PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Trabajo decente y Equidad de Género”

Diana Martínez Martínez.

Diciembre 2020

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Contenido

I.- Introducción 3

II.- Justificación de la realización de la investigación. 5

III.- Planteamiento y delimitación del problema 6

IV.- Objetivo 19

V.- Marco teórico 20

VI.- Formulación de la hipótesis 22

VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación: 23

VIII.- Conclusiones 33

IX.- Bibliografía 35

I.- Introducción

Existen diversas organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que durante las últimas décadas han asumido importantes compromisos en materia de igualdad y trabajo decente. Hoy en día, como parte de una economía globalizada, es necesario brindar y reforzar los mecanismos adecuados que permitan mayores oportunidades en materia laboral tanto para hombres como mujeres. El concepto de trabajo hace referencia a la dignidad humana, permite que los individuos obtengan recursos y sobre todo una autonomía económica. (INMUJERES, 2008) Como eje central de la promoción del trabajo decente se suma el concepto de la equidad de género. Asumir el enfoque de género en el mundo laboral permite construir condiciones más justas entre hombres y mujeres.

Debido a diversos factores, sociales, jurídicos, culturales y políticos los países con economías en desarrollo resultan más vulnerables a reproducir modelos desiguales en materia laboral para hombres y mujeres. Gran parte de los foros mundiales han focalizado su atención en las regiones Latinoamericanas, donde la brecha de género resulta ser más negativa para las mujeres, concibiendo la desigualdad como una de las principales barreras para alcanzar el trabajo decente (CIM, 2011). “Los derechos laborales, provee una base sólida para la formulación de políticas laborales que permitan a las mujeres participar en el mundo laboral en condiciones de igualdad y de plena ciudadanía” (CIM, 2011).

Entre los principales problemas laborales que alcanzan con mayor agudez a las mujeres, es la menor tasa de empleo, la segmentación del empleo, ingresos inferiores, menor protección social y empleos informales vulnerables. A dichos factores se suma la violencia, el acoso, hostigamiento y la discriminación a las mujeres dentro de los ambientes laborales.

En México y en el mundo, históricamente “se ha dado una división sexual del trabajo que remite en mayor medida a las mujeres al ámbito del hogar, y a los hombres al mundo del trabajo remunerado, posicionando a estos últimos como proveedores de los recursos

necesarios para la reproducción del hogar, y a ellas, como administradoras de dichos recursos, responsables del trabajo doméstico y del cuidado de sus integrantes" (INMUJERES, 2008).

La distinción entre mujeres y hombres conforme a las tareas que desempeñan dentro del mercado laboral y el espacio doméstico, son factores que en gran medida generan las desigualdades de género más importantes. "Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja" (INMUJERES, 2008).

El objetivo de este texto es analizar los factores que determinan la desigualdad de género, en el marco internacional del trabajo decente. Se indagará en el avance positivo de la inserción de las mujeres en el ámbito laboral. Asimismo, se expondrán los obstáculos a nivel nacional que deben erradicarse, para generar un ambiente laboral, equitativo, libre de violencia, acoso, hostigamiento y discriminación. Por último, se presentarán las acciones llevadas a cabo para garantizar el trabajo decente y la equidad de género.

II.- Justificación de la realización de la investigación.

La presencia activa de las mujeres en el mundo contemporáneo se ha hecho evidente en todos los ámbitos; la participación en la economía ha trasformado el mundo laboral y en cuestión de las últimas décadas existe una acelerada inserción laboral. En México es a partir de los años setenta que un gran número de mexicanas se integraron al mercado laboral, primero como apoyo en las necesidades básicas de la familia y posteriormente como el principal sustento familiar. Dichos cambios radican en el cambio de valores de la sociedad mexicana, que han permitido que poco a poco las mujeres accedan a mejores condiciones de vida e independencia económica, las brechas de desigualdad que contienen las siguientes páginas corroborarán que las mujeres han sido las más afectadas. No obstante, el papel de la mujer dentro de la esfera pública se ha ampliado. La importancia de analizar dicho tema se inserta en el marco del trabajo decente y la equidad de género.

El trabajo conjunto derivado de diversas organizaciones de corte mundial y nacional han permitido rediseñar y proyectar nuevas estrategias flexibles a cada realidad regional en América Latina, el Caribe y México, para implementar medidas más justas en el trabajo decente. A lo largo de la historia la lucha por la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres ha ido teniendo lentos atisbos, pero sin marcha atrás.

III.- Planteamiento y delimitación del problema

El siguiente apartado tiene como finalidad de explorar e identificar la desigualdad producida entre mujeres y hombres a lo largo de varias décadas, que han impedido el trabajo decente y equitativo. Es importante acercarse a la historia de las mujeres para comprender de fondo, que parte de los problemas en el mundo laboral, tienen una raíz cultural y social. No obstante, los factores económicos y políticos regionales son el telón de fondo donde se llevan a cabo las desigualdades.

Un amplio número de estudios a nivel internacional, demuestran que, las mujeres resultan ser el sector menos favorecedor en países con economías en vías de desarrollo, a diferencia de los países desarrollados que tienen una mayor igualdad entre mujeres y hombres, lo que resulta una mayor productividad y altos niveles de crecimiento económico. Derivado de ello, el Foro Económico Mundial de 2011, destacó la importancia de la igualdad de género como una política inteligente para erradicar dichas problemáticas. (CIM, 2011). A pesar del considerable avance y esfuerzo alcanzado en los últimos decenios, las brechas de género en el empleo y la remuneración persisten en todo el mundo.

Las políticas internacionales para frenar dichas desigualdades serán enmarcadas en el caso de México, donde también se han desarrollado diversos mecanismos para combatir la desigualdad. Lo que nos lleva a reflexionar ¿cuál es la situación laboral en nuestro país? ¿qué promueve la desigualdad de género? y por último ¿qué medidas políticas se han implementado para asegurar la equidad de género en el ámbito laboral?

La mujer y su inserción al trabajo

“Cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres”.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Para comprender la situación de la desigualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, resulta pertinente realizar un vistazo a la historia de la inserción de la mujer en el mundo laboral. “A nivel mundial una de las transformaciones notables en el paso de la economía clásica a la neoclásica fue la sustitución de las clases sociales por "factores" de producción. Con ello, los agentes económicos se convertían en entes abstractos, carentes de personalidad, de antecedentes políticos o sociales”. (Gámez, 2005) El trabajo fue comprendido como un factor productivo; mientras que su remuneración se midió en términos de productividad marginal. De esta manera las razones de género quedaron fuera de la teoría económica predominante. El concepto de género, que explica los roles y las relaciones entre mujeres y hombres, como una construcción social, ha sido relegado en los círculos académicos convencionales. (Gámez, 2005) El rol económico que la mujer desarrolla a partir de la esfera productiva en el trabajo tiene un largo trayecto histórico.

A nivel internacional, es a partir de 1919 que la OIT incorpora el convenio número 4, que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, al igual que otra legislación que restringía a las mujeres a ciertos tipos de trabajo como la minería y el trabajo en las fábricas. (Revista de la OIT, 2009) Las Normas regulaban el trabajo de las mujeres desde su conservación del rol social y familiar al proteger la maternidad y prohibir su trabajo nocturno y actividad laboral en determinados sectores de producción. El Convenio núm. 3 fue el primero en abordar el tema de la protección a la maternidad (1919), el cual contenía cinco disposiciones:

- La prohibición de ocupar mujeres durante las seis semanas siguientes al parto.
- El derecho de las trabajadoras a no trabajar seis semanas antes del parto, previa presentación del certificado médico.
- Prestaciones de maternidad pagadas durante el periodo en que la trabajadora esté ausente de su empleo.
- La posibilidad de amamantar al niño o niña durante las horas de trabajo. Protección contra el despido durante la licencia de maternidad.

