



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ECONOMÍA

**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL
MERCADO DE TRABAJO: PROPUESTA DE
ACCIONES AFIRMATIVAS**

**TESINA SUSTENTADA EN INFORME DE
EXPERIENCIA PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA**

PRESENTA:

DORA PATRICIA MERCADO CASTRO

DIRECTOR DE TESINA

ING. ALEJANDRO PÉREZ PASCUAL



MÉXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA

AGOSTO, 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

	Índice
Tema	Página
Justificación y delimitación	3
Objetivo general	5
Objetivos particulares	5
Metodología	6
Introducción	7
I. Contexto económico y sociopolítico: Impactos en materia laboral	10
Recesión económica y nuevo modelo de desarrollo	16
Transformación del mercado de trabajo	
II. Mercado laboral y desigualdad de género	
Efectos de la recesión económica en las trabajadoras/es	19
Discriminación a la mujer en el mercado laboral	21
Debate en materia de equidad	27
III. Propuesta de acciones afirmativas en el ámbito laboral	
MUTUAC: acciones contra la discriminación de las mujeres	31
Reformas a la Ley Federal de Trabajo	36
Institucionalización de la equidad de género	41
Acciones afirmativas o positivas para romper las inercias de discriminación	48
IV. Conclusiones	54
Referencias Bibliográficas	57

Tesina sustentada en informe de experiencia profesional

Titulo:

Desigualdad de género en el mercado de trabajo: Propuesta de acciones afirmativas

*Dora Patricia Mercado Castro

Justificación y delimitación

En México, la incorporación de las mujeres al mundo laboral sigue en ascenso. De acuerdo con información del INEGI la tasa de participación económica de las mujeres pasó de 17.6% en 1970 a 42% en 2008.¹ También se observa que la población femenina mantiene la tendencia a ocuparse mayoritariamente en actividades desarrolladas en la pequeña y mediana industrias, así como en el sector de los servicios. En este último se destaca un crecimiento importante del sector informal, donde las mujeres trabajan por cuenta propia.

No obstante su creciente participación en el mercado de trabajo, persisten la segregación laboral, la diferenciación salarial y el trabajo precario sin prestaciones en perjuicio de las mujeres. Su participación en el nivel de puestos directivos, tanto en los centros laborales como en la estructura sindical, continúa siendo escasa. De igual manera, las trabajadoras siguen ocupando, en su gran mayoría, puestos tipificados socialmente como *femeninos*, se las discrimina con la aplicación de exámenes de gravidez, se las despide por estar embarazadas y el hostigamiento sexual contra ellas es una actitud generalizada. En síntesis, el objetivo de alcanzar la equidad de género en el mundo del trabajo muestra rezagos aún más profundos que los observados en otros ámbitos de la sociedad mexicana.

¹ INEGI (2009). *Mujeres y hombres en México*. Consultado el 4 de julio de 2009 en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujereshombres/2009/MyH_2009_3.pdf

En este marco, el presente trabajo detalla las actividades realizadas y los logros más relevantes alcanzados durante mi participación en la organización denominada *Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C. (MUTUAC-MAS)*, de la cual fui cofundadora en 1984 y presidenta de la asociación durante ocho años durante el período 1987-1995; además, formé parte de su Coordinación General hasta el año 2000. Mis actividades fueron planificadas para incidir y contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que padecen las mujeres trabajadoras asalariadas.

Mujeres Trabajadoras Unidas, A. C. (MUTUAC-MAS) es una Asociación Civil sin fines de lucro constituida en 1984 por un grupo de mujeres sindicalistas, feministas y académicas, unidas con el propósito de apoyar y promover la organización de las mujeres trabajadoras para mejorar sus condiciones de vida cotidiana y de trabajo.

Las actividades en MUTUAC–MAS se enmarcan en la realidad de opresión y discriminación que enfrenta la mayoría de las mujeres en nuestra sociedad, realidad que les genera falta de equidad en cuanto a oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos (personal, social, económico). La inequidad, la falta de oportunidades que ésta provoca, y la discriminación, son más acentuadas en el caso de las mujeres trabajadoras; de ahí que requieran de instancias y formas organizativas específicas para poder desarrollarse como personas creativas y plenas, así como para defender sus derechos humanos y laborales.

Objetivo general

El objetivo del presente informe es realizar un análisis descriptivo del contexto económico y sociopolítico del período 1980–2000, con el propósito de identificar las causas que han contribuido a sostener la brecha laboral entre las mujeres y los hombres en nuestro país y, a través de la experiencia profesional desarrollada en MUTUAC–MAS, hacer propuestas que contribuyan a erradicar la inequidad y la discriminación contra las mujeres asalariadas.

Objetivos particulares

- Revisar el contexto económico y sociopolítico del periodo 1980–2000.
- Analizar la participación de las mujeres en el mercado laboral, en dicho contexto.
- Exponer las principales actividades realizadas en MUTUAC–MAS.
- Con base en lo anterior, proponer líneas de acción afirmativa orientadas a erradicar la falta de equidad y la discriminación que afectan a las trabajadoras asalariadas.

Metodología

El presente informe es una investigación documental de carácter descriptivo. Las herramientas de investigación utilizadas fueron: consulta del archivo de la organización, documentos de trabajo, periódicos y libros referentes al tema.

El informe destaca hechos y procesos que se dieron en el país, para contextualizar las actividades más importantes que realicé en el período que comprende este trabajo. Para ello seleccioné los aspectos socioeconómicos y políticos más relevantes de los años 80 y 90 que influyeron directa e indirectamente en la situación de las mujeres trabajadoras y, por lo tanto, fueron determinantes en la planeación e instrumentación de mis actividades en MUTUAC-MAS.

Introducción

La desigualdad de género es un factor que actúa en detrimento de la eficacia de las políticas de desarrollo, sin embargo, es un tema que con frecuencia se deja al margen de la agenda pública y de los espacios de toma de decisiones, tanto en el plano nacional como en el internacional.

Las transformaciones vividas en el país durante la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI, plantean desafíos importantes en materia de desarrollo económico y equidad de género. El proyecto económico impulsado en México desde la década de los años 80 se sustentó en una serie de reformas estructurales que prometían potenciar el crecimiento y desarrollo económico; su saldo, sin embargo, ha resultado si no negativo por lo menos muy lejos de las expectativas planteadas.

En efecto, la desregulación económica, la liberalización del comercio y la disminución de la participación del Estado en la economía, entre otras acciones aplicadas por el actual modelo de desarrollo, modificaron la estructura productiva del país orientándola hacia el mercado externo con la expectativa de *arrastrar* al resto de la economía hacia un sostenido crecimiento económico y un aumento de la productividad. Tal expectativa no se ha cumplido. Los resultados han sido: bajo crecimiento económico, disminución de la productividad, poca competitividad en el mercado internacional, altos niveles de desempleo, aumento del subempleo y de la ocupación en actividades informales, así como incremento de la población en condición de pobreza y una profunda desigualdad en el acceso a los derechos.

En materia de empleo, las oportunidades de ocupación que tiene en su conjunto la población, son escasas. Esto también por la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, lo cual plantea retos significativos para las políticas públicas, ya que este grupo de la población se ha visto obstaculizado para el alcance de sus retos, no sólo por la poca generación de empleos de calidad, sino también por la discriminación y trato

desigual que reciben las trabajadoras en comparación con la que reciben sus compañeros varones.

Como hemos dicho, las desigualdades entre mujeres y hombres constituyen un serio obstáculo al progreso con justicia y equidad. Por ello, cambiar las condiciones que las provocan debe formar parte de cualquier estrategia sustentable de desarrollo. Las desigualdades en derechos y en acceso a recursos afectan en general a la población, aunque perjudican en mucha mayor medida a las mujeres. Es de resaltar que los costos de la desigualdad de género son particularmente altos en los países de bajos ingresos y, dentro de dichos países, tales costos son aún más altos para las personas en condiciones de pobreza.

Tomando en cuenta lo anterior, en este trabajo realizamos el análisis de los principales factores económicos, políticos y sociales que han contribuido a la no erradicación de la discriminación de género en el ámbito laboral y detallamos las acciones emprendidas para enfrentar esta situación con el fin de promover la equidad entre las y los trabajadores. Todo esto desde la perspectiva de la participación activa en la asociación civil Mujeres Trabajadores Unidas (MUTUAC-MAS). Además, se propone una serie de acciones afirmativas que potencialmente pueden incidir en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Es importante mencionar que, aunque el desarrollo económico puede promover la igualdad entre mujeres y hombres, su impacto no es suficiente ni inmediato, ni tampoco automático. El impacto del desarrollo económico para la igualdad de oportunidades depende, en gran parte, de la situación de los derechos, del acceso para las mujeres a los recursos productivos, al control de estos recursos y a la participación política. Los debates recientes sobre género y desarrollo han tendido a contraponer los enfoques de crecimiento económico contra los enfoques institucionales o de derechos. Pero la evidencia sugiere que tanto el desarrollo económico como los cambios institucionales son elementos clave de una estrategia a largo plazo para promover la equidad de

género. De ahí que profundizar en la comprensión de los vínculos entre equidad de género y desarrollo y cómo incorporar estos vínculos en las decisiones de política pública, son los retos clave.

I. Contexto económico y sociopolítico: Impactos en materia laboral

Recesión económica y nuevo modelo de desarrollo

La década de los años 80 se caracterizó por el agotamiento del modelo de desarrollo proteccionista con una amplia participación del Estado. La crisis económica que vivía el país, aunada a la recesión de la economía en Estados Unidos, contribuyeron en buena medida a la crisis del modelo.

En esta década, México adoptó un nuevo estilo de desarrollo caracterizado por una limitada participación del Estado en la economía y un importante proceso de liberalización del comercio exterior, del sistema financiero y de la inversión extranjera. Se orientó la economía hacia los mercados externos, se privatizaron la mayoría de las empresas públicas y se amplió significativamente la desregulación de las actividades económicas. Todas estas acciones formaron parte de las denominadas *reformas estructurales*, recomendadas en el llamado *Consenso de Washington*², las cuales, se dijo, conducirían al país hacia mayores tasas de crecimiento económico y más altos niveles de bienestar.

Con el nuevo modelo económico, el Estado mexicano pretendía dar respuesta al agotado modelo de desarrollo estabilizador y de sustitución de importaciones.³ Se adopta así, de manera radical, el modelo neoliberal que tiene al mercado y la apertura externa como los ejes fundamentales para resolver los problemas que los modelos anteriores heredaron, tales como la

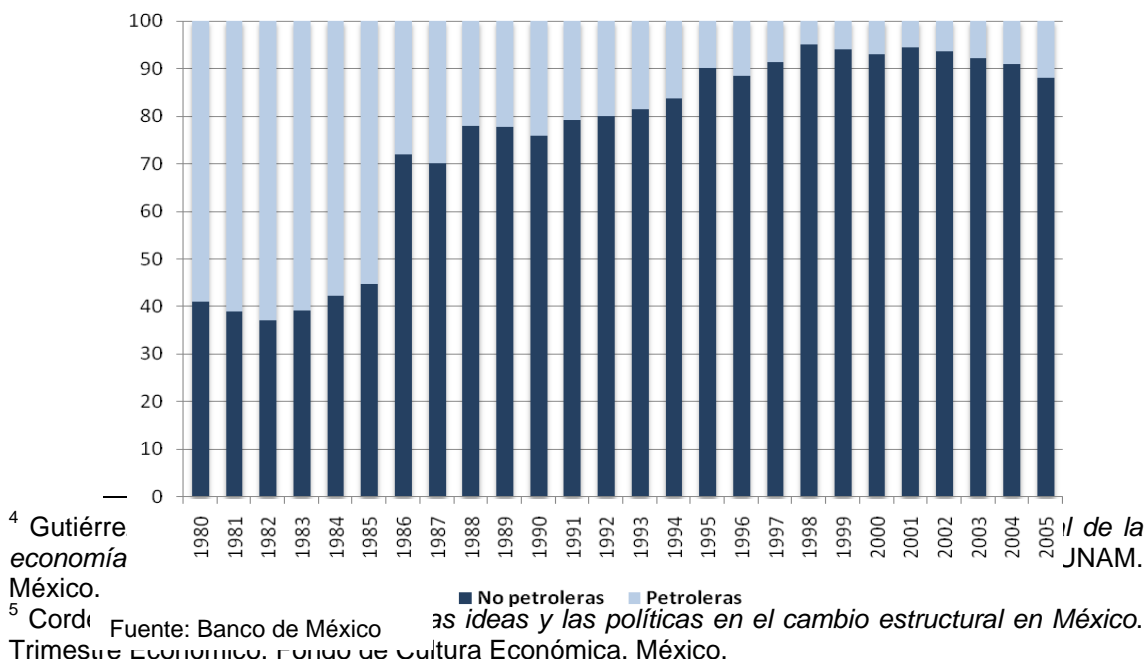
² Williamson, J. (2004). *A Short History of the Washington Consensus*. Barcelona.

