdad continúan siendo en mayor medida para las mujeres; estas asimetrías contribuyen a la reproducción intergeneracional de la precariedad, las carencias y las desventajas múltiples.

Las mujeres han alcanzado avances sustanciales en el reconocimiento formal de sus derechos, logrando cambiar paradigmas sexistas, sin embargo, como se aprecia los cambios aún no logran reflejarse fehacientemente en los resultados, lesionándose así el conjunto de derechos y libertades fundamentales.

La incorporación de los derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁷ es un hito en la materia, que traen aparejado el reto de sustantivarlos, siendo una herramienta básica la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, que no es sólo un objetivo en sí mismo, sino también un medio importante para lograr la inclusión social, definida como *un proceso sistemático y permanente de las sociedades para hacer cumplir, respetar y proteger los derechos humanos de todos los individuos de una sociedad por medio de la garantía de condiciones de igualdad, con independencia del origen social de las personas* (PNUD, 2015)⁸.

⁷ Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Reconoce constitucionalmente los derechos humanos de las personas y establece las garantías para lograr su efectiva protección. Incorpora disposiciones en materia de derechos humanos que den cumplimiento a los tratados internacionales de los que México sea parte. Se reforman y adicionan los artículos 1o., 3o., 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 y 105.

⁸ PNUD. Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a los Objetivos de Desarrollo Sustentable., 2015

La igualdad entre mujeres y hombres es un instrumento para el desarrollo y una condición irreducible para que sea inclusivo, democrático, libre de violencia y sostenible. Siguiendo a Amartya Sen el desarrollo es “un proceso de ampliación de las libertades de manera igualitaria para todas las personas”⁹.

Por lo anterior, resulta obligado eliminar las barreras que impiden que las mujeres accedan al libre ejercicio de sus derechos, erradicando las prácticas generacionales que reproducen patrones estereotipados y prácticas discriminatorias; impulsando leyes que abonen a la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida, así como las políticas públicas diseñadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres de manera efectiva, que mejoren el acceso a las oportunidades contribuyendo a la eliminación de la multiplicidad de disparidades en este escenario que *“evidencia que el goce y ejercicio pleno de derechos por parte de las mujeres, requiere de la especificidad en su promoción y protección para alcanzar el ideal abstracto de la universalidad de los derechos humanos”* (Torres, 2011).¹⁰

La incorporación de las mujeres al mercado laboral revoluciona el contexto socioeconómico del México contemporáneo, dentro del cual los nuevos roles rompen con los tradicionales. Las mujeres tienen que distribuir sus responsabilidades laborales con las del hogar, los hombres tienen un compromiso diferente frente al reparto de tareas y su forma de interrelacionarse; es entonces que las mujeres pasan a llevar a cabo una jornada adicional a la de las labores domésticas y de cuidado, en cambio los hombres, continúan con su jornada de manera tradicional, si bien es cierto que, algunos participan por igual con las mujeres en las responsabilidades familiares, no se ha logrado consolidar esta igualdad, lo que genera disparidad en el uso del tiempo¹¹ de tal forma que las

⁹ Banco Mundial Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012, Panorama General, Igualdad de Género y Desarrollo, Washington, DC, wdronline.worldbank.org/worldbank/a/langtrans/65.

¹⁰ Torres García, Isabel. Centro de Estudios en Derechos. De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3710880>

¹¹ Existe un círculo vicioso entre la pobreza y el tiempo destinado al trabajo no remunerado: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

mujeres deben de adaptar su horario laboral a su horario de tareas domésticas y cuidados familiares lo que les hace buscar trabajos de medio tiempo o se emplean en la informalidad; aún en los casos en los cuales las mujeres no desarrollan este tipo de tareas, enfrentan desigualdades y discriminaciones en razón de género; ya sea en la selección de personal en altas responsabilidades o en la remuneración entre pares entre hombres y mujeres.

Ante estos nuevos paradigmas sociales el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y de responsabilidades en los espacios laborales y aun en el seno de los hogares representa un desafío. La desigualdad por razones de género es un fenómeno que persiste en todas las latitudes, es una tradición discriminatoria profundamente arraigada en culturas con sistemas patriarcales como la nuestra, por lo tanto, es un fenómeno cultural que se ha ejercido por costumbre y por tanto susceptible de transformación. La igualdad salarial es un derecho reconocido y amparado por la legislación: mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor¹², y además la igualdad implica tener un piso parejo para que tanto mujeres como hombres tengan acceso a educación y capacitación y por tanto de oportunidades y resultados en las contrataciones y en las remuneraciones.

Es necesario modificar la concepción de que en las mujeres recaen tradicionalmente las tareas asociadas a las labores domésticas, la crianza de los hijos, así como el cuidado de enfermos y personas discapacitadas, ya que esta responsabilidad corresponde a todas las personas dentro del núcleo familia, en la comunidad y en la sociedad; por lo que en el ámbito laboral las capacidades y talentos de las mujeres deben de reconocerse igualmente que a hombres.

¹² Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Unión Europea 14 julio 2014 http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf

Es necesario mantener la congruencia frente a los cambios que como una sociedad viva de manera natural se dan, en ese sentido, en la actualidad, la presencia creciente de mujeres en el mercado laboral responde a los procesos de modernización y a una estrategia generadora de ingresos con la cual las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias.

La incorporación del enfoque de derechos humanos con perspectiva de igualdad de género en las políticas laborales parte del reconocimiento formal que busca hacer frente a las desigualdades y las discriminaciones, para llegar al reconocimiento factico sin dejar a nadie atrás.

- **División sexual del trabajo**

La relación de trabajo-tiempo es un factor que impacta en el reparto del trabajo productivo y reproductivo, desde donde las asimetrías continúan siendo cíclicas ya que no ha sido equitativo pues si bien las mujeres han tenido acceso al mundo laboral, el trabajo doméstico y los cuidados familiares continúa siendo en gran medida tareas en las cuales se involucran en mayor medida las mujeres; asimismo, las políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, no han logrado permear en las relaciones laborales, en donde las jornadas de tiempo completo exigen un horario de más de 8 horas diarias, ya que en la gran mayoría excluyen de la jornada laboral el horario de alimentos, lo cual impacta en las jornadas llevándolas a las 9 o 10 horas diarias, motivo por el cual las mujeres que acceden a puestos con niveles salariales bajos, les resulta muy complicado ya que no cuentan con los recursos suficientes para poder pagarle a otra persona que pueda asumir específicamente los cuidados de hijas e hijos o personas enfermas, lo que las lleva a buscar trabajos de medio tiempo en niveles de base o en su caso opciones de trabajo independiente o dentro de la economía informal¹³, que representa inseguridad e inestabilidad lo que repercute directamente en la

¹³ “el trabajo por cuenta propia, se basa en dos dinámicas diferentes: un segmento de estos trabajos surge de manera compensatoria como reacción a la insuficiente generación de empleo asalariado, para responder a las necesidades de subsistencia de los hogares, mientras que otros emergen para aprovechar las oportunidades de ingreso laboral en el contexto de economías en expansión (Weller, 2014).

economía familiar, a decir de la CEPAL(2017)¹⁴, en el período comprendido de 2000 a 2016, se confirma que el empleo asalariado está estrechamente correlacionado con el crecimiento económico. Dentro de los componentes del trabajo decente (OIT 2011) se encuentran el trabajo productivo, ingresos adecuados, protección social entre otros; por lo que se refiere al salario, este impacta directamente en la vida de las y los trabajadores, de ahí que los derechos laborales persigan garantizarles un salario digno y decoroso.

Dentro de los elementos que inciden para la igualdad salarial se relaciona directamente con el ámbito cultural el cual, de acuerdo a las disparidades existentes en este rubro repercute negativamente limitando el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel, segregándolas a un mercado laboral precario, lo que ha dado origen a la feminización de la pobreza que se encuentra estrechamente ligada a la desigualdad en los recursos, los tiempos y las responsabilidades entre mujeres y hombres que repercuten en el acceso, inserción y continuación de las mujeres en los trabajos asalariados. Por tanto, una distribución inequitativa de responsabilidades produce una distribución inequitativa de la riqueza, esta divergencia produce efectos adversos sobre el bienestar y la cohesión social.

La distribución de responsabilidades, las políticas laborales que apoyen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y persona, un trabajo decente y salario digno son los elementos para la autonomía económica de las mujeres, *“De hecho, si se acortara la brecha de género en la economía de manera que las mujeres aumentaran su participación en el trabajo remunerado y dejaran de ocupar los sectores peor remunerados, el PIB mundial podría aumentar en 12 billones de dólares para 2025. Sin embargo, la evidencia disponible muestra que el modelo*

¹⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Estudio Económico de América Latina y el Caribe La dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento. 2017. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/1/S1700477_es.pdf

económico actual tiende a concentrar los beneficios del crecimiento en aquellos que ya están en lo más alto de la economía.”¹⁵

El trabajo de las mujeres tiene un efecto redistributivo y permite reducir la pobreza mediante el incremento generado en el gasto destinado a educación y salud de la población infantil.

