



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**

LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD
LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO
MECANISMO PARA CERTIFICAR PRÁCTICAS
LABORALES SUPERIORES A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
PRESENTA**

Alma Clarisa Rico Díaz

Asesora de Tesis
DRA. PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS



Ciudad Universitaria, D.F.

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

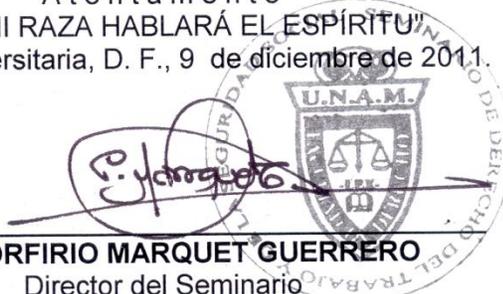
DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ALMA CLARISA RICO DÍAZ**, con número de cuenta **078590160**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO MECANISMO PARA CERTIFICAR PRÁCTICAS LABORALES SUPERIORES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, bajo la dirección de la **DRA. PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **MTRA. LILIA GARCÍA MORALES**, en el oficio con fecha 29 de noviembre de 2011, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 9 de diciembre de 2011.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.

DEDICATORIAS

Para las mujeres trabajadoras
que tantas reformas requieren
para gozar de igualdad de oportunidades.

Con cariño para mi padre, el Prof. Emeterio Rico Duarte,
líder sindical que me enseñó el compromiso social.

Para mis hijos con amor
en suplencia del tiempo que las mujeres
que trabajamos no podemos pasar con ellos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco sentidamente a la
Dra. Patricia Kurczyn Villalobos
Su visión de género, su generosidad
para compartir tiempo y conocimientos,
su paciencia e invaluable consejo
para la realización de este trabajo.

Agradezco al Dr. Ruperto Patiño Manfer
Por la notable transformación de la Facultad de Derecho.

Al Dr. Porfirio Marquet Guerrero
Sus opiniones y gentil corrección.

Agradezco al Ing. Christian Megelas su solidaridad y apoyo.

**La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres
como mecanismo para certificar prácticas laborales superiores a la
Ley Federal del Trabajo**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO CONCEPTUAL

1. Igualdad	1
2. Igualdad jurídica	6
3. Igualdad de oportunidades	8
4. Igualdad de resultados	9
5. Igualdad real, material o sustantiva	11
6. Trabajo decente y conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social	12

CAPITULO II

LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE

1. Legislación nacional	15
1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	16
1.2. Ley Federal del Trabajo	22
1.3. Ley del Seguro Social	30
1.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	36
1.5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	37

1.6. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	39
1.7. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .	41
1.8. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.	43
1.9. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos	43
2. Legislación internacional aplicable	44
2.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	45
2.1.1 Libertad Sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva	46
2.1.2 Igualdad de oportunidades y de trato	49
2.1.3 Protección de la maternidad.....	54
2.1.4 Salarios	56
2.1.5 Horas de trabajo.....	58
2.1.6 Despido	60
2.1.7 Seguridad Social	61
2.1.8 Política del empleo	62
2.1.9 Orientación y formación profesionales	64
2.1.10 Seguridad y salud.....	65
2.1.11 Categorías específicas de trabajadores.	65
2.1.12 Trabajo forzoso y trabajo infantil	68
2.2 Otros tratados internacionales aplicables.....	69
2.2.1 Convención Internacional Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres	69
2.2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	74
2.2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ..	76
2.2.4 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad....	76

CAPITULO III
ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

1. Investigación estadística de la evolución de la situación laboral de las mujeres trabajadoras en los últimos 10 años	79
1.1 Disparidades a nivel general	80
1.2 Disparidades en la participación económica de hombres y mujeres	83
1.3 Segregación ocupacional	89
1.3.1 Ocupación por sector	90
1.3.1 Segregación laboral según el grupo de ocupación	92
1.5 Segregación vertical o jerárquica	97
1.6 Precariedad en las condiciones de trabajo.....	101
1.7 Diferenciales salariales de la población ocupada.....	105
1.8 Jornadas de trabajo de la población ocupada.....	108
1.9 Insuficiente acceso a los servicios de salud.....	114
1.10 Estado civil de la población ocupada	115
2. Discriminación y violencia hacia las mujeres trabajadoras.....	117
3. Prácticas de administración de recursos humanos que contribuyen a las disparidades entre mujeres y hombres	122
4. Prácticas sindicales que contribuyen a las disparidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral	129

CAPITULO IV
LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACION DE LAS PRACTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Antecedentes de la Norma.....	134
----------------------------------	-----

2. Ejes y reactivos de la Norma.....	136
3. Proceso de certificación de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.....	141
4. Relación de indicadores y reactivos de la Norma con los hallazgos que muestran las estadísticas del mercado laboral y con las Convenciones y Convenios Internacionales analizados	142
CONCLUSIONES	171
BIBLIOGRAFÍA	176

INTRODUCCIÓN

Existen diversas manifestaciones de la situación de desigualdad que viven las mujeres trabajadoras que se evidencian en altos índices de segregación y discriminación además de diferenciales salariales, violencia y hostigamiento sexual; falta de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en los centros de trabajo.