En estos casos, la protección se deriva del reflejo a nivel normativo del rol tradicional de las mujeres, consideradas como un sujeto limitado a la esfera privada. (OIT, 2019) La discordancia entre la dimensión del trabajo que pertenece a la esfera pública de lo reconocido, contrasta con la esfera familiar en donde no intervienen reglas como las que se establecen en los trabajos que generan riqueza social.

En el caso de México, las mujeres comienzan a tener mayor participación en el ámbito público en 1910, como parte de la organización de grupos feministas, anti-porfiristas de filiación magonista. En 1916, el Segundo Congreso Feminista Mexicano celebrado en Mérida, Yucatán, y promovido por el gobernador Salvador Alvarado, que, desde un principio de su gobernatura, considero fundamental la participación de las mujeres en la vida política del país. Se considero que las mujeres podían ser independientes económicamente. Por lo que, un primer paso para llevar a cabo dicho proceso, se reformó el Código Civil que antes especificaba que las mujeres no podían dejar el hogar familiar a menos que se casaran o al cumplir los treinta años. Dicha reforma permitió reducir el tiempo de las mujeres para salir de casa a los 21 años. (Rodríguez Bravo, 2015).

Durante los años veintes la formación del Consejo Mexicano Feminista (CMF), se orientó en propósitos políticos que se centraban en los siguientes derechos: igualdad salarial, condiciones de seguridad en el empleo, protección a la maternidad, formación de agrupaciones libertarias, dormitorios y comedores para trabajadoras, regeneración de prostitutas y otros puntos políticos sustantivos como fueron la igualdad de derechos ciudadanos y la reforma al Código Civil. (Rodríguez Bravo, 2015). En materia de igualdad los movimientos feministas volvieron a tener un repunté en los años sesenta, derivado de la influencia del feminismo estadounidense. Las demandas no sólo se enfocaron al derecho al voto, si no que se visibilizó la desigualdad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana, en la moral sexual y en el trabajo doméstico. El problema del trabajo doméstico es que carece de diversos derechos que marca la ley; sin embargo, las mujeres lo aceptan como medio de subsistencia, debido a los problemas que se generan a su alrededor. (Bautista, 2012).

La época de 1970 según datos del Censo General de Población de 1970, México registró un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo. En 1975 se logró la reforma constitucional en la que se estableció la garantía de la igualdad jurídica formal entre mujeres y hombres. Procesos de gran avance, pero insuficientes con relación a las exigencias de las mujeres. Creando en ese mismo año la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por la ONU, eliminando de manera progresiva derechos abusivos en contra de la libertad de las mujeres, tal fue el caso de la eliminación del condicionamiento del trabajo extra doméstico de las mujeres al permiso del esposo. (Ortíz, 2019)

En 1985 tras el sismo de la Ciudad de México, que reveló las condiciones de trabajo en una fábrica de costura, diversas mujeres exigieron mejores condiciones laborales. (Rodríguez Bravo, 2015)

Finalmente, los años noventa adhieren a la agenda pública los temas: pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña. En México, entre 1995 y 2000, diversos partidos políticos comenzaron a incorporar la perspectiva de género, “sea porque lo consideraron como un valor legítimo de la cultura democrática, sea porque las mujeres conforman más de la mitad del electorado y era conveniente tenerlas como apoyo en los futuros comicios”. Del mismo modo, México se agregó a las discusiones y acuerdos internacionales que trataban de incorporar al género en las instituciones y políticas públicas en un proceso global de “generización”. (Rodríguez Bravo, 2015)

En México, en 2000, la tasa de actividad de las mujeres era de 39.4%, lo que representaba sólo 47% de la de los hombres. (Gámez, 2005) La institucionalización de los diversos problemas que aquejaban a las mujeres se vieron reflejadas en la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), cuya ley se promulgó en enero de 2001. A la par de la fundación del INMUJERES, los Estados de la república empezaron a organizar institutos de las mujeres locales, “aunque algunos de ellos se crearon lentamente debido a la oposición o el descuido de las autoridades”. (Rodríguez Bravo,

2015) Los programas que posteriormente se llevaron a cabo por sexenio presidencial en favor de las mujeres fueron: “Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” 2009-2012 (PROIGUALDAD) y “México en paz” Plan Nacional de desarrollo 2013-2018 con perspectiva de género y “Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” (PROIGUALDAD) 2020-2024.

A nivel internacional, también se deben tomar en cuenta los avances en materia laboral que intentan erradicar la desigualdad de género y que corresponden a la agenda internacional. A continuación, se muestran cronológicamente, las resoluciones que históricamente ha enmendado la OIT.

Año	Resolución
1956	Sobre la abolición de la discriminación por razón del sexo en lo que se refiere a la remuneración (Reunión 39 de la CIT, Ginebra).
1959	Actividades futuras de la OIT en lo que respecta a trabajadoras no manuales (5ta reunión de la Comisión consultativa de empleados y de trabajadores intelectuales, Colonia).
1960	Sobre la protección de las trabajadoras contra las radiaciones ionizantes (Reunión 44 de la CIT, Ginebra).
1963	Discriminación (Reunión técnica tripartita para las industrias de productos alimentarios y bebidas). Problema de mano de obra femenina (Reunión técnica tripartita para las industrias de productos alimentarios y bebidas). Sobre las trabajadoras en un mundo cambiante (Reunión 48 de la CIT, Ginebra).
1964	Sobre el progreso económico y social de las mujeres en los países en desarrollo (Reunión 48 de la CIT, Ginebra). Sobre la protección de la maternidad. (Reunión 48 de la CIT, Ginebra).

1965	Sobre el examen periódico de las repercusiones de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (Reunión 49 de la CIT, Ginebra).
1968	Sobre la preparación profesional de las jóvenes y de las mujeres (Reunión 52 de la CIT, Ginebra). Sobre salarios de las mujeres empleadas en la industria textil (Comisión textil, 8va reunión).
1972	Sobre las trabajadoras (Reunión 57 de la CIT, Ginebra).
1975	Relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (Reunión 60 de la CIT, Ginebra). Sobre la igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo (Reunión 60 de la CIT, Ginebra).
1978	Sobre madres que trabajan en la industria textil (Comisión textil, Reunión 10)
1979	Sobre condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de las mujeres (América OIT, Reunión 11).
1981	Relativa a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT (Reunión 67 de la CIT, Ginebra).
1985	Sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo (Reunión 71 de la CIT, Ginebra).
1991	Sobre la acción de la OIT para las trabajadoras (Reunión 78 de la CIT, Ginebra)
2004	Relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (Reunión 92 de la CIT, Ginebra)
2006	Relativa a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Reunión 94 Marítimo de la CIT, Ginebra).

2009	Relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (Reunión 98 de la CIT, Ginebra)
2011	Sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo (Reunión 100 de la CIT, Ginebra)
2019	Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género (reunión 108 de CIT, Ginebra)

Fuente: OIT (2006) y ratificaciones por Convenio de la OIT al 2019.

Hacia finales del siglo XX todos los textos constitucionales de los países de la región Latinoamérica se basaban en el principio de la igualdad, el enfoque de género resultó necesario en cada una de las políticas regionales. Sin embargo, se resalta que, a pesar de los avances, aún quedan pendientes diversos retos en cuestión de plantear nuevos mecanismos eficaces de aplicación directa como derechos constitucionales.