De acuerdo con los indicadores laborales (STPS, 2017)¹⁶,

Concepto	Nacional		
	Total	Hombres	Mujeres
Población total	123,057,147	59,508,416 48%	63,548,731 51%
Población de trabajar	90,644,546	42,907,113 51.2%	47,737,433 48.8%
Población Económicamente Inactiva (PEI)	36,962,826	9,677,788 26.2%	27,285,038 73.8%
Población Económicamente Activa (PEA)	53,681,720	33,229,325 61.9%	20,452,395 38.1%
Ocupados por nivel de educación	51,859,895	32,132,937	19,726,958
Sin instrucción	1,957,709	1,254,541	703,168
Primaria	13,693,349	9,084,849	4,608,500
Secundaria y media superior	25,701,862	15,871,258	9,830,604
Superior	10,469,909	5,899,499	4,570,410
No especificado	37,066	22,790	14,276

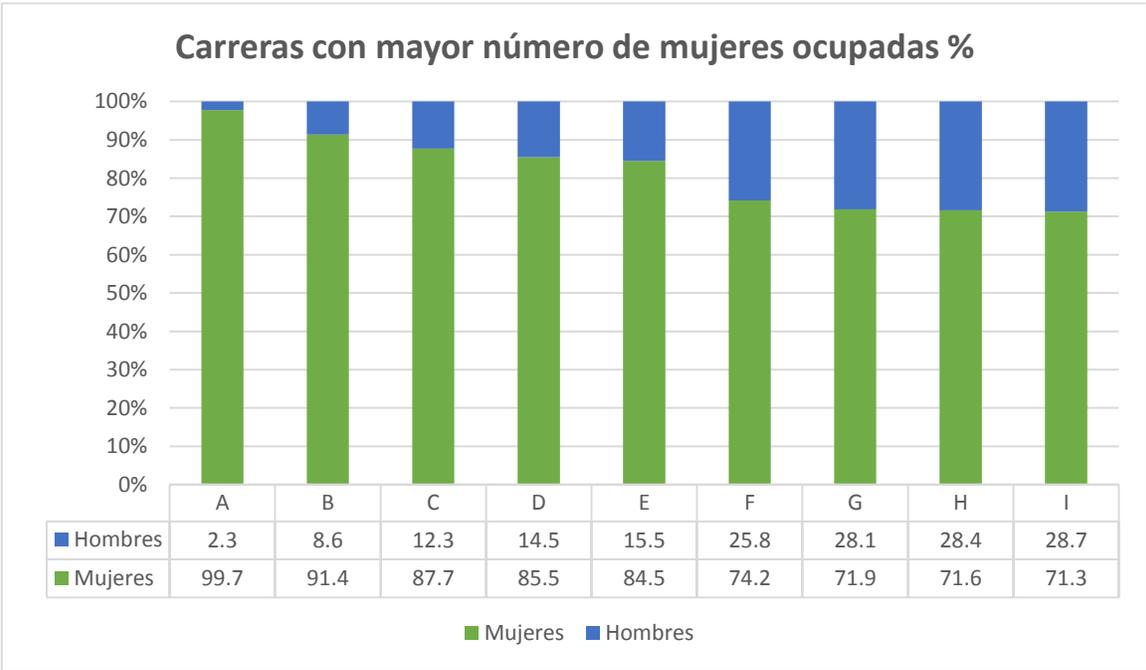
Fuente: STPS-INEGI

¹⁵ Oxfam. Informe 2016. Mujeres y el 1% La desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente. <http://www.oxfam.mx/sites/default/files/bp-women-and-the-one-percent-110416-es.pdf>

¹⁶ STPS. Subsecretaría de Empleo y Productividad laboral. México. Panorama anual. Resumen ejecutivo. Julio de 2017

Otra de las aristas que generan desigualdad laboral y por tanto impacta en la misma medida en los ingresos de las mujeres precarizando así su nivel de vida es la recurrente forma en que se estereotipan las carreras y por tanto las ocupaciones; es decir, una mujer con una ingeniería en mecánica tendrá menores probabilidades de ser contratada o de obtener ingresos iguales o superiores que un hombre ingeniero mecánico.

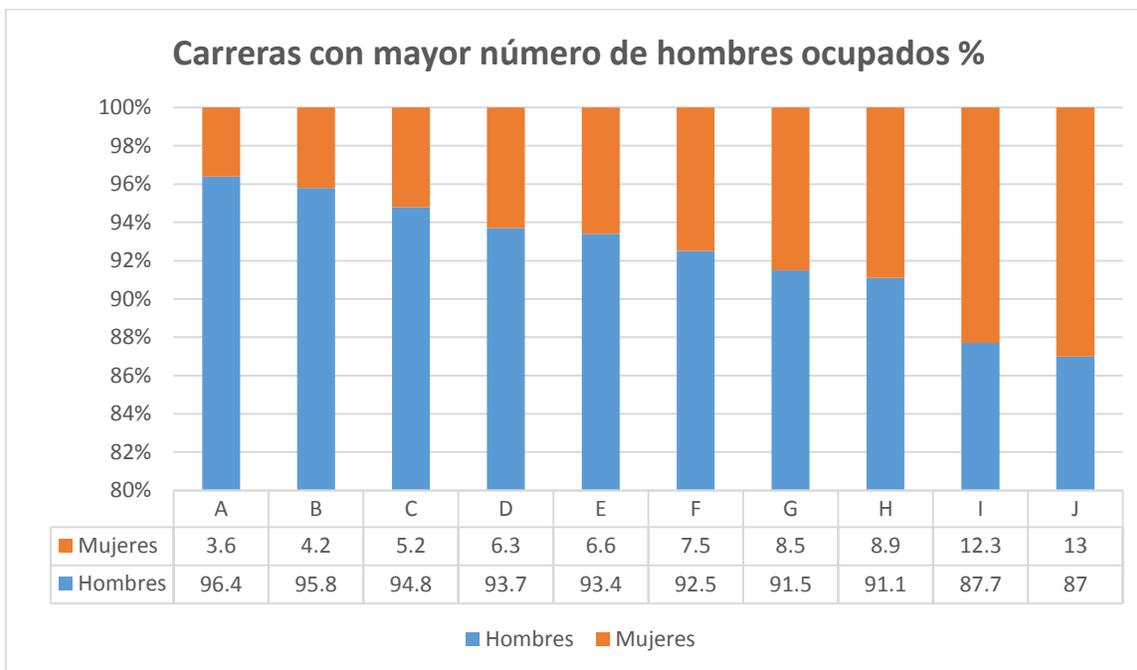
De acuerdo con lo informado por el Observatorio Laboral (2014), entre las 5 carreras con mayor número de ocupados se encuentran Administración y gestión de empresas (1), seguida de Contabilidad y fiscalización (2), Derecho (3), Formación docente para educación básica, nivel primaria (4) y Medicina (5), las cuales concentran un poco más de un tercio de los profesionistas ocupados. Las carreras con continúan presentando sesgos sexistas como se aprecia:



Fuente: STPS, Servicio Nacional de Empleo 2014

- A) Formación docente para educación básica, nivel preescolar
- B) Trabajo y atención social
- C) Enfermería y cuidados
- D) Formación docente para otros servicios educativos
- E) Diseño
- F) Psicología
- G) Didáctica, pedagogía y currículo

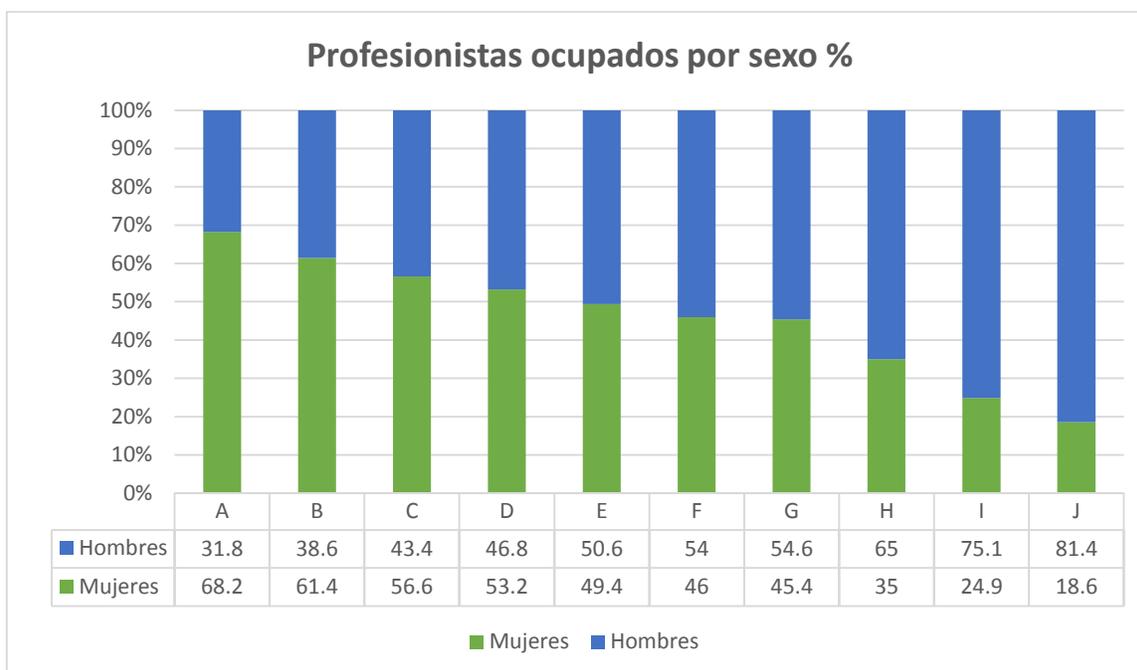
- H) Literatura
- I) Orientación y asesoría educativa
- J) Ciencias de la educación, programas multidisciplinares o generales



Fuente: STPS, Servicio Nacional de Empleo 2014

- A) Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves
- B) Electrónica y automatización
- C) Electricidad y generación de energía
- D) Ingeniería mecánica y metalurgia
- E) Física
- F) Construcción e ingeniería civil
- G) Minería y extracción
- H) Producción y explotación agrícola y ganadera
- I) Teología
- J) Servicios de transporte

Al primer trimestre de 2017 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en el país alcanza el 44.8 % del total de los profesionistas ocupados, y como se aprecia de las ocupaciones en donde existe mayor número de mujeres entre los resultados de 2014 y 2017 las tendencias han ido modificándose.