La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (**Norma**), es una norma de aplicación voluntaria que se enmarca en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Este trabajo busca encontrar si la **Norma** considera indicadores para atender las desigualdades que las mujeres presenta en el mercado laboral, para crear prácticas que contribuyan al trabajo decente y si mide prácticas laborales por encima de la Ley Federal del Trabajo en materia de igualdad y no discriminación; previsión social que incluye prestaciones y flexibilidad, clima laboral adecuado; accesibilidad y ergonomía y libertad sindical.

El **capítulo I** inicia con el planteamiento conceptual para clarificar qué se entiende por igualdad, por igualdad jurídica, por igualdad de resultados o por igualdad real.

El análisis de la legislación nacional e internacional a favor de la igualdad, se incluye en el **capítulo II** tiene el propósito de evidenciar el marco jurídico vigente en México tanto como mostrar los avance internacionales en materia de los ejes de la **Norma**.

En el **capítulo III** se analiza la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en los últimos 10 años a nivel nacional y por entidad federativa. Se destacan las principales problemáticas que enfrentan. En este apartado, el análisis económico laboral se basó en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo,

ENOE. Se incluye también un análisis sobre la discriminación y la violencia hacia las mujeres trabajadoras referidas por ellas mismas en la Encuesta de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2006. En este capítulo se analizan brevemente las prácticas de administración de recursos humanos y sindicales y su efecto en la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Finalmente, el **capítulo IV** relaciona el proceso de creación de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y sus características. Se analizan los ejes, reactivos y criterios de homologación para medir la igualdad laboral en las organizaciones y su correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral y con los compromisos internacionales conforme las Convenciones y Convenios de los que México es parte.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO CONCEPTUAL

La igualdad, en cualquiera de sus acepciones, ha sido y es un ideal de todas las sociedades. Es un precepto que, como los derechos humanos o la evolución propia de la sociedad, ha cambiado con el tiempo y es necesariamente un concepto que sólo puede explicarse con el análisis comparativo, mediante el estudio de una cosa en función de otra. Es un concepto relacional que implica preguntarse ¿igualdad a qué?, ¿igualdad en qué?, ¿igualdad por qué?

Ubicar el tema de la igualdad, en sus diferentes acepciones, es fundamental para entender la problemática que viven las mujeres trabajadoras así como para analizar las políticas públicas o las prácticas laborales empresariales. La confusión de los términos puede ocasionar tomar medidas inadecuadas para solucionar problemáticas, consecuentemente, no han sido debidamente diagnosticadas.

1. Igualdad

Es necesario plantear algunas consideraciones en torno al concepto de igualdad ya que existe una dificultad práctica para describirla; porque decir que dos personas son iguales puede ser difícil de entender si no se describe en que son o pudieran ser iguales. Mientras otros valores, como la libertad, son cualidades de la persona, la igualdad es simplemente una relación. Mientras la libertad se puede aplicar a un individuo, quien la puede ejercer; por ejemplo puede ser la libertad de tránsito, la libertad de expresión, la libertad de asociación, cuestiones que son tangibles en tanto la persona puede transitar, expresarse, asociarse; por su parte, el principio de igualdad tiene que referirse a una relación que especifique en qué son iguales un conjunto de personas:

“...la dificultad de establecer el significado descriptivo de igualdad estriba sobre todo en su indeterminación, de modo que decir que dos entes son iguales, sin otra determinación, nada significa”¹.

La igualdad como tal no significa nada si no es referida a un valor relevante, a una característica, a un derecho. Características y derechos que son reconocidas sólo en un Estado Democrático y de Derecho, que valore a las personas como tales y en el que tengan plena vigencia los derechos humanos.

La igualdad, como los derechos humanos o como el concepto de género, es un principio histórico, que se construye con las aspiraciones de la sociedad en cada momento y conforme a determinados valores; puede señalarse que va creciendo, evolucionando con el tiempo y con el avance en el grado de desarrollo de una sociedad. De aquí se desprende lo importante de analizar la igualdad ante la ley, así como la generalidad de la ley, la igualdad en la aplicación de la ley, la igualdad en el contenido de la ley y en este contexto, el derecho a la no discriminación como prolegómenos y precursores de la evolución del concepto de igualdad concordante con la evolución de los derechos humanos, desde un principio de igualdad formal hacia un principio de igualdad sustancial, es decir, hacia la igualdad material.

El principio de igualdad ante la ley, igual protección de la ley y no discriminación es un principio *ius cogens* internacional según lo determina la opinión consultiva a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 que dictamina:

“... este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *ius cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico

¹BOBBIO, Norberto. *Igualdad y libertad*. Ediciones Paidós. España. 1993, p. 53.

del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”².

La igualdad también es un principio que se reconoce como uno de los valores superiores de nuestro sistema normativo. Sin embargo, el estado actual de este principio en nuestro país, que es un principio de igualdad formal, debe ser complementado con las acciones positivas, afirmativas, o de discriminación positiva que sean necesarias para alcanzar la igualdad sustancial o igualdad material de todas las personas. Esto significa que estas acciones no están contempladas en la responsabilidad del Estado, aun considerando la reciente reforma constitucional en materia de derechos humanos de fecha 1 de junio de 2011. No existe en nuestro ordenamiento jurídico, la obligatoriedad para que se establezcan acciones positivas para pasar de la igualdad formal a la igualdad material; para transitar de la igualdad ante la ley a la igualdad real y efectiva.