Desigualdad laboral y brecha de género

Históricamente, en México y en el mundo se ha dado una división sexual del trabajo que remite en mayor medida a las mujeres al ámbito del hogar y a los hombres al mundo del trabajo remunerado. (INMUJERES, 2008)

“La forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones sociales en su interior, responden a un conjunto de ideas y representaciones culturales sobre los estereotipos, los roles y las funciones que se han asignado a las personas de acuerdo con su género. Y es a partir de estas representaciones como se atribuyen supuestas habilidades diferenciadas e innatas a las mujeres y a los hombres: las funciones de reproducción se asocian a lo femenino, que incluye el desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social –como la crianza y la educación de las y los hijos–, la limpieza de la casa, la elaboración de

alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes y de adultas mayores (rol reproductivo); y funciones de producción a lo masculino, cuyas actividades son valoradas y remuneradas, que generan poder, autoridad y estatus (rol productivo)". (INMUJERES , 2003)

Debido a un marcado rol de género, los hombres son los proveedores de los recursos necesarios de subsistencia en el hogar, mientras que, las mujeres administran los recursos. En los últimos años los papeles han ido cambiando. La manutención de los hogares depende de las mujeres y hombres, así como, las actividades domésticas del hogar. "No obstante, el tiempo que ambos dedican a las actividades domésticas y extradomésticas difiere de manera considerable. Si bien las sociedades han sido testigos del incremento sustantivo de la participación económica de las mujeres, no han atestiguado los mismos cambios en la participación de los hombres en el trabajo doméstico". (INMUJERES, 2008)

Además de la diferencia "cultural" e histórica de las mujeres en el ámbito de lo doméstico, es necesario analizar los diversos factores en el mundo laboral que obstaculizan el trabajo decente, entre los principales problemas que enfrentan con mayor desigualdad las mujeres son:

- Áreas de inserción laboral: existen espacios con mayor participación masculina que femenina.
- Profesionalización para el trabajo.
- Brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Trabajo remunerado: pero con mayor elección, a tiempos parciales o jornadas cortas.
- Trabajo no remunerado e informal (se incluye el trabajo doméstico).
- Violencia, acoso y discriminación en el área de trabajo.

Áreas de inserción laboral

Los mercados laborales latinoamericanos se caracterizan, por una marcada segmentación horizontal, consecuencia de los elevados grados de heterogeneidad estructural y de los nudos constitutivos de la desigualdad de género, lo que delimita la inserción laboral de las mujeres concentrándolas en algunos sectores de la economía. Los sectores con mayor concentración de mujeres son el comercio, servicio doméstico, actividades de alojamiento y servicios de comida. Sin embargo, dichos sectores mantienen una elevada incidencia de trabajo a tiempo parcial y salarios relativamente bajos. (Vaca, 2019). El sector de cuidado (educación, salud, asistencia social y empleo doméstico) resultan ser una fuente de empleo donde las mujeres tienen mayor incidencia, esto se explica a raíz de la sobrerepresentación de la mujer en las labores de cuidado, como una habilidad innata derivada de los roles de género asignados por la sociedad. Por el otro lado, los sectores masculinizados lo ocupan el transporte y la construcción.

Otro factor importante que se prevé a futuro en el ámbito de la inserción laboral es la automatización de ciertos sectores, por ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación han posibilitado la expansión de relaciones atípicas del trabajo que permiten mayor flexibilidad y movilidad. En dicho panorama los sectores de alojamiento y alimentación, manufactura, comercio, agricultura, minería y transporte, serían los más afectados.

En 2020 ante la contingencia sanitaria por el COVID-19, diversos empleos fomentaron el home office y el uso de plataformas digitales que permiten la combinación del trabajo remunerado y el cuidado del hogar. Ante dichos retos sería importante replantear los beneficios de los nuevos empleos “atípicos” pero, también de las desventajas en cuestión de género. Se estima que las mujeres emplean de 39 a 40 horas a la semana en trabajo doméstico y esto se suma a la jornada laboral. El home office ha traído graves consecuencias, al ser las mujeres quienes se integran en lugares más precarios, fueron las primeras en ser despedidas o ver reflejado un recorte salarial. También se reportó un aumento en la carga de labores domésticos y un incremento de las llamadas por violencia

de género, en un 25% arriba del promedio antes de la contingencia. (La izquierda diario, 2020) La carga de labores domésticas, genera una desigualdad en el ámbito público para las mujeres, teniendo que ocupar trabajos con mayor flexibilidad de horario y por ende más precarios y con salarios más bajos". (La izquierda diario, 2020).

Se estima que para el año 2030 los sectores de educación y salud representaran un 70% de ocupación femenina, de cara al futuro, las perspectivas laborales en dichos sectores parecen prometedoras para las mujeres. (Vaca, 2019)

Profesionalización para el trabajo.

Un rasgo importante para comprender las causas que obstaculizan el trabajo decente, es la desigualdad de las oportunidades educativas entre mujeres y hombres que tienen acceso a la educación universitaria, que en efecto brindaría una mayor posibilidad de inserción en el empleo formal. Los datos de la UNESCO 2012 señalan que en América Latina y en México hay más mujeres entre los estudiantes de educación terciaria, sin embargo, disminuye de forma notable en la transición entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países de los que presentan datos, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45%. (Ordorika, 2015)

En México, la paridad existente en la matrícula de educación superior no tiene correspondencia con la distribución entre hombres y mujeres en la academia. El IPG[1] medio de empleos académicos era de 0.69 favorable a los hombres en 2014. La variación por estado es muy significativa, desde 0.82 en Hidalgo a 0.57 en Chiapas (Ordorika, 2015)

"Finalmente, también existe disparidad en la distribución de la matrícula por disciplina académica o profesión. En 2009 el porcentaje de mujeres matriculadas de América

[1] El índice de paridad de género (IPG) es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia, es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina.

Latina por disciplina era de 41% en ciencias (67% de la salud y de la vida, 51% en físicas, 53% en matemáticas y estadística y 31% en computación), y 57% en ciencias sociales, negocios y leyes (70% ciencias sociales y del comportamiento, 61% periodismo e información, 56% administración y negocios, y 52% leyes). En esta distribución no están contempladas las ingenierías, manufactura y construcción, ampliamente dominadas por los hombres en todos los países". (Ordorika, 2015).

Brecha salarial entre mujeres y hombres.

La igualdad salarial es el derecho a recibir igual remuneración económica a igual valor de trabajo, entre mujeres y hombres. Actualmente la brecha salarial constituye una desigualdad sistémica que repercute a las mujeres, principalmente por ocupar puestos de trabajo vulnerables. De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durante enero del 2020, los hombres registran un salario diario asociado a trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mayor que el de las mujeres a nivel nacional, 416.4 frente a 363.5 pesos por día, es decir, una diferencia (brecha) de 14.6 por ciento. (Estrella, 2020)

Trabajo remunerado: pero con mayor elección, a tiempos parciales o jornadas cortas.

Las mujeres que acceden a un trabajo remunerado en general trabajan en peores condiciones que los hombres, sin contratos y sin prestaciones. Por lo general, las mujeres prefieren buscar jornadas reducidas o interrumpir sus trayectorias laborales para conciliar el trabajo con las responsabilidades de cuidado y educación familiar. A esta situación se suma la maternidad como un estado propenso para el trabajo que tiende a la discriminación y falta de seguridad social hacia las mujeres.