Fuente: STPS, Servicio Nacional de Empleo 2017

- A) Educación
- B) Ciencias de la Salud
- C) Humanidades
- D) Ciencias Biológicas
- E) Artes
- F) Económicas Administrativas
- G) Ciencias Sociales
- H) Ciencias Físico Matemáticas
- I) Arquitectura, Urbanismo y Diseño
- J) Ingenierías

Las diferencias no solo se aprecian en las oportunidades laborales, sino en las remuneraciones donde las mujeres reciben salarios inferiores respecto de los hombres, a decir de la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2010)¹⁷; pese al aumento del número de mujeres instruidas que se han incorporado a la fuerza de trabajo, la reducción de la disparidad salarial entre mujeres y hombres es muy lenta.

Información de la ENOE, 2017 estima que, al tercer trimestre de 2016 respecto a los ingresos de la población ocupada, muestra que la mayor proporción de ocupados (26.2%) percibe más de uno y hasta dos salarios mínimos (SM); uno de cada cinco ocupados (21%) recibe más de dos y hasta tres SM; 15.1% percibe hasta un salario

¹⁷ OIT, 2010, Igualdad salarial. Módulo de formación para mujeres y hombres sindicalistas

mínimo, 7% de los ocupados lo está sin percibir ingresos y solo 6.1% percibe más de cinco SM. Del total de ocupados, 11.9% no especificó su salario.

Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa que estudia	
Porcentaje de la población de 12 años y más No Económicamente Activa	49.4
Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa que estudia	32.0
Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa que es pensionada o jubilada	6.2
Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa que se dedica a los quehaceres del hogar	46.7
Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa que realiza otras actividades no económicas	11.6
Porcentaje de la población de 12 años y más no económicamente activa con alguna limitación física o mental que les impide trabajar	3.5

Fuente: INEGI Encuesta intercensal 2015

Al respecto la OIT (2016)¹⁸ reconoce que, a pesar de los avances y logros educativos de las mujeres, continúan experimentando múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral.

Es decir, no obstante la participación de las mujeres en el mercado laboral, y la incorporación del enfoque de derechos humanos en la Constitución, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres prevalece, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas CEPAL¹⁹, al 2010 existía las siguientes condiciones:

- Las mujeres tienen ingresos provenientes del trabajo inferiores al hombre.
- Las mujeres ocupadas tienen mayores diferencias salariales respecto de los hombres que las mujeres asalariadas.

¹⁸ OIT, Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

¹⁹ OIT, Igualdad salarial. Módulo para mujeres y hombres sindicalistas. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, mayo 2010.

- Por cada 100 unidades monetarias de los ingresos que perciben los hombres ocupados, las mujeres perciben casi una quinta parte.
- Entre las mujeres asalariadas la brecha salarial de género es de un 13.50% unidades monetarias menos por cada 100 que perciben los hombres.

Organismos internacionales como la ONU, señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo es del 23% y se calcula que, con las condiciones actuales, se tardará unos 70 años en eliminarla.²⁰

A decir de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) las mujeres reciben salarios que representan el 83.9% de lo que reciben los hombres y esta brecha es mayor en cuanto más años de estudios tienen. Existe una notoria segmentación laboral resistente a los cambios: cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, 8 de cada 10 encuentran espacio en sectores de baja productividad, a pesar de sus mayores niveles de instrucción²¹.

- **Ámbito indígena y rural**

México es un país pluricultural sustentado en sus pueblos indígenas, los cuales conservan sus instituciones sociales, económicas y políticas bajo el principio de libre determinación que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres²². En el nombre de la tradición, en los pueblos indígenas se han llevado a cabo prácticas nocivas²³ social y culturalmente aceptadas al amparo de un orden patriarcal excluyente especialmente contra las mujeres lo que, constituye un conjunto de actos discriminatorios, que generalmente dan lugar a diversas formas de violación de derechos humanos, los cuales son tolerados y consentidos.

²⁰ <http://amecopress.net/spip.php?article15633>

²¹ XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Octubre de 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible Alicia Bárcena Secretaria Ejecutiva.

²² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 2°.

²³ Centro virtual de conocimientos para poner fin a la violencia contra mujeres y niñas. ONU. <http://www.endvawnow.org/es>

En estas comunidades, las mujeres son estereotipadas y minimizadas privilegiándose las actividades y funciones masculinas sobre las femeninas, desde la niñez las desigualdades son pronunciadas, la mayoría debe abandonar la escuela para colaborar en las tareas domésticas; cuidar a los enfermos, a las personas adultas mayores, a sus hermanos, a laborar en actividades agrícolas sin remuneración y algunas hacen y venden artesanías, se contratan como jornaleras las menos afortunadas son obligadas a contraer matrimonio o son vendidas muy jóvenes y se dedicarán al cuidado de sus hijos, en este contexto, la exclusión en el ámbito político es relevante, son pocas las mujeres que llegan a ocupar espacios políticos considerado tradicionalmente del dominio masculino.

Aunque formalmente la población indígena es integrante de la nación, en la realidad carece de condiciones objetivas y equitativas para ejercer sus derechos en términos de lo establecido en la Constitución, prueba de ello es la invisibilidad y las condiciones de desigualdad en las que transcurre la vida de las mujeres indígenas entre pobreza, discriminación, violencia y marginación que se traducen en los menores índices de desarrollo humano y de género que caracterizan a las comunidades y pueblos indígenas del país, lo cual sitúa a las mujeres indígenas en una situación de vulnerabilidad por la triple discriminación: ser indígena, ser mujer y ser pobre, lo que contribuirá a obstaculizar su autonomía.

De acuerdo la información que publica el Consejo Nacional de Evaluación de la política de desarrollo social (CONEVAL, 2017), la población en donde se concentra mayor número de población en situación de pobreza y pobreza extrema se encuentra en la población indígena con el 77.6%, en el caso de la población que habita en zonas rurales el 58.2% se encuentran en situación de pobreza, de este universo el 88.1% son mujeres de las cuales el 45% están en situación de pobreza extrema²⁴, estas cifras dan cuenta del impacto altamente negativo en su desarrollo, de las disparidades y segregación existente, por lo que no tienen forma de solventar

²⁴ CONEVAL Medición de la pobreza en México y en las Entidades Federativas 2016. Estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2016.
file:///C:/Users/hp/Documents/ISA/DESIGUALDAD%20SALARIAL/Pobreza_2016_CONEVAL.pdf

necesidades básicas, como lo señala la OIT (2016), *la falta de vivienda, agua potable y servicios de saneamiento agrava la situación de vulnerabilidad de los pobres*, estos factores entre otros limitan la productividad de las personas en situación de pobreza y por resultado se reduce el poder adquisitivo de los hogares, al verse sumidos en la trampa que tiende la pobreza.²⁵

La resistencia al reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres es mayormente acentuada en regiones rurales e indígenas en donde las desigualdades por razones de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales y del papel que tienen las mujeres en estas regiones, en ese sentido, la mayoría de las mujeres se encuentran insertas en la informalidad o en el trabajo no remunerado, dedicándose a trabajos familiares en los campos agrícolas, vendiendo en el trabajo desde su casa realizando diversidad de artesanías, en el trabajo doméstico remunerado y no remunerado entre otras actividades. El tiempo total de trabajo de las mujeres es mayor que el de los hombres y la mayor parte de ese trabajo es no remunerado dentro de los hogares (CEPAL, 2010).

De acuerdo a la información proporcionada por el INEGI(2016)²⁶; en México el 46.9% de la población de 15 años y más hablante de lengua indígena es económicamente activa, es decir, desempeña alguna actividad laboral o busca trabajo, cifra que es 7.8 puntos porcentuales menor a la participación económica de los no hablantes de lengua indígena (54.7%), dentro de esta población, de las mujeres que participan en el mercado laboral el 32.2%, trabajan por su cuenta y 15 de cada 100 trabajan sin recibir ningún pago, *en este contexto es de gran desprotección, tanto salarial como legal, y en términos de estabilidad de la contratación y de condiciones laborales, tienen una posición aún más desventajosa que la del varón. De las mujeres ocupadas en el sector agropecuario, 84% son trabajadoras sin tierra; de éstas, 87% trabaja sin remuneración*²⁷.

²⁵ OIT Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Transformar el mundo para erradicar la pobreza. 2016.

²⁶ INEGI, a propósito del Día Internacional de los pueblos originarios

²⁷ Estudios Agrarios. Botey Carlota; Suárez Blanca. Condiciones laborales de la mujer rural.

http://www.pa.gob.mx/publica/cd_estudios/Paginas/autores/botey%20carlota%20condiciones%20laborales.pdf

Los niveles de pobreza y exclusión la vida cotidiana y social de las mujeres indígenas, constituyen una forma de violencia estructural que marca su relación con la sociedad a todo nivel²⁸, los grandes rezagos y desigualdades que afectan a las mujeres indígenas evidencian la necesidad de implementar y fortalecer medidas de política pública con perspectiva de igualdad género y enfoque de derechos humanos orientadas en un sentido amplio a la sustentabilidad económica y al ejercicio de sus derechos humanos partiendo del reconocimiento del papel vital de las mujeres como agentes activas del desarrollo de sus familias y comunidades. Las mujeres rurales dedican más tiempo al trabajo no remunerado que las mujeres urbanas y que los hombres de zonas urbanas y rurales (CEPAL, 2014).

