



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

Mujeres y trabajos no convencionales en México

2do Trimestre de 2016

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados y los derechos de autora corresponden a la investigadora (or) que elaboró el presente documento. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de la investigadora (or), no necesariamente expresan el punto de vista del CEAMEG.

FECHA PUBLICACIÓN: 12-JULIO-2016

Resumen

El trabajo está reconocido como un derecho humano, inherente a las personas por lo cual el Estado está obligado a garantizar las mejores condiciones, a fin de que todas las personas puedan ejercerlo en igualdad de condiciones y libre de discriminación.

Las mujeres se han incorporado de manera importante al mercado laboral, un número importante ya se percibe como cabeza de familia o como sostenimiento del hogar, pero en condiciones desiguales con respecto a los hombres. Un aspecto importante es la incursión de las mujeres en el espacio productivo, pero al contrario de los hombres cuya participación no es significativa en el espacio reproductivo, lo que ocasiona condiciones de desigualdad en el hogar.

El marco jurídico nacional, la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, reconoce los derechos laborales de las mujeres, asimismo en el ámbito internacional el Estado mexicano ha ratificado entre otros, el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, el Convenio 111 sobre la Discriminación y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

El efectivo goce de los derechos laborales de las mujeres es un requisito indispensable para el desarrollo en condiciones de igualdad en la esfera laboral. Entre los grupos de mujeres que enfrentan situaciones especiales para ejercer sus derechos laborales se da en el fenómeno de la migración, que trastoca la vida comunitaria, transforma los roles de género y familiares, desestructura los sistemas de organización social. Por otro lado la falta de políticas de inmigración contribuye que este grupo de mujeres viva una situación irregular lo que las condiciona a la hora de exigir sus derechos labores y condiciones dignas de trabajo y salario. Las mujeres rurales e indígenas cuya participación económica se dificulta debido a que no se delimita lo que representa el trabajo, la ayuda y el trabajo remunerado, aun cuando estas actividades sean distintas a las labores domésticas.

El Convenio 169 de la OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, conmina a los gobiernos a adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a estos pueblos una protección eficaz y goce de igualdad de oportunidades y de trato. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho a la seguridad social. Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, obliga a los Estados Partes a adoptar las medidas apropiadas para asegurar a la mujer. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos y Sociales, señala que el derecho a la seguridad social, asimismo lo

Plataforma de Acción de Beijing establece como una medida de los gobiernos la creación de sistemas de seguridad social donde no existan.

Finalmente en este documento se desarrolla ampliamente el tema de la diversidad de empleos, ya que en los últimos 40 años el incremento de las mujeres en el ámbito laboral es innegable, sin que esto les haya traído igualdad en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas. Con base en información proporcionada por el INEGI se presentan estadísticas de participación en las actividades remuneradas así como un amplio estudio en los porcentajes de participación en los sectores tanto privado como del estado. En el sector financiero, el comercio, pesca, acuicultura, etc.

Palabras clave:

Mujeres, trabajo, mercado laboral, trabajos no tradicionales, formalización del mercado laboral.

Contenido

Introducción	5
I. Marco normativo ocupacional internacional y nacional	6
II. Las transformaciones del mercado laboral en México	8
1. Seguridad social	10
2. La diversidad de empleos	12
III. Las transformaciones del mercado laboral y la situación y posición de las mujeres frente a los trabajos considerados no tradicionales	17
1. Marco histórico	18
2. La formalización del mercado laboral	19
3. El empleo femenino en México	22
4. Las ocupaciones más precarias para las mujeres	24
5. La situación de las mujeres en el sector formal e informal en México	28
6. Las transformaciones del mercado profesional en México	32
IV. La adopción de medidas y políticas públicas para proteger la salud y las condiciones laborales de las mujeres en trabajos considerados no tradicionales	33
1. Brechas salariales	33
2. Elaboración y aplicación de instrumentos normativos sobre la salud de las mujeres en trabajos considerados no tradicionales	35
V. Transformación del modelo productivo (integración de las mujeres en el ámbito laboral considerado masculino)	37
1. Principales causas	37
2. Magnitud del fenómeno	40
3. Las brechas salariales	45
4. Romper el molde, trabajos no tradicionales	48
5. Estereotipos y doble jornada	50
VI. Consideraciones finales	52
Referencias	54

Introducción

En esta investigación se analizan las diferentes manifestaciones de la discriminación laboral hacia las mujeres en México y se busca dar cuenta de su magnitud y tendencia que deriva, en parte, en la desigualdad frente al acceso a la educación y se expone, en la diferencia en el ingreso que perciben en el mercado de trabajo asalariado mexicano, así como en su alta exposición al despido frente a las diferentes crisis.

El trabajo es reconocido *por ser* un derecho humano, inherente a las personas y, por lo tanto, el Estado está obligado a garantizar las mejores condiciones, a fin de que todas y todos puedan ejercerlo en igualdad de condiciones y libre de discriminación.

Históricamente las mujeres y los hombres han participado de forma distinta en todas las esferas de la vida, es así que en la referente a la laboral, en la división sexual del trabajo se asignaron roles, en relación al género, afectando inequitativamente las oportunidades para las mujeres.

Las mujeres se han incorporado de manera importante al mercado laboral, un número considerable ya se percibe como cabeza de familia, o participa en la contribución económica del sostenimiento del hogar, no obstante las mujeres continúan teniendo condiciones desiguales, con respecto a los hombres, en las relaciones laborales. Una característica de los cambios que se han gestado con transiciones sociales, es que las mujeres incursionan de manera importante en el espacio productivo; pero los hombres no participan en los espacios reproductivos, lo que también reproduce condiciones de desigualdad en el hogar.

I. Marco normativo ocupacional internacional y nacional

De acuerdo con la CEPAL¹; la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un acelerado crecimiento, sin embargo, la capacidad de respuesta del mercado laboral no ha evolucionado a la par con esta demanda.

El INEGI² presenta los resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el periodo julio-septiembre de 2015. Para el tercer trimestre de este año, la Población Económicamente Activa (PEA) del país se ubicó en 53.2 millones de personas, que significan 60% de la población de 15 años y más.

Durante el tercer trimestre de este año, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 53.2 millones (60% del total), cuando un año antes había sido de 52.2 millones (59.9%). El aumento de 988 mil personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica. Mientras que 78 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 43 de cada 100 están en esta situación.

Existe un amplio marco jurídico que reconoce los derechos laborales de las mujeres, en el ámbito nacional entre otras leyes la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, todas ellas establecen la igualdad entre mujeres y hombres respecto de los derechos laborales.

En el derecho internacional se cuenta con diversos tratados que el Estado Mexicano ha ratificado, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración³ y el Convenio

¹ <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/29382/estadisticasequidadgenero.pdf>

² Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo cifras durante el tercer trimestre de 2015. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_11.pdf

³ Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Depositario: OIT; Ginebra Suiza, fecha de adopción: 29 de junio de

111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)⁴, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconocen de manera específica derechos a las mujeres en la esfera laboral.

La incorporación de los derechos humanos en la Constitución⁵, establece la obligatoriedad de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos en su ejercicio. En ese sentido la CEDAW, que constituye el tratado internacional específico sobre derechos humanos de las mujeres, del cual México es parte, se refiere en su artículo 11 a los derechos de las mujeres en la esfera del empleo, los cuales se encuentran reconocidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Entre los derechos laborales de las mujeres se consideran los siguientes:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo.
- El derecho a elegir libremente su profesión y su empleo.
- El derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo.
- El derecho al acceso y a la formación profesional y a la capacitación permanente.
- El derecho a igual remuneración y prestaciones.
- El derecho a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- El derecho a la seguridad social, particularmente en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar.

1959, Vinculación de México: 23 de agosto de 1952 (Ratificación), publicación en el DOF 9 de octubre de 1952.

⁴ Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación. Depositario: OIT; Ginebra, Suiza; Fecha de adopción: 25 de junio de 1958; Vinculación de México: 11 de septiembre de 1961 (Ratificación), Publicación en el DOF: 11 de agosto de 1962.

⁵ Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de junio de 2011

- El derecho a vacaciones pagadas.
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
- Prohibición del despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad.
- Discriminación en razón del estado civil.
- Licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
- Servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

El efectivo goce de estos derechos por parte de las mujeres es un requisito indispensable para que hombres y mujeres se desarrollen en la esfera laboral con condiciones de igualdad. Sólo será posible eliminar la discriminación hacia las mujeres en este ámbito si se respetan y garantizan sus derechos laborales.

II. Las transformaciones del mercado laboral en México

Las condiciones sociales en México han tenido grandes transformaciones; la considerable incorporación en la actividad económica fuera del hogar de las mujeres, así como de su presencia en el ámbito educativo, conllevan diversos efectos como el cambio de roles dentro de la organización familiar.

Las cifras mostradas por el INEGI reflejan la importancia de las mujeres en la economía del país, no solo al aportar con su trabajo a la productividad nacional, sino

también al ampliar y fortalecer los espacios de progreso económico y social; puesto que contribuyen de manera significativa al impulso de las economías y al desarrollo sostenible.

Uno de los grupos de mujeres que enfrentan situaciones especiales para ejercer sus derechos laborales se da en el fenómeno de la migración, el cual trastoca la vida comunitaria, transforma los roles de género y familiares, desestructura los sistemas de organización social, incluyendo aquellos de los pueblos indígenas, y adquiere formas y significados distintos para mujeres y hombres quienes tienen experiencias diferenciadas en su papel de migrantes, que además sufren una triple discriminación: el ser mujeres las condiciona casi exclusivamente al trabajo de hogar y de los cuidados; la falta de previsión de las políticas de inmigración contribuye a que la mayoría estén en situación irregular y ello las condiciona al momento de exigir derechos y condiciones dignas de trabajo y salario, lo que fomenta su precariedad e invisibilidad.

Otro grupo de mujeres que enfrenta circunstancias con mayor desventaja se produce en la población de mujeres campesinas e indígenas, en donde la captación de la participación económica⁶ se dificulta debido a los problemas de las mujeres para delimitar lo que representa el “trabajo”, “la ayuda” y el “trabajo no remunerado”, aun cuando las actividades realizadas sean diferentes a las labores domésticas; por ejemplo, es frecuente que las mujeres rurales e indígenas mencionen que “ayudan” en las labores del campo y, en consecuencia, no declaran estas actividades como trabajo. Por ello, prácticamente todas las encuestas subestiman la participación femenina en la actividad económica.

Por la naturaleza de las labores desempeñadas en las ciudades o en los campos agrícolas de alto rendimiento, la participación femenina indígena captada en los

⁶ http://www.cdi.gob.mx/indica_genero/docs/actividadeconomica.pdf

municipios con presencia indígena es mayor que la de los municipios indígenas: 32.1 y 26.3 por ciento respectivamente. Esta situación también se refleja en las entidades federativas donde la inserción en la actividad económica es de empleados, jornaleros y peones o comerciantes.

Dentro de los tratados internacionales en la materia, México firmó y ratificó el **Convenio 169⁷ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales**, en el cual, se conmina a los gobiernos a adoptar en el marco de su legislación nacional, y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general; asimismo, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

1. Seguridad social

La seguridad social es un derecho que se brinda a las personas, para protegerles de una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte. Sin embargo, el sistema de seguridad actual no cumple en su totalidad con la igualdad entre los géneros, ya que situaciones como la maternidad y la desvalorización del trabajo doméstico y familiar contribuyen a que el porcentaje de mujeres que reciben una pensión en su vejez sea menor al de los hombres.