Por su parte, la Suprema Corte de justicia de la Nación, establece que:

“El principio de igualdad o equidad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los particulares que se encuentran en igual situación de hecho deben ser tratados de la misma forma, sin privilegio alguno. Es decir, a través de la equidad se busca colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos superiores, protegidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, aunque ello no significa que todos los individuos se encuentren siempre y en todo

² COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-18/0. en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, pues dicho principio se refiere a la igualdad jurídica que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio o privarse de un beneficio desigual o injustificado”³.

A partir de ello, puede interpretarse que nuestra Constitución establece la igualdad ante la ley, la igualdad de trato por los poderes públicos, la igualdad como criterio normativo o de contenido de la ley y la igualdad en la interpretación y aplicación de la ley. Esto es, es una Constitución que establece solo la igualdad formal.

En este sentido conviene recuperar lo que afirma Ferrajoli, para quien existen cuatro modelos de relación entre el derecho y las diferencias, según la consideración y tratamiento de esas diferencias por el derecho positivo:

“el de **la indiferencia jurídica de las diferencias**. Según él, las diferencias no se valorizan ni se desvalorizan, no se tutelan ni se reprimen, no se protegen ni se violan. Simplemente se las ignora. Este es el paradigma hobbesiano del estado de naturaleza y de la libertad salvaje, que confía a las relaciones de fuerza la defensa o, por el contrario, la opresión de las diversas identidades.... Y, en particular, el de la diferencia de sexo se resuelve en la sujeción de hecho de la mujer al poder masculino y en su relegación al papel doméstico natural de mujer y de madre.... El segundo modelo es el de la **diferenciación jurídica de las diferencias**, que se expresa en la valorización de algunas identidades y en la desvalorización de otras, y, por lo tanto, en la jerarquización de las diferentes identidades. Esto es, las identidades determinadas por

³ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Tesis 1a. LXXXI/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época. t. XVI, diciembre de 2002. p. 226.

las diferencias valorizadas (de sexo, nacimiento, etnia, fe religiosa, lengua, renta y otras) resultan asumidas como estatus privilegiados, fuentes de derechos y de poderes, e incluso como base de un falso universalismo modelado únicamente sobre sujetos privilegiados; mientras otras –la de mujer, pero también la de judío, negro, hereje, apóstata, extranjero, apátrida, etcétera– se asumen como estatus discriminatorios, fuentes de exclusión y de sujeción y, a veces, de persecuciones... También es el paradigma que persiste en los orígenes de la modernidad, cuando la igualdad y los consecuentes derechos universales aparecen pensados y proclamados en las primeras constituciones liberales, únicamente con referencia al sujeto macho, blanco y propietario, al extremo de haber podido convivir hasta la actualidad con la discriminación de las mujeres en materia de derechos políticos y de muchos derechos civiles... El tercer modelo es el de **la homologación jurídica de las diferencias**: Las diferencias, empezando por la de sexo, son también en este caso valorizadas y negadas, pero no porque algunas sean concebidas como valores y las otras como desvalores, sino porque todas resultan devaluadas e ignoradas en nombre de una abstracta afirmación de igualdad. Más que transformadas en estatus privilegiados o discriminatorios resultan desplazadas, o, peor aún, reprimidas y violadas, en el cuadro de una homologación, neutralización e integración general.... Es el modelo de la serialización, propio de los diversos socialismos reales y burocráticos... Existe también un cuarto modelo de **configuración jurídica de las diferencias**, el de la igual valoración jurídica de las diferencias, basado en el principio normativo de igualdad en los derechos fundamentales –políticos, civiles, de libertad y sociales– y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad. A diferencia del primero, este cuarto modelo, en vez de ser indiferente o

simplemente tolerante con las diferencias, garantiza a todas su libre afirmación y desarrollo, no abandonándolas al libre juego de la ley del más fuerte sino haciéndolas objeto de esas leyes de los más débiles que son los derechos fundamentales”⁴.

En este planteamiento, el modelo de la configuración jurídica de las diferencias, implicaría la inclusión de acciones afirmativas para el pleno desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad debida a esas diferencias. Sería deseable que nuestra Constitución concordara con este Modelo.

2. Igualdad jurídica

El concepto de igualdad, histórico y relacional, establece al menos una característica relevante en la que las personas son iguales entre sí. No interesa aquí todo en lo que son diferentes sino se resalta sólo aquello en lo que son iguales. Esa característica relevante en la que son iguales es el valor que se transforma en el tiempo y que podemos identificar, actualmente, con los derechos humanos. Es decir, aspiramos al acceso igualitario al disfrute de los derechos humanos.

Dado que dos personas o situaciones no pueden nunca ser idénticas, todo lo que se diga sobre la igualdad se referirá siempre a una igualdad en algo, parcial. De donde se desprende que la igualdad siempre se referirá a un concepto o juicio de valor, a una norma; por ejemplo afirmar que dos personas son iguales y por ello merecen el mismo trato. Por tanto, la igualdad es un concepto normativo, no descriptivo un deber ser, no una realidad.

“Los rasgos de los términos de la comparación que se tomarán en consideración para afirmar o negar la igualdad entre ellos es cosa

⁴ FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Trotta. Madrid. 1999. pp. 73-96. <http://www.conapred.org.mx/depositobv/M0002-01.pdf>

que no viene impuesta por la naturaleza de las realidades mismas que se comparan porque toda igualdad es siempre por eso, relativa, pues solo en relación con determinado *tertium comparationis* puede ser afirmada o negada, y la fijación de ese *tertium* es una decisión libre, aunque no arbitraria, de quien juzga. La igualdad es entonces un concepto normativo y no descriptivo de ninguna realidad natural o social”⁵.