Las políticas deben ser enfocadas a mejorar la condición y posición social de las mujeres con relación a los hombres en la estructura del poder local en términos de igualdad a partir de las diferencias de oportunidades en el acceso al poder político, la tierra, la educación, los recursos productivos, el ingreso, las oportunidades de empleo, la vulnerabilidad ante la pobreza y ante la violencia. Así como potenciar sus capacidades y mejorar su calidad de vida, como un asunto urgente en la agenda pública y a la vez como un requisito y condición necesaria para promover sociedades justas e incluyentes.

Es importante puntualizar que entre otros factores que contribuyen con la pobreza de las comunidades indígenas es la desigualdad en el acceso de las mujeres a la tierra y a los recursos productivos de campo, aun con los cambios normativos, la tierra, sigue siendo el principal activo económico, social, cultural y simbólico para las poblaciones rurales e indígenas, en términos económicos una forma de autonomía y para el acceso a los programas de crédito, financiamiento productivo, tecnología, entre otros, en suma, un recurso fundamental para el ejercicio de los

²⁸ Proyecto “Desarrollo de una estrategia estatal de atención a mujeres indígenas, con enfoque de género e interculturalidad “Actualización de la situación de los derechos de las mujeres indígenas en Morelos, a través del impulso de un proceso participativo de identificación de necesidades y demandas en materia de fortalecimiento de los derechos de las mujeres indígenas originarias y migrantes del estado de Morelos. Diagnóstico de la situación de los derechos de las mujeres indígenas originarias y migrantes en Morelos www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50085/DIAGNOSTICO_FINAL_enero_2014_pb_1_.pdf +&cd=5&hl=e s-419&ct=clnk&gl=mx

derechos para lograr la autonomía económica y evitar la migración, estos precedentes justifican sobradamente la necesidad de reconocer y garantizar el ejercicio de prerrogativas fundamentales para la preservación de la dignidad y la integridad de quienes habitan en comunidades indígenas.

- **Brecha salarial entre mujeres y hombres**

Es la diferencia existente entre salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos²⁹ por hora de todos los trabajadores. De acuerdo con la Unión Europea³⁰, el impacto de la brecha salarial es que las mujeres tienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

Al respecto la OIT, señala que las diferencias salariales, obedecen a las diferentes características del mercado de trabajo y las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, que incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayor presencia de mujeres.

El mercado de trabajo se determina de acuerdo a factores tales como profesión, experiencia laboral, formación profesional, edad, educación, seguridad en el empleo, entre otros como la normatividad y las políticas públicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Las diferencias debidas a la discriminación directa e indirecta, el informe global sobre la discriminación de la OIT³¹, establece algunas causas y variables, que incluye:

²⁹ Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social.

³⁰ Comisión Europea. Unión Europea, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

³¹ Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014.

- Diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta a las características de la persona (años de enseñanza, de especialización, de experiencia laboral, etc.).
- Diferencias en las características de las empresas y sectores, según empleen a mujeres y hombres (volumen de la empresa, tipo de industria, implementación sindical).
- Diferencias entre los puestos de trabajo ocupados por hombres y aquellos ocupados por mujeres (segregación laboral).
- Diferencias en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado.

Lo anterior da cuenta que, si bien las mujeres forman parte de la fuerza laboral, sigue habiendo segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo, y persisten las disparidades salariales.

- Discriminación salarial.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

La OIT³² en 2007, señala como discriminación directa:

- El hecho de que la remuneración no es la misma para hombres que para mujeres que trabajan en puestos similares.

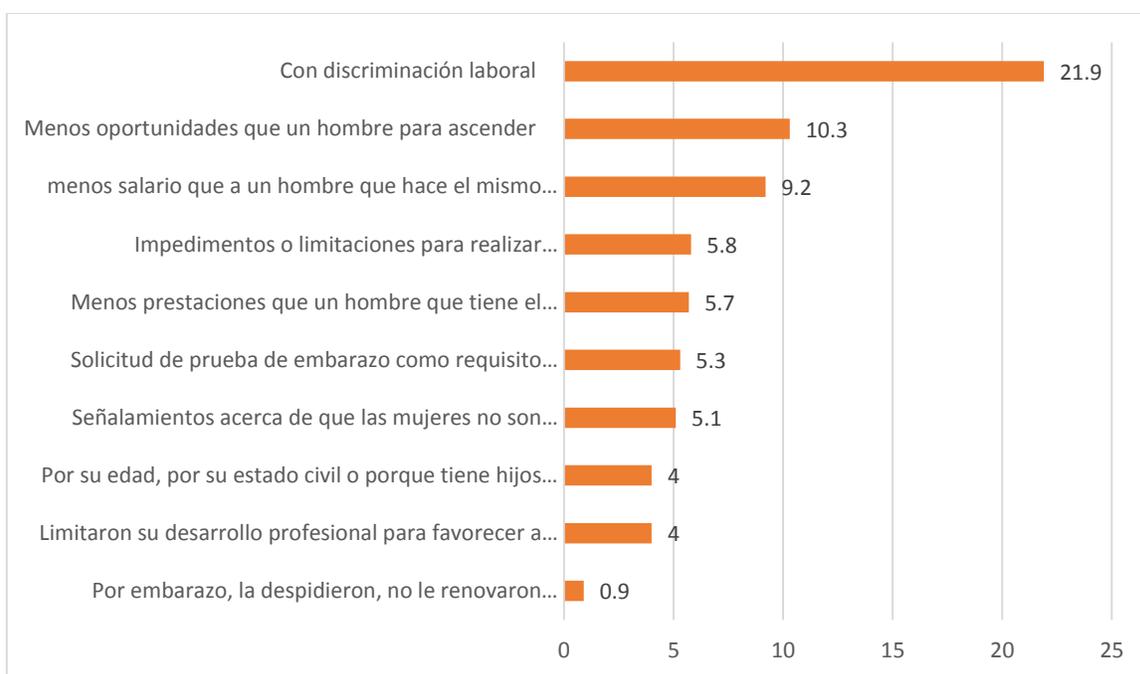
La diferenciación de denominación y en consecuencia de remuneración de puestos con desempeño similar.

Asimismo, especifica como causas indirectas:

- La depreciación de competencias y las responsabilidades relacionadas con las ocupaciones femeninas.

³² OIT La Igualdad en el Trabajo, 2007

- Se aplican distintos criterios de evaluación para hombres y mujeres a un mismo puesto.
- Se aplica un criterio diferenciado en las asignaciones salariales al mismo puesto para hombres que para mujeres en el mismo puesto.
- Aplicación práctica



Fuente INEGI Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016
http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

Dentro de los factores que favorecen la prevalencia de las brechas salariales se encuentran entre otros³³:

- Segregación horizontal del mercado de trabajo, es decir, la distribución entre mujeres y hombres es diferente, las mujeres que acceden a los mismos empleos que los hombres tienen menor valoración social y son peor remuneradas. La concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles distintos de actividad y de empleo.

³³ Díaz Andrade, Estrella. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Santiago de Chile, 2015
http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf

- Segregación vertical del mercado de trabajo, que evidencia las diferencias son sustanciales en cuanto a la presencia de mujeres en niveles de poder de decisión, en donde han tenido un acceso precario, fenómeno que se le ha denominado “techo de cristal”. La mayor concentración de mujeres en puestos inferiores, con menores salarios y de menor responsabilidad.³⁴
- Niveles de escolaridad y opciones vocacionales, el acceso a la educación de las mujeres en las zonas urbanas es distinto de las que habitan en localidades indígenas y rurales en donde un número menor accederá a espacios de instrucción universitaria; en ambos casos dentro de las preferencias vocacionales se aprecian con sesgos culturales asociados a estereotipos de género.
- Conciliación de vida familiar y trabajo, las mujeres continúan estando al cuidado de hijas e hijos, enfermos, personas adultas mayores y con discapacidad, asimismo son quienes se encargan del trabajo doméstico no remunerado en mayor medida respecto de los hombres, *lo que tensiona la dedicación de tiempos de trabajo full time (horas de trabajo, salidas y reentradas por prenatales y posnatales), con compromiso y entrega, que es lo que permite acumular experiencia laboral, consolidar una carrera y lograr mayor retribución económica.*
- Experiencia, *los datos dan cuenta de la importancia del primer empleo. Un buen trabajo en el inicio puede determinar las posibilidades futuras de la trayectoria laboral* (Díaz, 2015), sin embargo, entre la falta de oportunidades, la discriminación laboral y la solicitud de los empleadores de contar con experiencia, impactan negativamente las oportunidades para las mujeres.
- Ingreso femenino, en muchas ocasiones, consecuencia de una cultura patriarcal, se considera en los hombres recae la responsabilidad de

³⁴ Trabajos: Empleo, cuidados y división sexual del trabajo. Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en la diversidad.