Con respecto a este tema, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho a la seguridad social, y a los seguros en

⁷ OIT, Ginebra Suiza, adopción 27 de junio de 1989, Vinculación de México 5 de septiembre de 1990 –Ratificación–, entrada en vigor 5 de septiembre de 1991, general y en México 5 de septiembre de 1991, publicación en el DOF 24 de enero de 1991

caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce no solo el derecho de toda persona a la seguridad social, sino incluso al seguro social; además, establece que se debe conceder a las madres que trabajen licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, obliga a los Estados Partes a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

Y a nivel regional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos⁸, Sociales señala que cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

En cuanto a los instrumentos jurídicamente no vinculantes, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, para el mejoramiento de la condición de la mujer⁹, propone la adopción de medidas apropiadas a fin de asegurar la igualdad de acceso de la mujer a los sistemas de seguridad social.

⁸ Depositario: OEA, San Salvador, El Salvador, Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988; Vinculación de México: 16 de abril de 1996 (Ratificación)

⁹ Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo. El Cairo, septiembre de 1994.

En la Plataforma de Acción de Beijing¹⁰ se establece como una medida de los gobiernos la creación de sistemas de seguridad social donde no existan, o revisarlos, con miras a situar a la mujer en pie de igualdad con el hombre en todas las etapas de su vida.

Con relación a las recomendaciones de los organismos internacionales en el tema, en la Observación General N° 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales”, se estableció que la edad de jubilación obligatoria sea la misma para hombres y mujeres; que se garantice que las mujeres reciben las mismas prestaciones de los planes de pensiones, tanto públicos como privados; y que se garantice la correspondiente licencia de maternidad para las mujeres, una licencia de paternidad para los hombres y una licencia parental para ambos.

2. La diversidad de empleos

En los últimos 40 años se ha incrementado la inserción de las mujeres en el ámbito laboral sin que esto haya traído una igualdad real en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas. Las dobles y triples jornadas que desempeñan las mujeres se encuentran documentadas y evidencian las condiciones de desigualdad más enraizadas entre mujeres y hombres. Si se considera el trabajo remunerado y el no remunerado en conjunto, las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres; el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres es de casi 60 horas y el de los hombres de poco más de 50.

Es un hecho que las mujeres se incorporan en menor proporción a las actividades remuneradas, su tasa de participación es de 43.8%, en el sector privado y paraestatal de un total de 22 millones de personas el 41.2% eran mujeres y 58.8%

¹⁰ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.

hombres. En el sector financiero se concentró el mayor porcentaje de mujeres ocupando el 49.5%, seguido del comercio con el 47.7%; en los sectores como pesca y acuicultura las mujeres ocuparon el 10%, mientras que en la industria de la construcción el porcentaje de mujeres corresponde al 11%; en la industria manufacturera en el mismo periodo las mujeres tenían una participación en el 34.5%, en este rubro las cinco principales ramas económicas en las que participaron las mujeres fueron en partes para vehículos automotores, productos de panadería y tortillas, confección de prendas de vestir, productos de plástico, equipo no eléctrico y material desechable de uso médico, dental y para laboratorio.

En el comercio las mujeres al 2014, alcanzaron el 26.5%, del cual el 15.1% correspondían a personal dependiente de razón social y el 11.4% al personal no dependiente. En este rubro los giros en los cuales las mujeres se emplean son el comercio de alimentos y abarrotes, tiendas de ropa y accesorios de vestir, artículos de papelería, tiendas de artículos para el cuidado de la salud, de materias primas agropecuarias, maquinaria y equipo para los servicios y actividades comerciales y materias primas para la industria.

Otro tipo de actividades en los cuales el INEGI reporta actividad de mujeres dentro de los servicios privados no financieros las mujeres alcanzaron el 47.9%, dividido en información en medios masivos (39.0), servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (43.0), servicios profesionales, científicos y técnicos (43.7), servicios de apoyo a los negocios y manejo de derechos y servicios de remediación (41.1), servicios educativos (63.0), servicios de salud y asistencia social (60.3), servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos (40.4), servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (49.0).

Otra de las actividades en donde participan las mujeres es en el sector transportes, el INEGI informa que al 2014, hubo una participación del 13.0% en los diferentes medios de transporte de pasajeros y de carga entre ellos transporte aéreo,

transporte por ferrocarril, transporte marítimo de altura, transporte marítimo de cabotaje, autotransporte de carga, transporte colectivo foráneo de pasajeros y transporte colectivo urbano y suburbano de pasajeros.

Cabe señalar que adicionalmente al trabajo remunerado, las mujeres destinan mayor número de horas a las labores domésticas y de cuidados del hogar, de acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de México¹¹, el 65% del trabajo de las mujeres se integra por labores no remuneradas en el hogar y un total del 32.3% a aquellas actividades en las que reciben un ingreso monetario. Es importante señalar que el valor económico de las labores domésticas y de cuidados representó 4.2 billones de pesos, lo equivalente al 24.2% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, es decir, aun cuando estas actividades no se comercializan, su valor monetario supera al PIB que generan sectores productivos como la industria de la manufactura (16.7%) y el comercio (15.5%), entre otros.

Las labores domésticas adquieren una connotación relevante a partir de la necesidad de que alguien desarrolle las tareas propias del hogar, lo que abre la oportunidad para que las personas obtengan dinero, accediendo así al mercado laboral.

En este tipo de labores se identifican características particulares de las personas que por sus circunstancias específicas participan de estas tareas: pobreza, marginación social, falta de educación, entre otras; es de mencionar que, las personas dedicadas a estas labores en su gran mayoría son mujeres, quienes desempeñan sus labores en condiciones de largas y extenuantes jornadas de trabajo con salarios precarios, falta de protección social, y están expuestas a abusos físicos, psicológicos y sexuales, a la carencia de alimentos, al confinamiento forzado y a la trata de personas en su modalidad de trabajo forzado. Estos riesgos aumentan debido a su aislamiento, al desequilibrio de poder entre el empleador y la

¹¹ INEGI. Cuenta satélite del trabajo remunerado de los hogares en México 2014. Preliminar. Año base 2008. México 2015.

trabajadora doméstica, a la falta de información o de capacidad para buscar ayuda, y a las presiones y deudas financieras que les hacen tener miedo de perder su trabajo.

El riesgo de abuso aumenta en el caso de las y los trabajadores infantiles domésticos, que suponen una parte importante de los trabajadores domésticos. La OIT¹² estima que en el servicio doméstico trabajan más niñas menores de dieciséis años que en ninguna otra categoría de trabajo infantil. Su corta edad, su aislamiento y la separación de sus familias y sus compañeros, sumado a una dependencia casi total de sus empleadores, agravan su vulnerabilidad.

La reforma laboral de 2012¹³ incorpora normas protectoras para los trabajadores domésticos: establece un descanso mínimo diario nocturno de 9 horas consecutivas; disfrutar 3 horas de descanso durante la jornada; facultad de convenir con el patrón los descansos para poderlos acumular en beneficio del trabajador.

De acuerdo con el INEGI, en 2013¹⁴, la población ocupada en México dedicada al trabajo doméstico remunerado en hogares sumó más de 2 millones de personas, de los cuales:

- Nueve de cada 10 trabajadores domésticos remunerados son mujeres;
- La edad promedio de los trabajadores domésticos remunerados en México es de 40.2 años;
- El 13% de los trabajadores domésticos cumplen una jornada laboral superior a las 48 horas por semana;
- De los trabajadores domésticos remunerados 34.6% percibe un salario mínimo o menos;

¹² OIT, Todavía queda mucho por hacer: el trabajo de los niños en el mundo de hoy, 1989

¹³ Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012

¹⁴ INEGI, Estadística a Propósito del día Internacional del Trabajador Doméstico, marzo 2014.

- Dos de cada 100 trabajadores domésticos tienen acceso a servicios médicos como prestación laboral;
- Del total de trabajadores domésticos remunerados, 166 mil 986 (7.4%) residen en las viviendas donde trabajan (trabajadores domésticos de planta).

Las mujeres a lo largo de la historia se han enfrentado a todo tipo de discriminaciones en razón de su género, lo que ha impedido el goce y ejercicio de sus derechos humanos, lo que en consecuencia limita su desarrollo humano. Algunos datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)¹⁵ indican mayor discriminación en los siguientes aspectos:

1. La toma de decisiones dentro de la familia.
2. Diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre mujeres y hombres.
3. La participación limitada en el campo laboral, la discriminación salarial y la segregación ocupacional.
4. La dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad.
5. La cada vez mayor migración de mujeres del campo a la ciudad, en busca de mayor salario y de mejores condiciones de salud y educación.
6. El acceso a la salud, especialmente a la reproductiva, a la educación y a la cultura, que aseguran las bases esenciales de una buena calidad de vida.

Además de la discriminación generalizada por su condición de género, existen mujeres que suelen tener una mayor afectación a sus derechos como son las:

- Indígenas,
- Trabajadoras domésticas,
- Sexo-servidoras,
- Migrantes,

¹⁵ <http://www.conapred.org.mx/> ENADIS 2010

- Madres adolescentes
- Madres solteras,
- Lesbianas,
- Analfabetas,
- Adultas mayores
- Discapacitadas físicas o mentales

III. Las transformaciones del mercado laboral y la situación y posición de las mujeres frente a los trabajos considerados no tradicionales

Las mujeres en México, hoy en día en los diferentes ámbitos laborales se siguen enfrentando a los estereotipos de género, que en consecuencia generan procesos de contratación discriminatorios, las estrategias de contratación y remuneración se basan en las condiciones de las mujeres, entre ellas, su edad, su estado civil y si tienen hijos, lo que ocasiona que se limite la oferta de trabajo.

La precariedad del empleo, la falta de igualdad de oportunidades, la falta de políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar orillan a las mujeres a aceptar determinados empleos que en algunos casos reciben una remuneración menor que en el caso de los hombres (brecha salarial), son contratadas en menor número de oportunidades en puestos de toma de decisión, incluso llegan a ser víctimas de acoso laboral en razón de género, debido a la precariedad del empleo se ven obligadas a emplearse en el sector informal, en donde carecen de una seguridad económica y social.

Por tanto las políticas orientadas a eliminar las barreras que impiden el ingreso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades son fundamentales así como la eliminación de estereotipos que limitan a las mujeres el acceso a determinados sectores de la cadena productiva del país, la autonomía de las mujeres debe reflejarse en empleos en condiciones de igualdad libre de convencionalismos en donde puedan alcanzar una autodeterminación personal real.

1. Marco histórico

A mediados de los años setenta del siglo pasado, la emergencia de un nuevo régimen mundial de acumulación caracterizado por la internacionalización del capital, la revolución tecnológica, la reorganización mundial de la producción y la transformación del Estado-nación, entre sus principales aspectos (Arrighi, 1994; Boyer, 1998; Wallerstein, 1999) han tenido fuertes y muy variados impactos en la fuerza de trabajo de todos los países del mundo. Esto derivó en un cambio radical del régimen financiero de la economía y su relación entre el capital y el trabajo.