La igualdad jurídica, actualiza la máxima aristotélica sobre justicia que establece “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales” de dónde deriva que los iguales deben ser tratados igual en lo que son iguales, en la característica relevante en la que son iguales. Característica relevante que antecede al propio juicio de valor; esta característica deseable que debe haber sido establecida con anterioridad y puede tener la forma de un derecho.

“Ese enunciado antecedente, en la forma de un derecho, puede revestir una libertad, una prerrogativa, un privilegio, una exención o alguna inmunidad y puede tener su fuente en el derecho, la moral o la costumbre; puede tratarse de un principio o de una política, puede ser absoluto o relativo pero siempre es a partir de él, que puede determinarse cómo deben ser tratadas las personas”⁶.

La igualdad, además de un juicio de valor, es un precepto para hacer iguales a los diversos. Es también un principio que unifica a los sujetos en lo que son iguales, precisamente en la titularidad de derechos universales o fundamentales.

La igualdad jurídica implica el que todas las personas tengan la idéntica titularidad de los derechos fundamentales, sin importar todo aquello en lo que somos

⁵ PÉREZ Portilla, Karla. *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*. IJ-UNAM. México. 2005, p. 7

⁶ *Ibíd.*, p 12.

diferentes. Concepto que nos lleva a comprender las distinciones entre diferencia y desigualdad. Las diferencias individualizan, caracterizan a las personas, construyen la diversidad; las desigualdades, generalmente económicas y sociales, son producidas por la capacidad, o incapacidad, de disfrute de sus derechos fundamentales, de sus derechos humanos, especialmente del goce de sus derechos patrimoniales. Las diferencias se valoran, deben valorarse y caben en el principio de igualdad formal, de reconocimiento a la diversidad. El respeto a las diferencias es la confirmación de la praxis del principio de igualdad.

Por su parte, el principio de igualdad material busca aminorar las desigualdades, mediante medidas afirmativas o de discriminación positiva, tratando desigual a los desiguales para que sean iguales en el derecho y en lo material.

3. Igualdad de oportunidades

Por su parte, hablar de igualdad de oportunidades obliga a hablar de equidad social que se refiere a la eliminación de barreras que obstaculicen el disfrute de la igualdad de oportunidades económicas, políticas y sociales de todas las personas, especialmente de los grupos en situación de vulnerabilidad como las mujeres en general; las y los jóvenes excluidos de la escuela y sin acceso al trabajo, las personas con discapacidad, las adultas mayores, las que viven con VIH, las que están privadas de su libertad, las personas pobres o las indígenas, las personas en situación de calle o indigencia, las que piensan y tienen preferencias diversas a la mayoría.

Las políticas de igualdad de oportunidades buscan aliviar las desventajas de estos grupos en el acceso y disfrute de los derechos y de las oportunidades. En ocasiones, en proporción a la falta de perspectiva de género. Puede existir una política considerada neutral, realizada con los elementos tradicionales enfocados en lo dominante, y ser objeto de medidas especiales para evitar la discriminación y permitir el acceso igualitario de todos los grupos, por ejemplo las mujeres. Ellas

accederán a estas políticas y programas con igualdad de oportunidades pero no son políticas adecuadas, enfocadas, adaptadas a sus necesidades. De hecho, algunos afirman que en este tipo de políticas se solicita a las mujeres perder su identidad para acceder a los beneficios de estos programas⁷.

En todo caso, la igualdad de oportunidades se enfoca siempre en el punto de partida, no en el punto de llegada.

4. Igualdad de resultados

El acceso igualitario a las oportunidades no garantiza una igualdad en los resultados ya que prevalecen las desigualdades de origen e incluso esas desiguales de origen son obstáculos que dificultan aprovechar la igualdad de oportunidades.

La pobreza, por ejemplo, o la falta de educación son las manifestaciones más contundentes de la negación de oportunidades que se manifiesta como una incapacidad para acceder no solo a los satisfactores sociales sino a todo tipo de programas, lo que a su vez, limita las opciones y oportunidades económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales de las personas; ya que las coloca en el límite de la sobrevivencia impidiendo el pleno ejercicio de sus potencialidades. La miseria y la ignorancia, al igual que la falta de experiencia o que el menor desarrollo físico e intelectual y tecnológico son limitantes de origen que no permiten a las personas beneficiarse de una política de igualdad de oportunidades.

Esto significa que la igualdad de oportunidades no es suficiente ya que puede existir un mejoramiento general, pero persistirán los grados de desigualdad. Para

⁷ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS. Género y liderazgo político en el contexto Latinoamericano y del Caribe. http://www.educoea.org/portal/ineam/cursos_2011/GEN-E103_11.aspx. 2011.

garantizar un adecuado nivel de igualdad en los resultados, las respuestas deben buscarse en las medidas de acción afirmativa o de discriminación positiva que igualen las condiciones o subsanen las desigualdades de manera que construyan un nuevo equilibrio que permita disfrutar de la igualdad de oportunidades y producir igualdad de resultados en todas las personas.

Por su parte, los enfoques basados en la equidad tienen la mira puesta en la igualdad de resultados. La equidad es una especie de corrector social de las desventajas o desigualdades de ciertos grupos. La equidad se orienta a la justicia social y se sustenta en planes de igualdad de oportunidades, en acciones afirmativas que alivien las desventajas o vulnerabilidades que presentan los diversos grupos de personas. En México el Programa Oportunidades es una política busca ser de este tipo, que busca eliminar las desventajas de algunos grupos.