En la economía formal, la proporción de mujeres en el ámbito de dirección general y las cúpulas ejecutivas sigue siendo inadmisiblemente baja, pese a haber mujeres competentes y capaces en las esferas de liderazgo. Las cuestiones de la discriminación indirecta y sus consecuencias, y la discriminación por motivos múltiples, siguen sin entenderse ni resolverse satisfactoriamente. Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo – dónde estamos, cuáles son nuestras metas Mesa redonda conmemorativa del Día Internacional de la Mujer Sede de la OIT, Ginebra, 7 de marzo de 2014

manutención por lo que el aporte de las mujeres se considera complementario, sin embargo, la información de la Encuesta Intercensal 2015(INEGI, 2015)³⁵, 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.

Este fenómeno de segregación laboral debe apreciarse en su justa dimensión, ya que impacta no solo la economía personal o familiar, impacta en el aumento de pobreza, que repercute en el desarrollo humano de las personas en un país y por tanto deteriora el crecimiento económico, al respecto el banco Mundial (2014)³⁶, *informa que cuando la mujer trabaja la forma de gastar el dinero en un hogar cambia y se destina a la educación y la salud de los hijos.*

La desigualdad salarial y la falta de oportunidades afectan en mayor medida a las mujeres quienes ante la suma de desventajas a las que se enfrentan recurren a la informalidad, que, al primer trimestre de 2017, 29.7 millones de personas se encuentran en el empleo informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y trabajadores subordinados que aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social)³⁷, las personas que recurren a la informalidad tienen en común factores como pobreza, marginación social y niveles bajos de educación, entre otros: Dentro de este grupo de personas la mayoría son mujeres, quienes a pesar de las precarias condiciones laborales necesitan de ingresos para subsistir, que pueden transformar vidas, como lo aborda el Banco Mundial (2014), al señalar aspectos que mejoran cuando las personas obtienen un ingreso:

- 1) *“Nivel de vida, la pobreza disminuye a medida que las personas se esfuerzan para salir de dificultades, sobre todo en países donde hay un menor margen para la redistribución.*

³⁵ <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>

³⁶ Banco Mundial. Empleos y desarrollo. 2014
<http://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview>

³⁷ INEGI. Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2017

- 2) *Productividad. La eficiencia aumenta medida que los trabajadores mejoran su desempeño, surgen empleos más productivos y desaparecen los menos productivos.*
- 3) *Cohesión social. Las sociedades prosperan cuando el trabajo reúne a personas de diferentes orígenes étnicos y sociales y crea sentido de oportunidad y pertenencia.* ³⁸

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD,2014), lleva a cabo un monitoreo en los países a fin de cuantificar el nivel de desarrollo humano, entendido como el bienestar de las personas, el cual se analiza en tres dimensiones: salud, educación e ingreso lo que en su conjunto denomina Índice de Desarrollo Humano (IDH), este indicador evalúa en una escala de 0 a 1; al respecto el Estado Mexicano al 2012, se clasificó como un país de alto desarrollo humano con un IDH de 0.775 (PNUD 2013), esta estimación es general, sin embargo al analizar las condiciones desde la especificidad mujeres-hombres, se aprecian diferencias sustanciales.

Las brechas de género son resultado de relaciones que dan lugar a desprotección (por el menor acceso a la seguridad social desde el mercado de trabajo), de vulnerabilidad (por la asunción casi exclusiva de las responsabilidades familiares) y de exclusión social (por el menor acceso a los recursos y al poder) en que las mujeres se encuentran respecto a los hombres. Identificar las brechas de género a las que debería dar respuesta el piso de protección social implica proponerse superar la asignación obligatoria de las tareas de cuidado a las mujeres, estimar y tomar en cuenta los costos económicos y sociales de la reproducción y cuidado de las personas dependientes, plantearse la seguridad social como derecho humano universal, no sólo asociada a los aportes desde el mercado de trabajo o a los programas asistenciales.

³⁸ Banco Mundial. Empleos y desarrollo. 2014
<http://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview>

La OIT sugiere realizar acciones que coadyuven a modificar las condiciones de desigualdad salarial, entre otras:

- Facilitar el acceso de las mujeres a la educación y formación profesional, especialmente en profesiones tradicionalmente masculinas.
- Favorecer la contratación de mujeres en puestos de trabajo y sectores tradicionalmente ocupados por hombres.
- Potenciar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que favorezcan la permanencia en el trabajo.

El logro de la igualdad y la eliminación de la discriminación son algunos de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asimismo el Programa de Trabajo Decente de la OIT, tiene dentro de sus objetivos el promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

El objetivo primordial de la OIT³⁹ es promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La visión de la OIT sobre la igualdad de género considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de trabajo decente para todos.

La Política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género promueve dos líneas de acción: analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

³⁹ Página web de la OIT <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>. Consulta marzo de 2016.

La OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, este principio se encuentra contemplado en la Constitución de la Organización.

La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución⁴⁰ de la OIT⁴¹, establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

En ese sentido, en el informe de la OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, el Empleo en Plena Mutación, 2015*, reconoce la existencia de desigualdades en cuanto a la carga horaria y las diferencias salariales en virtud de que las mujeres aún ganan, según este organismo en promedio 77 por ciento de lo que ganan los hombres.

Por lo tanto, el informe destaca como tareas pendientes la segregación profesional, la brecha salarial de género y las lagunas del marco político dirigidas a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008⁴² señala que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

En ese sentido, la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que todos los Estados miembros tienen la

⁴⁰ El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 1.º de noviembre de 1974.

⁴¹ Anexo de la Constitución de la OIT. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional el Trabajo (Declaración de Filadelfia)

⁴² OIT, Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008

obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

No obstante, como se afirma en el informe de la OIT sobre perspectivas sociales y empleo, no basta de la inclusión de normas, ya que deben de contener enfoques basados en las condiciones específicas de cada mercado de trabajo.

La situación de desigualdad laboral y discriminación que enfrentan cotidianamente las mujeres se origina en un conjunto de restricciones de género que operan en todos los ámbitos y contribuyen a limitar su empoderamiento. E

Los efectos negativos de la discriminación salarial hacen proclive la desigualdad de las mujeres, al revertirlos la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2013)⁴³, señala que al promover la igualdad se generan diversos beneficios entre ellos los siguientes:

Impacto personal:

- Mejorar la desigual división de trabajo doméstico entre mujeres y hombres, así como el reparto de tiempo.
- Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la idoneidad de las mujeres para determinados empleos.
- Reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad.
- Hacer que las mujeres y su familia sean menos vulnerables a la pobreza
- Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza en la vejez.
- Asegurar la presión sobre las familias para trabajar más horas.
- Autonomía económica de las mujeres

⁴³ OIT Guía introductoria Igualdad salarial Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei, 2013.

Impacto laboral

- Aumentar la productividad.
- Genera un clima laboral incluyente
- Mejora las relaciones laborales
- Disminución de sanciones y costos legales.
- Genera una estructura laboral equilibrada.

II. Marco Jurídico Internacional

Existe una diversidad de instrumentos internacionales que abordan derechos laborales que abonan en el camino a la igualdad no solo salarial, y que de conformidad con lo establecido en el artículo 1° Constitucional, debe de considerar el derecho interno, a saber:

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)	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.
No lo ha ratificado México	
Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 (OIT)	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.
No lo ha ratificado México	
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

<p>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</p>	<p>Este Convenio fundamental dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva. (Véase también el epígrafe "negociación colectiva").</p>
<p>Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)</p>	<p>Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.</p>
<p>Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)</p>	<p>Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.</p>
<p>Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)</p>	<p>Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.</p>
<p>Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)</p>	<p>Este Convenio se refiere a la <i>negociación colectiva</i> que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre</p>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o ▪ (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o ▪ (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.
<p>Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)</p>	<p>Este Convenio establece facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.</p>
<p>Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</p>	<p>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; 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 pudiese existir. El instrumento</p>

	sugiere también cuáles son las características y los indicios específicos a los que se puede recurrir para determinar una relación de trabajo.
Convenio sobre las agencias de empleo privadas 1997 (núm. 181)	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.
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	El Convenio establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de una relación de trabajo, se incluyen: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia temporal por motivo de enfermedad, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Si se despide a un trabajador, éste tendrá derecho a defenderse de los cargos formulados contra él. En caso de despidos colectivos, los gobiernos deberán tener como objetivo el estímulo a los empleadores para que consulten a los representantes de los trabajadores y desarrollen alternativas a los despidos masivos (tales como congelación de las contrataciones o reducciones del tiempo de trabajo). El Convenio comprende asimismo temas relacionados con la indemnización por fin de servicios, el periodo de preaviso, los procedimientos de apelación contra el despido, el seguro de desempleo, y el aviso previo a las autoridades en caso de despidos masivos.
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	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.
Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	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.
R030 - Recomendación sobre los métodos para la fijación de	La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se cree en el deber de llamar la atención de los gobiernos sobre el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un

salarios mínimos, 1928 (núm. 30)⁴⁴

trabajo de valor igual, consagrado por el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Fuente: Creación del CEAMEG a partir de la información de la página de la OIT
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

Instrumento internacional	Principio de igualdad
La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ⁴⁵	Señala que el objeto de promover el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos, sin distinción de ninguna clase, por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole, origen nacional o social, situación económica, nacimiento u otra condición, señalando lo siguiente: El derecho al desarrollo es un derecho inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar de él.
La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ⁴⁶	Señala que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole
La Declaración del Milenio ⁴⁷	Considera que la igualdad no debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y establece como una de sus acciones el 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.
En la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁴⁸	Se hace una Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz, en la cual promulga en principio de igualdad, primeramente. La igualdad entre mujeres y hombres significa igualdad en su dignidad y valor como seres humanos, así como igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades, asimismo, a lo largo de los 30 principios declarados, reconoce la necesidad de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y de que éstas dispongan de las mismas oportunidades que los hombres en la familia, y en la sociedad y afirmando como objetivos: la igualdad, desarrollo y paz. En ese sentido, de esta declaración nace el Plan de Acción Mundial para la Consecución de los Objetivos del Año Internacional de la Mujer, que señala en su numeral 16, la realización de la igualdad entre el hombre y la mujer implica que haya entre ambos igualdad de derechos, oportunidades y

⁴⁴ Ginebra, 11ª reunión CIT (16 junio 1928) - Estatus: Instrumento en situación provisoria.