La necesidad de movilizar la fuerza de trabajo a máxima velocidad ha demandado su flexibilización, lo que ha supuesto una serie de transformaciones en las instituciones que precedentemente regulaban la relación salarial reforzando las desigualdades entre los trabajadores de distintos sectores productivos.

Como resultado de ese proceso, y sobre todo en el caso de México, se observan solo dos vertientes de la fuerza de trabajo; una es la elite técnica-preparada con acceso a puestos estables, y la otra es una gran masa de trabajadores descalificados, subcontratados y con escasas o nulas prestaciones sociales.

Estos procesos no han tenido los mismos impactos en la fuerza de trabajo masculina y femenina, lo cual nos habla del papel que desempeña la mujer dentro de la estructura productiva y los efectos discriminatorios y desiguales que tienen los ciclos de crisis económica sobre ellas, quienes, generalmente, son las primeras en quedar expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en las empresas.

México está entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con mayores brechas de género en términos de trabajo remunerado y no remunerado, pese a importantes avances en educación. El estudio "Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar" de la OCDE muestra que las niñas mexicanas tienen un mejor desempeño educativo que sus pares

hombres, con mayores tasas de matriculación en secundaria (90% contra 84%) y de graduación a nivel de licenciatura (21% contra 18%).

Dicho estudio indica que en México, las niñas alcanzan rendimientos académicos similares o incluso mejores que los niños y a los 15 años de edad, ellas superan a los niños en lectura, pero tienen un desempeño ligeramente inferior en matemáticas.

Menciona que más de una tercera parte de las mujeres mexicanas entre 15 y 29 años no estudia ni trabaja, sector conocido como "nini", comparado con uno de cada 10 varones. Esto también debido a que algunas madres jóvenes no buscan empleo por dedicarse a la crianza de los niños, este indicador refleja las dificultades de los jóvenes para participar en el mercado de trabajo. Por este y otros factores la tasa de participación laboral femenina en México, de 48%, es la más baja de la OCDE después de Turquía, mientras que el promedio de la OCDE es de 62%.

2. La formalización del mercado laboral

En los últimos 20 años, los progresos alcanzados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora en el trabajo. En muchas regiones del país, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – se ven obligadas a aceptar empleos de peor calidad.

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo preocupante. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y

la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo.

Las mujeres continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares. Sin embargo, se han realizado ciertos progresos en cuanto a la reducción de la desigualdad de género a este respecto. A escala mundial, el porcentaje de trabajadores familiares auxiliares ha disminuido considerablemente entre las mujeres (17.0 puntos porcentuales en los 20 últimos años) y en menor grado entre los hombres (8.1 puntos porcentuales en el mismo período), lo que se ha traducido en una reducción de la brecha de género de 19.5 puntos porcentuales en 1995 a 10.6 puntos porcentuales en 2015.

Esta tendencia es parte de una reestructuración económica que se aleja del trabajo agrícola, el cual consistía principalmente en actividades de subsistencia y a pequeña escala.

A) Mujeres mejor preparadas. Universitarias en la mira

La segregación profesional de género se observa en diferentes situaciones, en primer lugar, cuando un gran número de mujeres se desempeña en ocupaciones calificadas socioculturalmente como *femeninas*; segundo, cuando en una misma industria o profesión los hombres se ubican en niveles superiores y las mujeres en las categorías más bajas de la jerarquía profesional, segmentación que incide negativamente en la aplicación efectiva del principio de salarios equivalentes para trabajos de igual valor (Suárez, 1994).

Los estudios sobre mujeres trabajadoras realizados durante la década de los noventa del siglo pasado han mostrado el poco peso que tienen las mujeres con títulos superiores de nivel universitario en la fuerza de trabajo femenina. Al estudiar el reducido segmento profesional de las funciones de ingeniería y planeación en la frontera norte del país, Alfredo Hualde (2001) mostró que las mujeres constituyen una minoría dentro de esa minoría.

Los datos del INEGI indican que en las ciudades fronterizas existe gran desigualdad en el tipo de ocupación según el sexo del empleado. En Tijuana, de los 17 532 técnicos de producción, menos de una tercera parte (4 531) son mujeres. En Hermosillo la situación es más equilibrada pero también los hombres son mayoría: hay 716 mujeres de un total de 1 887 técnicos hombres, panorama que es similar en todo el país.

Salvo el caso excepcional de los ingenieros biomédicos (en el que la presencia de las mujeres supera 90% a los hombres), en las demás ingenierías lo habitual es que los hombres representen entre 70 y 90% de los profesionistas. Es interesante, sin embargo, que en ingenierías nuevas como la electrónica y las telecomunicaciones la proporción de mujeres sea más alta que en las tradicionales.

El caso de las ingenieras no es solamente una muestra de lo que ocurre con una profesión *masculina*, por el contrario, se relaciona estrechamente con las dificultades que las mujeres tienen para acceder y conservar determinadas posiciones jerárquicas de alto nivel, con la excepción de recursos humanos o relaciones públicas (Hualde, 2001).

Para las ingenieras es muy complejo incorporarse en esas funciones en su primer empleo, incluso en mercados demandantes de este tipo de profesionales como el de Tijuana, pues es difícil que se les reconozca su capacidad y tienen que recurrir a estrategias de sociabilización, ayuda y *buena relación con los jefes*, que las colocan en situaciones ambiguas, incómodas y problemáticas, como adoptar formas de conducta de los hombres cuando tienen trabajadores a su cargo, o buscar el reconocimiento mediante el uso de características *femeninas*, tales como capacidad de comunicación, acercamiento afectivo a los colegas o a los subordinados.

Otra reflexión en torno a las mujeres profesionistas está cimentada en la identidad femenina de las ingenieras que se construye sobre tres ejes fundamentales: la maternidad (ser madre), el matrimonio/unión (ser esposa/compañera), y el trabajo/profesión (ser trabajadora o profesionista). Sobre esta construcción identitaria hay mujeres que sacrifican su profesión a la maternidad o, al contrario,

para asegurar su éxito como profesionistas asumen el costo de no tener hijos y pareja estable (Cervantes, 1994).

En el caso del mundo académico se suele visualizar a las académicas universitarias en un rango inferior, aun cuando sus calificaciones y productividad sean constantes. Esto se manifiesta en órganos de gobierno e instancias administrativas, donde las mujeres tienen menor poder e influencia en sus departamentos que los hombres. Algunas entrevistadas dijeron no tener iniciativa para obtener puestos de influencia y otras reconocieron las barreras que existen y que les demandan esfuerzos adicionales para obtenerlos. Otras expresaron responder a estas situaciones siendo más competitivas y mostrando una mayor productividad.

También se ha encontrado que las investigadoras casadas perciben ser más discriminadas que las solteras y obtienen sueldos menores, plazas temporales, lentas promociones y cargas más pesadas de trabajo. Si bien las académicas se casan menos y tienen menor número de hijos que otras mujeres con el mismo nivel educativo, la sociedad les sigue exigiendo como responsabilidad primaria ser las protectoras del hogar y la familia antes que cualquier otro tipo de desarrollo profesional o personal.

En muchos de los casos las mujeres casadas y con hijos aceptan que la carrera del esposo modifique la suya. Hay evidencias de que muchas mujeres casadas prefieren apoyar la carrera de su pareja antes que la propia, lo cual puede ser motivado por valores tradicionales y también resultado de decisiones económicas, ya que los hombres reciben mejores salarios y ofertas de trabajo, así como más y mejores promociones (López, 1997).

La participación de las mujeres en los cargos de funcionarios y gerentes en México se ha incrementado de 10% en 1991 a 24.8% en 2006 (Zabludovsky, 2007). En términos generales, cerca de 50% de las mujeres de 15 años y más se encuentran en situación de rezago educativo, lo que significa que 23 millones de mujeres de esa edad no contaban con la educación mínima para desempeñarse adecuadamente en el mercado laboral en 2010 (CESOP, 2011).

3. El empleo femenino en México

Aunque en los últimos años ha habido un ligero aumento, la participación laboral femenina en México sigue siendo menor que la de otras economías emergentes, pues muchas mujeres todavía enfrentan importantes obstáculos para participar en el mercado laboral de modo importante.

Las principales causas son la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican cuatro horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género dictados por el convencionalismo social; y la carencia de políticas que concilien trabajo y vida familiar, de manera importante la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil en apoyo a madres trabajadoras y de políticas laborales flexibles.

En otro orden, las mujeres mexicanas están subrepresentadas en los cargos directivos, ganan menos que los hombres y tienen menos probabilidades de tener un negocio y emplear a otros trabajadores que las que tienen los hombres.

Las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con 6% de los hombres).

A) Trabajo no remunerado. Cuidado de niñas, niños, adultos mayores y personas con alguna discapacidad

El empleo informal tiene un peso importante en México: casi un tercio (29%) de las mujeres mexicanas que trabaja lo hacen en el sector informal, 11% trabaja en el sector doméstico mal remunerado; y 51% de los trabajadores por cuenta propia en el sector informal son mujeres.

Otra dificultad que se presenta es que las licencias parentales y por motivos familiares son limitadas en México y cubren solamente a los trabajadores en empleo formal, siendo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda un mínimo de 16 semanas.

Cabe destacar que la reforma laboral, aprobada recientemente por el Congreso, introdujo cinco días de licencia por paternidad remunerada y otras formas de flexibilidad laboral, lo que se considera como un primer paso para alentar a los hombres a participar más en el cuidado infantil.

Los esfuerzos por aumentar la cobertura de cuidado infantil (Programa de Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras) y los servicios preescolares (obligatoriedad de la educación preescolar), son iniciativas acertadas para apoyar a más mujeres, en especial a las madres de bajos ingresos, a iniciar y permanecer en un trabajo remunerado.

4. Las ocupaciones más precarias para las mujeres

Las mujeres se insertan en condiciones de amplia desventaja con respecto a los hombres, en los nichos depauperados del empleo urbano y rural, en las ramas de actividad más descalificadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas. Suelen ser ellas quienes se localizan mayoritariamente dentro de los sectores más pobres (básicamente por razones de género) y las que carecen con mayor frecuencia de los recursos educativos, la capacitación, el acceso a los financiamientos, el apoyo para el cuidado de los hijos, el tiempo libre, la posibilidad de tomar decisiones, entre otros aspectos.

Las políticas de reestructuración laboral y flexibilización, la introducción de nuevas tecnologías y los programas de calidad han intensificado las mencionadas desigualdades y han contribuido a arrastrar a grandes grupos de mexicanos y, especialmente a las mujeres mexicanas al sector informal de la economía. Son fundamentalmente ellas las que se incorporan en su primer trabajo al empleo informal, definido por la OIT en su Conferencia Internacional de 2002 como el empleo sin contrato estable que carece de prestaciones laborales y protección social.

Según el Banco Interamericano Desarrollo (BID) las mujeres son en menor grado incorporadas al sector formal, en primer lugar, porque las empresas de dicho sector

tienden a proporcionar beneficios —como licencias por maternidad— que generalmente no se proporcionan en el sector informal, en segundo lugar, las empresas del sector formal pueden ser más estrictas sobre la confiabilidad de sus trabajadores y sobre el número de horas que trabajan por día, mientras que en el sector informal, donde las mujeres suelen trabajar por cuenta propia, los horarios son más flexibles (BID, 1998).