Trabajo no remunerado e informal (se incluye el trabajo doméstico)

Usualmente, las trabajadoras no remuneradas desempeñan su trabajo en el cuidado de la familia y el ámbito reproductivo. Adicionalmente el trabajo doméstico puede ser remunerado o no remunerado, dependiendo si se ofrece dicho servicio o es dentro de su propia familia. Las labores domésticas se caracterizan por el hecho de preparar alimentos, limpieza, administración del hogar, etc, mientras que, el de cuidados tiene que

ver con el apoyo a otros integrantes menores o mayores de edad. Ambas funciones pertenecientes a la esfera privada, donde por lo general la mujer se invisibiliza sirviendo solo como medio para que otros integrantes de la familia sean reconocidos en la esfera pública. En México, las horas semanales que dedican en promedio las mujeres al trabajo no remunerado es mayor que las que destinan los hombres; 23.3 horas más, casi el triple de lo que llegan a invertir los hombres sin importar el tipo de actividad doméstica y de cuidado que se desarrolle. (Serie Mujeres, Ciudad de México, 2020)

Violencia, acoso y discriminación en el área de trabajo

En los años de 2019 y 2020, se han realizados grandes reformas a la Ley Federal del Trabajo y mejorando la protección a las mujeres en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en donde además de promover el trato igualitario, equitativo, salarios iguales y cero tolerancia al acoso y hostigamiento, se sigue viendo una brecha muy amplia como se puede observar en datos y estudios recientes, en que la aplicación de la ley se está viendo afectada por la masculinidad permanente y la existencia de un ambiente laboral informal, por lo que tiene que ser un marco jurídico con crecimiento facto a favor de la perspectiva de género y ser coercible ante cualquier acto ilícito que fomente un trabajo desigual entre mujeres y hombres. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2005)

En México el cambio ha sido lento, pero progresivo en favor de los derechos de las mujeres, encaminados a su protección de la desigualdad y la discriminación laboral, que crea un ambiente laboral no sano. Es claro ver como al paso de los años, tras reformas y cambios en las disposiciones legislativas existen aún vacíos y ambigüedades que siguen favoreciendo la discriminación y la segregación laboral de las mujeres. Cada día se tiene que demostrar el cambio y la búsqueda a un Estado de Justicia, con equidad fomentado el trabajo igualitario, indiscriminatorio, con libertades y justo, sin limitaciones de género.

El ámbito del trabajo y las normas laborales están concebidos desde una visión androcéntrica, esto es, una visión del mundo centrada en las necesidades e intereses de los hombres, y que ignora las distintas actividades que realizan las mujeres en la

sociedad. El mercado de trabajo está segmentado por géneros, se asignan las actividades debido al sexo y no de las capacidades de las personas. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2005)

IV.- Objetivo

- Analizar los factores que determinan la desigualdad de género, en el marco internacional del trabajo decente.

- Reconocer los conceptos clave, como género, trabajo decente, equidad, igualdad para comprender lo referente al tema.

- Indagar en el avance positivo de las mujeres en la inserción al trabajo decente.

- Exponer los obstáculos a nivel nacional que deben de erradicarse para generar un ambiente de equidad de género.

- Identificar cuáles son las acciones llevadas a cabo para garantizar el trabajo decente y la equidad de género.

V.- Marco teórico

Para comprender el desarrollo de este estudio, es necesario investigar los conceptos de género y trabajo decente, ambos se complementan a través de la historia. “Los movimientos de liberación feminista en el siglo XX significaron el surgimiento del género como una perspectiva teórica nueva que cuestionaba la desvalorización de lo femenino, un tema presente pero soslayado a lo largo de la historia”. (Gámez, 2005). Diversas investigaciones sitúan la perspectiva de género para explicar la situación de las mujeres en varios ámbitos de la vida.

En cuanto a la situación económica, el enfoque de género arroja luz sobre la desigual inserción femenina en el mercado laboral. La palabra género también hace referencia a la reivindicación, en la difícil tarea por insistir en la insuficiencia de cuerpos teóricos existentes para explicar la persistente desigualdad entre mujeres y hombres: “La desigualdad, socialmente se plasma en jerarquías, en dominación, en subordinación, en inclusiones o exclusiones, y en su extremo en opresión. Remite, a juegos de poder que para materializarse requieren algo más que una lógica binaria estructuradora, y en algunos casos algo menos que recursos técnicos, instrumentales y procedimentales, vale decir, una dimensión simbólica que estructura nuestra realidad interhumana y nuestros propios procesos de subjetivación”. (Gutiérrez, 2019)

De manera transversal, el género se adhiere al termino trabajo decente, debido a los cambios sociales que han implicado la salida de las mujeres de la esfera privada (la familia) al espacio masculinizado del trabajo, la esfera pública. (Magallón, 2019).

El término de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999 señala que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social; y en la búsqueda de mejores empleos que dignifiquen la vida humana. Es necesario eliminar todo tipo de desigualdad relativa al género. (CIM, 2011) En este sentido, son más las mujeres que hombres que sufren el problema de ser reconocidas como titulares de derecho, porque están sobrerrepresentadas en la esfera privada e

invisibles en el mundo laboral. El trabajo decente ocupa del enfoque de género para contrarrestar dichas desigualdades. Por último, se debe considerar a cualquier persona como titular de derechos, lo que implica recuperar su exigibilidad y justiciabilidad, lo que desafía al tradicional enfoque en donde las personas como sujetos de derecho demandan prestaciones, servicios y beneficios.

VI.- Formulación de la hipótesis

A pesar de la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en el marco laboral, como lo son calidad del empleo, niveles de participación económica, desigualdad en el ingreso, trabajo doméstico no remunerado, segmentación laboral, empleo informal, protección social y la maternidad. Las mujeres se han insertado en el mercado laboral de forma constante y activa. Las políticas públicas a nivel internacional y nacional han ido avanzando en beneficio de erradicar dichas desigualdades, otorgando derechos justos para ejercer el trabajo decente con equidad de género.

Dichas acciones no sólo tienen beneficios económicos, sino que permean la vida social y cultural en América Latina. La brecha de género persiste en los mercados de trabajo latinoamericanos y todavía hace falta mucho por erradicar. Los países de la región latina, así como México deberán adoptar medidas que aborden los desafíos de políticas de empleo y los factores no observables; como la violencia, el acoso y la discriminación sistemática dentro de los centros de trabajo y la esfera pública.

Derivado del ejercicio de dichas políticas en defensa de la equidad de género, es necesario replantear los casos específicos de cada país. En el caso de México, existe cierto optimismo, pues en los últimos años, queda demostrado el avance en materia de género, pese a las grandes complicaciones que derivan de una cultura poco feminizada e históricamente retroactiva con las mujeres en la esfera pública.

VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación:

"Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante los últimos 30 años. No obstante, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida. Países con niveles de desarrollo humano y social mayores al de México, y con economías de tamaño similar a la nuestra, han instrumentado mecanismos de soporte y conciliación para dar respuesta a las necesidades cada vez más apremiantes de las mujeres y con ello contribuir a su desarrollo y al de sus familias". (INMUJERES, 2008) A continuación se muestra la recopilación cuantitativa actualizada de los principales factores que impiden llevar a cabo el trabajo decente con equidad de género para el caso de México. Las mujeres han tenido un ritmo sostenido en la participación económica y pese a las dificultades se espera que en las próximas décadas las políticas públicas reflejen una mayor cobertura de alcance para erradicar la desigualdad de género.