No escapa a nuestra reflexión que los avances en los países deben medirse en términos de esperanza de vida, reducción de la morbilidad materna e infantil; en acceso universal a la salud y a la educación, en el adelanto científico y tecnológico y en la existencia de regímenes democráticos.

Si el derecho sólo se explica en sistemas democráticos, la medida de su efectividad debiera ser la calidad de vida de los sujetos del derecho. En otras palabras, si el derecho no sirve para mejorar el nivel de vida e igualar el acceso de todas las personas a los satisfactores sociales, no está cumpliendo con su cometido social y está generando su propia contradicción.

La igualdad de resultados debe ser también la medición de la eficiencia de las políticas de equidad social. La igualdad en los resultados debe ser la consecuencia de garantizar efectivamente a todas las personas la misma oportunidad de acceso a todos los satisfactores, como vía para construir la igualdad real, material o sustantiva.

5. Igualdad real, material o sustantiva

La aspiración general de las personas es la igualdad real, material o sustantiva. La igualdad ya no como un juicio de valor sobre una característica relevante sino la igualdad en el mayor número de características posibles, de manera que la igualdad pueda medirse en términos de ingreso, disfrute de los mismos satisfactores, acceso a todos los derechos. En materia jurídica, significaría que la Constitución debiese contener el principio de igualdad sustancial, el mandato para que el Estado suprima los obstáculos que impidan el logro de la igualdad material o que establezca acciones de discriminación positiva para lograrlo.

Pérez Portilla agrupa en la igualdad formal la igualdad ante la ley, la igualdad en la aplicación de la ley, la igualdad en el contenido de la ley y el mandato de no discriminación⁸.

Esta igualdad jurídica, formal, exige al Estado sólo la no discriminación. Mientras que la igualdad de facto, en los hechos, se logrará solo con las desigualdades de **iure**, diferenciaciones en el tratamiento normativo a fin de compensar una desigualdad existente; la igualdad de hecho exige más que la no discriminación; genera obligaciones más complejas como las acciones afirmativas, que son discriminación positiva u obligaciones de hacer para eliminar la desigualdad.

La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres contiene algunos indicadores que miden prácticas laborales tendientes a compensar las desigualdades de las mujeres en el mercado laboral.

⁸ PÉREZ Portilla, Karla. Principio de igualdad: alcances y perspectivas. UNAM IJ Serie Estudios Jurídicos Núm. 74. México. 2005.

6. Trabajo decente y conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social

El trabajo decente es un término establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y busca que las y los trabajadores tengan oportunidades productivas en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, como una condición para alcanzar simultáneamente el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente.

“Empleo en condiciones de libertad subraya el hecho que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa, además, que los/as trabajadores/as tienen el derecho de participar en las actividades de los organismos sindicales. Empleo en condiciones de equidad significa que es necesario que los/as trabajadores/as sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia. Empleo en condiciones de seguridad se refiere a la necesidad de proteger la salud de los/as trabajadores/as, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas. Empleo en condiciones de dignidad requiere que todos los/as trabajadores/as sean tratados con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales”⁹

La OIT, en su **Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo**, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998¹⁰, establece cuatro derechos prioritarios que los Estados miembros deben respetar y

⁹ OIT-PNUD. Trabajo Familia, hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. México. 2009. p. 19

¹⁰ OIT. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 1998. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>. Suiza. 1998

promover aun cuando no hubiesen ratificado los Convenios específicos. Estos son:

- libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición efectiva del trabajo infantil; y
- eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Cobra relevancia la referencia especial, en este trabajo, el **Convenio 156** de la OIT, que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, define en su artículo 1 como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Este convenio busca la responsabilidad de los Estados para procurar que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho al empleo sin discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y sus responsabilidades laborales.

Es uno de los convenios de la OIT que incorpora acciones más allá de lo laboral, ya que plantea la obligación de los Estados de permitir la libre elección de la ocupación y la igualdad de oportunidades en la formación para permitir la integración y permanencia o reintegración de trabajadoras y trabajadores; pero también busca que la planificación de las obras relacionadas con los servicios comunitarios, públicos y privados así como los relativos a la asistencia a la infancia y las familias se realice atendiendo las responsabilidades familiares de

estas personas y que dichas responsabilidades familiares no sean motivo para despido en el trabajo.

Este convenio es fundamental en el análisis de toda política para la conciliación trabajo familia y es fuente para el análisis de los reactivos del eje 3 Previsión Social de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el que se incluye la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social.

CAPITULO II

LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE

El análisis de la legislación nacional e internacional aplicable en materia de los ejes de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, especialmente en materia de igualdad y no discriminación, previsión social, clima laboral, accesibilidad y libertad sindical permite después la correlación con los indicadores de la **Norma** para conocer cuánto de esta normatividad nacional e internacional están contenidas o debieran estar contenidas en ella. Se incluye de manera especial, por su repercusión, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

1. Legislación nacional

Diversos estudios ubican la legislación nacional, específicamente nuestra Constitución, como una constitución que busca la igualdad formal. Tenemos una legislación que establece la igualdad ante la ley y establece la no discriminación; pero que no establece obligación alguna en materia de corrección de situaciones de desventajas mediante acciones afirmativas para lograr la igualdad material o sustantiva.