Los análisis realizados en México y en otros contextos de la región evidencian que el acceso de las mujeres al trabajo extra doméstico se da en condiciones de precariedad laboral, discriminación salarial y segregación (De Oliviera y Ariza, 2000). Efectivamente, las obreras con poca educación formal se insertan en trabajos precarios (Hualde, 2001) y las mujeres del sector asalariado agrícola ocupan, junto con los niños, la escala más baja en calidad de empleo.

Si la apertura de la economía y las políticas laborales del país han incrementado la desprotección de los trabajadores en general, esto ha sido más evidente para la fuerza de trabajo femenina que dispone de menos experiencia organizativa, sindical y reivindicativa. En este sentido las mujeres están sujetas a la implementación de todas las formas del trabajo flexible en diferentes sectores de la economía, entre otros: trabajo a domicilio, maquila, agroindustria asalariada y empleo a tiempo parcial. Actualmente, 52% de las trabajadoras de la industria textil y de prendas de vestir, labora en empresas de menos de cinco empleados, sin prestaciones ni seguridad social (Carr y Chen, 2004).

Un claro ejemplo del escenario laboral de muchas mujeres aparece en la industria maquiladora de exportación, nicho en el que se insertan cada vez más jóvenes bajo políticas de flexibilidad laboral enormes (sin regulación y protección), centradas en la contratación de jóvenes provenientes de contextos urbanos y rurales, sin experiencia de trabajo, a quienes se les exige un límite de edad, pruebas negativas de embarazo y otras condicionantes discriminatorias.

Es importante destacar que si las mujeres se adaptan mejor a los procesos flexibles no es porque ellas tengan especial preferencia hacia este tipo de empleos, sino porque tienen una función que cumplir con la familia (Lara, 1991). Por otro lado, el sexismo asigna a la mujer un trabajo devaluado para asegurar su permanencia en las unidades domésticas que producen y reproducen una mano de obra barata (Castellanos, 1991).

Si además del contexto de la reestructuración y flexibilización laboral contemplamos las coyunturas de crisis económicas, observamos que después de una recesión las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de encontrar un trabajo del mismo nivel y de las mismas condiciones que el de antes de la crisis. En México, durante la crisis de 1995 fueron despedidas mujeres trabajadoras de todos los sectores, y cuando se recuperó la economía consiguieron empleo en el sector informal y los hombres ocuparon los puestos que ellas tenían anteriormente en el sector formal.

Las trabajadoras enfrentan otras prácticas discriminatorias de segregación ocupacional a través de mecanismos ilegales o de reglas tácitas que suponen que ciertos puestos sean ocupados únicamente por varones. Las mujeres son contratadas en empleos que se caracterizan por una significativa segregación ocupacional, tienden a concentrarse en trabajos administrativos, servicios, de enseñanza, costura y ventas (BID, 1998). De esta manera, las empleadas no tienen las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo y decisión, y deben olvidarse de obtener mejores salarios que los hombres.

En el caso de la movilidad laboral de trabajadoras autónomas, existe una serie de obstáculos que restringen sus capacidades como productoras. La mayoría de estos escollos radican en la exclusión de los mercados de factores de producción (imposibilidad de tener acceso a tierras, créditos, capacitación profesional, tecnología, infraestructuras e información acerca de los mercados y precios, entre otros), en la falta de recursos organizacionales, de movilización, de expresión y

representación para fundar cooperativas y asociaciones, así como en la escasez de tiempo a raíz de las múltiples responsabilidades que asumen en su familia nuclear y ampliada. Todos estos factores atentan contra el crecimiento y estabilidad de las micro y pequeñas empresas e impiden el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus protagonistas (Carr y Chen, 2004).

Respecto a la posición en el trabajo, entre 1995 y 2000, la proporción de asalariadas se mantuvo casi al mismo nivel de participación al registrar un porcentaje de 34.1% para el primero de estos años y de 35.4% para el último. Sin embargo, esta aparente estabilidad encierra un dato paradójico: las mujeres ubicadas en esta posición en el rubro de trabajadoras sin pago, representaron en 1995 44.5% del total de la población ocupada en esa categoría, y para el 2000, 49.5%, mostrando un mayor peso relativo que las ubicadas en una relación formal de trabajo (estas diferencias pueden ser el resultado de la creciente incorporación de las mujeres a los negocios familiares).

En la actualidad ha habido algunos cambios con la incorporación de mujeres a sectores que otrora eran exclusivos de hombres, como el de la industria automotriz que con su automatización requiere de un menor esfuerzo físico (Suárez, 1994). Sin embargo, el tipo de ocupaciones que desempeñan las mujeres no se ha modificado sustancialmente, pues su presencia en ciertos empleos es el resultado de procesos culturales, de problemas de educación y del fenómeno de segregación.

Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) constatan que, efectivamente, las mujeres se insertan en un número reducido de actividades y en condiciones de relativa desventaja. Según datos sobre el nivel de ingreso, la proporción de mujeres que percibe una remuneración menor a un salario mínimo fue de 23.6% en 1995 y de 21.4% en 2000 (la proporción de varones en este rubro fue de 13.2%). Pese a que las estadísticas laborales evidencian a la población femenina como uno de los grupos más desprotegidos de los trabajadores del país, las estrategias gubernamentales para la creación de empleos han dado pocos impulsos y apoyos

a este sector (CSPNM, 2000). A ello se le suma la exclusión de la seguridad, de la justicia y de la ciudadanía, que conformarían el régimen del bienestar, afectando las relaciones de género, es decir, la manera en que hombres y mujeres participan en los procesos sociales, económicos, políticos y culturales (Ochoa, 2007).

5. La situación de las mujeres en el sector formal e informal en México

Las profundas transformaciones operadas en la relación entre el capital y el trabajo, desde mediados de los años setenta del siglo pasado, no han tenido los mismos impactos en la fuerza de trabajo femenina y masculina.

Si bien el crecimiento de la participación de las mujeres en las actividades productivas y su permanencia en ellas constituye un cambio importante de los últimos tiempos (y una de las razones que explican esta tendencia es el incremento de la escolaridad que amplía la oportunidad de su participación económica), al analizar su inserción en el mercado de trabajo mexicano y compararla con la de los hombres se observan diversas formas de discriminación laboral expresadas en procesos de segregación ocupacional, en la imposibilidad de acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral y en la gran vulnerabilidad en contextos de crisis económica como la que impacta a México desde 2008.

Mientras que las diferencias existentes en la participación masculina a propósito de la fuerza de trabajo están fundamentalmente marcadas por la edad, entre las mujeres, además de ese factor inciden otros ligados al papel que ella desempeña en la institución familiar, pues su posibilidad de trabajar se relaciona con el estado civil, ser o no jefa del hogar y tener cierto número de hijos. Asimismo, es fundamental el hecho de contar con una escolaridad superior a la secundaria o el de no haber alcanzado ese umbral (Pedrero, 2003).

En los sectores populares, las mujeres se insertan en los nichos depauperados del empleo urbano y rural, en las ramas de actividad más descalificadas y en

ocupaciones que constituyen una extensión de sus actividades y habilidades domésticas. Si la apertura de la economía y las políticas de flexibilización laboral del país han incrementado la desprotección de los trabajadores en general, esto ha sido más evidente para la fuerza de trabajo femenina que dispone de menos experiencia organizativa, sindical y reivindicativa.

En este sentido, las mujeres están sujetas a la implementación de todas las formas del trabajo flexible en diferentes sectores de la economía. Un ejemplo paradigmático del escenario laboral de miles de jóvenes mexicanas sin experiencia, provenientes de contextos rurales y urbanos, es el de la industria maquiladora de exportación, donde las condiciones de flexibilidad laboral exigen incluso un límite de edad, pruebas negativas de embarazo y otras condicionantes discriminatorias.

Las mujeres trabajadoras enfrentan diferentes prácticas de segregación ocupacional que, operadas a través de mecanismos ilegales o informales, permiten sólo a hombres ocupar ciertos puestos. Por un lado, las ocupaciones que desempeñan las mujeres no se han modificado sustancialmente, lo cual es ilustrativo del papel que desempeñan dentro de una estructura productiva en la que se concentran en trabajos administrativos, de servicios, de enseñanza, de costura y de ventas (BID, 1998).

Entre 1995 y 2000 -probablemente a partir de la multiplicación de los negocios familiares— aumentó el rubro de asalariadas sin pago (que pasaron de representar 44.5% a ser 49.5%) quienes tuvieron un mayor peso relativo que las ubicadas en una relación formal de trabajo. Además, en el caso de las mujeres con títulos superiores de nivel universitario que continúan teniendo poco peso en la fuerza de trabajo femenina no sólo se registran desigualdades en el tipo de ocupaciones, sino que destacan las dificultades que tienen para acceder y conservar determinadas posiciones jerárquicas de alto nivel.

Asimismo, se observan elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres. De acuerdo con nuestras estimaciones, que consideraron el total de

asalariados, entre 1995 y 2004 las mujeres tendrían que haber incrementado su ingreso, en promedio, en 12% aproximadamente para haber logrado equidad ocupacional.

Al analizar esta discriminación por tipo de ocupación nos encontramos que, por ejemplo, para el caso de supervisoras y capataces industriales percibían alrededor de 45% menos que sus colegas varones. Al observar la discriminación salarial por sectores notamos que es más pronunciada en la industria manufacturera: entre 1995 y 2004 los salarios de las mujeres en dicha industria fueron menores al menos en 21% al de los hombres, y llegaron a diferenciarse en 30% entre 1998 y 2002.

Los indicadores de los estados de la República muestran que en el 2000, si bien la situación era desfavorable, había 16 de los 32 estados cumpliendo en promedio con un pago justo y equitativo para las mujeres. Dicha situación cambió drásticamente con la crisis, pues una década después la discriminación salarial se ampliaría a 27 de las 32 entidades federativas. Todo ello pese a los aceptables niveles educativos que mostraban brechas favorables hacia las mujeres, pero que siguieron sin reflejarse en la parte salarial.

Sin duda, la educación sobresale como un factor estratégico para impulsar el mejoramiento de la condición social de las mujeres, promover relaciones más equitativas e igualitarias y contribuir a una mejor calidad de vida de la población en general. Sin embargo, al relacionar los índices de discriminación salarial y educativa para todos los estados de la república mexicana notamos que dicho factor por sí solo es insuficiente para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En el 2000, a medida que aumentaba el índice de discriminación educativa hacia las mujeres, se reducía la discriminación salarial que sufren en el mercado de trabajo, pero en el 2010 la tendencia cambiaría drásticamente a una relación directa. Lo anterior refleja la necesidad de implementar otros mecanismos y regulaciones para reducir la brecha salarial entre los géneros.