La concentración de los grandes capitales ha creado mecanismos de poder que obligan a los Estados-nación a cumplir las políticas que éstos definen en función de sus intereses, creando y ejerciendo tal poder que sobrepasa al de los Estados mismos. La obtención de ganancias exorbitantes a costa de la caída estrepitosa del poder adquisitivo de la población, y de las condiciones laborales y ambientales, con lo cual se ha arrojado cada vez a más hombres y mujeres a la pobreza y discriminación, dando pauta a una exacerbación del descontento por el deterioro en el nivel de vida y generando un clima de profunda inestabilidad social.

A raíz de los resultados de la restructuración económica, como la pérdida del poder adquisitivo del salario y el propio desempleo, la permanencia de las mujeres en el trabajo se fue convirtiendo en permanente, su salario pasó de ser un apoyo al ingreso familiar, a ser el único ingreso estable. En general las políticas públicas han implementado una serie de tareas relacionadas con el entorno laboral y han sabido aprovechar las

características de la fuerza de trabajo de las mujeres, políticas que han diseñado justificaciones con una fuerte carga ideológica conservadora para demostrar la precariedad laboral en que se encuentran las trabajadoras. Entre las políticas públicas que se implementaron para la contratación son: tiempos parciales, trabajo a domicilio, media jornada; que les van a seguir permitiendo atender las responsabilidades del hogar. Políticas claramente precarias en perspectiva de género ante las situaciones reales que se viven por parte de las trabajadoras.

Los cambios que ha implicado la salida de las mujeres del ámbito privado (la familia) al espacio masculinizado del trabajo, generaron cuestionamientos a la estructura del poder patriarcal y modificaciones en la vida cotidiana de hombres y mujeres, rompiendo de manera paulatina y permanente los esquemas del lenguaje, comportamientos, relaciones y espacios de trabajo, y trastocando la estructura tradicional de las relaciones entre la pareja. A pesar de sacudir conciencias y estructuras sociales como la familia, no se ha logrado cambiar la división sexual del trabajo al interior de estas.

En 2006 de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, se presentaron los siguientes datos:

Tipos de trabajo de los 16 millones de mujeres trabajadoras:
9.9 millones son asalariadas.
3.5 millones trabajan por cuenta propia.
1.7 millones de mujeres cuentan con un trabajo no remunerado.
Estos datos quieren decir que el 10.6% de la población nacional son mujeres que trabajan y no perciben ingreso.

Actividad Económica de las 16 millones de mujeres trabajadoras:
768 mil en el sector agropecuario.
2.8 millones en industria manufacturera.
4.3 millones en el comercio.
1.4 millones en restaurantes y hoteles.

2.2 millones en cargos públicos.

2.3 millones de mujeres en servicios diversos.

Salarios de las 16 millones de mujeres trabajadoras:

2.9 millones perciben un salario mínimo.

3.8 millones de uno a dos salarios mínimos.

3.1 millones de tres a cuatro salarios.

1.4 millones de cinco salarios mínimos.

1.7 millones no reciben ingresos.

Jornada semanal de trabajo de las 16 millones de mujeres trabajadoras:

1.7 millones menos de 15 horas.

4.2 millones de 15 a 34 horas.

6.7 millones de 35 a 48 horas.

Acceso a las instituciones de salud de las 16 millones de mujeres trabajadoras:

6 millones cuentan con acceso a la salud.

9.9 millones no cuentan con acceso a la salud.

Actualmente, la participación en el mercado de trabajo ha mantenido su tendencia en 36% a pesar de fluctuaciones entre la contratación y el desempleo. Las mujeres que participan en el mercado de trabajo se ubican mayoritariamente en asalariadas y por cuenta propia. De las primeras, se encuentran laborando en la manufactura, pero con un peso mayor en el comercio y los servicios. Ambos sectores relacionados con el rubro de ingresos estarían percibiendo entre 1 y 3 salarios mínimos con jornadas en promedio de entre 15 y 48 horas por semana. Estos datos evidencian que sus trabajos no son estables y sus contratos son por honorarios, medios tiempos o con otro tipo de contratación flexible, lo cual indica que 5.9 millones de mujeres no cubren su jornada legal de 48 horas a la semana y esto tiene estrecha relación con el alto número de mujeres sin acceso a la salud: 9.9 millones de trabajadoras, es decir, 61 por ciento del total de la población femenina ocupada no tiene cobertura de atención médica. (Ortíz, 2019)

En 2007 la OIT demostró una tendencia promedio mundial en esos años de la participación de un 40% de las mujeres en el empleo, y esto no implica que los mercados de trabajo estén evolucionando de forma positiva para las mujeres porque no demuestran la efectividad de contratación ni la calidad de los empleos. Las mujeres se han visto contratadas en ambientes laborales con menor productividad, teniendo poco acceso a la seguridad social. Derechos de Igualdad Laboral desde una perspectiva de género.

Al paso de los años, las leyes se han ido modificando en favor de la perspectiva de género, buscando como prioridad los derechos humanos, de las mujeres y laborales, tomando como objetivo la libertad y la equidad de hombres y mujeres; conceptualizando desde la dimensión transversal de la igualdad con los siguientes preceptos jurídicos:

• La igualdad de oportunidades y de trato: políticas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo.

• La no discriminación por razones de sexo, estado civil, etnia, discapacidad, o situación migratoria que elimine la discriminación de manera directa e indirecta.

• Las acciones afirmativas: medidas temporales que permitan alcanzar una efectiva igualdad.

• Los derechos reproductivos: medidas que garanticen la libertad de las mujeres para decidir sobre sus cuerpos, el número y el espaciamiento de sus hijos e hijas, sin perder el empleo y las prestaciones sociales.

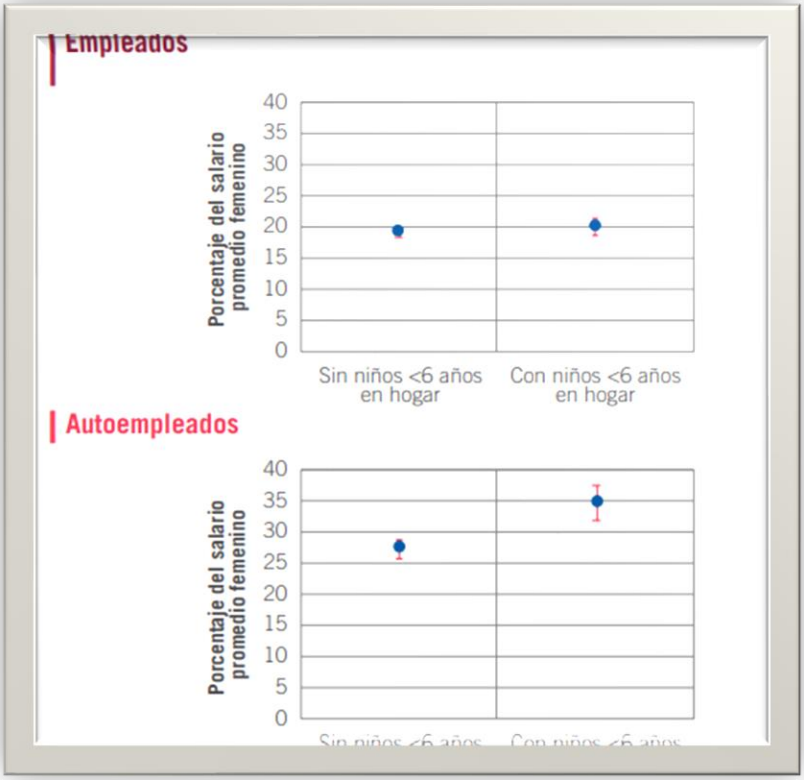
• El fuero materno: para garantizar el derecho al trabajo y el acceso a los permisos paternos y maternos, como medida de protección contra la discriminación.