En materia laboral solo se analizan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social así como la legislación en materia de grupos vulnerables. No así las demás leyes de aplicación a trabajadores al servicio del estado, ni de las fuerzas armadas, ya que la **Norma** es de aplicación preferente para las organizaciones privadas a quienes les aplica las leyes primeramente referidas.

Tanto para la Ley Federal del Trabajo como para la Ley del Seguro Social, se incluyen propuestas de reforma para que las leyes fuesen coincidentes con las prácticas que buscan fomentar los indicadores de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Necesariamente el análisis de nuestra constitución debe iniciar con la Reforma Constitucional promulgada el 1 de junio de 2011 que eleva a rango constitucional los derechos humanos ya que es una decisión histórica en México, que, repercute en todo el andamiaje jurídico nacional, plantea nuevos paradigmas en la interpretación y en la práctica del derecho y termina con la discusión y disculpa de la supremacía constitucional sobre las normas contenidas en los tratados internacionales de los que México es parte. La trascendencia de la decisión estriba en dar el rango constitucional a los derechos humanos consignados en los tratados ratificados, en reconocer la protección más amplia en la interpretación; en obligar a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y en prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Se termina con la indefinición en cuanto a la no discriminación por preferencias sexuales; establece la educación en el respeto a los derechos humanos y el refugio humanitario; previene futuras marchas atrás al prohibir celebrar convenios o tratados en los que se alteren los derechos humanos reconocidos; establece un sistema penitenciario federal, la reinserción social del sentenciado y procurar que no vuelva a delinquir. Acota las facultades del Presidente de la República para restringir o suspender el ejercicio de las garantías y derechos y establece que no pueden afectarse los derechos fundamentales de no discriminación, reconocimiento de la personalidad jurídica a la vida, a la integridad personal, a la protección a la familia, al nombre, a la nacionalidad, los derechos de la niñez, los derechos político, las libertades de pensamiento, conciencia y de creencias religiosas; el principio de legalidad y retroactividad; la prohibición de la pena de muerte; la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre; la prohibición de la desaparición forzada y la tortura ni las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos. Reconoce los derechos y garantías de las personas extranjeras y elimina la

arbitrariedad de su detención y expulsión al establecer la audiencia previa y un procedimiento administrativo para que el Ejecutivo de la Unión, como textualmente establece el artículo 33 constitucional, pueda expulsar a una persona extranjera. Dentro de las atribuciones del Presidente de la República, establece el respeto, protección y promoción de los derechos humanos dentro de los principios que debe seguir la política exterior. Establece la obligación para que todo servidor público responda a las recomendaciones de los organismos nacional y estatales de protección de los derechos humanos o fundamente su negativa así como la obligación para que la Cámara de Senadores, la Comisión Permanente o las legislaturas estatales llamen a comparecer, a solicitud de estos organismos, a las autoridades para que expliquen los motivos de su negativa. Elimina la incompetencia de los organismos protectores de derechos humanos tratándose de asuntos laborales.

Los derechos humanos son los derechos inherentes a las personas por el solo hecho de ser personas; son inalienables e imprescriptibles. La protección de los derechos humanos es responsabilidad del Estado, pero su existencia y respeto real exige la corresponsabilidad de la sociedad quien debe mantener una vigilancia constante para lograr que se respeten y adopten como valores de convivencia cotidiana.

Los derechos humanos se basan en la dignidad como principio fundamental de toda persona quien además goza de igual derecho a disfrutarlos. Los derechos humanos deben ser concebidos como un todo indivisible e interrelacionado, donde no existen jerarquías; ningún derecho humano puede ser más importante que otro sino que el respeto de uno se relaciona e implica el respeto de los demás y se refuerzan mutuamente. De manera inversa, la falta de respeto de un derecho humano impacta negativamente en el disfrute de los demás. Como todo producto cultural, los derechos humanos son históricos, están en relación con las luchas sociales de cada momento de la evolución de la humanidad, de sus valores y capacidad específica para visualizarlos y lograr que se transformen en derecho

positivo, en cultura y práctica cotidiana. Esto es, los derechos humanos están bajo el principio de progresividad y evolucionan a la par de la humanidad.

El principio de no discriminación es transversal en todo el derecho internacional y se complementa con el principio de igualdad a partir del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”

En virtud que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes, no puede hablarse de respeto parcial de los mismos. Tampoco la realidad puede separarse del derecho que norma las relaciones sociales que producen el estado de cosas que se analiza, ni pueden quedar al margen los efectos que producen las políticas y acciones de la administración pública en la vida cotidiana de las personas; por lo que puede interpretarse que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres que demuestra el análisis del mercado laboral son tanto síntoma de la falta de equidad y de igualdad en la ley, en las políticas públicas y acciones gubernamentales tanto como en las prácticas laborales en México, como consecuencia de la falta de respeto a los derechos humanos consagrados en los convenios y tratados internacionales que México ha ratificado.

En síntesis, esta reforma constitucional en materia de derechos humanos logró introducir el concepto de derechos humanos a nivel constitucional, fortalecer la protección de los derechos humanos al amparo de los tratados internacionales que deberán gozar de la más alta jerarquía y eficacia, así como introducir la perspectiva de género y reforzar las garantías y mecanismos de protección de los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Al establecer la interpretación de conformidad con los tratados internacionales hace, prácticamente, que los derechos contenidos en los tratados que México ha firmado tengan vigencia tal como los derechos consagrados en la Constitución.