³ En los años de la posguerra se generó el modelo de industrialización a través de la sustitución de importaciones que concebía a la industrialización de las economías latinoamericanas como un proceso de tres etapas: 1) sustitución de bienes de consumo; 2) sustitución de bienes de consumo duradero y 3) sustitución de los bienes de capital. La mayor parte de los países latinoamericanos cumplió con las dos primeras etapas, pero la tercera nunca se completó exitosamente entre la emergencia de la crisis de la deuda en los años ochenta. Prebisch, R. (1992). *Los problemas del desarrollo en América Latina*. Fondo de Cultura Económica. México.

baja eficiencia y productividad de la industria del país, así como su baja competitividad en el mercado mundial.

Según los supuestos del modelo, al liberalizarse el comercio exterior y reducirse la intervención gubernamental, los recursos productivos se dirigirían hacia las ramas donde la economía mexicana presentaba mayores ventajas comparativas (principalmente las ramas intensivas en mano de obra) incrementando así la dinámica productiva. De esta manera, la entrada de México al *Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio* (GATT, por sus siglas en inglés) propició la eliminación del proteccionismo comercial, y generó expectativas a la inversión privada nacional y extranjera con lo cual se modificó la estructura productiva del país. Información de los censos económicos de INEGI muestran que la participación del sector primario en el producto nacional pasó de 7.3% en 1986 a 5.7% en 2004. En el mismo periodo, el sector industrial aumentó su participación de 24.8% a 26.9%⁴ y en 20 años México se convirtió en un gran exportador de manufacturas pesadas y semipesadas que, de manera conjunta, en ese periodo quintuplicaron sus ventas al exterior. Además, el país diversificó sus ventas al exterior y el petróleo dejó de ser el principal producto de exportación.⁵

Gráfica 1. Exportaciones 1980–2005 (porcentajes)



Como se ha mencionado, uno de los puntos centrales del proceso de reformas estructurales fue el desmantelamiento de las restricciones al comercio internacional; se buscaba con esto modernizar y dar mayor eficiencia a la estructura productiva nacional. Este proceso llega a un punto culminante con la firma, en enero de 1994, del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) entre México, Estados Unidos de América y Canadá; a la par, se firma el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte. El gobierno mexicano en turno lo hizo asegurando que con ello mejorarían los niveles de productividad y calidad de la economía mexicana, así como las condiciones de vida y de trabajo de las y los trabajadores.

La firma del TLC se da en el contexto del modelo neoliberal globalizado, el cual privilegia las facilidades y derechos a los inversionistas extranjeros y tiende a limitar el poder del Estado nacional. Es decir, el TLC no se limitó a eliminar aranceles o impuestos a las mercancías extranjeras, sobre todo a las provenientes de los otros dos países firmantes. El Tratado implicó muchas más cosas y se negoció sin que el gobierno del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari informara plenamente sobre su contenido. Tampoco se hizo una consulta seria a la sociedad o a los actores directamente involucrados; especialmente, en la negociación y en el acuerdo final se ignoraron los intereses de las y los trabajadores.⁶ Con la firma del TLC efectivamente hubo una mayor integración con el exterior, lo que condujo a un mayor dinamismo general de los mercados. Sin embargo, tal dinamismo no generó incrementos sustanciales en la productividad ni una mayor y mejor tecnificación de la producción, ya no digamos mejores condiciones salariales y laborales.

La integración ocurre bajo el esquema de bloques económicos regionales –que es actualmente la modalidad organizativa del mercado mundial–, en donde a su vez se establece una nueva división internacional del trabajo. La reestructuración impacta a distintas ramas industriales y al sector de los servicios y uno de sus objetivos fundamentales es la flexibilización y

⁶ Arroyo, A. (2006). (et. al.) Cuaderno 1: *El TLC de México, Estados Unidos y Canadá*. Rmalc y Oxfam. México, D.F.

desregulación en el uso de la mano de obra frente a los nuevos requerimientos de la producción; estos van desde la simple intensificación de los procesos de trabajo hasta la introducción acelerada de nuevas tecnologías. El uso de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo más flexibles originaron cambios notables en la estructura del empleo.

Como antes se dijo, la aplicación del TLC ha beneficiado casi por entero a ciertas ramas de la industria dedicadas a la exportación y, dentro de ellas, a las empresas transnacionales, como lo han constatado varios autores a más de 15 años de la puesta en marcha del Tratado. En cambio, la pequeña y mediana industrias, orientadas casi en su totalidad al mercado interno, fueron dejadas a su suerte, enfrentando en situación de desventaja comparativa (financiera, de eficiencia productiva, de economías de escala, de sistemas de comercialización, etcétera) la competencia de productos extranjeros. Como resultado, muchas de ellas desaparecieron y otras más sobreviven en condiciones precarias. Es comprensible entonces el efecto devastador que esto ha tenido sobre sus trabajadores, en términos de desempleo y salarios, más aún si se toma en cuenta que la gran mayoría de los empleos en México se generan precisamente en la pequeña y mediana empresas orientadas al mercado interno.

El desplome prolongado del empleo puso en evidencia las limitaciones del modelo de desarrollo. La tendencia a redimensionar a la baja al sector público provocó el desmantelamiento de los instrumentos de fomento económico general y sectorial, lo cual tuvo efectos negativos sobre la actividad económica orientada al mercado interno y, por consiguiente, sobre la creación de empleos. Paralelamente, se disminuyó drásticamente el gasto público destinado a rubros de la política social como educación, salud, vivienda y seguridad social, entre otros.

Los resultados de los dos modelos de desarrollo se resumen en el Cuadro 1. Bajo el modelo desarrollista (1950–1980) el Producto Interno Bruto (PIB) creció a una tasa promedio de 6.1% anual, lo cual se tradujo en un

incremento del PIB per cápita de 3.2%; la inversión crecía a una tasa de 6% promedio anual y el poder adquisitivo del salario mínimo se incrementó en 96.9%. Mientras tanto, en el nuevo modelo neoliberal el PIB sólo ha crecido a una tasa del 2% promedio anual en los últimos años; el PIB per cápita aumentó a una tasa media de 0.9% y los salarios mínimos perdieron 70% de su poder adquisitivo. Aunado a lo anterior, alrededor de 12 millones de mexicanos emigraron a Estados Unidos y más de 20 millones se encuentran en situación de pobreza e indigencia de acuerdo con información de CONAPO.

Cuadro 1. Principales indicadores económicos

Concepto	Tasa de Crecimiento Promedio Anual (Porcentaje)		
	1950–1980	1980–2000	2000–2008
PIB	6.1	2.7	2.0
PIB per cápita	3.2	0.7	0.9
Inversión fija bruta	6.0	0.7	0.5
Inflación*	17.6	43.5	4.6
Tasa de desempleo	1.3	4.5	8.8
Salario	21.4	5.5	4.6

Fuente: elaboración propia con base en información del Sistema de Cuentas Nacionales (INEGI); Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Banco de México.
*Se refiere al promedio de la tasa de inflación en el periodo.

En síntesis, los cambios introducidos a partir de la década de los años ochenta reestructuraron la economía privilegiando a sectores caracterizados por su fuerte vínculo con el exterior y poco o ningún beneficio han obtenido otros sectores de la economía. De ahí que en el ámbito de la relación empresa-trabajador(a), los cambios introducidos por el modelo neoliberal significaron que sólo unos cuantos sectores y organizaciones de trabajadores se integraron a los procesos de modernización e innovación tecnológica. Por otra parte, al modificarse los procesos de trabajo y favorecerse la terciarización (crecimiento y predominio de las actividades de servicios) de la economía varias de las nuevas ocupaciones perdieron el sesgo de género insistentemente favorecedor de sexo masculino incorporando a una cantidad importante de mujeres a

empresas pero bajo esquemas en los cuales la relación laboral directa se ocultaba bajo la modalidad de empresas prestadoras de servicios diversos a otras empresas, lo que es conocido como *outsourcing*. Bajo este esquema se abrieron nuevas opciones de trabajo para las mujeres pero en condiciones muy distintas a las existentes en la contratación de empleo formal. Este tipo de actividades, si bien aparentemente no establecían una discriminación por sexo, en los hechos la encubrían al ofrecer condiciones laborales que no cumplían con los requisitos mínimos de la legislación en materia de trabajo.

La reestructuración productiva, (especialmente la terciarización de la economía) y del mercado de trabajo, aunado a la presión demográfica y por diversos motivos a la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, favorecieron su incorporación a distintos niveles. Por un lado proliferó el crecimiento de empresas que les ofrecían trabajos de mala calidad, con sueldos magros y por el otro, en empresas de servicios vinculadas a sectores de mayor desarrollo tecnológico donde las mujeres fueron desarrollaban trabajos que requerían mayores habilidades intelectuales y manuales de alta precisión. En los sectores manufactureros tradicionales, o bien en los maquiladores, las mujeres encontraron fuentes de empleo pero también caracterizadas por las condiciones laborales discriminatorias.

En resumen, el proceso de reestructuración económica iniciado en nuestro país en los años ochenta y profundizado en la década siguiente, modificó la participación femenina en la economía, al igual que la del resto de la clase trabajadora. Así, con la privatización de gran parte del sector paraestatal y la recesión de la industria automotriz (por ejemplo en Ciudad Sahagún, Hidalgo) en la década de los años 80 hubo mayor desempleo masculino junto con un incremento del empleo femenino. Estos empleos como he dicho siguieron el camino tradicional de ser precarios, sin prestaciones y seguridad social con bajos salarios. Un caso ejemplo de lo anterior fue y es la creciente participación de las mujeres en actividades que en su momento, por su carga física inherente, eran consideradas de manera *natural* propias del

sexo masculino, así como algunas actividades en la industria de la construcción y en el servicio de transporte público.

Ante la tendencia de flexibilización y desregulación en el uso de la mano de obra frente a los nuevos requerimientos de la producción, una interrogante en el momento era: ¿cuáles son los pros y los contras para las trabajadoras en específico y para los trabajadores en general? Las posiciones a favor argumentaban que la flexibilidad en los horarios de trabajo, siempre y cuando se respetaran sus derechos laborales, beneficiaba a las mujeres, pues les permitía cumplir con sus responsabilidades familiares. Los argumentos en contra eran precisamente que la flexibilidad laboral reforzaba el papel de las mujeres como responsables del trabajo doméstico, con todas las implicaciones de falta de reconocimiento a su derecho al trabajo remunerado.

De cualquier manera, en general, se consideraba que la flexibilidad atentaba contra la Ley Federal del Trabajo y, ante la insuficiencia de empleos formales y el deterioro de los ingresos y los salarios, la incorporación de la mujer al mercado laboral se hizo en condiciones desfavorables.

Transformación del mercado de trabajo

Diversos análisis sobre las transformaciones del mercado laboral y su impacto en el trabajo femenino indican que las condiciones de dicho mercado han sido cada vez más difíciles en México para las trabajadoras y los trabajadores. Los cambios estructurales vinculados a la forma en cómo se reproducen e invierten los capitales, la necesidad de abaratamiento de los costos y la competencia en el ámbito internacional, han propiciado esta realidad. Según Patricia Olave (2007), investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, algunos de los factores que han influido en esa situación son la precariedad en los trabajos, la falta de seguridad en el empleo, la pérdida del poder adquisitivo del salario, las condiciones en las relaciones contractuales y la disminución de

las prestaciones. Además, cada año, aproximadamente un millón de jóvenes se incorpora a la Población Económicamente Activa (PEA) del país. Si anualmente se generan sólo entre 400 mil y 500 mil nuevos empleos, siempre habrá un remanente que se va sumando a la población ya inactiva.