En el sexenio de 2006 a 2012 se realizaron una serie de legislaciones y programas que buscan implementar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas públicas, y varios estados han incluido dicho enfoque en sus presupuestos. Sin embargo, no se ha realizado ningún ajuste al principal programa en la materia que contemple el efecto diferencial de la crisis iniciada en 2008 sobre la fuerza de trabajo femenina. La crisis ha impactado mucho más a ésta que es incorporada y desvinculada con más facilidad a actividades temporales y con flexibilidad horaria, sin seguridad social ni prestaciones, y no se ha contemplado ninguna protección real por parte de las empresas ante esta situación, pese a compromisos y acuerdos firmados por el país en esta materia.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI-STPS, 2010), la disminución de la ocupación femenina entre 2007 y 2008 fue tres veces más que la masculina, generalizándose tal tendencia en todos los sectores de la economía. Al analizar el crecimiento anual de la tasa de desempleo mensual entre enero de 2008 y julio de 2010, apreciamos que si los primeros impactos en la economía formal se localizaron entre la fuerza masculina, luego, con el ajuste y la continuación de la crisis se desaceleró el desempleo masculino a mayor ritmo que el femenino, por lo que durante 2010 la variabilidad desfavoreció a las mujeres en el mercado de trabajo.

Las observaciones realizadas son ilustrativas de que la fuerza de trabajo femenina sigue siendo el principal grupo en la flexibilización laboral, tanto en momentos de crisis como de ajuste económico. La exclusión y la integración de manera precaria y segregada ocasionan bajos ingresos y contribuyen a intensificar escenarios de pobreza y desigualdad.

En este sentido es fundamental reintroducir en la cuestión social la centralidad que tiene el trabajo para generar condiciones de mayor bienestar, justicia y equidad, y

para coadyuvar a procesos de subjetivación que impliquen el auto reconocimiento y la dignidad de las y los trabajadores.

6. Las transformaciones del mercado profesional en México

Las mujeres son uno de los grupos más marginados en el acceso a recursos educativos, lo cual las ubica en sectores pobres de la economía y las limita en la obtención de puestos que requieren ciertos niveles de conocimiento. Si bien las diferencias de escolaridad serían la causa principal de las desigualdades salariales según el sexo, hay estudios que han demostrado que entre quienes perciben un salario, la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres, aunque ello no se traduce en mejores ingresos para ellas (Rendón, 2003).¹⁷

En las ciudades de Tijuana, Juárez, Matamoros, Veracruz, Mérida y México, entre 2000 y 2003, las brechas de ingreso suelen ser mayores, en promedio, en las fronteras que en sus opuestas, y muy bajas o despreciables en la ciudad de México (Ariza, 2006: 66). En la región frontera norte, los resultados obtenidos por Urciaga-García y Almendarez-Hernández (2008) muestran que el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10%, con un claro patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos.

Dicho estudio muestra que existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres en la edad en que alcanzan el ingreso máximo (las mujeres lo obtienen alrededor de los 41 años y los hombres a los 48). Otros estudios revelan que para 2006 las mujeres percibían 12.4% menos de salario; al observar este porcentaje por regiones se estimó que en el norte las mujeres obtenían ingresos menores a 7%, en la región centro menores a 11.2%, mientras que en la región sur la diferencia se incrementaba a 18.3% (Mendoza y García, 2009).

Dado que una mujer está propensa a recibir bajos ingresos tanto por su menor posibilidad de contar con las mismas capacidades educativas como por las

desigualdades y distinciones sociales provenientes de su condición de género, optamos por estimar tanto la discriminación salarial como la discriminación educativa (que evidencia la diferencia promedio de escolaridad que tienen hombres y mujeres).

IV. La adopción de medidas y políticas públicas para proteger la salud y las condiciones laborales de las mujeres en trabajos considerados no tradicionales

1. Brechas salariales

Hemos visto que las raíces de la segregación ocupacional en México son muy diversas, en primer lugar, la mano de obra femenina se concentra en ocupaciones mal remuneradas, tales como la industria textil y del vestido, la alimentación, los servicios de salud, de enseñanza, el comercio al por menor y el turismo. Aunque las mujeres asalariadas tengan un empleo de tiempo completo cargan con obligaciones familiares, lo cual les impide invertir más tiempo en productividad profesional. Finalmente, las menores capacidades acumuladas de organización con respecto a los hombres hacen que experimenten más desventajas en términos salariales, pues la negociación de las remuneraciones está estrechamente vinculada a la relación de fuerza entre las partes.

El análisis de la discriminación salarial es fundamental pues en ocasiones mejora la distribución de las ocupaciones y se presentan menores niveles de segregación, pero esto no se ve acompañado de mayor equidad en los niveles de remuneración. Justamente, según la Encuesta sobre Discriminación realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) el acceso a un trabajo con pago justo es uno de los derechos que menos se cumplen en el caso de las asalariadas.

La discriminación salarial hacia las mujeres se da cuando hay desigualdad en la percepción de ingresos entre hombres y mujeres que tienen las mismas

calificaciones laborales (Parker, 1996). En el caso de México, las investigaciones constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres quienes, en ocasiones, llegan a recibir salarios hasta 37% menores que los hombres en ocupaciones que requieren los mismos niveles de escolaridad (De Oliviera, 1996).

Los índices de discriminación salarial por ramas de actividad son elocuentes de la gran desigualdad existente en la industria manufacturera y de la mayor equidad en la rama de servicios sociales y de la administración pública. Al considerar los grupos de ocupación en el periodo reciente de la economía presentados en la tabla, podemos ver que el índice de discriminación desciende levemente entre 2007 y 2010, y muestra un mayor descenso en el año de más fuerte incidencia de la crisis económica.

Este indicador, lejos de ser el resultado de un proceso de igualación, se explica más por la acción de despido de la mano de obra que las unidades productivas y las empresas consideran prescindible, categoría en la que suelen contratar mayoritariamente a mujeres. De allí que los aumentos en la participación relativa de la mujer están asociados con aumentos en la desigualdad salarial (Cortez y Walter, 2005).

También se puede ver que el grupo de profesionistas y funcionarios públicos y privados se ubica no solamente por encima del promedio, en más de 10 puntos porcentuales (CESOP, 2011), sino también con escandalosos incrementos en plena crisis económica. La ocupación con menor índice de discriminación salarial es la de trabajadores domésticos, categoría en la que existe un predominio de fuerza de trabajo femenina y cuyos niveles de ingreso son de los más bajos entre los grupos de ocupación.

2. Elaboración y aplicación de instrumentos normativos sobre la salud de las mujeres en trabajos considerados no tradicionales.

En los últimos tiempos se han ido introduciendo en el marco normativo nacional, leyes que buscan garantizar la igualdad entre géneros, tal como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (publicada en 2006) y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (publicada en 2001), así como normatividades, es el caso de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (publicada en 2003) y la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (publicada en 1992) que conforman mecanismos y lineamientos para propiciar un mayor reconocimiento y autonomía de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Para cumplir con las obligaciones de cumplimiento del derecho a la igualdad, en el sexenio de 2006 a 2012 se convocó a varios acuerdos, entre ellos el Acuerdo nacional para la igualdad entre mujeres y hombres que, por intermedio del Instituto Nacional de las Mujeres, buscaba tener mejores resultados en el tema de la violencia contra las mujeres y en la igualdad de oportunidades.

Asimismo, se elaboró el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2018, cuyo objetivo es el impulso al enfoque transversal de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas públicas, con lo que se busca la incorporación de dicha perspectiva en el diseño y manejo del presupuesto de varias entidades federativas, así como en el establecimiento de una agenda de género en temáticas emergentes como la del cambio climático.

Al analizar las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI-STPS, 2010), notamos que la contracción de la ocupación femenina para el último trimestre de 2008, respecto al mismo trimestre de 2007, fue de 3.18%, mientras que la masculina fue de 0.79 por ciento.

En las actividades productivas se aprecia nuevamente el efecto altamente diferencial de la crisis, pues en el sector agropecuario y para el mismo periodo se reportó una reducción de 3.63% de la ocupación masculina, en tanto que la

ocupación femenina se redujo más de 14%. En la industria manufacturera ocurrió algo similar: la ocupación masculina tuvo una contracción de 5.25% y la ocupación femenina se redujo en 8.17% en el mismo periodo. El propio sector terciario mostró aumentos en la ocupación masculina y una contracción en la femenina de 1.5%, e incluso las cifras para la población subocupada que no terminó la escuela primaria muestran que la participación de las mujeres se redujo en más de 20%, mientras que la de los hombres se contrajo 3.37 por ciento.

La crisis ha impactado a la fuerza de trabajo que tiene una vinculación temporal y con flexibilidad horaria, sin seguridad social ni prestaciones, y cuya actividad se encuentran en el paquete de ahorro que las unidades productivas tienen para enfrentar situaciones de ampliación productiva o de contracción, como las que ocurren en estos momentos. La fuerza de trabajo femenina es incorporada y desvinculada con más facilidad en estas actividades y no se contempla ninguna protección real por parte de las empresas ante esta situación, pese a compromisos y acuerdos firmados por el país en esta materia.

Al observar la gráfica del crecimiento anual de la tasa de desempleo mensual, apreciamos que los primeros impactos en la economía formal se localizaron entre la fuerza de trabajo masculina, llegando a niveles de incremento de la tasa de desempleo hasta de 75%, entre mayo de 2008 y mayo del 2009, respecto a 40% de la tasa de desempleo femenina.

Sin embargo, a partir de ese momento y con el ajuste y la continuación de la crisis se desaceleró el desempleo masculino a mayor ritmo que el femenino, por lo que durante 2010 la variabilidad desfavoreció a las mujeres en el mercado de trabajo. Esto muestra que la fuerza de trabajo femenina sigue siendo el principal grupo en la flexibilización laboral, tanto en momentos de crisis como de ajuste económico. Aprovechando la flexibilización laboral y las condiciones que enmarcan las crisis y sus ajustes en el ámbito laboral, la reestructuración económica, operada por los diversos agentes intervinientes, contribuyeron a elevar la participación femenina en

la vida pública acentuando la remuneración del trabajo a destajo y disminuyendo la disponibilidad de tiempo de las actividades familiares en los espacios domésticos (Pontigo, 2007). Estas transformaciones sociales también se observan en una intensificación de la fuerza de trabajo femenina migrante que genera mayor desvinculación respecto de los hogares de origen, situación que se aprecia en las transformaciones en la protección social, la cual, al privatizarse, traslada los riesgos a las mujeres trabajadoras y, en general, a los individuos y sus familias.

La puesta en práctica de un uso continuo de políticas neoliberales caracterizadas por reprimir el salario y menoscabar los derechos de las y los trabajadores, así como por la descapitalización permanente y desmedida de las familias y de la fuerza laboral en general ha llevado al empobrecimiento y fragmentación de los núcleos familiares y territoriales que, a partir de la estrategia migratoria, buscan conjurar la incertidumbre social y económica actualmente intensificada con los efectos de la crisis mundial sobre el mercado de trabajo mexicano.

V. Transformación del modelo productivo (integración de las mujeres en el ámbito laboral considerado masculino)

1. Principales causas

Se puede creer que las mujeres ya alcanzaron la igualdad porque la ley lo establece: votar, ser electas, ir a la escuela, trabajar, tener una cuenta en el banco. Pero en la realidad aun cuando la ley establezca los derechos esto no significa que se respeten o que se cumplan en la vida cotidiana.

Las desigualdades prevalecen y la forma en que aún se les margina permanece, a pesar de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es una realidad que en la práctica las mujeres sufren discriminación, la cual se manifiesta entre otros ámbitos, en el de las relaciones laborales.