Nuestra Constitución prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Artículo 1). Es una lástima que no se incluya en esta definición la discriminación por condición de embarazo que tanto afecta a las mujeres con la práctica de solicitar exámenes de gravidez para acceder al empleo. Es interesante constatar que en la definición de discriminación se establece el concepto **tenga por objeto**. Esto significa que basta con la mera intención de afectar a la persona en sus derechos y libertades. Sin embargo, se dejó fuera el concepto de discriminación **que tenga por efecto**, esto es, la discriminación indirecta.

Esta reforma en materia de derechos humanos, no incluyó los preceptos para lograr la igualdad real o sustantiva en términos de la obligación del Estado para remover los obstáculos de orden económico, social o cultural que impidan el ejercicio de los derechos ni promover acciones afirmativas específicas para que grupos en situación de vulnerabilidad puedan gozar de los derechos en igualdad de oportunidades.

Aunque no prosperó, la propuesta de reforma de las organizaciones en materia de trabajo proponía el acceso al trabajo sin discriminación, la protección contra el desempleo, la eliminación de la discriminación contra la mujer y recuperaba el concepto de remuneración igual por trabajo de igual valor así como determinar el valor del trabajo sin tener en cuenta el sexo de quien lo desarrolla. Proponían también sancionar la no contratación y el despido por motivos de embarazo, maternidad o estado civil.

No obstante, debemos reiterar que al establecer como derechos reconocidos los tratados internacionales de los que México sea parte adquieren plena vigencia derechos consagrados en los tratados internacionales que se verán más adelante.

En nuestra Constitución, la igualdad ante la ley permanece en los artículos 4, 12 y 13 que establecen que el varón y la mujer son iguales ante la ley (**Art. 4**) y que no se concederán títulos de nobleza ni prerrogativas y honores hereditarios ni se dará efecto a los otorgados por otro país (**Art. 12**). Está claro en estos dos artículos que se rechazan privilegios y se establece un mismo tratamiento para todos. El **artículo 13**, por su parte, garantiza la igualdad ante la ley y la generalidad en la aplicación de la ley ya que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Salvo la excepción que hace para el caso del fuero de guerra que aplica estrictamente para los casos de disciplina militar.

Es conveniente recuperar los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que los militares respeten el mandato de que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y que los militares que violen los derechos humanos de los civiles deben ser procesados y sancionados por jueces civiles, no por tribunales castrenses. De impacto histórico en nuestro país, y que fue necesario la aclaración de la Ministra Olga Sánchez Cordero en el sentido de que tales pronunciamientos no son “criterio orientador” sino una pauta jurisdiccional de observancia obligatoria.

El Ministro Cossío Díaz, en la discusión del pleno de la SCJN sobre el caso Rosendo Radilla el 12 de julio de 2011 argumentó: “Fuero militar frente a situaciones que vulneren derechos humanos de civiles, bajo ninguna circunstancia puede operar. La Corte Interamericana de Derechos Humanos al resolver el caso tal, de Rosendo Padilla contra los Estados Unidos Mexicanos, determinó por un lado que el **artículo 13 de la Constitución debe interpretarse en forma coherente con los principios constitucionales del debido proceso y acceso a**

la justicia contenidos en ella y de conformidad con el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el cual entre otras prerrogativas, prevé el derecho a comparecer ante un juez competente; y, por otro lado, declaró que el artículo 57 del Código de Justicia Militar, es incompatible con lo dispuesto en el artículo 2º de la Convención Americana de Derechos Humanos, porque al establecer cuáles son los delitos contra la disciplina militar, no garantiza a los civiles o sus familiares que sean víctima de violaciones a los derechos humanos, tengan la posibilidad de someterse a la jurisdicción de un juez tribunal ordinario.... a partir de ahora, el fuero militar frente a situaciones que vulneren derechos humanos de civiles, bajo ninguna circunstancia podrá operar”. Igualmente en el proyecto presentado en la sesión del 12 de julio de 2011, se preguntó ¿Los jueces del Estado Mexicano deberán replicar en casos futuros el criterio de restricción del fuero militar en cumplimiento de la sentencia Radilla y en aplicación del artículo 1º constitucional? Se determinó que sí, por unanimidad de 10 votos. Ausente en esta votación la Ministra Luna Ramos (por comisión del Pleno)”¹¹ Cuestiones que se comentan por su trascendencia histórica para el desarrollo armónico de país; pero que no son materia del presente trabajo.

Cabe el comentario que las leyes especiales cumplen con la generalidad de la ley porque se aplican solamente a las personas que caen dentro de la hipótesis o condición que prevén y no están dirigidas a una persona o grupo individualmente determinadas¹². Lo que sí está definitivamente prohibido son las leyes que se refieren a personas nominalmente designadas, generalmente mediante criterios subjetivos.

¹¹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Dirección de Comunicación Social. Difusión de la sesión pública ordinaria del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, celebrada el lunes 11 de julio de 2011. Correo electrónico. México. 2011. P. 5-7.

¹² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Tesis del Pleno de la Suprema Corte 18/98, novena época, Semanario Judicial de la Federación, marzo de 1998. México. 1998. p. 56

El **artículo 25** constitucional establece la rectoría de desarrollo nacional por parte del Estado y da especial importancia al fomento del crecimiento económico y del empleo como una condición para el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de las personas y de los grupos y clases sociales.