En los últimos años el país ha pasado de tener, por ejemplo, una industria automotriz fuerte, que se conectaba al sector nacional, a empresas armadoras y en general maquiladoras. De hecho se provocó el rompimiento de las antiguas cadenas productivas y no se generaron remplazos ni alternativas para nuevos encadenamientos productivos.

Durante el periodo del modelo de sustitución de importaciones, los ejes de la acumulación reposaron en actividades como la industria automotriz, la farmacéutica y la petroquímica, que arrastraban al resto. Con la crisis de los años 80 y el agotamiento de ese esquema, se dio un viraje hacia el modelo exportador. Con la apertura de los mercados se importaron automóviles y se hizo a un lado la economía de escala. Además del sector automotriz, en muchas otras actividades se ha producido el fenómeno de la *maquilización*; es el caso, por ejemplo, del sector electrónico, el cual hace algunos años era una de las ramas con mayor fortaleza en el país. Las grandes empresas extranjeras han llegado al país para aprovechar la mano de obra barata, pero en múltiples ocasiones ni siquiera los componentes de la producción han sido de origen nacional. Antes de esto si era estimulado y fomentado que se demandaran partes elaboradas en el territorio. Hoy día llega todo de fuera, sólo para armar y ensamblar.

La expectativa de la liberalización de los mercados fue que, a cambio de facilidades como exenciones fiscales, materia prima a buen precio y mano de obra barata y con pocos derechos, se crearían nuevas cadenas productivas y la modernización de los procesos productivos nacionales. Tales expectativas no se han cumplido y, en el caso del mercado laboral, los llamados cambios estructurales promovidos por este modelo económico han modificado la composición, la demanda y el trato a la fuerza de trabajo. Desde hace décadas,

en México se ha intentado llevar a cabo una reforma laboral en la cual se incorporen los principios desreguladores tendientes a lograr un manejo flexible de la mano de obra por parte de sus empleadores. Aunque todavía no se ha aprobado legalmente, dichos principios ya se aplican de manera generalizada en la práctica. De acuerdo con el Banco Mundial, aún sin reforma el mercado laboral en México avanza hacia la flexibilización. En 2004 el país ocupaba el lugar 131 en el Índice de rigidez laboral elaborado por dicho organismo; un año después, en 2005, ya habíamos avanzado al sitio 106. Este indicador expresa el grado de regulación del país en materia de empleo y mide la dificultad de contratación o despido, así como la rigidez del horario laboral. Entre más cercano a cero, el índice refleja menor rigidez laboral.

Es claro que los principales detonantes de este proceso de flexibilización fueron la entrada de México al GATT en los años ochenta y la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio (TLC) en 1994. La flexibilización de las condiciones en los contratos colectivos se aceleró a partir de entonces pues ya antes, en la práctica, las relaciones laborales entre patrón y trabajador distaban mucho de lo que señala la Ley Federal del Trabajo. Menciona Cirila Quintero, investigadora del Colegio de la Frontera, que los procesos de producción se han hecho más flexibles en muchas empresas y el trabajo se hizo polivalente, es decir, se efectúan varias tareas por parte de una sola plantilla de trabajadores. Con la entrada del TLC esto se profundizó, ya que los trabajadores empezaron a tener incluso horarios diferidos.

A la flexibilización y la pérdida de derechos se ha sumado la falta de oportunidades a mejores empleos, esto, tanto para las mujeres como para los hombres. La precariedad del empleo formal (en su mayoría temporal) y la contención salarial que dura ya varios años, ha propiciado una caída brutal del salario real de entre 70 y 80 por ciento.

II. Mercado laboral y desigualdad de género

Efectos de la recesión económica en las trabajadoras/es

El bajo dinamismo económico en México durante las últimas décadas plantea retos importantes para la generación de empleos bien remunerados y el mejoramiento de las condiciones de vida de las y los trabajadores.

Uno de los desafíos primordiales para la creación de empleos de calidad se relaciona con la dinámica de crecimiento económico en el largo plazo. Durante el periodo de cambio estructural (1980-2000) la economía mexicana creció aproximadamente 2.7% anual, mientras que durante el periodo 2000–2008 el crecimiento fue de 2%. Tal crecimiento económico ha sido insuficiente y esto ha tenido repercusiones importantes en materia de inversión ya que, a pesar de la dinámica que inyectó el TLC, México no ha logrado aprovechar su potencial de movilización de inversiones debido a los bajos niveles de productividad y competitividad que afectan a la economía.

Por su parte, la inversión pública se redujo sustancialmente lo cual ha limitado tanto el desarrollo de infraestructura productiva y la capacitación de la fuerza de trabajo, como el acceso de la población en general a los servicios básicos de agua potable, electricidad, salud y educación, especialmente en zonas rurales y en los estados con mayores niveles de rezagos económicos y sociales.

El déficit de inversión en infraestructura productiva y en el desarrollo de los recursos humanos, junto a las restricciones a la expansión de la demanda agregada y las insuficiencias en las políticas que condicionan el entorno macroeconómico, determinan los rezagos en materia de productividad que muestra la economía mexicana. Además, este mal desempeño de la productividad en México explica los diferenciales salariales entre la fuerza de trabajo mexicana y sus pares de la OCDE y de América del Norte.

Los problemas de crecimiento e inversión han tenido como consecuencia una alta subutilización en el mercado de trabajo, donde el desempleo abierto afecta a cerca de 4% de la PEA fuerza de trabajo (cerca de 1.8 millones de mexicanos), siendo los jóvenes y mujeres los más afectados.

Otro desafío identificado en materia de trabajo es la alta proporción de personas ocupadas en la economía informal; aproximadamente 28% de la PEA de acuerdo a las estimaciones más recientes de INEGI, esto es, 12.5 millones de trabajadores y trabajadoras. Las características principales de este mercado son los bajos niveles de productividad e ingreso. No obstante, se trata de un grupo muy heterogéneo de actividades entre las cuales se observan negocios en condiciones de ilegalidad que no pagan impuestos y otras que ocultan subcontrataciones informales y vínculos comerciales con empresas medianas y grandes, originando y reproduciendo a su vez relaciones atípicas y precarias de trabajo.⁷

El empleo en el sector informal crece a un ritmo mayor al del empleo en general, al mismo tiempo que el aparato productivo en México se ve altamente restringido en su capacidad de empleador. Esta subutilización de fuerza de trabajo, tanto en el ámbito rural como en el urbano, es un fuerte detonante para la migración. Esto hace obligado el análisis del problema de la migración internacional laboral de México, principalmente al mercado estadounidense. De acuerdo con INEGI, de 1994 a 2008 emigraron 9 millones de mexicanos a Estados Unidos, de los cuales el 60% no completó la secundaria. En la actualidad, aproximadamente 27% de los trabajadores extranjeros en Estados Unidos son de origen mexicano. Adicionalmente, se ha incrementado la importancia de los ingresos por remesas que se envían al país: en 1995 el monto por remesas fue de 3,600 millones de dólares mientras que en 2007 este monto ascendió a 26 mil millones de dólares.

⁷ Del Cid, M. (2007). México: *Desafíos y Políticas de Generación de Empleo. El Papel de las Reformas Laborales*. Ponencia presentada en el Foro Políticas para el Desarrollo de México. Organización Internacional del Trabajo.

Es evidente que una de las principales razones para explicar la movilidad de la fuerza de trabajo más allá de las fronteras del país, se relaciona con la brecha salarial. En Estados Unidos el salario real es de entre 8 a 10 veces más alto que el salario en México. En 2001, siete años después de la entrada en vigor del TLC, el costo promedio de la hora de trabajo en México era de 1.70 dólares, muy por debajo del promedio estadounidense de 20.67 dólares.⁸ Por lo tanto, el proceso de integración regional entre México y Estados Unidos, moldeado por el TLC, ha acrecentado las asimetrías entre los dos países, lo cual explica el incremento de la migración hacia Estados Unidos y nuestra creciente dependencia de las remesas.

Discriminación a la mujer en el mercado laboral

Las mujeres en México, y en otras partes del mundo, se enfrentan a condiciones de inequidad y desigualdad de derechos en diversas áreas; sin embargo, para efectos de este trabajo sólo me enfoqué en el área laboral, en la cual, a pesar de que las mujeres han tenido una amplia participación, ésta no ha alcanzado el mismo reconocimiento que la participación de los hombres. Las trabajadoras se han encontrado en el ámbito laboral con dificultades que impiden su desarrollo. Por ejemplo, están expuestas al hostigamiento sexual, obtienen salarios más bajos, se las relega a empleos temporales o de tiempo parcial, se segmentan sus actividades, se las discrimina cuando se embarazan.

En el país, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un aumento sustancial al pasar de 17.6% en 1970 a 42% en 2008. Sin embargo, la brecha que separa la participación económica de las mujeres respecto a la de los hombres es enorme, dado que apenas sobrepasa la mitad de la participación económica masculina.⁹

La recesión económica de los años 80 ocasionó en México la movilización de una oferta de mano de obra constituida principalmente por

⁸ Figueroa, R. (comp.) (2003). *Diagnóstico migratorio México–Estados Unidos*. Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (IILSEN).

⁹ INEGI. (2009). *Mujeres y Hombres en México*.

mujeres adultas de bajos niveles de educación, casadas y con hijos/as pequeños. En contraste, mujeres más jóvenes y/o solteras con niveles de educación medios o altos, mostraron menores incrementos en su participación en el mercado laboral. Es probable que este contraste se haya producido por la reducción de las oportunidades de empleo no manual y por el aumento del empleo informal.¹⁰

El cambio tecnológico impactó de manera casi simultánea la actividad económica y la vida cotidiana de las trabajadoras asalariadas. Se sabe que todo adelanto tecnológico aumenta la productividad de la mano de obra; no obstante, existen otros efectos que varían de acuerdo con las características de la rama o sector y de la situación laboral preexistente. Una innovación puede descalificar mano de obra que anteriormente contaba con una preparación para determinada fase de un proceso productivo; sin embargo, también la puede recalificar, como de hecho sucede con la mano de obra femenina de ingreso reciente al mercado de trabajo.

En algunos sectores de la industria, específicamente en aquellos que requieren de uso intensivo de mano de obra en los cuales los únicos aumentos viables de productividad se derivan del mejoramiento de las herramientas y de la organización del trabajo, los efectos sobre la mano de obra femenina están relacionados con el hecho de que la misma es más barata que la masculina. Sin embargo, en aquellos sectores industriales que hacen un uso intensivo de capital, en los cuales la mecanización y/o automatización son factibles, ya no opera necesariamente el ejemplo anterior, como es el caso de la industria textil, las maquiladoras, la microelectrónica y en la incursión de mujeres en sectores como la industria automotriz.

La inserción laboral por sector de actividad siguió al proceso de terciarización económica, por lo que el porcentaje de mujeres que laboran en los servicios y el comercio aumentó de 59.9% en 1970 a 77.5% en 2008. Esta

¹⁰ García, B. y Oliveira de, O. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. Colegio de México. México, DF.

tendencia de largo plazo también se observa, aunque menos marcada en el caso de los hombres, que aumentaron su participación en el sector terciario de la economía de 25.2 a 50.5% en el periodo. No obstante, la participación de las mujeres en las actividades agropecuarias y en las industriales continúa siendo menor comparada con la de los hombres, dada su mayor inserción en el comercio y los servicios.

En el sector servicios, la innovación tecnológica tuvo un efecto complejo. El uso de la microelectrónica revolucionó el procesamiento y manejo de la información y las telecomunicaciones, con lo que muchas tareas rutinarias fueron suplantadas, desplazando mano de obra femenina. Sin embargo, la creación de nuevos servicios generados como consecuencia de la revolución informática originó una demanda significativa de mano de obra femenina en el sector.

Por otro lado, desde el punto de vista de las características específicas de la fuerza de trabajo, en materia de escolaridad, de acuerdo con la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones del INEGI, las mujeres ocupadas en empresas o establecimientos de las zonas metropolitanas parecen tener un nivel más alto de escolaridad que los hombres. En general las trabajadoras muestran mayores porcentajes en los niveles de bachillerato o preparatoria completa y licenciatura y/o posgrado. Este comportamiento se mantiene cuando se considera el tamaño de la empresa, con excepción de las empresas medianas, en donde el porcentaje de hombres y mujeres con licenciatura y/o posgrado es similar.