⁴⁵ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128, de 4 de diciembre de 1986

⁴⁶ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁴⁷ Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 55/2 del 8 de septiembre de 2000

⁴⁸ México, 19 de junio al 2 de julio de 1975

	responsabilidades que les permitan desarrollar sus talentos y aptitudes individuales.
En el Informe de la Conferencia Mundial del Derecho del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁴⁹	Señala que la igualdad se interpreta no solo en el sentido de igualdad jurídica, la eliminación de la discriminación de jure, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo como beneficiarias y como agentes activos, la cuestión de la desigualdad en cuanto afecta a la vasta mayoría de las mujeres guarda estrecha relación con el problema del subdesarrollo, que existe como resultado de relaciones económicas internacionales injustas. El logro de la igualdad presupone la igualdad de acceso a los recursos y la posibilidad de participar igual y efectivamente en la distribución y en la adopción de decisiones a diversos niveles; en dicho informe, se elaboró un Programa de Acción para la segunda mitad del Decenio 1980-1985, a fin de promover la igualdad, el desarrollo y la paz, fortaleciendo estrategias para eliminar los obstáculos y limitaciones de la participación plena e igual de las mujeres en el desarrollo, con metas y estrategias para la aceleración de sus fines.
La Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁵⁰	Señala que para las mujeres, concretamente, la igualdad significa obtener derechos que le han sido negados como resultado de la discriminación a nivel cultural, institucional, de la conducta y de las actitudes de que han sido objeto y subraya que uno de los obstáculos fundamentales a la igualdad de la mujer es que la discriminación de hecho y la desigual situación de las mujeres respecto de la de los hombres, derivan en factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, que se han justificado sobre la base de diferencias fisiológicas.
En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos ⁵¹	Reafirma la promoción del respeto universal, así como la observancia y protección de los derechos humanos, reconociendo los derechos humanos de la mujer y de la niña, como parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, y establece como objetivo prioritario de la comunidad internacional la erradicación de todas las formas de discriminación basada en el sexo, así como su plena participación en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, social y cultural.
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁵²	Señala como objetivos, lograr la igualdad y la equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades e insta a los países a tomar medidas para habilitar a la mujer y a eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, asimismo, reconoce que la discriminación por razones de sexo, comienza desde el nacimiento, produciendo prácticas dañinas en contra de la integridad física y mental de las niñas, lo que impide su sano y pleno desarrollo, por lo que insta a los gobiernos a establecer medidas para prevenir la vulneración de sus derechos.

⁴⁹ Copenhague, 14 al 30 de junio de 1980

⁵⁰ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

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

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

<p>Durante la Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social⁵³</p>	<p>Los jefes de Estado participantes, se comprometieron a promover el respeto universal, la observancia y la protección de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos, incluido el derecho al desarrollo; promover el ejercicio efectivo de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en todos los niveles de la sociedad, promover la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer; para ello, en su quinto compromiso, en el plan nacional, se propone, establecer estructuras, políticas, objetivos y metas mensurables para asegurar el equilibrio y la equidad entre el hombre y la mujer en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, ampliar las oportunidades políticas, económicas, sociales y culturales de la mujer y su independencia, y apoyar la potenciación del papel de la mujer.</p>
<p>En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer⁵⁴</p>	<p>Reconoce cierto grado de progreso en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la comunidad internacional en el tema de derechos de las mujeres, sin embargo, advierte la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres, que merman el bienestar social, por ello, en la declaración de objetivos, declara que, la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener el desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable que haya una relación transformada, basada en la igualdad, entre mujeres y hombres y precisa que, para que la mujer participe en las actividades en condiciones de igualdad con el hombre, en todos los aspectos de la vida y el desarrollo, es hora que se reconozcan la dignidad humana y el valor de la niña y de que se le garantice el pleno disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en ella se establece una estrategia de medidas para la habilitación de derechos de las mujeres.</p>
<p>Durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia⁵⁵</p>	<p>Los países declararon estar convencidos de que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se manifiestan en forma diferenciada para las mujeres y las niñas y pueden ser factores de deterioro de sus condiciones de vida, a la pobreza, la violencia, las formas múltiples de discriminación y la limitación o denegación de sus derechos humanos ante ello, reconocen la necesidad de integrar una perspectiva de género en las pertinentes políticas, estrategias y programas.</p>
<p>Los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS⁵⁶</p>	<p>Se identifican 5 ODS específicos. <u>ODS 4. Educación de calidad.</u> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Las metas incluyen:</p>

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

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

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

⁵⁶ En el marco de la Cumbre de Desarrollo Sostenible celebrada del 25 al 27 de septiembre de 2015 en Nueva York, se adoptó formalmente⁵⁶ una nueva agenda de desarrollo sostenible que entró en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016. El documento aprobado se tituló *“Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”* y anunciaba los 17 objetivos y 169 metas retomando los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria; eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables; así como, construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de los niños y las personas discapacitadas y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

Derechos humanos vinculados:

1. Derecho a la igualdad en el acceso a la enseñanza
2. Eliminar las diferencias de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables
3. Derecho a un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y libre de violencia

ODS 5. Igualdad de género. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Las metas incluyen poner fin a la discriminación y la violencia contra las mujeres y niñas; valorar los trabajos no remunerados y el trabajo domésticos; velar por la participación plena de las mujeres; acceso a los servicios de salud reproductiva; derechos de las mujeres a los recursos económicos en condiciones de igualdad.

Derechos Humanos vinculados:

1. Eliminar la discriminación contra la mujer.
2. Derecho a decidir el número y esparcimiento de los hijos.
3. Protección especial para las madres y los niños y niñas.
4. Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Las metas incluyen: lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la protección de los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Derechos Humanos vulnerados:

1. Trabajo decente para mujeres, hombres y grupos vulnerables
2. Igualdad de remuneración
3. Derecho a la protección laboral de las personas migrantes

	<p>ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países. Las metas incluyen promover tasas de crecimiento más altas para el 40% más pobre de la población; promover la inclusión social, económica y política; garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados; garantizar una protección social para todo; conseguir la participación en la adopción de decisiones económicas, facilitar la migración y reducir los costos de transacción de las remesas de los migrantes.</p> <p>Derechos Humanos vinculados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la igualdad y no discriminación. 2. Derecho a participar en los asuntos públicos. 3. Derecho a la seguridad social. 4. Promoción de condiciones satisfactorias para la migración. 5. Derecho de los migrantes a transferir ingresos y ahorros. <p>ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las metas incluyen reducir toda la forma de violencia; promover el estado de derecho y el acceso a la justicia para todos; crear instituciones eficaces, adopción de decisiones participativas; identidad jurídica para todos.</p> <p>Derechos Humanos vinculados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la vida, la libertad y la seguridad. 2. Derecho al acceso a la justicia y al debido proceso. 3. Derecho a la personalidad jurídica. 4. Derecho a participar en asuntos públicos. 5. Derecho a acceder a la información.
Seguimientos	
<p>Durante Beijing + 5, Sesión Especial de la Asamblea General, "Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI"⁵⁷</p>	<p>Se plantea la superación de obstáculos para las plataformas de acción establecidas en Beijing y en Nairobi, señalando que para lograr la igualdad entre los géneros y la potenciación del papel de la mujer es preciso corregir las desigualdades entre mujeres y hombres y niñas y niños, y garantizar su igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y posibilidades. La igualdad entre los géneros significa que las necesidades, los intereses, las preocupaciones, las experiencias y las prioridades de la mujer y el hombre son una dimensión integral de la formulación, aplicación, la supervisión nacional y el seguimiento y la evaluación, incluso en el plano internacional, de las medidas adoptadas en todos los ámbitos.</p>
<p>En la Declaración de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con ocasión del décimo</p>	<p>Se evaluó el grado de cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing y se ratificaron los compromisos, destacando la necesidad de velar por la integración de una perspectiva de género para el logro de un mundo justo y equitativo para</p>