La discriminación de las mujeres en este campo es de especial importancia por su aportación a la economía nacional y por su cada vez mayor incorporación al trabajo remunerado. Ante la fuerte crisis económica que atraviesa el país, las mujeres se

ven enfrentadas a la necesidad de obtener un ingreso al ser en la única fuente de ingresos de su familia.

La inserción de la mujer en la actividad económicamente activa ha aumentado considerablemente:

1970 – 17%

1995 – 35%

2015 – 40%

(DATOS DE INEGI Y DE LA STPS)

Es necesario considerar el contexto económico, la crisis financiera en México que enfrenta México y el mundo, y que en estas situaciones quienes más sufren son las mujeres, por eso se ha señalado en innumerables ocasiones que la pobreza tiene rostro de mujer. Con sólo dar una vuelta y ver el fenómeno migratorio fruto del desplazamiento que se da en diversas partes del mundo en general y de México en particular podemos presenciar cómo mujeres y niñas son orilladas a salir y buscar mejores condiciones de vida.

Las mujeres se ven enfrentadas a la necesidad de obtener un ingreso no solo como un asunto de superación personal y de igualdad entre mujeres y hombres sino, en muchos de los casos para que ella y su familia puedan sobrevivir.

Los datos más recientes del INEGI señalan que de las mujeres que trabajan el 14.6% son el único sustento del hogar.

Por otro lado el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2018 señala:

Meta México Prospero:

Estrategia transversal III: Perspectiva de género.

Línea de acción: Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas.

Meta México Incluyente:

Estrategia transversal III. Perspectiva de género.

Líneas de acción: fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar, diseñar, aplicar y promover políticas y servicios de apoyo a la familia, incluyendo servicios asequibles, accesibles y de calidad, para el cuidado de infantes y otros familiares que requieren atención. (PROIGUALDAD, 2013-2018)

A pesar y de debemos reconocerlo de estos programas la situación de las mujeres si bien ha cambiado en las leyes y programas aún está muy lejos de ser una realidad:

1. La situación de los trabajadores mexicanos es difícil. La situación de las mujeres es peor.
2. La participación de las mujeres en la vida económicamente activa del país ha aumentado considerablemente sin embargo a trabajo igual no corresponde salario igual, siguen ganando menos.
3. El aporte económico de las mujeres dentro de su familia es significativo, va en aumento y más aún en ocasiones es el único. La jefatura aumento 4 puntos porcentuales al pasar en 2010 de 24.6% a 29.0% en 2015 (INEGI, 2015)
4. El cuidado del hogar y de los hijos es casi de forma exclusiva de la mujer (la doble jornada)
5. El trabajo de las mujeres fuera del hogar es en tareas subordinadas “típicamente femeninas” como secretarias, maestras, enfermeras y difícilmente en cargos de dirección.
6. Siguen existiendo prácticas diferenciadas según se esté tratando con hombres o con mujeres para ser contratada o despedida de un empleo y depende de aspectos tales como: su estado civil, sus embarazos, el tener hijos menores que cuidar.

7. La creencia de que la mujer sólo trabaja para ayudar en el ingreso familiar, hace que la retribución que reciba sea inferior a la de los hombres a pesar de que realizan trabajos de igual valor y en las mismas condiciones y circunstancias.

8. El pensar que la mujer en cualquier momento va a regresar “al lugar que le corresponde” o sea su hogar, propicia que se prefiera invertir más en la capacitación de los hombres, con lo que la mujer ve limitada su posibilidad de ascenso.

A pesar de la que la igualdad está expresamente señalada en la Constitución, en las Leyes de Igualdad, en los Instrumentos Internacionales, en las Leyes y Programas de Igualdad esto es insuficiente mientras no se instrumenten medidas operativas y jurídicas para su total cumplimiento.

Y que se aliente que las mujeres se puedan dedicar a otros trabajos considerados para hombres o no convencionales en mujeres como: construcción, aviación, seguridad, marina, pesca, algunos deportes en carácter de profesionales y no solo como pasatiempo (box, lucha libre, futbol etc.).

Lograr en la práctica y no sólo en las leyes la igualdad permitirá que la mujer se dedique a otros trabajos que le retribuyen más, que se pueda proteger de prácticas discriminatorias que se realizan en su perjuicio, distinguir claramente entre los intereses de la familia y los intereses de la mujer, suprimir las distinciones en razón del género, lograr una cultura de respeto y lograr la plena igualdad.

Las mujeres pasaron de un sistema de exclusión al sistema de desigualdad, cambiaron el entorno donde se desempeñaban tradicionalmente como los servicios personales y educación de otros a los considerados masculinos como la manipulación de máquinas, materiales y herramientas en una sociedad que no estaba preparada para ello.

En el ámbito laboral, se ha hablado de políticas contradictorias que alientan a las mujeres a capacitarse para ingresar al mercado laboral sin ofrecerles al mismo tiempo, las facilidades necesarias para llevarlas a la práctica.

Lograr la no discriminación laboral de la mujer independientemente de la labor que elija desarrollar y romper el círculo vicioso según el cual, por falta de una preparación o capacitación adecuada, las mujeres no tenemos acceso a trabajos mejor remunerados o que por nuestra condición de género no podemos desarrollar ciertos empleos o comisiones es una aspiración pendiente.

2. Magnitud del fenómeno

La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por las Naciones Unidas en 2015. Persiste en los mercados laborales mundiales la desigualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades, el trato y los resultados. “En los últimos dos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a logros educativos no se ha traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo” (OIT, 2016)

Y frente al fenómeno de desempleo que avanza en el mundo y al que México no es ajeno, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5.5 % en el caso de los hombres y del 6.2 % en lo que respecta a las mujeres. Ante este panorama las mujeres se ven obligadas a aceptar empleos de mala calidad. (OIT, 2016)

Una de las principales preocupaciones es el desempleo entre los jóvenes y que está afectando en mayor medida a las mujeres, en América del Norte la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes duplica prácticamente la registrada entre los hombres jóvenes.

Aunado a este problema sumamos el que la calidad de los empleos sigue siendo un desafío, continuando las mujeres como trabajadoras auxiliares o en trabajos informales lo que las deja sin protección social.

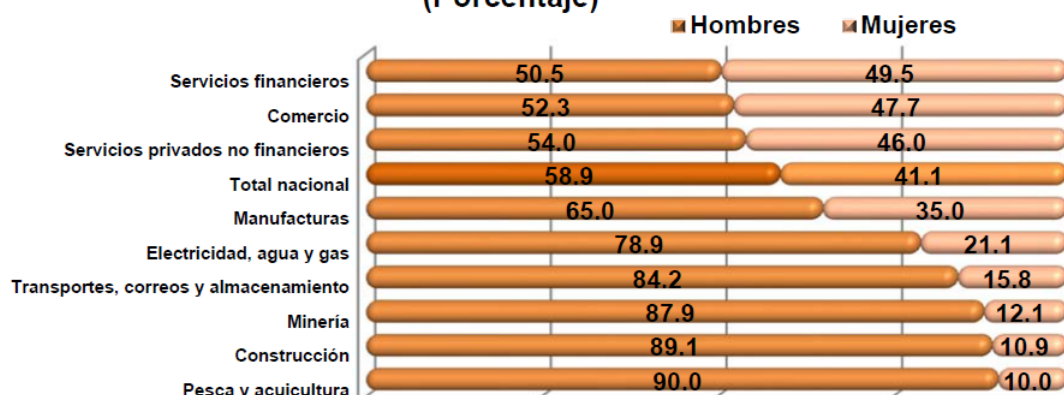
La segregación social y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género. En los países de ingresos medios y altos más de una tercera parte de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio (33.9%) y en el sector manufacturero (12.4%). En los países de ingresos altos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector salud y la educación que emplea a casi una

tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (30.6%). La agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los países de bajos ingresos y de ingresos medios y bajos. (OIT, 2016)

En México:

- El 43.8% de las personas ocupadas registradas en la economía nacional fueron mujeres.
- En 2014, las mujeres conformaron el 11 % del total de personal ocupado en las industrias manufactureras en el año 2014 las mujeres participaron con el 34.5 %
- En el sector comercio al por menor, la fuerza laboral femenina aporta el 51.3% del personal ocupado total. En el comercio al por mayor la participación de la mujer alcanza una de cada cuatro personas empleadas.
- En 2014 las mujeres participaron con el 47.9% del personal ocupado total en los servicios privados no financieros, tales como restaurantes, hoteles, contabilidad y auditoría, escuelas del sector privado, servicios legales y médicos, entre otros. Esto representa casi la mitad del personal ocupado en estos sectores.
- En ese mismo año las mujeres participaron con 13% del total del personal ocupado en los diferentes modos de transporte. El valor del trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados fue el equivalente al 18% del PIB en el año 2014. (INEGI, 2016)

Composición del personal ocupado total por sector de actividad económica según sexo, 2013 (Porcentaje)



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2014.

Entre 2008 y 2013 el personal ocupado creció a una tasa promedio anual de 1.4%, las mujeres ocupadas superaron dicho promedio y alcanzaron una tasa de 2.0% en el mismo periodo. La mayor tasa de crecimiento se presentó en pesca y acuicultura con 5.4% y en minería con 5.3%. A pesar del crecimiento en el sector pesca y acuicultura es donde se registra menor participación femenina donde únicamente el 10% del personal son mujeres.

En el sector transportes las mujeres participaron con el 13% de personal total ocupado en los diferentes modos de transporte de pasajeros y de carga (aéreo, ferroviario, marítimo y terrestre).

Tasa de crecimiento media anual, 2008-2013 (Porcentaje)

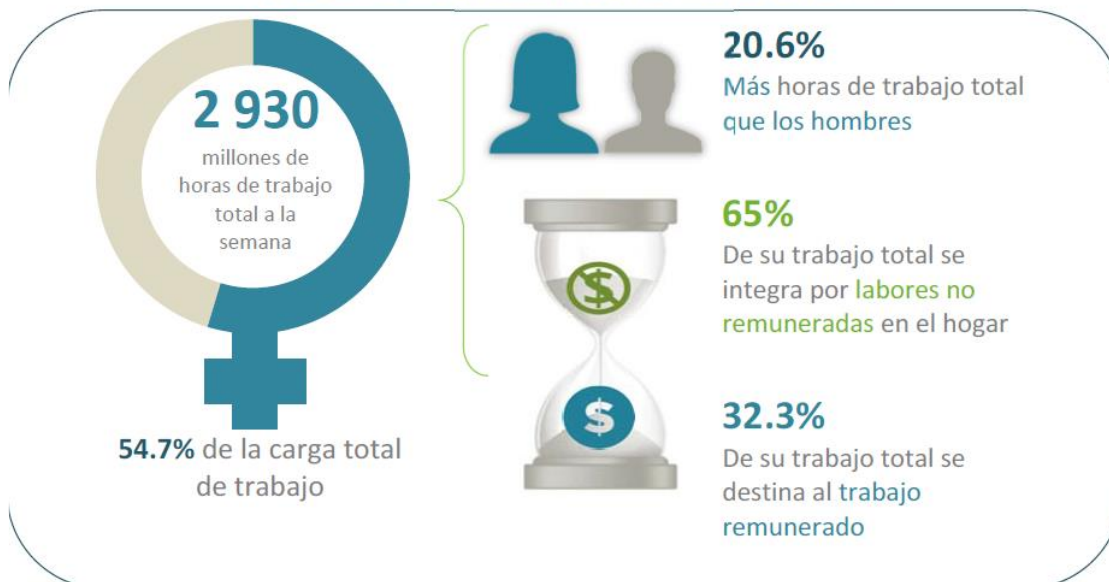
Sector	Total	Hombres	Mujeres
Total nacional	1.4	1.0	2.0
Pesca y agricultura	0.9	0.5	5.4
Minería	3.2	2.9	5.3
Electricidad, agua y gas	-1.3	-2.3	3.3
Construcción	-4.2	-4.4	-1.6
Manufacturas	1.7	1.8	1.6
Comercio	0.8	0.5	1.2
Transportes, correos y almacenamiento	1.5	1.1	3.4
Servicios	2.2	1.7	2.9

Fuente: INEGI. Censos Económicos 2014.