Cuando se observa el nivel de escolaridad por sector de actividad, en las manufacturas son los varones quienes presentan los mayores porcentajes en los niveles más altos de educación, y ello también sucede en el comercio. En los otros sectores se siguen observando entre las mujeres los mayores porcentajes en bachillerato o preparatoria, licenciatura y posgrado.

Cuadro 2. Personal ocupado en las zonas metropolitanas según nivel de escolaridad, por tamaño de empresa o establecimiento y sexo (2003)
(Porcentaje)

Nivel de escolaridad	Grande		Mediano		Pequeño		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin primaria completa	3.7	3.9	7.8	4.7	6.8	2.7	5.1	3.8
Primaria completa	18.0	17.5	23.2	21.0	20.5	15.4	19.5	17.8
Secundaria completa	38.5	36.0	34.3	30.2	36.2	23.7	37.2	32.0
Bachillerato completo	25.0	26.5	16.2	25.9	20.3	33.8	2.3	28.0
Licenciatura completa / posgrado	14.8	16.0	18.6	18.3	16.3	24.4	15.8	18.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003

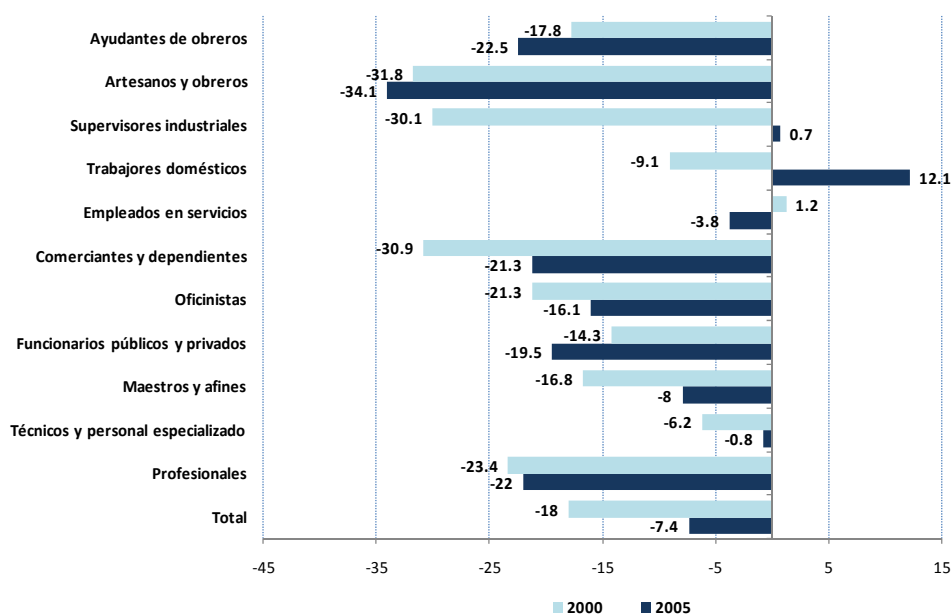
A pesar de lo anterior, que habla del gran esfuerzo que han hecho las mujeres, en México todavía se observa discriminación salarial, esto es, a iguales niveles de formación y capacitación, las mujeres reciben una remuneración menor que los hombres en el desempeño de un mismo trabajo. Por lo tanto, una mayor escolaridad entre las mujeres no les garantiza necesariamente una mejora en su situación laboral, ni tampoco las exime de asumir las responsabilidades domésticas y las tareas del cuidado familiares que socialmente les han sido asignadas. Así, por ejemplo, a pesar de contar con niveles de escolaridad altos, las mujeres salen del mercado laboral por embarazo, parto o para dedicarse a la crianza de los hijos, todo lo cual les impide un desarrollo profesional continuo. Esta discontinuidad en las trayectorias laborales de las mujeres, así como la segregación ocupacional provocada por los estereotipos que influyen en las decisiones de los reclutadores de personal, se perfilan como importantes obstáculos para que las mujeres tengan acceso a mejores puestos de trabajo, de mayor nivel en la jerarquía y de mayor remuneración. Hay que reconocer que por estas dobles responsabilidades muchas veces son las propias mujeres las que se ven en la necesidad de rechazar ascensos o cambios de ubicación que significan mejoras salariales y en la escala de puestos.

De esta forma, en materia de salarios, la situación entre 1998 y 2008 se mantuvo sin cambios, y siguen siendo menores los salarios de las mujeres comparados con los pagados a los hombres. El índice de discriminación

salarial muestra que la desigualdad en la remuneración en poco se modificó en el periodo y, de acuerdo con las actuales condiciones, para alcanzar la equidad salarial entre la población masculina y la femenina es necesario aumentar 9.5% el salario por hora de las mujeres.

Un aspecto a tomar en cuenta es que ante los efectos de la reestructuración productiva, la respuesta y adecuación sindical fue y sigue siendo débil, lenta, más preocupada por mantener privilegios de dirigentes que por ponerse al frente de la defensa de los derechos de sus afiliadas y afiliados. Lo anterior ha tenido efectos sumamente negativos, como la desaparición de contratos colectivos, organizaciones sindicales y por supuesto la paulatina eliminación de derechos conquistados históricamente.¹¹

Gráfica 2. Índice de discriminación salarial por grupo de ocupación principal (2000–2005)



Fuente: elaboración propia con base en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-INEGI).

No obstante, existen diferencias importantes entre las diversas ocupaciones: entre artesanos y obreros, ayudantes de obreros y funcionarios públicos y privados se observa un incremento en la disparidad salarial de 2000

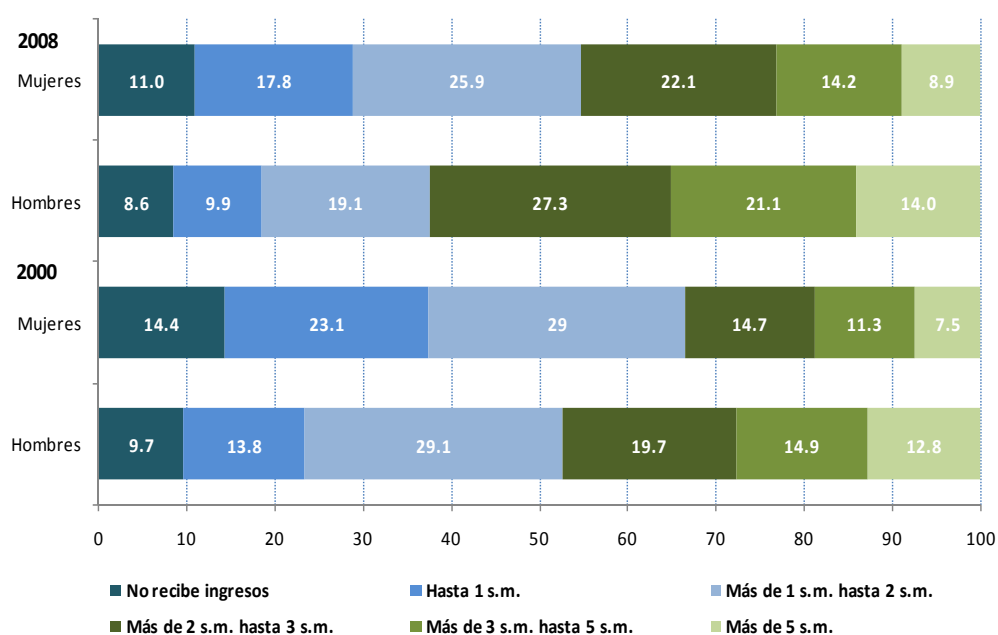
¹¹ *Ibid.* Pág. 8 y 9.

a 2005; mientras que entre los vendedores y dependientes, así como entre los oficinistas y profesionales, dicha disparidad se reduce en el mismo periodo. Otra diferencia relevante es la observada entre las personas que trabajan sin recibir pago alguno. Aproximadamente 11 por ciento de ellas son mujeres en comparación con 8.6% de hombres en esta situación. Habitualmente, las trabajadoras no remuneradas desempeñan su trabajo en negocios que son propiedad del hogar.

La participación laboral de trabajadores no remunerados crece comúnmente en periodos de crisis. En México, durante el periodo de crisis 1993-1996 la participación masculina en el trabajo no remunerado aumentó 6.1 puntos porcentuales, y entre las mujeres 7.8 puntos. Hoy en día, si bien la proporción de este tipo de trabajadores en relación con el total ha disminuido, aún no se han recuperado los niveles previos la crisis, lo cual nos lleva a suponer que, como parte de las estrategias de sobrevivencia de los hogares, una buena proporción de mujeres se ha incorporado al trabajo para el mercado sin recibir remuneración.

Grafica 3. Distribución del ingreso de la población ocupada por sexo 2000-2008

(Estructura porcentual)



Fuente: elaboración propia con base en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE – INEGI).

En general, los cambios en el periodo 1998-2008 muestran una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas, un ligero avance de la participación de las mujeres en las actividades económicas, y un lento progreso en lo que respecta a la inserción laboral y los salarios de la clase trabajadora.

Debate en materia de equidad

En todo el mundo, la discriminación en razón de género continúa afectando muchos aspectos de la vida de las personas, a pesar de los considerables avances logrados en las últimas décadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.¹² La naturaleza y el alcance de la discriminación varían considerablemente entre los distintos países y regiones, pero los patrones que adopta son contundentes. En ninguna región del mundo en desarrollo, las mujeres tienen los mismos derechos jurídicos, sociales y económicos que los hombres. Para mujeres y hombres existen diferencias en el acceso y control de los recursos, las oportunidades económicas, el poder y la voz política.

En México, el trato inequitativo a la mujer en el mundo laboral estuvo fuera del debate público durante gran parte del siglo XX, principalmente por dos factores relacionados entre sí: las mujeres no participaban tan activamente en el mercado laboral y la mayoría de ellas no coincidían con el movimiento feminista que pugnaba por una mayor igualdad.

Durante mucho tiempo, la principal actividad de las mujeres fue el cuidado de la casa y la remuneración al hombre por su trabajo constituía el sustento familiar. Por otra parte, las propuestas alternativas a esta situación no lograban eco pues respondían a patrones culturales muy enraizados tanto en mujeres como en hombres; es decir, la actitud discriminatoria hacia las mujeres la podemos encontrar en ambos sexos. Las diferencias entre los roles de mujeres y hombres eran aceptadas como naturales por la sociedad mexicana,

¹² Banco Mundial. (2001). *Hacia la integración de géneros en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y voz.*

de ahí que, en general, la discriminación resultante no era vista como un problema.¹³ Se puede decir que las mujeres eran víctimas de la imposición de roles.¹⁴

La paulatina participación de la mujer en el ingreso monetario de los hogares trajo consigo cambios en los esquemas tradicionales de las familias mexicanas que han contribuido a modificar las pautas discriminatorias. En el país, las mujeres entraron al mercado laboral formalmente de manera masiva durante los años 70 gracias a que el desarrollo de la industria nacional se venía dando desde los años 50 cuando México adopta el modelo de sustitución de importaciones. También gracias a la legalización de la pastilla anticonceptiva que permitió a las mujeres regular su reproducción para poder asumir compromisos laborales. Asimismo, el Programa de Industrialización Fronteriza motivó la llegada de muchas empresas maquiladoras extranjeras dispuestas a aprovechar la cercanía geográfica y la mano de obra barata para fabricar productos más competitivos en el ámbito internacional. La apertura de estas empresas dio oportunidad a las mujeres de adentrarse en el mercado laboral pues requerían una fuerza de trabajo con ciertas habilidades y destrezas muy propias de la experiencia de trabajo doméstico y fino de las mujeres.

Paralelamente, aumentó el número de madres solteras y divorciadas que decidieron erigirse como cabezas de familia. Mientras en 1970 por cada 100 matrimonios había 3 divorcios, en 1990 la cifra había llegado a 7.2 y para 2005 había cuadruplicado su número inicial al alcanzar el 12%. Esto lanzó a más mujeres a la búsqueda de sustento por su propia cuenta incrementando la oferta de mano de obra femenina.

¹³ El género se percibe como los roles socialmente contruidos, las conductas aprendidas socialmente y las expectativas relacionadas con las mujeres y los hombres. Estos roles se sustentan primordialmente en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, frente a las cuales todas las culturas interpretan y elaboran estas diferencias innatas en un conjunto de expectativas sociales sobre qué actividades y conductas son apropiadas para hombres y mujeres, y qué derechos, recursos y poderes poseen. Igual que la raza, el origen étnico y la clase, el género es una categoría social que establece en gran medida las oportunidades de una persona en la vida, determinando su participación en la sociedad y en la economía.