⁵⁷ Nueva York, 2000

aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing + 10 ⁵⁸	mujeres y hombres, refiriéndose particularmente a la necesidad de fomentar la difusión y conciencia de los derechos humanos de la mujer, así como la aplicación real y efectiva de los tratados internacionales en la materia.
Algunas Conferencias Regionales ONU	
Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Lima (CEPAL) ⁵⁹	Tiene como áreas estratégicas, la equidad de género y los derechos humanos, paz y violencia, instando a los países miembros a reorientar las políticas públicas, colocando la equidad social y de género en el centro de las preocupaciones gubernamentales, y lograr tal objetivo basando sistemáticamente estas políticas en evaluaciones de su diferente impacto sobre hombres y mujeres para vigilar su aplicación; creando o fortaleciendo los mecanismos institucionales para la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades, dotándolos de recursos adecuados de toda índole, personalidad jurídica y autonomía presupuestal, así como del respaldo político al más alto nivel para que, entre otros, impulsen y vigilen la aplicación de políticas de género en forma transversal; impulsando políticas socioeconómicas que promueven crecimiento y desarrollo sustentable con equidad e igualdad, para combatir la transmisión intergeneracional de la pobreza a través de la asignación, redistribución e incremento de recursos.
Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de México (CEPAL) ⁶⁰	En ella, países latinoamericanos y del Caribe, se comprometen entre otras cosas, a adoptar medidas, en todas las esferas y en particular las de los ámbitos político, social, económico y cultural, incluidas medidas legislativas y reformas institucionales, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres de todas las edades, con el objetivo de garantizarles el acceso a la justicia y el ejercicio y goce de todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.
Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito (CEPAL) ⁶¹	Esta Conferencia, tiene como ejes la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles y la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado, reconociendo la contribución de las mujeres al retorno y al fortalecimiento de la democracia, la igualdad de género, la justicia social, el desarrollo de los países de la región y la inclusión de poblaciones históricamente discriminadas; insta a los países de América Latina y del Caribe, a adoptar medidas para erradicar la exclusión estructural de las mujeres, a adoptar políticas públicas, incluidas leyes, para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres.
Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe,	En ella se reafirma que la paridad es una condición determinante de la democracia y una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres en la sociedad y a fin de

⁵⁸ 49° periodo de sesiones de la Asamblea General, Nueva York, 2005

⁵⁹ ONU, Lima, Perú, al 10 de febrero de 2000

⁶⁰ ONU, D.F., México, 10 al 12 de junio de 2004

⁶¹ ONU, Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007

Consenso de Brasilia (CEPAL) ⁶²	enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, propone adoptar medidas a fin de conquistar autonomía económica e igualdad en la esfera laboral, a fortalecer la ciudadanía de las mujeres, a ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas del poder, entre otras.
Convenciones ONU	
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer ⁶³	En ella se reconoce el derecho a participar en el gobierno, bajo el principio de igualdad de derechos de mujeres y hombres, con iguales oportunidades de ingreso en el servicio público, a votar y a ser elegibles.
Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de Matrimonios ⁶⁴	Dispone la adopción de medidas para abolir costumbres, leyes y prácticas que atenten contra el sano desarrollo de las personas.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ⁶⁵	Precisa los rasgos de discriminación contra las mujeres, puntualizando que discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera y establece de manera clara y precisa lineamientos para su prohibición y erradicación, exige el reconocimiento de la mujer a la igualdad con el hombre ante la ley y establece para su seguimiento y evaluación el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares ⁶⁶	Establece la necesidad de lograr la protección internacional de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, sin distinción alguna, por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁶⁷	A través de éste instrumento, los países reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
Pactos	

⁶² ONU, Brasilia, Brasil, 13 al 16 de julio de 2010

⁶³ ONU, Nueva York, 31 de marzo de 1953, Vinculación de México (Ratificación), el 23 de marzo de 1981, publicado en el Diario oficial d la Federación el 28 de abril de 1981.

⁶⁴ ONU, Nueva York, 10 de diciembre de 1962, Vinculación de México (Adhesión) el 22 de febrero de 1963, población en el Diario Oficial de la Federación el 19 de abril de 1983

⁶⁵ ONU, Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Vinculación de México (Ratificación) 23 de marzo de 1981, Publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de mayo de 1981 y 18 de junio de 1981, fe de erratas.

⁶⁶ ONU, Nueva York, 18 de diciembre de 1990, Vinculación de México (Ratificación) 8 de marzo de 1999, Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 13 de agosto de 1999.

⁶⁷ ONU, Nueva York, 6 de octubre de 1999, Vinculación de México (Ratificación), 15 de marzo de 2002, Publicación en el Diario oficial de la Federación, 3 de mayo de 2002

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ⁶⁸	Los Estados Partes, se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título para gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales, como el reconocimiento del derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas e igual por trabajo de igual valor asegurando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres; asimismo, reconoce como derecho de todas las personas la salud física y mental, a la educación, a tener un nivel de vida en una mejora continua de condiciones, entre otros.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ⁶⁹	Los Estados partes, se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos.
Convenciones OEA	
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos civiles a la Mujer ⁷⁰	Declara que la mujer tiene derecho a la igualdad con el hombre en el orden civil.
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer ⁷¹	Declara, que la mujer tiene derechos a igual tratamiento político que el hombre.
Convención Americana sobre derechos Humanos, <i>Pacto de San José Costa Rica</i> ⁷²	Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidas en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”, entendiéndose como persona a todo ser humano de los derechos civiles y políticos, así como los económicos, sociales y culturales. Establece como órganos competentes para el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes, La comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Para ⁷³ ”	Establece que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales entre otros, el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley, así como el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país, y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones, asimismo consagra el derecho de la mujer a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y a vivir una

⁶⁸ ONU, Nueva York, 16 de diciembre de 1966, Vinculación de México (Adhesión), 23 de marzo de 1981. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 12 de mayo de 1981

⁶⁹ ONU, Nueva York, 16 de diciembre de 1966, Vinculación de México (Adhesión) 23 de marzo de 1981. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 20 de mayo de 1981 y 22 d junio de 1981, fe de erratas.

⁷⁰ OEA, Bogotá, Colombia, 2 de mayo de 1948. Vinculación de México (Ratificación), 11 de agosto de 1954. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 16 de noviembre de 1954

⁷¹ OEA, Bogotá, Colombia, 2 de mayo de 1948. vinculación de México (Adhesión) 24 de marzo de 1981. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 29 de abril de 1981

⁷² OEA, San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México (Adhesión), 24 de marzo de 1981. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 7 de mayo de 1981

⁷³ OEA, Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994. Vinculación de México (Ratificación), 12 de noviembre de 1998. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 19 de enero de 1999.

	vida libre de violencia, libre de toda forma de discriminación, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación.
Protocolos de la OEA	
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" ⁷⁴	Establece a los Estados Partes, la obligación de no discriminar, a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, así como condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, sin ninguna distinción, a la seguridad social, a la salud, a un ambiente sano, a la alimentación, a la educación y a la cultura.
Carta Democrática Interamericana ⁷⁵	Establece que la democracia es indispensable para el ejercicio efectivo de las libertades fundamentales y los derechos humanos, en su carácter universal, indivisible e interdependiente, consagrados en las respectivas constituciones de los Estados y en los instrumentos interamericanos e internacionales de derechos humanos que a efecto de contribuir al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana, se elimine de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas.

Fuente: CEAMEG partir de la información de los instrumentos internacionales mencionados.

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, es una herramienta para llevar a cabo la debida armonización legislativa con enfoque de derechos humanos, su incorporación en la legislación doméstica permitirá:

- Visibilizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres
- Contar con igual acceso a los beneficios que de las leyes se derivan
- Reconocer las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres
- Gestionar el cambio
- Combatir la desigualdad

⁷⁴ OEA, San Salvador, El Salvador, 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México (Ratificación), 16 de abril de 1996. Publicación en el Diario Oficial de la Federación, 1 de septiembre de 1998

⁷⁵ OEA, Lima, Perú, 11 de septiembre de 2001, aprobada en la primera sesión plenaria del XXVIII periodo de sesiones de la Asamblea general de la OEA

Todos los instrumentos que conforman el marco jurídico internacional en materia de derechos humanos de las mujeres, abordan la necesidad de lograr la igualdad de condiciones, oportunidades y resultados en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

La Constitución les otorga rango constitucional a los tratados de derechos humanos⁷⁶, de donde dimana el principio de que la igualdad entre todos los seres humanos es inherente a la condición humana. Ello ha favorecido que el derecho a la igualdad a nivel constitucional se vea consagrado y que hayan aprobado legislaciones pro igualdad entre las mujeres y los hombres.

⁷⁶ Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 10 de junio de 2011, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

III. Marco jurídico nacional

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, el marco jurídico mexicano privilegia los derechos humanos y la igualdad de las personas, prohibiendo todo tipo de discriminación, ésta inclusión garantista institucional y social ha constituido un gran avance en la materia y constituye el fundamento ético del reconocimiento de la dignidad humana, estableciéndose como el referente mínimo de reconocimiento de derechos humanos, que se robustece al ponderar los instrumentos internacionales en el tópico.