Es importante visualizar la carga total de trabajo que realizan las mujeres siendo este la suma del trabajo no remunerado destinado a las labores domésticas y de cuidados del hogar y el empleo remunerado realizado en el mercado laboral.

Así por cada 10 horas que laboran las mujeres, los hombres laboran 8.3.

Carga total de trabajo de las mujeres, 2014



Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2014. Preliminar. Año base 2008. México. 2015.

El trabajo no remunerado de las mujeres ascendía a 3.1 billones de pesos a precios de 2014, cifra equivalente a 18% del PIB en ese periodo. De esta manera, aun cuando estas actividades no se comercializan en la economía, su valor monetario supera al PIB que generan sectores productivos como la industria manufacturera (16.7%), el comercio (15.5%) y los servicios educativos (4.1%). (INEGI, 2016)

3. Las Brechas Salariales

La brecha salarial entre mujeres y hombres se estima en 23%, en otras palabras las mujeres ganan 77% de lo que ganan los hombres, las mujeres siguen enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivos de género, esto vinculado a la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres, con la práctica de la discriminación y con la necesidad de que las mujeres interrumpen su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales.

Las mujeres tienen además un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo. Casi el 65% de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión, por lo regular son mujeres. Esto significa que viven sin percibir ingresos regulares provenientes de la protección social (pensión de vejez o de supervivencia). (OIT, 2016)

Los estereotipos de género, las expectativas de la sociedad, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente femeninas y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y ostenten cargos de alto nivel y sean vistas en trabajos considerados no tradicionales. Las políticas de acción afirmativa que pueden aplicar los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleados y las empresas pueden contribuir a remediar la situación laboral de las mujeres y alentarlas para aventurarse en mayor grado en campos de estudio y de trabajo no estereotipados.



Se debe promover al mismo tiempo el acceso de las mujeres tanto en el estudio como en el ejercicio profesional de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas y todas las actividades que se han estereotipado como realizadas o destinadas para los hombres.

Las políticas encaminadas a promover el mejor reparto de las responsabilidades de cuidado, el principio de igualdad de oportunidades y de trato, promover una igual remuneración por un trabajo de igual valor a través de la transparencia salarial, la formación y evaluaciones de los empleos que sean neutras en cuanto a género ayudar a reducir la brecha salarial y a mejorar la salud financiera de los países.

El PNUD ha señalado que “invertir en las mujeres y en políticas de cuidado es clave para sacar a la región adelante. Aun cuando la proporción de mujeres con estudios universitarios en la región era más alta (17.3%) que la correspondiente proporción de hombres (14.8%), en 2013 las mujeres percibían un salario promedio por hora 16.4% menor en relación con los hombres”.

Algunos indicadores que nos permiten apuntalar lo señalado por la el PNUD y y aseverar que el grado de adelanto de los países se mide por el grado de avance de sus mujeres:

- Las mujeres en los países pertenecientes a la OCDE perciben 16% menos en su salario que los hombres.
- Las mujeres destinan más del 70% de sus ganancias a la comunidad y a su familia, en tanto que los hombres sólo inyectan entre 30 y 40% de sus recursos para dichos fines. (AMMJE, 2013)
- De acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en una empresa el 99% salda sus deudas de manera íntegra. (SHCP,2013)
- Muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga de trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles. (OCDE, 2011)
- Actualmente las mujeres terminan la universidad con mejores calificaciones que los hombres pero antes de que cumplan 30 años ya van a estar ganando 10% menos que ellos.(GEM,2012)

Un tema en el que poco se ha avanzado es en el de mujeres en cargos de dirección, se sigue sin entender que el empoderamiento económico de las mujeres promueve la participación equitativa en la vida económica, así como la igualdad de las mujeres y contribuye al adelanto de los países, tener en los órganos la visión de ambos amplía las capacidades de desarrollo y la visión emprendedora.

¿Cuántas mujeres hay en los Directorios?

	Mujeres en Directorios (%)
Países industrializados - Asia-Pacífico	3.6%
Países industrializados – Europa	9.6%
Norteamérica	11.4%
Países emergentes – Asia	4.7%
Países emergentes – Europa	7.8%
Países emergentes –Oriente Medio y Africa	12.4%
Países emergentes – Latino América	4.7%
Argentina	4.1%
Brasil	3.9%
Chile	2.4%
Colombia	11.3%
Perú	3.6%

El país que más destaca en el mundo es Noruega, el cual fue el primero en establecer cuotas obligatorias de mujeres en los directorios en el 2005 (40% de hombres y 40% de mujeres en los directorios con más de 9 miembros), donde las mujeres actualmente participan con el 35.6% de los directorios.

Fuente: "Women on Boards: A Statistical Review by Country, Region, Sector and Market Index" por Governance Metrics International, 2009.

CENTRUM
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

4. Romper el molde, trabajos no tradicionales

El trabajo no tradicional en mujeres se considera como aquellas posiciones, oficios o labores donde las mujeres hacen menos del 25% de la fuerza de trabajo: Desde las posiciones altas de los Gabinetes Federal, Estatales y Municipales, hasta incluir carpinteras, pintoras, electricistas, pescadoras, etc., cuando se logre romper con los estereotipos el término “no tradicional” podrá desaparecer. Cada vez más mujeres ocupan posiciones que alguna vez fueron totalmente dominadas por los hombres.

En un tiempo cuando las personas hablaban acerca de un abogado, atleta o médico, todos asumían que se referían a hombres y ahora se están rompiendo estereotipos y estrechando brechas, pero aún faltan acciones para que la otra mitad sea escuchada.

El Universal en su edición del 13 de junio de 2016 publicó una nota que es una señal de lo que falta por avanzar:

“En la Academia de Arte las mujeres no son consideradas las creadoras, no son consideradas en las siete áreas que reconoce la academia, figuran 91 artistas y sólo 11 son mujeres”

Podemos contar todavía algunas áreas donde la participación de las mujeres es menor:

Directoras de orquesta, medallistas olímpicas, mujeres pilotos en vuelos comerciales o del ejército o en cualquier actividad relacionada con la seguridad pública; chefs reconocidas, algo que sigue sucediendo mucho en esta actividad es que a las mujeres se les dice cocineras y a los hombres chefs sin entender que el termino correcto es chef instructora o chef instructor.

Otras actividades: Bomberas, ministras, magistradas, árbitros, choferes de ambulancia, detectives, oficiales de correccionales, biólogas marinas, por solo señalar unos cuantos, pero esto trae barreras y beneficios señalamos solo algunos:

Como beneficios:

- Mejores salarios
- Mejores beneficios
- Más autonomía, poder disponer de mayor tiempo
- En su mayoría trabajo al aire libre

Y como barreras:

- La falta de apoyo de parte de su familia, amigos y compañeros de trabajo.
- La Falta de equidad en la educación. Las niñas jóvenes son motivadas a tomar clases “tradicionales” y no dirigidas hacia las matemáticas y la ciencia
- La discriminación en el lugar del trabajo. Hay maneras obvias y no tan obvias en las cuales las mujeres son tratadas en forma diferente en el lugar del trabajo:

- Falta de aceptación de parte del supervisor o compañeros de trabajo.
- Falta de entrenamiento adecuado y permiso para aprender todos los aspectos del trabajo.
- Entrega de herramientas y equipo que no son del tamaño adecuado para una mujer.
- Acceso limitado a servicios de apoyo como el cuidado de los niños, transporte y asesoramiento.
- El acoso sexual ocurre más frecuentemente.

Las mujeres que entran en ambientes previamente limitados a los hombres no son tratadas como “uno del equipo”, sino que pueden estar sujetas a lenguaje sucio o conducta sexual no bienvenida.

Los supervisores o compañeros de trabajo pueden resentir el hecho de que las mujeres están en su lugar de trabajo y usar comportamiento sexualmente acosante para humillarlas. (AFSCME, 2016)

5. Estereotipos y doble jornada

Las prácticas sociales y culturales en las distintas épocas son las que determinan los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en los distintos ámbitos de la vida social, familiar, política o laboral. Con ello, se establecen también estereotipos de género que guardan relación con las características sociales, culturales, económicas, etc., y los prejuicios arraigados. Con estos estereotipos se ha encasillado y discriminado a las personas según su sexo.

“Estereotipar da como resultado generalizaciones o preconcepciones con respecto a atributos, características o roles de miembros de un particular grupo social, que hace innecesaria la consideración de las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias de cualquier miembro particular del grupo. Los estereotipos de género se ocupan de la construcción o entendimiento social y cultural de hombres y mujeres”.

Aun de manera paulatina, muchas mujeres en el ámbito laboral se están alejando de los estereotipos socialmente dominantes respecto a los trabajos o profesiones

que “deberían” desempeñar las mujeres. Así, las funciones de reproducción se asocian a lo femenino, en que se incluyen actividades no remuneradas y sin reconocimiento social.

“Los estereotipos lastiman la dignidad y la idea de autonomía e individualidad y obstaculiza a las personas para poder realizar caracteres o roles que tengan deseo de realizar”. (SCJN, Amparo en revisión)

Entre los factores que limitan la participación de las mujeres podemos señalar:

Subvaloración del trabajo femenino.

La CEPAL ha llamado la atención respecto a la necesidad de avanzar en la valoración social y reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres el cual constituye un subsidio invisible al sistema económico.