¹⁴ Banco Mundial. (2001). *Hacia la integración de géneros en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y voz.*

La discriminación laboral se percibe hoy como un asunto de interés público que debe ser enfrentado con políticas de equidad de género que visibilicen y den un trato diferenciado al sexo femenino, sujeto a discriminación, con la finalidad de garantizar igualdad de oportunidades. Asimismo, la garantía de la equidad de género tiene consecuencias positivas para la equidad en general, la igualdad y el logro de mayores niveles de autonomía y libertad para las personas.

En el siglo XX, en la mayoría de los países del mundo las mujeres conquistaron el derecho de ciudadanía, es decir, sobre todo a votar y, a ocupar espacios relevantes en la toma de decisiones. En ese momento surgieron las leyes de protección especial para las trabajadoras sobre todo ante la maternidad que después se volverían un cuello de botella para avanzar en mayores derechos e igualdad de oportunidades. Por ello surgen, a finales del siglo, las llamadas acciones afirmativas que caminaron más sobre la idea de derechos que sobre la idea de protección, sin embargo, sobre esto hablaré más adelante. Siguiendo resaltando los avances, las mujeres también incrementaron su acceso a los servicios de salud y educación; se han organizado más eficazmente a nivel local e internacional logrando enmarcar sus derechos como derechos humanos y han incluido los asuntos de género en la formulación de las políticas de desarrollo. Las llamadas “Conferencias Internacionales de la Mujer” que se realizaron en la Ciudad de México (1975), en Nairobi (1985) y en Beijing (1995), son en sí mismas una muestra de los avances en materia de derechos de las mujeres.

Hoy en día, la equidad de género se sustenta en la igualdad. No obstante, se debe entender por igualdad el trato diferenciado entre mujeres y hombres de forma que se formulen políticas de estado que puedan compensar las desventajas por razón de género y puedan tener las mismas oportunidades que los hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es un tema central y un objetivo del desarrollo en sí mismo. Esto pues fortalece las capacidades de los países para crecer económicamente, reducir la pobreza y gobernar en democracia. Promover la igualdad entre mujeres y hombres es un importante

componente de toda estrategia de desarrollo cuyo objetivo sea hacer posible que todas las personas –mujeres y hombres– superen la pobreza y mejoren su nivel de vida.

El desarrollo económico abre muchos caminos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el largo plazo. En todo el mundo existe una gran cantidad de evidencia que apoya esta afirmación. Pero, como ya lo he mencionado, el crecimiento económico *per se* no producirá los resultados esperados se requiere de un marco institucional que garantice los mismos derechos y oportunidades a mujeres y hombres, así como de políticas para ir reduciendo las desigualdades que todavía persisten.

III. Propuesta de acciones afirmativas en el ámbito laboral

MUTUAC: acciones contra la discriminación de las mujeres

La necesidad de desarrollar políticas públicas y reformas legislativas contra la discriminación y la segregación laboral de las mujeres responde a la necesidad de garantizar sus derechos en el proceso de integración al desarrollo y a las oportunidades económicas. Surgen al reconocer que su integración lleva la carga de dependencia, subordinación, exclusión y violencia por las prácticas sociales y concepciones culturales con las que vivimos.

Sobre esta base, en 1984 se constituyó Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C. (MUTUAC-MAS por sus siglas). Mujeres en Acción Sindical (MAS) fue la organización más amplia de trabajadoras que no necesariamente participaban en la asociación civil. La Asociación Civil, es como todas las organizaciones no gubernamentales una institución sin fines de lucro integrada por un grupo de mujeres sindicalistas, feministas y académicas que se constituyó con el propósito de coadyuvar a la erradicación de la discriminación laboral de las mujeres y de contribuir a una nueva cultura laboral donde las trabajadoras pudieran tener acceso a mejores oportunidades de empleo, de formación y de capacitación laboral. Con la acción de MUTUAC-MAS, la cual presidí de 1987 a 1995, se fortaleció el apoyo y promoción de la organización de mujeres trabajadoras para mejorar sus condiciones de vida cotidiana y de trabajo, de cara a las transformaciones del país.

Una de las principales acciones emprendidas desde MUTUAC–MAS, que específicamente dirigí e instrumenté, se orientó a difundir, sensibilizar y debatir acerca de la necesaria ampliación de los derechos laborales de las trabajadoras. De la misma manera, participé directamente en diversas negociaciones sobre las condiciones de trabajo, prestaciones, salarios y contrataciones colectivas en centros de trabajo donde la mayoría de la fuerza

de trabajo era femenina. Esto lo hice sobre todo en fábricas de costura, textiles, farmacéuticas y empresas de servicios de limpieza industrial.

Dirigí junto con un equipo más amplio de MUTUAC el proyecto de *Escuela en oficios no tradicionales para mujeres*, lo que implicó la firma de un convenio con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y con escuelas técnicas, sobre todo con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), para la formación de grupos de mujeres capacitadas en plomería, herrería, electricidad, carpintería y mecánica. De aquí surgió una variedad de proyectos de cooperativas de mujeres que impulsaron acciones cuyos resultados tuvieron impactos importantes en la reducción de las prácticas discriminatorias que no promovían la capacitación de las mujeres en oficios no tradicionalmente femeninos, como la carpintería, herrería, mecánica automotriz. La capacidad de incidencia de este proyecto impactó sobre programas como el de becas para la capacitación de desempleados que solo formaba grupos de mujeres para la preparación de comida o confección de ropa. Asimismo esta escuela aprovechó, con un enfoque no discriminatorio, el programa mencionado de becas para desempleados de la STyPS.

En otra vertiente de actividad, ante los vacíos de información gubernamental hacia los trabajadores --principalmente hacia las trabajadoras que se encontraban fuera de las cúpulas sindicales-- acerca de las negociaciones del TLC y sus procesos liberalizadores de la economía, MUTUAC, bajo mi coordinación, generó espacios de información y análisis con el objeto de construir alternativas frente a los inminentes cambios que requeriría el mercado laboral y la estructura productiva del país.

Una tarea prioritaria para MUTUAC fue la difusión y el análisis de la apertura comercial mediante la participación en diversos foros organizados por la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC), formada en 1991 y que existe hasta la fecha. La participación en esos espacios antes de la firma del TLC en el periodo de 1990 a 1996, se orientaron al debate de temas como:

- *La mujer trabajadora en los servicios y el TLC*
- *Jornadas mujer, trabajo y Tratado de Libre Comercio*
- *Las maestras ante la modernización educativa*
- *Mujeres y nuevas tecnologías*
- *Impacto del TLC en el empleo femenino en Estados Unidos, Canadá y México.*
- *Mujer, sindicalismo y Tratado de Libre Comercio*
- *Impacto del TLC en la salud laboral de las trabajadoras*

Estos temas fueron discutidos en foros con una amplia participación tanto de organizaciones sindicales como de Organismos de la Sociedad Civil (OSC) afines a la misión de MUTUAC. Destacan entre ellos: el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, las secciones 9 y 11 de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, dirigentes mujeres del Sindicato de Teléfonos de México, mujeres afiliadas al Frente Auténtico del Trabajo, costureras del Sindicato 19 de Septiembre, el Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C., Servicio, Desarrollo y Paz, A.C.

La participación y organización de estos foros propició alianzas con organizaciones sindicales para actuar de manera conjunta en la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores frente a la coyuntura. Además, se buscó crear lazos trinacionales con este mismo objetivo y se planteó la necesidad de establecer un contacto permanente con las Oficinas Administrativas Nacionales¹⁵ como un espacio para la presentación de quejas en caso de violación de derechos laborales.

¹⁵ Las Oficinas Administrativas Nacionales se crearon con el fin de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de cada país que firmaron el TLC, recibir quejas y solucionar los problemas laborales que se susciten en cada país como producto del TLC. Es obligación de los gobiernos federales de Estados Unidos, Canadá y México, establecerlas.

Previo a lo anterior, los sismos de 1985 que afectaron gravemente a la Ciudad de México sacaron a la luz pública la situación de explotación y violación de derechos laborales en uno de los sectores que más fuerza de trabajo femenina emplea: la industria del vestido. Para MUTUAC y otras organizaciones feministas, se presentó la oportunidad de poner en práctica la solidaridad entre mujeres apoyando con víveres y con la difusión de la problemática de este sector. Desde su fundación hasta 1987, asesoré al Sindicato de Costureras *19 de septiembre*, fundado en octubre de 1985 como una consecuencia podríamos decir positiva a partir de la tragedia.

Las actividades de asesoría, que desarrollé de manera personal y como presidenta de la institución, estuvieron en lo fundamental orientadas a transmitir a las trabajadoras cómo debía funcionar un sindicato democrático e independiente del gobierno, así como a señalar la importancia de los derechos laborales de las trabajadoras. A través de MUTUAC, participe activamente junto con las trabajadoras en la elaboración de los estatutos del sindicato, en la organización de sus congresos y, sobre todo, en las negociaciones de sus contratos colectivos. Gestioné con el Sindicato Mexicano de Electricistas la creación de una guardería (la cual sigue funcionando). En conjunto con fundaciones internacionales se gestionó la creación de varias cooperativas de costura, a las cuales asesoré y ayudé a establecer contratos de trabajo (maquila) con empresas del ramo.

A pesar de los avances y logros de MUTUAC–MAS en sus acciones contra las prácticas discriminatorias, se hacía evidente cada vez más la necesidad de cambios a la Ley Federal de Trabajo y la creación de nuevos derechos laborales a fin de responder a la simulación que significaba el tener derechos laborales vigentes hasta ese momento pero que muy pocos trabajadores podían hacer efectivos en la práctica, por lo cual se ponía en tela de juicio su pertinencia. Un elemento adicional de apoyo a dichas posturas fue la transformación del mercado laboral como resultado de la apertura comercial de la aplicación de nuevas tecnologías y de formas de organización de trabajo más flexibles. Se presentaron cambios notables tanto en las condiciones de

trabajo en la industria y los servicios como en la estructura del empleo, en las formas de contratación y en la calificación y valorización de la fuerza de trabajo.¹⁶

Ante este panorama, a finales de los años 80 se inició el debate sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo. El debate se llevó a cabo de manera activa a través de la organización de foros y encuentros, donde MUTUAC con mi presidencia fue un impulsor muy activo de estos procesos. Fue el caso del *Primer Encuentro Nacional de Trabajadoras* realizado en la ciudad de México en 1987, al cual asistieron 500 trabajadoras de diferentes sectores y de 15 estados de la república. De este encuentro surgieron ideas de coordinación nacional y regional para enfrentar de mejor manera el impacto en el empleo femenino que las grandes innovaciones tecnológicas estaban provocando, como los recortes de personal y el desplazamiento de mano de obra, donde las más afectadas fueron las mujeres, sobre todo por su falta de capacitación, pero también por la cultura de género en el ámbito del trabajo que prefería a los varones por su condición de proveedores, ahora sin duda esta percepción y prácticas han cambiado de manera importante. No obstante, las nuevas tecnologías abrían paso a oportunidades en nuevos oficios pues la necesidad de fuerza física perdió importancia y, en cambio, se comenzaron a valorar nuevas habilidades: capacidad de concentración y delicadeza en el trato y cuidado de las máquinas. Se abría así una oportunidad favorable para las mujeres, un nuevo campo de trabajo contra la discriminación. En algunas industrias las mujeres empezaron a ocupar lugares tradicionalmente ocupados por varones. Sin embargo, recibían los mismos salarios correspondientes a sus pasadas ocupaciones; es decir, los salarios en trabajos antes realizados por varones eran deprimidos cuando llegaban a ocuparlos las mujeres.

Para dar seguimiento al incipiente proceso de coordinación nacional se acordó en el mencionado *Encuentro Nacional* la realización de *Encuentros Regionales de Trabajadoras* en el norte, sur y centro del país, los cuales

¹⁶ Mercado, P. (1992). *Contratos colectivos y trabajo femenino*. Documentos de Trabajo núm. 39. Ebert Stiftung. México D.F. Pags.5-6.

tuvieron mucho éxito por el número de participantes al principio de la década de los años 90. En 1993 organicé y participé como representante de MUTUAC en el *Primer Encuentro Regional de Trabajadoras del Noroeste* al cual asistieron 160 trabajadoras sindicalizadas de diferentes sectores, y en el *Primer Encuentro Regional de Trabajadoras del Sureste* donde participaron 120 trabajadoras de varias ramas productivas.