• Las responsabilidades familiares: el reparto equitativo que permita armonizar las responsabilidades en la vida laboral y privada entre hombres y mujeres.

• La violencia laboral y el hostigamiento sexual: políticas de las empresas y los sindicatos para proteger a las trabajadoras del abuso de poder, y la protección ante la denuncia.

Durante muchos años ha existido una brecha de género en materia laboral bastante amplia, donde se ha desarrollado ambientes no sanos para las mujeres y no equitativos, por lo que progresivamente se van tomando acciones legislativas para la protección de las y los trabajadores, y para erradicar la desigualdad laboral que existe y con denotación alta en México. Llegamos a un punto en el que se van creando disposiciones basadas en la conceptualización de preceptos jurídicos en favor de las mujeres, para obtener un trabajo equitativo, justo y decente. “La aridez del derecho, su construcción desde lo masculino, la dificultad para incorporar conceptos nuevos, así como el desconocimiento del derecho moderno antidiscriminatorio, hacían el camino no sólo desesperante sino muchas veces decepcionante: eran múltiples las trabas de toda índole para aceptar las propuestas desde los derechos de las mujeres” (Ortíz, 2019)

Se ha observado que la disponibilidad para trabajar es menor en las mujeres debido a la carga del trabajo doméstico y cuidado de los niños sobre todo cuando son menores a los 6 años. “Entre los trabajadores empleados las brechas son similares en los hogares con y sin hijos menores de seis años. Entre los autoempleados, sin embargo, existen diferencias, para ellos, las brechas son más altas entre las personas que conviven en hogares con niños menores. Las responsabilidades familiares afectan en mayor medida a quienes tienen flexibilidad laboral. Esto puede estar sugiriendo un camino de doble vía en la causalidad entre la flexibilidad laboral y las brechas salariales”. (OIT, 2019) En conclusión, la disponibilidad es un factor negativo, pero una vez dentro del empleo, los hogares con niños tienen mayor percepción de salario.



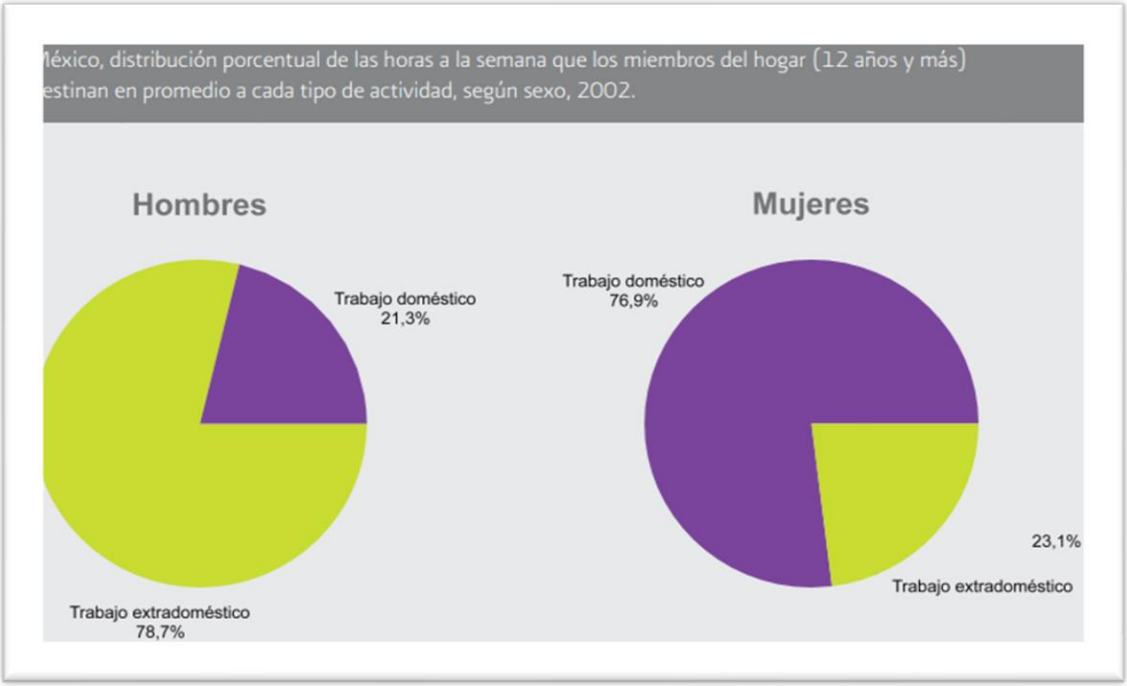
Fuente: (OIT, 2019)

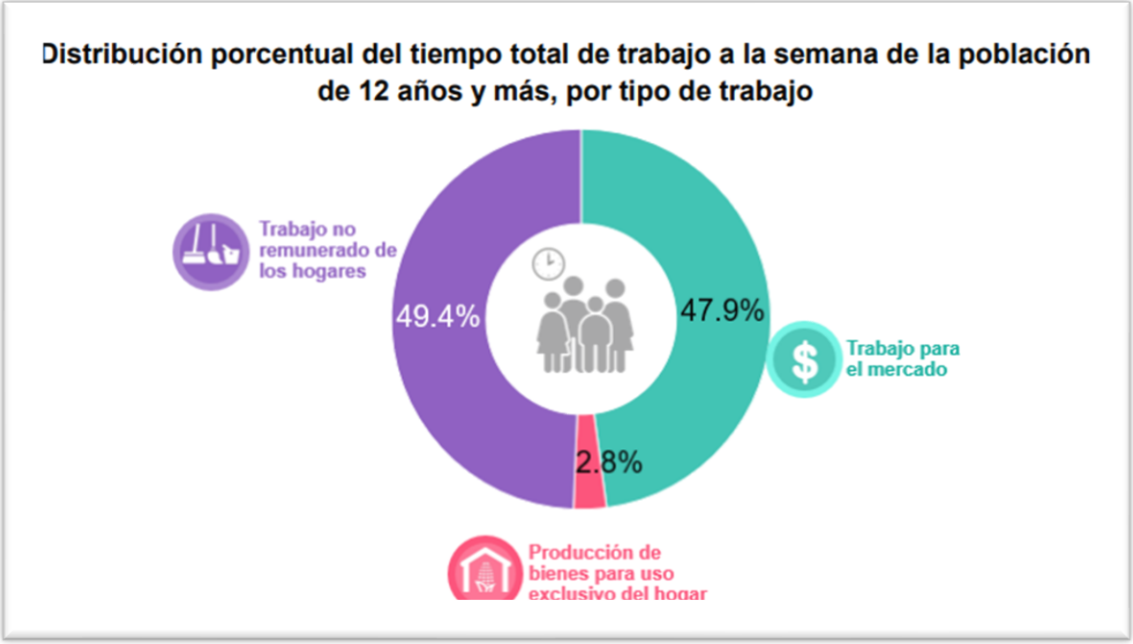
POBLACIÓN DE 15 Y MÁS AÑOS POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, DE OCUPACIÓN Y DISPONIBILIDAD PARA TRABAJAR POR AGREGADO DE 32 Y 39 CIUDADES SEGÚN SEXO DURANTE AGOSTO DE 2020

(PORCENTAJE)