- Segregación ocupacional (horizontal y vertical).
- Discriminación salarial.
- Nivel de instrucción.
- Doble jornada:
 - Esto constituye una carga doble de trabajo para las mujeres y representa una forma de discriminación de género, pues mientras que los hombres tienen mayores posibilidades de tener una vida balanceada entre trabajo y el hogar, las mujeres se ven sometidas a horas extra de trabajo después de su lugar de empleo, lo que consecuentemente les impide participar en actividades de capacitación, recreación, políticas y sindicales que podrían beneficiarlas laboralmente.
 - Déficit y elevado costo de los servicios de apoyo para delegar responsabilidades domésticas y familiares.
 - Debido a los altos costos de los servicios de guardería o cuidado de niños, así como, de servicios de limpieza, a los cuales difícilmente tienen acceso la mayoría de las mujeres en México, éstas se ven orilladas a asumir dichas labores, lo que resulta en una carga excesiva de tareas que

consume su tiempo y la limita en sus posibilidades de buscar otras fuentes de ingreso o más y mejores empleos, limitando su desarrollo personal y profesional e impacta en su bienestar físico, emocional, familiar, laboral y social.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación afirma que “el género funciona como una estructura jerárquica que influye en las relaciones familiares y laborales. Desde esta perspectiva, se observa que por lo general las mujeres y los hombres empleados tienen diferentes calidades en sus roles, tanto actuales como en expectativas y demandas, pues son las mujeres quienes resienten, real o perceptivamente, una sobrecarga en lo que de ellas se espera” (SCJN Amparo en Revisión)

VI. Consideraciones finales

A todo esto nos enfrentamos y tenemos que vencerlo, podemos creer que ya alcanzamos la igualdad porque la ley lo establece: votar, ser electas, ir a la escuela, trabajar, pero aun cuando la ley lo establece esto no significa que los derechos se cumplan y respeten de manera cotidiana.

El avance en la reducción de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres está asociada al cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, principalmente en lo que respecta a la creación de empleos de calidad para las mujeres, a la adopción de medidas para reducir las labores no remuneradas y el otorgamiento de protección social.

Es necesario asegurar mecanismos para que los beneficios del desarrollo económico se distribuyan de manera equitativa entre mujeres y hombres.

El establecimiento de políticas de acción afirmativa con objetivos claros, metas e incluso cuotas, por parte del gobierno y también del sector privado.

Que los programas educativos, de divulgación y de información no contribuyan a la formación de estereotipos, sino alienten a las mujeres y a los hombres a

desarrollarse profesionalmente en los ámbitos que se adapten mejor a sus capacidades, habilidades y aspiraciones. Lo que implica una labor amplia de información acerca de programas de estudio y áreas de ejercicio profesional sin discriminación alguna.

A finales del año 2015 el INEGI emitió Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía, reconociendo que “las estadísticas con perspectiva de género son una herramienta muy importante para conocer la evolución de la participación de la mujer en la economía mexicana y dar seguimiento a los avances en materia de igualdad de género”. (INEGI, 2016)

Avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado Mexicano al firmar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tales como la puesta en marcha de acciones para modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas que estén basadas en estereotipos de género o en ideas sobre la inferioridad o superioridad de los mismo.

Fomentar el reconocimiento de la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres respecto de la educación, cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos.

Referencias

<http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/GenderEquality> México,
Diciembre 20 de 2012 Gabriela Ramos

Estimaciones de la OIT basadas en OIT, Modelos econométricos de tendencias, noviembre de 2015.

Informe sobre la Discriminación Laboral en México, financiado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

Anker, Richard (1998), *Gender and jobs: sex segregation of occupation in the world*, OIT, Ginebra.

Ariza, Marina (2006), "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el México metropolitano", *Revista Trabajo*, núm. 3, Centro de Análisis del Trabajo, A.C.-Posgrado en Estudios Sociales, UAM unidad Iztapalapa, México, pp. 53-88.

Arrighi, Giovanni (1994), *The long twentieth century*, Verso, New York.

BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (1998), "América Latina frente a la desigualdad, Progreso Económico y Social en América Latina", en Informe 1998-1999, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC, pp. 35-58.

Blau, Peter y Otis D. Duncan (1967), *The american occupational structure*, Wiley, New York.

Blinder, Alan S. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *The Journal of Human Resources*, 8 (4), The University of Wisconsin Press, Madison, pp. 436-455.

Becker, Gary (1995), "The forces determining discrimination in the marketplace", en Ramón Febrero y Pedro Schwartz (eds.), *The essence of Becker*, Hoover Institution Press, Stanford, pp. 403-415.

Boyer, Robert (1998), *Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance: le point sur quelques recherches régulationnistes*, Cepremap-CNRS-EHESS, Paris.

Carr, Marilyn y Martha Chen (2004), "Mujeres y hombres ante la exclusión social y mundialización", *Revista Internacional del Trabajo*, 123 (1-2), OIT, Ginebra, pp. 149-185.

Carreras, Mercedes (1988), "Las profesoras universitarias: los nombramientos de asignaturas entre el personal académico femenino de la UNAM", ponencia presentada en el Seminario: La participación de la mujer en la vida nacional, CISE-UNAM, 29 y 30 de junio, México.

Casanueva-Reguart, Cristina y CidAlonso Rodríguez-Pérez (2009), "La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México", *Revista Región y Sociedad*, XXI (45), El Colegio de Sonora, Hermosillo, pp. 3-44.

Castellanos, Alicia (1991), "Racismo e identidad étnica", *Alteridades*, año 1, núm. 2, UAM unidad Iztapalapa, México, pp. 44-52.

Cervantes, Alejandro (1994), "Identidad de género de la mujer", *Frontera Norte*, 6 (21), Colef, Tijuana.

CESOP (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública) (2011), "Situación actual de la mujer en México: retos y perspectivas", *En Contexto*, núm. 7, CESOP, México.

Cortez Yactayo, Willy Walter (2005), "Dispersión y estabilidad de las diferencias salariales interestatales en México, 1984-2000", *Investigación Económica*, LXIV (253), UNAM, México, pp. 123-158.

CSPNM (Contraloría Social del Programa Nacional de la Mujer) (2000), "Informe de Seguimiento junio-diciembre de 2000", Secretaría Técnica, México.

DOF (Diario Oficial de la Federación) (2001), "Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006", , 15 de julio de 2010.

García de Fanellí, Ana Ma. (1989), "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, 29 (114), IDES, Buenos Aires, pp. 239-264.

Gracia, Amalia y Jorge Horbath (2013), "Expresiones de la discriminación hacia grupos religiosos minoritarios en México", *Revista Sociedad y Religión*, 23 (39), CEIL, Buenos Aires, pp. 12-53.

Horbath, Jorge y Amalia Gracia (2013a), "La participación ciudadana de los jóvenes mexicanos en la construcción social y democrática del país al inicio del Siglo XXI", *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 8 (1), UMNG, Bogotá, pp. 137-160.

Horbath, Jorge y Amalia Gracia (2013b), "La evaluación educativa en México: una propuesta de indicadores de tercera generación para valorar procesos y resultados", *Revista Temas de Coyuntura*, 64-65, UCAB, Caracas, pp. 71-98.

Hualde, Alfredo (2001), "Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora", *Revista Mexicana de Sociología*, 63 (2), UNAM, México, pp. 63-89.

INEGI-Inmujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía-Instituto Nacional de las Mujeres) (2010), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", segundos trimestres de 2007-2010, Sistema de Indicadores de Género (SIG) Inmujeres, , 15 de julio de 2010.

INEGI-STPS (Instituto Nacional de Estadística y Geografía-Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (2010), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", segundos trimestres de 2007-2010, Sistema de Indicadores de Ocupación y Empleo de la STPS, , 15 de julio de 2010.

Lara, Sara (1991), "Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento", *Nueva Antropología*, XI (39), UNAM, México, pp. 99-114.

López, Blanca (1997), "Modelo de análisis de las trayectorias de formación de las investigadoras", en Graciela Hierro (comp.), *Filosofía de la educación y género*, UNAM, México, pp. 217-234.

Lustig, Nora y Teresa Rendón (1978), "Condición de actividad y posición ocupacional de la mujer y características socioeconómicas de la familia en México", *Demografía y Economía*, XXI (34), El Colegio de México, pp. 75-98.

Martínez-Jasso, Irma y Gloria J. Acevedo-Flores (2004), "La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral", *Revista Ciencia UANL*, VII (1), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, pp. 66-71.

Mendoza Cota, Jorge Eduardo y Karina Jazmín García Bermúdez (2009), "Discriminación salarial por género en México", *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40 (156), UNAM, México, pp. 77-99.

Mincer, Jacob A. (1974), *Schooling, experience and earnings*, NBER, New York.

Oaxaca, Ronald (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14 (3), Universidad de Pennsylvania, Pennsylvania, pp. 693-709.

Ochoa Ávalos, Ma. Candelaria (2007), "Pobreza y jefatura femenina", *Revista de Estudios de Género. La ventana*, núm. 25, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp. 168-198.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2003), "La hora de la igualdad en el trabajo", , 17 de julio 2010.

Oliveira, Orlandina de (1996), "Trabajo e inequidad de género", en Orlandina de Oliveira, Marina Ariza y Marcela Eternod, María de la Paz López y Vania Salles (coords.), La condición femenina: una propuesta de indicadores. Informe final, vol. I, Somede-Conapo, México.

Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (2000), "Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, El Colegio de México-Flacso-UAM-FCE, México, pp. 644-663.

Parker, Susan (1996), "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", ponencia presentada en la V Reunión Nacional de Investigación Demográfica de México, Somede, 5 a 9 de junio, México.

Pedrero, Mercedes (2003), "Las condiciones de trabajo en los noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?", Revista Mexicana de Sociología, 65 (4), UNAM, México, pp. 733-761.

Piore, Michael (1983), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Luis Toharia, El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Alianza Editorial, Madrid, pp. 193-221.

Pontigo Granados, Josefina (2007), "Las mujeres frente a la reestructuración neoliberal en México", en Jorge Fuentes Morúa y Telésforo Nava Vázquez (coords.), Crisis del Estado y luchas sociales, H. Cámara de Diputados, LX Legislatura-UAM unidad Iztapalapa-Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 167-202.

Reich, Michael, David Gordon y Richard Edwards (1973), "A theory of labor market segmentation", The American Economic Review, 63 (2), American Economic Association, Pittsburgh, pp. 359-365.

Rendón Gan, Teresa (2003), Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX, UNAM-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Programa Universitario de Estudios de Género, México.

Reskin, B. F. y Heidi I. Hartmann (eds.) (1986), Women's work, men's work. Sex segregation on the job, National Academy Press, Washington, DC.

Sahota, Gian Singh (1978), "Theories of personal income distribution: a survey", Journal of Economic Literature, vol. 56, American Economic Association, Pittsburgh, pp. 1-55.

Suárez, Estela (1994), "Mujer y marginalidad", Debate feminista, vol. 9, México, pp. 389-408.

Urciaga-García, José y Marco Antonio Almendarez-Hernández, (2008), "Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano", Región y sociedad, XX (41), El Colegio de Sonora, Hermosillo, pp. 33-56.

Wallerstein, Immanuel (1999), The end of the world as we know it: social science for the twenty-first century, University of Minnesota Press, Minneapolis.

Zabludovsky, Gina (2007), "México: mujeres en cargos de dirección del sector privado", Academia. Revista Latinoamericana de Administración, núm. 38, Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración-Universidad de Los Andes, Bogotá, pp. 9-26.

Fuentes electrónicas

INEGI www.inegi.org.mx

INMUJERES www.inmujeres.gob.mx

OIT www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/

ONU MUJERES www.unwomen.org/es/

CONAPRED www.conapred.org.mx

CEPAL www.cepal.org/mexico

CONAPO www.conapo.gob.mx/

Cámara de Diputados www.diputados.gob.mx/



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

Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
29 Junio 2016

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

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

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

C. Adriana Gabriela Ceballos Hernández
Directora General

Lic. Mariano José Mejía López
**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**

Dirección de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género
Elaboración