Como presidenta de MUTUAC impulsé diversos foros de análisis sobre mujer y trabajo en las nuevas realidades de México: *Reconversión industrial y empleo femenino*; *Mujer y democracia en las relaciones sociales y laborales*; *Mujer y reformas a la Ley Federal del Trabajo*; *Mujer y políticas públicas*; y *Jornadas mujer y trabajo*. La principal contribución de estos foros fue hacer visible la necesidad de que el gobierno elaborara y pusiera en marcha programas de acciones afirmativas en el ámbito laboral y políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras asalariadas. Una conclusión importante fue la necesidad de una reforma laboral que incluyera la problemática de las mujeres y la perspectiva de equidad de género en el cuerpo de la Ley y de sus reglamentaciones, en concreto que impulsara las acciones afirmativas.

Reformas a la Ley Federal de Trabajo

Desde finales de la década de los años 80 hasta la actualidad, se ha puesto en la mesa de la discusión pública la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT). La pertinencia de una reforma es cada vez más evidente ante la nueva realidad productiva y laboral en los ámbitos nacional e internacional. Es obligado ya replantear la concepción de los derechos laborales en un mercado en el que millones de personas desarrollan su actividad en el sector informal; o en un escenario donde cada día es más importante buscar mecanismos para conciliar el ámbito familiar y el laboral tomando en cuenta que hombres y mujeres están la mayor parte del tiempo fuera del hogar y las mujeres ya no pueden cumplir solas con las responsabilidades familiares. Por lo tanto, hay un debate abierto en el cual se ven involucrados todos los sectores de la sociedad,

en particular empresarios, gobiernos, legisladores, partidos políticos y sindicalistas, así como organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa de los derechos laborales, como es el caso de MUTUAC.

En este contexto, y cuando aún presidía MUTUAC, realicé en 1992 una investigación denominada *Contratos colectivos y trabajo femenino*, financiada por la Fundación *Friedrich Ebert*. La investigación tuvo como objetivo analizar, desde una perspectiva de género, las diferencias más significativas en el trabajo realizado por hombres y por mujeres mediante la identificación de las condiciones de trabajo específicas para cada uno de ellos. Este análisis consideró evaluar seis ejes que se encuentran reglamentados en los Contratos Colectivos de Trabajo: a) formas de contratación, b) salarios, c) capacitación y adiestramiento, d) prestaciones económicas y sociales, e) escalafón o formas de ascenso, f) así como asuntos relacionadas con la maternidad. Como resultado, se elaboró un documento, editado por la misma Fundación, donde hice un análisis de los contratos colectivos de trabajo cuyos titulares eran los sindicatos Mexicano de Electricistas, de Trabajadores de Teléfonos de México, y de Trabajadores de Volkswagen, así como el Contrato Ley que rige en la Industria Textil. De la evidencia hallada en la investigación destaca que todos los contratos colectivos analizados manejan la categoría trabajador como neutra, es decir, parten del supuesto que esta categoría también engloba a las trabajadoras bajo condiciones de igualdad, sin considerar diferencia alguna entre las condiciones bajo las cuales se integran una mujer y un hombre al trabajo asalariado. Además, se identificó que existe una marcada segregación ocupacional donde las mujeres se emplean en los puestos administrativos y/o *livianos*, en los sectores estudiados. Por ejemplo, las trabajadoras de la entonces Compañía de Luz y Fuerza del Centro (en liquidación) se concentraban en el área secretarial y los hombres en los puestos de áreas como líneas aéreas, cables subterráneos, mantenimiento, talleres y construcción. Se identificó asimismo la precariedad en cuanto a prestaciones específicas para las trabajadoras y la falta de propuestas contractuales para acabar con la segregación laboral, que solo les permitía su entrada a ciertas áreas y hasta ciertos niveles salariales y de puestos. Esto además refleja la

falta de poder y una débil organización de las mujeres en los sectores estudiados.

A la par de dicha investigación se continuaron realizando acciones a contra la discriminación. En 1992 fui impulsora, junto con un grupo de mujeres comprometidas con la democratización del país y los derechos de las mujeres, de la campaña *Ganando Espacios* cuya finalidad fue la de elaborar un *Plan de Igualdad* para erradicar la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad e impulsar cuotas de mujeres en espacios sindicales, partidistas y de representación popular. Sin duda esto fue un preámbulo de lo que ahora es la Ley de Igualdad.

De 1993 a 1995 impulsé con apoyo y financiamiento de la Fundación Ebert una escuela permanente de formación de liderazgos femeninos en los sindicatos y sus centrales. Durante esos tres años coordiné seis diplomados, cada uno para 50 mujeres dirigentes sindicales. Este fue el preámbulo para la formación del Instituto de Liderazgo *Simone de Beauvoir*, el cual lleva ya más de 10 años formando mujeres líderes empresariales, políticas, sindicales y de la sociedad civil. Hasta la fecha soy integrante del Instituto y actualmente soy su presidenta. De alguna manera, la síntesis de todo este trabajo en los ocho años que fui la presidenta de MUTUAC-MAS, fue el desarrollo de capacidades institucionales y personales para convocar y formar a múltiples liderazgos femeninos.

No obstante los muchos esfuerzos, los avances en materia de eliminación de la discriminación laboral han sido relativamente pocos, sobre todo a nivel de las regiones. Sin embargo, los avances obtenidos entonces sirvieron para potenciar lo que hoy está plasmado en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, votada por el Congreso en el año 2000. En la década de los años 80 y parte de los 90, la mayor parte de los logros a favor de esta causa fueron resultado de la presión de las ONG nacionales e internacionales, así como de los organismos multilaterales en los cuáles el gobierno mexicano participa (ONU, OIT, OCDE).

Frente a esta situación y retomando los resultados de la investigación *Contratos colectivos y trabajo femenino*, era trascendental que se reconociera en el debate público la necesidad de modificar la normatividad laboral acorde a la creciente incorporación de las mujeres al trabajo y la problemática que éstas enfrentaban en el mercado laboral, ante lo cual ha sido necesario impulsar medidas para eliminar la discriminación, el hostigamiento y la falta de oportunidades, así como revalorar el trabajo que realizan las mujeres, ya que las desigualdades de género se siguen presentando sin justificación alguna, solo por inercia.

En esta línea de acción, en 1995, siendo la presidenta de MUTUAC la Secretaría del Trabajo y Previsión Social nos solicitó la elaboración de un plan quinquenal de políticas públicas y reformas a la LFT tendientes a lograr la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. MUTUAC formó un equipo de trabajo para la elaboración del documento, cuyos contenidos se estructuraron en torno a 5 ejes:

- 1. Derecho al trabajo y las acciones positivas para las mujeres*
- 2. Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares*
- 3. Ley Federal del Trabajo, segregación laboral y diferenciación laboral.*
- 4. Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo para desalentar la practica del despido por embarazo y los exámenes de no gravidez*
- 5. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para erradicar el hostigamiento sexual en los espacios laborales*

Además de la participación en la elaboración del plan quinquenal para la igualdad de oportunidades, fui la responsable de desarrollar el documento que sirvió de base para la toma de posición de México sobre los temas relacionados con el capítulo F dedicado a establecer los compromisos sobre las mujeres y el trabajo en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer llevada a cabo en Beijing, China, en 1995.

En ese mismo año se emprendieron los trabajos para el *2do Encuentro Nacional de Trabajadoras*. En 1998 participé como parte de la coordinación de MUTUAC en la Campaña Nacional para desalentar la práctica de despido por embarazo y los exámenes de no gravidez. En estos encuentros y a partir del desarrollo de las investigaciones descritas, se pudo analizar con las trabajadoras las propuestas que habíamos desarrollado en el contexto de los documentos entregados a la Secretaría del Trabajo sobre reformas a la LFT, así como qué políticas públicas serían necesarias para lograr una mayor igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Se realizaron planes de acción, sobre todo de capacitación, para difundir esta información por medio de talleres en sindicatos locales, por ejemplo, en la sección del Sindicato de Telefonistas en Hermosillo, Sonora; en el Sindicato de Trabajadores/as Municipales del Estado de Oaxaca; en la sección de la CNTE en ese mismo estado; y en el Sindicato de BANCOMEXT del estado de Yucatán, entre otros.

Todos estos espacios de análisis permitieron que las trabajadoras participantes socializaran sus experiencias e identificaran sus problemas comunes. El compromiso de todas ellas fue difundir la información en sus localidades.

En el Distrito Federal se inició el proceso de discusión con varias dirigentes sindicales sobre la necesidad de que sus Comités Ejecutivos contaran con un espacio propio responsable de elaborar programas de capacitación y asesoría enfocadas a la problemática de género, así como de impulsar propuestas de modificación a sus Estatutos para erradicar conductas discriminatorias hacia las trabajadoras, tales como el hostigamiento sexual. Algunos sindicatos contaban con una Secretaría de la Mujer cuyas funciones eran la de reproducir el papel tradicional de las mujeres: organizar eventos relacionados con el Día de la Madre y el Día del Niño/a y distribuir los regalos. Nuestra propuesta hacia ellas fue empujar en sus organizaciones la creación de direcciones de equidad y género con capacidad de influir en la toma de decisiones sindicales y en los procesos de negociación y acuerdos cotidianos con las empresas. Otro objetivo fundamental de estas direcciones fue el de

impulsar una cultura de no discriminación dentro del sindicato Las dirigentas a las que hice alusión pertenecían a sindicatos universitarios, al de Notimex, La Jornada y Teléfonos de México; al SME, a la Asociación de Sobrecargos, a los Tranviarios y a sindicatos automotrices como el de Dina-Renault y el de Volkswagen, entre otros.

Actualmente todos estos sindicatos cuentan con direcciones de equidad y género, las cuales han realizado numerosos eventos de capacitación y han participado en diversas campañas contra los despidos por embarazo, contra el hostigamiento sexual en el trabajo, nuevas reglas de promoción y ascenso que posibilite una competencia en igualdad de oportunidades, acciones afirmativas en los proceso de contratación. A través de estas direcciones se participó en las reuniones llevadas a cabo a fin de proponer modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. El logro más importante en este período fue la aceptación de la LVI Legislatura (1997–2000) para dar entrada a las propuestas de reformas a la LFT en materia de equidad de género. Aunque todavía no se ha legislado al respecto, desde entonces el tema ha estado presente cada vez que se analiza cualquier reforma a la ley laboral vigente.

Institucionalización de la equidad de género

Desde finales del siglo XX la perspectiva de género comienza a incorporarse en los planes y programas nacionales, sustentada en el marco normativo emanado de diversos instrumentos internacionales, sobre todo de la *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing 1995) y de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés, ONU,1959). La Plataforma recoge las aportaciones más importantes de las conferencias celebradas en la década de los años 90 a favor de la equidad de género. En particular, CEDAW establece en su artículo 11 que:

“...los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del

empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.”

A partir de este compromiso, los estados participantes en CEDAW están obligados a reconocer el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y, en consecuencia, deben establecer medidas que lo hagan posible.¹⁷ En México, sin duda, de manera paulatina se han ido incorporado medidas tanto en marco legal como en el quehacer institucional en los tres niveles de gobierno, el federal, el estatal y el municipal.

Otro de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Beijing es eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo. Se recomendó para ello adoptar medidas que hagan realidad el principio de remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, tales como el mejoramiento de la legislación y el cumplimiento efectivo de la misma y de las normas laborales internacionales. La labor desde MUTUAC y mi participación como integrante de la delegación oficial mexicana en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, consiguieron en buena medida el propósito de contribuir a que la voz de México en este concierto internacional fuese efectiva en lograr acuerdos para erradicar la segregación laboral de las mujeres. Además, mi participación en la delegación oficial me dio la oportunidad de dialogar con representantes de múltiples países y así coadyuvar en la construcción de acuerdos necesarios, sobre todo, para contrarrestar las posiciones de algunos países que todavía se resisten abiertamente en sus legislaciones nacionales a otorgar otro lugar a las mujeres que no sea el asumir como tarea exclusiva de ellas las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico.