Esta sección expone el marco jurídico nacional que considera el principio de igualdad

Legislación	Principio de igualdad
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁷⁷</p>	<p>Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.</p> <p>Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.</p> <p>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</p> <p>...</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p> <p>Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia</p> <p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p>

⁷⁷ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio>

	<p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.</p>
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ⁷⁸	<p>La Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.</p>
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ⁷⁹	<p>La ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación ⁸⁰	<p>Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.</p>
Ley Federal del Trabajo ⁸¹	<p>Señala que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 2o.-</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;</p> <p>Artículo 56. 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</p>

⁷⁸ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006

⁷⁹ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007

⁸⁰ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003

⁸¹ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

	<p>trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/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</p> <p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>Artículo 200.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.</p>
Ley General de Educación ⁸²	Establece que las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.
Ley General de Desarrollo Social ⁸³	Señala que la Política Nacional de Desarrollo Social tiene como uno de sus objetivos, propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social.
Ley de Planeación ⁸⁴	<p>Artículo 2o.- La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:</p> <p>III.- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;</p> <p>VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo,</p>
Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	<p>Desarrollo social para un México Incluyente</p> <p>El desarrollo social debe ser la prioridad de un México Incluyente. Muchos mexicanos se enfrentan a una serie de factores que los mantienen en círculos viciosos de desarrollo donde las oportunidades de progreso son escasas. El 46.2% de la población vive en condiciones de pobreza y el 10.4% vive en condiciones de pobreza extrema. Los indicadores tampoco nos permiten ser complacientes con respecto a la desigualdad del ingreso, la violación de los derechos humanos, la discriminación y el limitado acceso a servicios de salud y a una vivienda digna.</p>

⁸² Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993

⁸³ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2004

⁸⁴ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983

	En términos de igualdad de género, un México Incluyente también plantea reducir la brecha entre mujeres y, hombres en materia de acceso y permanencia laboral, así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social además de su bienestar y autonomía económica.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo ⁸⁵ , los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD se vinculan de forma transversal con los 5 ejes del PND, al contemplar la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional: 1. Estado de derecho y seguridad 2. Economía competitiva y generadora de empleos 3. Igualdad de oportunidades 4. Sustentabilidad ambiental 5. Democracia efectiva y política exterior responsable
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012)	Establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.
Tesis Jurisprudencial ⁸⁶ Época: Novena Época Registro: 186849 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XV, Mayo de 2002 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. LXII/2002 Página: 310 SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 128 DE LA LEY RELATIVA, VIGENTE HASTA EL TREINTA DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE, QUE	El precepto constitucional citado prevé el principio de igualdad salarial, conforme al cual los trabajadores de una empresa o establecimiento que desempeñen la misma clase de trabajo, bajo idénticas condiciones, tienen derecho a percibir igual remuneración, es decir, este principio no permite un trato preferencial o discriminatorio en cuanto al monto del salario que deben recibir los trabajadores ubicados en igualdad de circunstancias. En este sentido, el artículo 128 de la Ley del Seguro Social, que establece los supuestos conforme a los cuales un trabajador asegurado se encuentra en estado de invalidez, no transgrede el mencionado principio constitucional, ya que de su texto no deriva facultad alguna del patrón para reducir el salario de aquél cuando vuelve a su antiguo empleo al no haber obtenido la pensión por invalidez, ni menos aún a otorgarle una retribución inferior a la que reciben los demás trabajadores ubicados en idénticas condiciones. Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

⁸⁵ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf

⁸⁶ SCJN. Semanario Judicial de la Federación

/s/jf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/ResultadosV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&E
xpresion=igualdad%20salarial&Dominio=Rubro,Texto&TATJ=2&Orden=1&Clase=TesisBL&bc=Jurisprudencia.
Resultados&TesisPrincipal=TesisPrincipal&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&Hits=20

ESTABLECE LOS SUPUESTOS CONFORME A LOS CUALES SE ACTUALIZA EL ESTADO DE INVALIDEZ DE UN ASEGURADO, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL, PREVISTO POR EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN VII, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.	
--	--

Además del bagaje normativo nacional e internacional algunos organismos internacionales llevan acciones específicas que contribuyen a eliminar la brecha salarial de género:

La ONU lanza *la plataforma* ha lanzado también una campaña en redes sociales con el hashtag #StopTheRobbery (“ParemosElRobo”) para concienciar al público sobre la brecha salarial.

Conclusiones

La igualdad salarial se torna compleja si observamos las diversas dimensiones que intervienen: económicas, educativas, culturales y sociales, mismas que se pueden contener bajo la clave de respetar y reconocer de los derechos humanos de las mujeres de tal forma que no tenga que lucharse por la inclusión y visibilización; se requiere un cambio de paradigma que privilegie la dignidad humana.

El Estado como garante de los derechos humanos debe asegurar y garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres a efecto de eliminar la segregación de espacios, el reparto del tiempo, la estigmatización respecto de los roles de género, la discriminación para ello podría llevar a cabo acciones tales como:

- Establecer mecanismos para el cumplimiento de acuerdos internacionales de apoyo a los derechos laborales de las mujeres.
- Promover el desarrollo de las capacidades de las mujeres en los ámbitos educativo, cultural y laboral.
- Establecer adecuadas políticas, enfocadas a impulsar la educación y la capacitación de las mujeres en las comunidades indígenas y abrir cada vez más las posibilidades de atención a las necesidades básicas como guarderías, hospitales, vivienda digna, ingreso, infraestructura, escuelas, entre otras muchas.
- Detener la violencia contra las mujeres indígenas, a través de medidas que no alteren la identidad de los pueblos indígenas, es decir, hacer que sean compatibles los usos y costumbres con los derechos humanos.

Resulta imprescindible el fortalecimiento de procesos encaminados a fortalecer el conocimiento de sus derechos humanos y su ejercicio, fomentar la igualdad como medio emancipador que coadyuve a mejorar los índices de desarrollo humano y de género en los ámbitos urbano, rural indígena, en aras de un desarrollo sostenible en México.

Si bien existe un marco jurídico garante de los derechos laborales, que incluye la igualdad salarial, la no discriminación y la inclusión, no existe consonancia en la realidad de las mujeres, ni las leyes ni las políticas públicas han logrado transformar las circunstancias que viven muchas de las mujeres especialmente en los ámbitos rurales e indígenas de este país.

Es importante puntualizar que las y los servidores públicos desde los más altos niveles deben velar por el cumplimiento de la ley, para lograr el cambio cultural inclusivo y respetuoso de los derechos humanos desde una perspectiva de género de tal forma que sea agentes de cambio en aras de modificar las circunstancias actuales desde las instituciones a efecto de permear en cada espacio público y que tenga efecto multiplicador en los espacios privados no solo laborales, pues se debe de modificar paralelamente la forma en que mujeres y hombres asumen las tareas y responsabilidades familiares.

Asimismo, deben existir mecanismos idóneos y eficaces que vigilen el cumplimiento de la ley que incluyan sanciones administrativas e incluso penales que contribuyan a la erradicación de prácticas discriminatorias y excluyentes.

Para lograr la igualdad de trato y de resultados, se debe de partir de un piso parejo, solo así se estarán dando las condiciones para que todas las personas sin distinción alguna estén en la posibilidad de acceder a las mismas posibilidades de desarrollo.

Referencias

- OIT Guía introductoria Igualdad salarial Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei, La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres 2013.
- CONEVAL.http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_16/Pobreza_2016_CONEVAL.pdf
- CONEVAL.
http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf
- Página del Diario Oficial de la Federación
- PNUD. Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a los Objetivos de Desarrollo Sustentable., 2015
- Banco Mundial Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012, Panorama General, Igualdad de Género y Desarrollo, Washington, DC, wdronline.worldbank.org/worldbank/a/langtrans/65.
- Torres García, Isabel. Centro de Estudios en Derechos. De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3710880>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Estudio Económico de América Latina y el Caribe La dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento. 2017. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/1/S1700477_es.pdf
- Cámara de Diputados. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf
- Página web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>, consultada en marzo de 2016.
- Página web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>. Consulta marzo de 2016.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Estudio Económico de América Latina y el Caribe La dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento. 2017. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/1/S1700477_es.pdf

- Oxfam. Informe 2016. Mujeres y el 1% La desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente. <http://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/bp-women-and-the-one-percent-110416-es.pdf>
- STPS. Subsecretaría de Empleo y Productividad laboral. México. Panorama anual. Resumen ejecutivo. Julio de 2017
- OIT, 2010, Igualdad salarial. Módulo de formación para mujeres y hombres sindicalistas
- OIT, 2016, Las mujeres en el trabajo, tendencias
- ONU Centro virtual de conocimientos para poner fin a la violencia contra mujeres y niñas. <http://www.endvawnow.org/es>
- CONEVAL Medición de la pobreza en México y en las Entidades Federativas 2016. Estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2016. file:///C:/Users/hp/Documents/ISA/DESIGUALDAD%20SALARIAL/Pobreza_2016_CONEVAL.pdf
- OIT Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Transformar el mundo para erradicar la pobreza. 2016.
- INEGI, a propósito del Día Internacional de los pueblos originario
- Botey Carlota; Suárez Blanca. Estudios Agrarios. Condiciones laborales de la mujer rural. http://www.pa.gob.mx/publica/cd_estudios/Paginas/autores/botey%20carlota%20condiciones%20laborales.pdf
- Proyecto “Desarrollo de una estrategia estatal de atención a mujeres indígenas, con enfoque de género e interculturalidad “Actualización de la situación de los derechos de las mujeres indígenas en Morelos, a través del impulso de un proceso participativo de identificación de necesidades y demandas en materia de fortalecimiento de los derechos de las mujeres indígenas originarias y migrantes del estado de Morelos. Diagnóstico de la situación de los derechos de las mujeres indígenas originarias y migrantes en Morelos <http://imem.morelos.gob.mx/sites/imem.morelos.gob.mx/files/DIAGNOSTICO%20FINAL%20enero%202014%20pb.pdf>
- www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50085/DIAGNOSTICO_FINAL_enero_2014_pb_1_.pdf+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx

- Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social.
- Comisión Europea. Unión Europea, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014.
- INEGI Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016
http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endre/2016/doc/endre2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- OIT La Igualdad en el Trabajo, 2007



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

Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
Septiembre 2017

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

51 28 55 00 Ext. 59218/ 50 36 00 00 Ext.59206

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**

Justino Eugenio Arriaga Rojas
María Isabel De León Carmona

Elaboraron