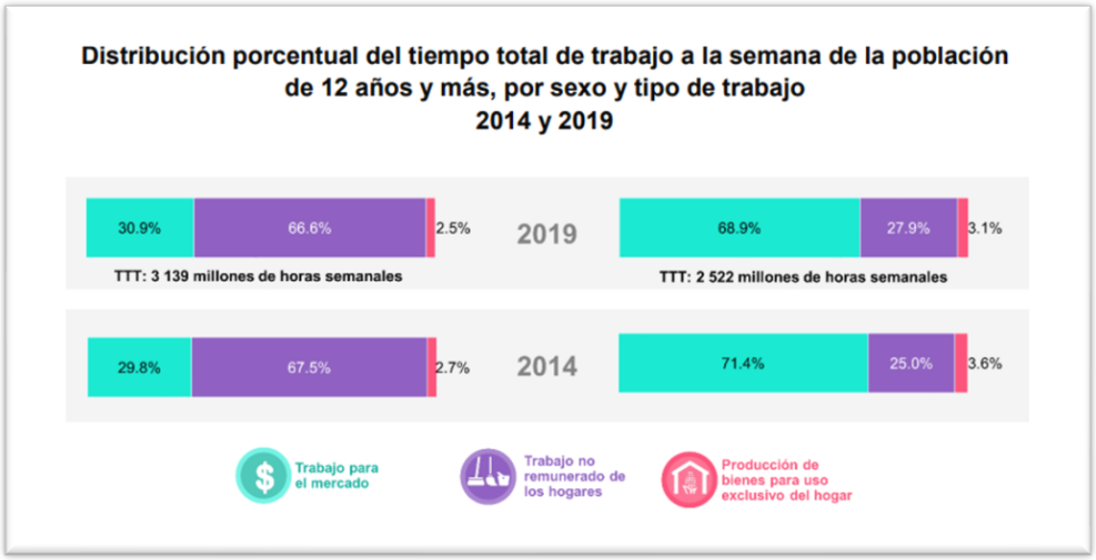
Condición de actividad económica de ocupación y de disponibilidad para trabajar	Agregado 32 ciudades			Agregado 39 ciudades		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Estados Unidos Mexicanos						
Población económicamente activa (PEA)	54.6	68.5	42.1	55.0	68.9	42.4
Ocupada	93.1	92.7	93.8	93.3	92.9	94.0
Desocupada	6.9	7.3	6.2	6.7	7.1	6.0
Población no económicamente activa (PNEA)	45.4	31.5	57.9	45.0	31.1	57.6
Disponible	26.5	33.2	23.2	25.8	32.5	22.5
No disponible	73.5	66.8	76.8	74.2	67.5	77.5

Fuente: (INEGI, 2020)



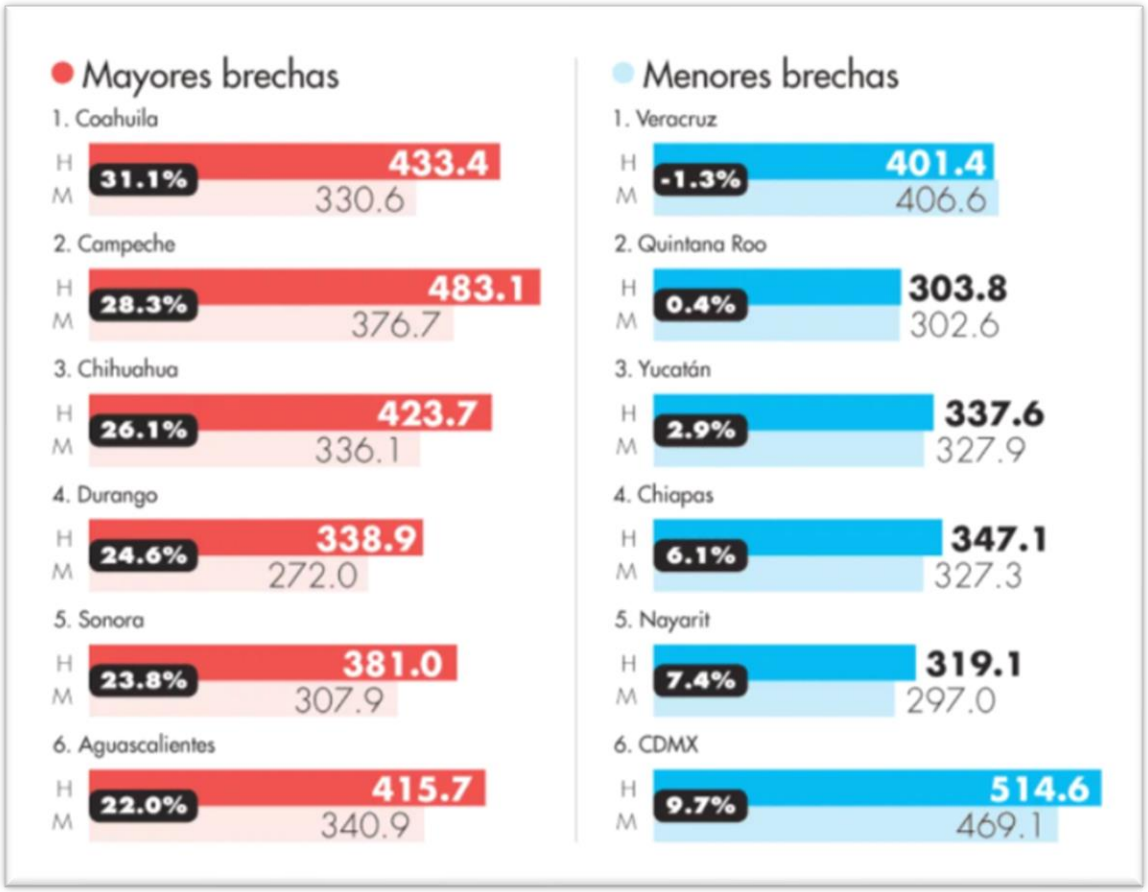


Fuente: (INEGI, 2020)



Fuente: (INEGI, 2020)

La brecha salarial en México, del total nacional fue de un 14.6% entre mujeres y hombres, siendo el sector femenino el más afectado. Los estados del Norte representan el mayor índice de desigualdad. Mientras que, para la Ciudad de México se mantiene en un 9.7%. A nivel mundial la brecha salarial reportada en 2018 por el Global Wage Report, demuestra un 3.6% de diferencia entre hombres y mujeres. Cabe mencionar que dicho estudio sólo contempla un estimado. México se coloca con el 10.8 % de diferencia en comparación con la media mundial de 3.6%. Los que resulta completamente alarmante. (OIT, 2018)