Un acuerdo muy importante plasmado en esta plataforma es el compromiso de los países firmantes a contabilizar en las cuentas satélites nacionales el trabajo doméstico que de manera gratuita realizan las mujeres en el hogar. Esto tiene el sentido de reconocer que este tipo de trabajo también

¹⁷ Véase <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

es una actividad productiva y debe ser tomada en cuenta cuando se mide el desarrollo económico de los países. Si bien las propuestas no son exactamente el pago de este trabajo, aunque no son excluyentes, su reconocimiento abre la puerta para que se deje de ver como una tarea “natural” de las mujeres y se asuma la responsabilidad de los estados de ocuparse de la parte que le toca del cuidado de los vulnerables.

Mi tarea en la delegación mexicana como representante del Foro de Mujeres y Políticas de Población así como de la Coordinadora Nacional de Organismos No Gubernamentales de Mujeres hacia Beijing, consistió en asesorar e influir para que las posiciones de México en la Conferencia de Beijing fueran congruentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. En ese sentido, el logro más importante fue lograr la inclusión en la Plataforma de Acción del derecho de las mujeres a tener acceso a la formación y capacitación en oficios no tradicionales y mejor pagados. Esta idea surge de nuestro proyecto de escuela de capacitación en estos oficios y nuestra capacidad de incidencia en la concepción de los programas de capacitación y adiestramiento a desempleados de la Secretaría del Trabajo.

La Plataforma se compromete también a fomentar la armonización de las responsabilidades familiares y laborales entre las mujeres, los hombres y el estado. Es importante destacar que en la medida en que se comprendan y se apliquen este tipo de medidas, se contribuye a distribuir el peso de las cargas familiares, saliendo todos beneficiados pues las niñas y los niños, los viejos, las personas con discapacidad o enfermas tienen derecho a ser cuidadas. Ya se han mencionado a lo largo de este informe las transformaciones del ámbito familiar y la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, en el cual participan cinco de cada diez mujeres en edad productiva. Es fácil comprender entonces por que una parte del el cuidado de los vulnerables, niños, viejos, enfermos y personas con discapacidad, debe pasar ahora a manos del Estado; las mujeres ya no pueden asumir solas estas responsabilidades. Algo importante a destacar es que este tema, de las responsabilidades familiares, MUTUAC, a través del trabajo que realicé -ya se

ha mencionado en este informe- como una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo se construyó la propuesta que el Capítulo V de esta ley hasta hoy titulado “de los derechos de las Mujeres.” se titulara “De las Responsabilidades Familiares de las Personas Trabajadoras”. Esto por supuesto acompañado del articulado pertinente.

El *cuidado de los otros* es un nuevo paradigma en la concepción de la producción de riqueza de los países. Se le ha llamado la *economía del cuidado*, lo cual significa que, haciendo parte de la economía las tareas del cuidado, las mujeres podrán incorporarse al mercado de trabajo con mayor equidad en el acceso a los empleos y en las remuneraciones, sin importar estado civil o condición de maternidad. Uno de los acontecimientos que ha conmovido al país en los últimos tiempos es la tragedia de la Guardería ABC de Hermosillo, Sonora donde más de 40 niños murieron calcinados. Toda la investigación y exigencia social se desarrolló en el sentido de ver las responsabilidades de instituciones y funcionarios públicos, se asume, de facto, que la responsabilidad del cuidado de las niñas y niños mientras sus madres y padres están en el espacio laboral, es del estado. No se responsabilizó a las mujeres por no cuidarlos.

Todo lo anterior es significativo, pues estos compromisos son antecedentes para los distintos programas y leyes para la igualdad que constituyen hoy el entramado institucional de nuestro país, como lo es sobre todo desde el 2006 la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Sin embargo, la realidad dista mucho de los planteamientos de la letra. Un ejemplo de ello son las observaciones realizadas en junio del 2006 por la *Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT sobre el cumplimiento de tres de los convenios adoptados México*.¹⁸ encaminados a lograr la igualdad y equidad de género. En relación con el Convenio 100 sobre *igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor*, el informe de los expertos insta al Estado mexicano a impulsar políticas

¹⁸ Véase la *Declaración relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*; Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación, y el Convenio 182 sobre Peores formas de trabajo infantil.

públicas que atiendan con acciones claras las diferencias salariales entre mujeres y hombres, pues no basta, dice el informe, la mención de los derechos en las disposiciones constitucionales o en la Ley Federal del Trabajo. Según el informe de 2006 de la CEPAL, en la región latinoamericana el salario de las mujeres representa 80% del salario de los hombres, mientras que en México esta cifra es de 70%.

Por otra parte, esta Comisión de Expertos insiste en la necesidad de una investigación a profundidad acerca de la situación en las maquiladoras, debido a que continúan las quejas de interposición de prueba de embarazo y de obstáculos al goce de la maternidad. El informe de la Comisión respecto al convenio 182 sobre peores formas de trabajo infantil, incluye el caso de mujeres y niñas explotadas con fines de prostitución; al respecto, UNICEF estima que 16 mil niñas en nuestro país, son objeto de explotación sexual con fines comerciales.

Además de las incongruencias entre los derechos laborales de las mujeres y el acceso real que se tienen a ellos, nuestro país no ha ratificado tres convenios fundamentales para seguir avanzando en el logro de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres; estos son:

- Convenio 158 (1982) sobre la terminación de la relación de trabajo, donde se especifica, en el artículo 5, incisos *d*) y *c*), que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:
 - d*) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
 - e*) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.
- Convenio 183 (2000) relativo a la protección de la maternidad en el trabajo.

Según diversos expertos en género de la OIT, los convenios específicos recomendados a los Estados miembros para que los incorporen a las leyes

nacionales y contribuyan a lograr la igualdad y equidad de género en el trabajo son:

- El Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración
- El Convenio 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación
- El Convenio 156 relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares
- El convenio 183 (2000) relativo a la protección de la maternidad en el trabajo.

A pesar de las recomendaciones hechas a México sobre la materia y de las críticas por el incumplimiento de algunos de estos acuerdos internacionales, se ha avanzado en la institucionalización de la perspectiva de género en el país. Uno de los incentivos que ha propiciado políticas públicas con ésta perspectiva, es el condicionamiento del uso de fondos por parte de los organismos multilaterales de financiamiento para el desarrollo, a que los proyectos y programas de gobierno cumplan con los requisitos de ser claros y comprometidos con la *transversalidad de género*, la *perspectiva de género* y el *empoderamiento de las mujeres*.

Como parte de los trabajos hacia la IV Conferencia se instaló en 1993 el comité encargado de elaborar un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, así como un conjunto de diagnósticos temáticos. A partir de estas evaluaciones, el gobierno mexicano incorporó la problemática de género dentro de la agenda pública y diseñó una estrategia plasmada en el *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000: Alianza para la Igualdad*, (PRONAM), con el objetivo de impulsar la formulación, el ordenamiento, la coordinación y el cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar y profundizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en su participación en el proceso de desarrollo. Se incluyó en el Programa una Contraloría Social, de la cual formé parte, y un Consejo Consultivo.

Bajo esta visión, el gobierno mexicano creó en las dependencias públicas instancias específicas para difundir, asesorar, capacitar y elaborar

planes y programas sobre diversas problemáticas que aquejan a las mujeres mexicanas. Durante dos años la Coordinación General del PRONAM asumió la instrumentación y el seguimiento de las acciones realizadas por las dependencias del gobierno federal con el fin de garantizar el ejercicio íntegro de los derechos de las mujeres mexicanas. En 1998 se estableció en el reglamento interior de la Secretaría de Gobernación la creación de la *Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer* (CONMUJER), como órgano administrativo desconcentrado responsable de la instrumentación del Programa.

En 2001 se aprobó en el Congreso de la Unión la conformación del *Instituto Nacional de las Mujeres* como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines. En 2006 se aprobó la *Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres* y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. También se han creado institutos estatales e instancias municipales; no obstante, vale la pena destacar que, hasta la fecha, en la mayoría de los estados no se han podido armonizar estas leyes con las legislaciones estatales vigentes.

Por su parte, en las cámaras de diputados y de senadores y en los congresos locales se crearon comisiones de *Equidad de género*. Los sindicatos, como ya mencioné, no se han quedado atrás y también han creado en los Comités Ejecutivos Nacionales una cartera específica sobre el tema con nuevas responsabilidades.

Finalmente, durante la administración del Presidente Felipe Calderón se formó el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (PROIGUALDAD) que dicta las estrategias para “... *potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.*”

En suma, no hay duda de los esfuerzos realizados por parte de las autoridades para institucionalizar la equidad de género en la vida pública del país. Pero, como ya antes mencionamos, la creación de instancias y la promulgación de leyes competentes en el tema no han sido suficientes para reducir de manera efectiva las brechas salariales entre hombres y mujeres, ni tampoco han bastado para transformar del todo la cultura discriminatoria en el ámbito laboral.

A lo largo de este informe se ha presentado ya un balance de la situación de las trabajadoras en el país. Como vimos, existen todavía muchos retos en el camino de la erradicación de la discriminación laboral de las mujeres, por lo cual en el siguiente y último apartado se esbozan algunos elementos de política pública que podrían incidir de forma más efectiva para alcanzar la igualdad de oportunidades, mediante el impulso de las llamadas *acciones afirmativas* o *positivas*.

Acciones afirmativas o positivas para romper las inercias de discriminación

En los ocho años que presidí MUTUAC se buscó elaborar y difundir políticas de *acciones afirmativas* dentro de los sectores empresariales, sindicales, de gobierno y, por supuesto, para las mujeres trabajadoras, sus organizaciones y redes. La propuesta de generar programas y políticas de acción afirmativa se basa en la idea de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la eliminación de las desigualdades en la práctica cotidiana.

Las acciones afirmativas –también llamadas positivas– tienden a remediar cualquier aspecto discriminatorio tanto para las mujeres que ya están trabajando, como para aquellas que están fuera del mercado laboral por falta de oportunidades. La innovación de las medidas de acción positiva no se encuentra en los objetivos, ya que son idénticos a cualquier política de igualdad de oportunidades; la novedad radica en el medio para lograrlo, por ejemplo,

priorizar la contratación, promoción o mantenimiento del empleo femenino frente al masculino para nivelar la presencia de uno y otro, siempre y cuando se cumpla con la misma competencia y capacidad. Al final, las acciones positivas profundizan en la identificación precisa de las diferencias de género, y se definen como medidas especiales y temporales para reducir brechas de desigualdad producto sobre todo de la división sexual del trabajo. Nunca son regalos gratuitos para las mujeres, es solo, que frente a la misma competencia se rompa la inercia de la cultura laboral discriminatoria y se elija al sexo, por lo general hablamos de las mujeres, que no está representado. En el caso del ámbito de la enfermería, por ejemplo, seguramente esto se haría a favor de los hombres.

Las políticas que velan por el interés de grupos minoritarios suelen utilizar acciones afirmativas como herramientas para igualar el acceso a diferentes derechos, en este caso, al trabajo. Cuando hablamos de sectores minoritarios no es el caso de las mujeres porque son la mitad de la población, pero si son una minoría en el sector laboral por eso se aplican las acciones afirmativas. Sin embargo, se suele decir o creer que estas medidas pueden afectar la eficiencia del mercado laboral, por lo cual sus críticos sostienen que el Estado no debe implementar este tipo de políticas pues se podría excluir a personas más preparadas. Esto es cierto en cierta medida pues en el mercado laboral los lugares disponibles son limitados. Por cada beneficiario de una acción afirmativa, hay otra persona a la cual se le negó el ocupar ese espacio; es decir, por cada mujer a la que se le garantiza el acceso a ocupar un puesto laboral, un hombre queda excluido.¹⁹ Una de las acciones afirmativas utilizadas para incluir a las mujeres en el mercado laboral, es la llamada *cuota de género*. Ésta consiste en fijar un porcentaje determinado y obligatorio de mujeres en la nómina de los empleadores.

Las políticas públicas que buscan la equidad entre los sexos sirven para corregir condiciones en el presente con el objetivo de que en un futuro

¹⁹ Gutiérrez, G. (sin publicar). Modelo de Equidad de Género 2003. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). México, D.F.

desaparezcan, por eso se definen como temporales. La igualdad consiste en dar un trato diferenciado para que la discriminación no persista, es tratar desigual a quienes viven en la desigualdad; de esta forma se va garantizando paulatinamente el acceso real al mercado laboral de ambos sexos. Una vez que se logre dicho objetivo, tanto hombres como mujeres podrán competir en igualdad de circunstancias, la idea es nivelar el piso (*to make level the floor*,²⁰).

Idealmente, las acciones afirmativas son instrumentos que buscan contrarrestar los efectos de conductas y actos discriminatorios sistemáticos y colectivos. Su propósito no es la lucha contra actos individuales ni tampoco contra una suma de los mismos; se trata de erradicar discriminaciones que no tienen una especificación concreta a nivel individual. Su finalidad es remediar los efectos perdurables y desfavorables de discriminaciones con fuerte arraigo social y resolver de este modo la tradicional ausencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los ámbitos del poder público. Sobre todo, las medidas de acción afirmativa tienden a lograr una igualdad de resultados en la aplicación de leyes y políticas públicas. Se trata de abatir la discriminación por resultados y visibilizar cómo las normas, cuando pretenden ser *objetivas* y tratan de ser *neutrales*, en realidad mantienen las desigualdades. El no reconocimiento de las diferencias en el acceso a los derechos lleva invariablemente a perpetuar las desigualdades. Las acciones afirmativas son las medidas necesarias que lo evitan. Cuando en el ámbito laboral se actúa con una *neutralidad supuesta*, a la cual se ha llamado *ceguera de género*, el resultado es profundamente pernicioso para abatir la discriminación que viven las mujeres en general y en particular las trabajadoras.

En México, como en muchos países del mundo, se inició el tránsito de las políticas de igualdad de oportunidades hacia las de acción positiva. En primer lugar, desde la Constitución se establece en el artículo 1º la prohibición de *toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, que anule o menoscabe los derechos y libertades de las*

²⁰ Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford

personas. En el artículo 4º se determina que *el varón y la mujer son iguales ante la ley*; y en el artículo 123, apartado B, fracción V, se expone que *a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo*.

La *Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* en su artículo 5º define como acciones afirmativas *el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres*. En lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres en la vida económica nacional, el artículo 34 indica que las autoridades y organismos públicos desarrollarán, entre otras, las siguientes acciones:

- III. *Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos [...];*
- VIII. *Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo [...];*
- IX. *Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública [...];*

En el artículo 40 se establecen las medidas que deberán tomar las autoridades correspondientes para promover y procurar la igualdad entre mujeres y hombres. Al respecto, en el apartado I se indica que se deberán *mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a normas sobre igualdad de retribución*.

Como se puede observar existen en la normatividad mexicana los lineamientos para avanzar en la superación de la discriminación laboral de género; sin embargo, si bien se ha modificado en alguna medida el marco institucional con una perspectiva de género, esto no ha sido condición suficiente para lograr la debida inserción de las mujeres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Solo con la instrumentación de acciones afirmativas se construye un camino eficiente para la ceguera de género convirtiéndose en medidas óptimas para lograr la igualdad sustantiva y no solo la enunciativa, o de *jure*, es decir, la que está en la letra.

Desde la experiencia de MUTUAC, en 1996, siendo presidenta de MUTUAC, se presentaron a la STyPS propuestas de políticas públicas y reformas a la LFT tendientes a lograr la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral, tales como:

- Crear Códigos de Conducta y programas de prevención, atención y sanción en contra de la violencia laboral que padecen mayoritariamente las mujeres en los centros de trabajo, tales como el hostigamiento sexual, el despido por embarazo y la exigencia de los exámenes de ingravidez para la contratación.
- Iniciativas para revalorizar los trabajos femeninos mediante ajustes salariales o con el valor comparable, así como políticas laborales tendientes a conciliar la maternidad con el trabajo. Por ejemplo, acceso a guarderías seguras y permisos para cuidados de los hijos/as enfermos tanto para los padres como para las madres trabajadoras.
- Estudios para propiciar la compatibilidad de los horarios escolares con las jornadas laborales.
- Propuestas de reforma a los artículos 102 y 103 de la Ley del Seguro Social ya que fomentan la conducta discriminatoria de los empleadores de exigir los exámenes de ingravidez a las mujeres solicitantes de empleo, así como los despidos por embarazo.

A lo largo de este informe he presentado algunos de los aspectos más relevantes de la situación de las trabajadoras en el país dejando claros los retos que se tienen por delante en materia de discriminación de género y para ir construyendo una sociedad más equitativa que reconozca los derechos de las trabajadoras. Otras medidas, paralelas a las acciones afirmativas, que consideramos necesarias para apoyar y promover la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, son:

- Procesos educativos que propicien la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales y políticas específicas para incrementar su liderazgo empresarial.
- Seguir construyendo el cambio cultural, por ejemplo, a través de los llamados Códigos de Conducta que las empresas firman donde se

comprometen a temas de cultura laboral. Uno de los temas mas requeridos en los últimos años es fomentar valores y compromisos para fomentar una distribución más equitativa del trabajo remunerado y del no remunerado. El gobierno mexicano contribuiría a este cambio ratificando el Convenio 156 de 1981 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

- Transformar las instituciones para establecer los mismos derechos y oportunidades para mujeres y hombres, esto significa, modificar instituciones jurídicas y económicas para establecer la base de la igualdad de derechos y oportunidades para ambos sexos.
- Realizar las reformas necesarias en la normatividad que regula las relaciones de trabajo en el país considerando también otro tipo de relaciones laborales que no necesariamente pertenecen al ámbito formal.
- Impulsar el desarrollo económico, el cual es un buen incentivo para alcanzar una mayor igualdad en la participación y en la distribución de los recursos. Mayores ingresos y menores niveles de pobreza tienden a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en educación, salud y nutrición. De igual manera, una mayor productividad, así como nuevas oportunidades laborales, reducen las desigualdades en el acceso al empleo. Si el desarrollo se acompaña de inversiones en agua potable, energía e infraestructura de transporte, ayudaría también a reducir las diferencias por sexo en las cargas laborales y domésticas.

IV. Conclusiones

El análisis presentado en este documento da cuenta de los todavía insuficientes resultados que los distintos modelos de desarrollo económico han tenido en la situación de las mujeres en el mercado laboral. Se presenta la propuesta de la instrumentación de políticas públicas sobre todo de acciones afirmativas para despejar el camino y establecer mecanismos que permitan igualar las oportunidades y las condiciones para una mayor y mejor entrada de las mujeres al mercado de trabajo.

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 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.

La desigualdad de género es un factor que actúa en detrimento de la eficacia de las políticas de desarrollo. Sin embargo, éste es un tema que con frecuencia se deja al margen de la agenda pública y de los espacios de toma de decisiones, tanto en el plano nacional como en el internacional.

El futuro de la *acción afirmativa* en México dependerá de la capacidad de los distintos niveles de gobierno para diseñar programas que puedan alcanzar ciertos objetivos para las mujeres sin vulnerar los derechos e intereses de los hombres. La principal crítica que se puede hacer al respecto es que, si bien se ha modificado el alguna medida el marco normativo con una perspectiva de género, esto no ha sido condición suficiente para lograr la debida inserción de las mujeres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Actualmente, MUTUAC sigue desarrollando múltiples actividades. Se ha capacitado a funcionarios y funcionarias de distintas instituciones de Estado, así como a funcionarias de los institutos de las mujeres a nivel nacional, en temas relacionados con la eliminación del hostigamiento sexual en el Trabajo. MUTUAC ha presentado una propuesta al Instituto Nacional de las Mujeres para que tanto la Administración Pública Federal como las empresas privadas cuenten con Códigos de Conducta y capacitación para prevenir y sancionar las conductas de carácter sexual que denigran a las empleadas y trabajadoras.

Los últimos siete años se ha mantenido relación con empresas transnacionales socialmente responsables de la industria del vestido y del calzado deportivo, tales como Levi Strauss Co., Gap, Nike y Adidas Salomón, y con organizaciones internacionales y nacionales que promueven los derechos humanos laborales en la industria del vestido de exportación. MUTUAC ha capacitado a obreras y obreros de los estados de Coahuila, Aguascalientes, Yucatán y Puebla en los temas de Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Humanos Laborales; en la utilización adecuada de los Códigos de Conducta de las empresas transnacionales mencionadas, para mejor defender sus derechos.

Desde MUTUAC se continúan generando procesos educativos que propician la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como políticas para incrementar su liderazgo empresarial. Actualmente como presidenta del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir soy coordinadora de un proyecto financiado por Naciones Unidas, donde en alianza con MUTUAC promoveremos la participación política y económica de las mujeres en 10 estados de la república durante los próximos tres años.

Finalmente, a nivel internacional y nacional se reconoce que en la actual crisis económica globalizada nuevamente son las mujeres las más afectadas. No sólo se incrementa la contratación de mujeres en empleos precarios sino que también se agudiza la violencia intrafamiliar y las cargas del trabajo doméstico. Actualmente, organismos multilaterales como UNIFEM y la CEPAL

proponen que el modelo económico debe *humanizar la economía* y que los gobiernos deberían implementar acciones para valorizar el cuidado de los vulnerables, niños, ancianos, enfermos, el cual sigue recayendo en las mujeres.

Es necesario insistir en la creación de mecanismos que promuevan y apoyen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado e insistir asimismo en el cambio de la legislación a favor del mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, con el objetivo de propiciar un clima laboral libre de discriminación por sexo.²¹

²¹ Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Desigualdad de género en el trabajo*. Documento de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Arroyo, A. (2006). *El TLC de México, Estados Unidos y Canadá*. Cuaderno 1: Rmalc y Oxfam. México, D.F.
- Baumann, R. & Correa R. (2000). *Integración, Equidad y Desarrollo*. FLACSO–Embajada de Brasil.
- Cordera, R. (2008). *El papel de las ideas y las políticas en el cambio estructural en México*. Trimestre Económico. Fondo de Cultura Económica. México.
- Damián, A. (2000). *La Pobreza en México y en el Mundo. Realidades y Desafíos*. Editorial Siglo XXI. México.
- Del Cid, M. (2007). México: *Desafíos y Políticas de Generación de Empleo. El Papel de las Reformas Laborales*. Ponencia presentada en el Foro Políticas para el Desarrollo de México. Organización Internacional del Trabajo.
- Fernández, J. (2005). *Género y los Convenios de la OIT: 100, 111, 156 y 183*. Oficina Internacional del Trabajo. San José, Costa Rica.
- Figueroa, R. (comp.) (2003). *Diagnóstico migratorio México–Estados Unidos*. Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (IILSEN).
- García, B. y Oliveira de, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. Colegio de México. México, DF.
- Gutiérrez, A. (2006). *Concentración de la estructura productiva en Cambio Estructural de la Economía Mexicana* (coord. Carlos Javier Cabrera Adáme). Facultad de Economía–UNAM. México.
- Gutiérrez, G. (sin publicar). *Modelo de Equidad de Género 2003*. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). México, D.F.
- La Jornada (2006). Nota de Kyra Núñez. 14 de junio.
- Mercado, P. (1990). *Desde el movimiento: Lucha sindical y antidemocracia feminista*. Debate Feminista No. 1. México, D.F.
- Mercado, P. (1992). *Contratos Colectivos y Trabajo Femenino*. Documentos de Trabajo N0. 39. Ebert Stiftung. México. D.F.

- Oliveira de, O. y Roberts B. (1993). *La informalidad urbana en años de expansión, crisis y restructuración económica*. Estudios Sociológicos, No. 31. Colegio de México. México, D.F.
- Piras, C. (2000). *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Prebisch, R. (1992). *Los problemas del desarrollo en América Latina*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford.
- Stevenson, L. (2003). *La discriminación de género en el ámbito laboral*. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Villaescusa, Ma. E. (2006). *Derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación. Protección a las mujeres: maternidad y equidad de género*. Tesina presentada para el Diplomado: Vinculación de los derechos humanos con los derechos laborales. Mimeo.
- Williamson, J. (2004). *A Short History of the Washington Consensus*. Barcelona.
- Banco Mundial. (2001). *Hacia la Integración de Géneros en el Desarrollo Económico mediante la igualdad de derechos, recursos y voz*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2003). *Protección Social para la Equidad y el Crecimiento*.
- INEGI-STPS. (2005). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- INEGI. (2009). *Mujeres y Hombres en México*. Consultado el 4 de julio de 2009 en:
http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2009/MyH_2009_3.pdf