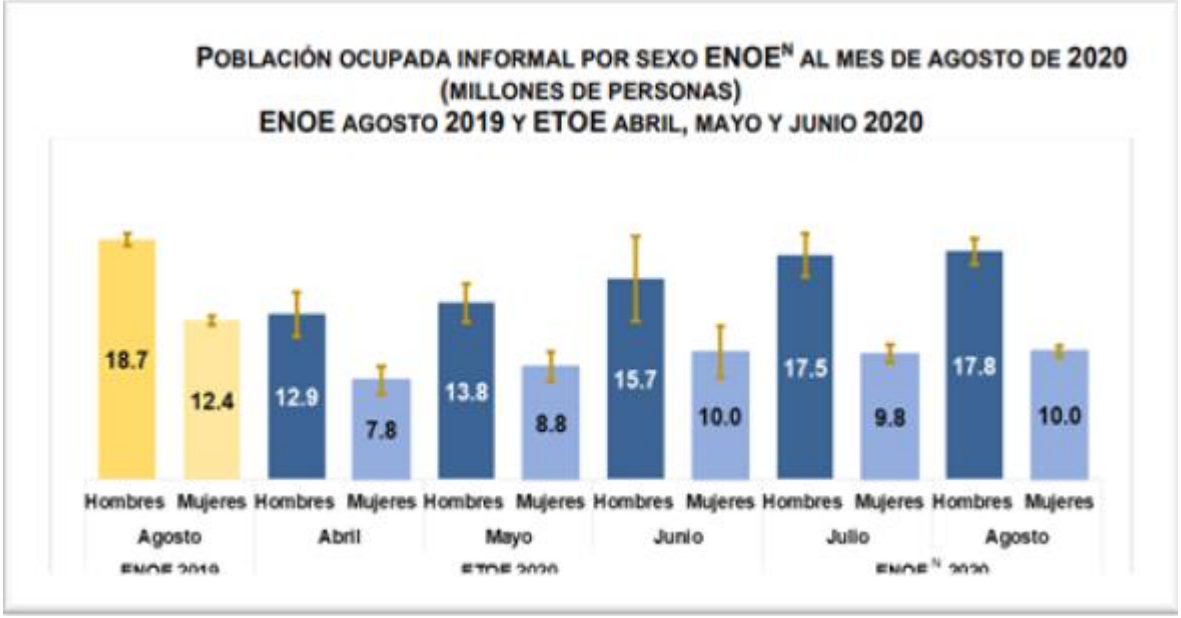


Fuente: (INEGI, 2020)

En cuanto a la profesionalización para el trabajo; Las mujeres han tenido un aumento notable en la participación en la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres. Así lo muestran los datos de diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%).16 La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes.17 En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005. (Zabludovsky, 2017)

En el caso de los hombres el aumento en la ocupación informal fue de 279 mil y en las mujeres de 188 mil personas entre julio y agosto de 2020. De igual manera, el aumento

en la ocupación informal en hombres y mujeres entre julio y agosto de 2020, fue impulsado por la ocupación en unidades económicas formales que contrataron trabajadores sin la protección de la seguridad social (ocupados fuera del sector informal), en este caso los hombres pasaron de 51.8% a 52.6%, mientras que las mujeres lo hicieron de 45.8% a 48% en el periodo señalado. (INEGI, 2020)



Fuente: (INEGI, 2020)

VIII.- Conclusiones

De acuerdo con el balance de los datos obtenidos por fuentes oficiales, en un periodo histórico desde 1970 hasta 2020, podemos observar que la promoción del trabajo decente se ha promovido de la mano de la equidad de género. La puesta en práctica de ambos conceptos ha sido un largo camino de reconocimientos sobre todo para la mujer, en desventaja con el sector masculino. La inserción de la mujer al trabajo ha sido gradualmente, pero se mantiene en aumento. Existen nuevos patrones y cambios en la conducta social, que han permitido que las mujeres superen poco a poco la brecha de género. La profesionalización de las mujeres a aumentado considerablemente e incluso ha superado a los hombres en ciertos sectores. No obstante, todavía existe un amplio sector femenino que no tiene acceso a mejores condiciones laborales debido a la falta de compatibilidad de la esfera laboral con los cuidados domésticos.

Es necesario legislar y elaborar una Ley Federal del Trabajo desde la perspectiva de género y la transversalidad de la igualdad, requiere deconstruir la visión tradicional del derecho; ampliar su vinculación con otras disciplinas sociales; reconocer, entender y asumir los cambios profundos que las mujeres están viviendo como ciudadanas; y formular los cambios jurídicos que reflejen estas transformaciones a la ley. (Ortíz, 2019) Las disposiciones jurídicas resultan ser aparentemente neutras, donde en realidad colocan en gran desventaja a las mujeres trabajadoras, profundizan la discriminación, colocando a las mujeres en una desprotección legal; ya que, al determinar la igualdad entre hombres y mujeres se encubren las desigualdades sociales.

En todo momento han existido por parte de los empleadores, patrones o recursos humanos, pautas de políticas laborales encaminadas a la discriminación. Existe la discriminación directa y la discriminación indirecta, la primera un ejemplo es la contratación discriminatoria por género, trabajos únicamente designados para hombres; y la segunda se emplea por ejemplo cuando hay una segregación en puestos de trabajo o distinciones a las mujeres, y estas acciones inhiben o limitan la participación de las

mujeres, atribuyendo una desventaja de las mujeres frente a los hombres con relación a oportunidades.

Es necesario ver la realidad laboral y lograr una equidad de género en el mundo del trabajo con mecanismos de acciones afirmativas que permitan generar igualdad de oportunidades y de trato, medidas a favor de las trabajadoras para corregir las desigualdades aplicadas por la parte patronal. Actualmente es un tema de suma importancia a nivel mundial por la racha de violencia de género que siempre ha existido, por lo que se ha empezado a realizar un análisis exhaustivo para la protección de los derechos de las mujeres para un trabajo decente, justo y equitativo. (Ortíz, 2019)

Es importante resaltar los grandes cambios dentro de nuestras legislaciones a nivel nacional, localizando los puntos sociales a los cuales se ha tenido que someter a crear jurisprudencias y el cambio o creación de conceptos para entender desde la perspectiva de género. Dentro de nuestro marco jurídico nacional los Convenios Internacionales forman parte de nuestro Derecho, tomando gran significado por el reconocimiento de los cambios que las mujeres han construido en sus procesos de identidad ciudadana, esto quiere decir que al armonizar o conjugar nuestras leyes con tales instrumentos, podremos construir un marco legal incluyente y equitativo, buscando la igualdad entre hombre y mujeres. Por último, ante los retos del futuro, es necesario la feminización del sector laboral a favor de una equidad para mujeres y hombres.

IX.- Bibliografía

Bautista, M. (2012). El trabajo doméstico en México . *Revista de derechos humanos* , 14-17.

CIM. (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente.* Estados Unidos: CIM.

Estrella, V. (9 de enero de 2020). Brecha Salarial del mercado persiste en los estados. *El economista* .

Gámez, A. (2005). *El trabajo femenino en el contexto de la restructuración económica mundial de fines de siglo XX.* México: Foro Internacional.

Gutiérrez, C. G. (2019). El concepto "género " una perspectiva para repensar la política. *Revista de Filosofía y Letras UNAM*, 39-47.

INEGI. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.* México: INEGI.

INMUJERES . (2003). *Las mexicanas y el trabajo.* México: INMUJERES.

INMUJERES. (2008). *Desigualdad de género en el trabajo.* México: INMUJERES.

La izquierda diario. (24 de agosto de 2020). *La izquierda diario*. Obtenido de http://www.laizquierdadiario.mx/Se-va-la-vida-Home-office-y-trabajo-domestico

Magallón, R. O. (2019). *La equidad de género en la reforma laboral.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM .

OIT. (2018). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm

OIT. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo.* Perú: OIT.

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*.

Ortíz, M. R. (2019). La equidad de género en la Reforma Laboral. En B. O. Alfonso, *Propuestas para una reforma laboral democrática* (págs. 227-247). México: UNAM.

Revista de la OIT. (2009). Mujeres en el trabajo, pasado y presente: como la noche y el día. *Revista de la OIT*, 2-56.

Rodríguez Bravo, R. (2015). Los derechos de las mujeres en México breve recorrido . En P. Galeana, *Historia de las mujeres en México* (pág. 165). México : Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revoluciones de México.

Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2005). *Folleto, Mujeres trabajadoras. Violencia laboral. Sección hostigamiento sexual.* México.

Serie Mujeres, Ciudad de México. (2020). *Mujeres, trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.* México: Serie Mujeres, Ciudad de México.

Vaca, T. I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.* Chile: CEPAL.

Zabludovsky, G. (2017). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, 9.41.