El **artículo 123** constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y norma todo el derecho laboral. En materia de igualdad la fracción VII apartado A y fracción V del apartado B, establecen que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Este precepto no coincide con el **Convenio 100** que establece **salario igual para un trabajo de igual valor** y que es más acorde a la situación actual de las profesiones desempeñadas fundamentalmente por las mujeres, que, como se verá en el análisis estadístico del mercado laboral, sufren de segregación, discriminación y diferenciales salariales.

La fracción XXV del Art. 123 Apartado A y VIII el Apartado B, son apenas un intento de una normatividad positiva en el sentido de establecer una preferencia para quienes fuesen la única fuente de ingresos para su familia. Su inaplicabilidad cancela toda evolución de este tipo de principios positivos.

Nuestra constitución establece la igualdad ante la ley y la no discriminación; pero no señala obligación alguna en materia de corrección de situaciones de desventajas mediante acciones afirmativas para lograr la igualdad material o sustantiva.

1.2. Ley Federal del Trabajo

En materia de igualdad y no discriminación, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su **artículo 3**, en concordancia con los artículos 25 y 123 constitucionales, da carácter de derecho social al trabajo; garantiza el respeto a la libertad y dignidad de todas y todos los trabajadores y establece el ideal del salario decoroso para el

trabajador y su familia. Prohíbe establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. No incluye la condición de embarazo lo que afecta a las mujeres que pueden no ser contratadas si no presentan su examen de no gravidez. Acto discriminatorio contra el que no pueden actuar las autoridades del trabajo en virtud de que aún no existe una relación laboral que proteger y en razón de que dicha práctica no está prohibida expresamente.

El **artículo 86** establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Este valor de salario igual por trabajo igual, coincidente con lo que establece el Art. 123 constitucional fracción VII del apartado A y Fracción V del Apartado B, no contempla las diferencias entre puestos feminizados y masculinizados, o visto de otra forma, no toma en consideración que debe existir el **salario igual por trabajo de igual valor** en concordancia con el **C100** relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Debe reconocerse que este artículo puede ser la manifestación de una importante conquista en la evolución del derecho del trabajo al establecer salario igual por trabajo igual porque combate la desigualdad primaria entre el salario que percibe un hombre y una mujer, o una persona de cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad, por realizar el mismo trabajo. La lucha actual debe centrarse en percibir el mismo salario por un trabajo de igual valor, porque existen diferencias salariales que no corresponden sino con valoraciones subjetivas de ciertas ocupaciones, precisamente las más masculinizadas.

La LFT establece excepciones para este precepto de igual salario para trabajo igual cuando se trate de trabajos que se presten en buques de diversas categorías (**Art. 200**); se presten en aeronaves de diversas categorías (**Art. 234**); se preste por ferrocarrileros en ramas de diversa importancia (**Art. 253**); se preste en autotransportes de diversa categoría (**Art. 257**); se preste por categoría diferente

en los eventos o funciones de los equipos o de los deportistas profesionales (**Art. 297**); igual consideración es para el caso de actores y músicos (**Art. 307**) y para el caso de diferentes categorías académicas (**Art. 353N**). El principio de igualdad de salario para trabajo igual que establece la LFT, dista con mucho del *salario igual por trabajo de igual valor* que establece la OIT en su **Convenio 100** de igualdad de remuneración. El precepto salario igual por trabajo igual perpetua la segregación laboral y el diferencial salarial de las ocupaciones feminizadas.

El **artículo 133** de esta ley prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo. Como se verá adelante, existen manifestaciones de discriminación por edad y por sexo.

El **artículo 154** plantea una acción afirmativa en cuanto que establece que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes tengan mayor antigüedad, a quienes no tengan otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados. Cada grupo es protegido seguramente por razones diferentes. Es clara la omisión de alguna preferencia hacia las mujeres, aunque puede comprenderse que para 1970, fecha de promulgación de la actual LFT no existiera una presión real por parte de las mujeres trabajadoras que apenas iniciaban su incursión en el mercado laboral.

El **artículo 159** de la LFT establece que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas mediante escalafón, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Y que el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. Establece también que, en igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Nuevamente acciones afirmativas para favorecer a ciertos grupos. Este es uno de los artículos que más ha querido reformarse porque se considera que deja en

segundo plano la productividad; aunque también puede existir cierta resistencia a reconocer la antigüedad de las personas en las organizaciones y el hecho de tener una familia a su cargo, que empezaría a aplicarse a mujeres madres solteras.

La consideración anterior también cabe para el caso del **artículo 239** que establece que el escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Por otra parte, Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto a la contratación de mujeres embarazadas y de personas con VIH, no tipifica adecuadamente la violencia laboral ni el hostigamiento y acoso sexuales; no cuenta con medidas de flexibilidad ni con aquellas referidas a la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social. En materia de igualdad solo se refiere a la igualdad de salario por trabajo igual que, como ya se mencionó dista mucho del concepto de salario igual por trabajo de igual valor.

Estas omisiones afectan la incorporación de la mujer al trabajo, afectación cuyos efectos se muestran en el análisis estadístico del mercado laboral. Adicionalmente, estas omisiones coadyuvan a la reproducción de la segregación laboral así como en la ocupación de las mujeres en actividades periféricas en trabajos de medio tiempo, precarios, sin acceso a prestaciones o las obligan a auto emplearse en condiciones muy desfavorables, sin protección social. Ello precisamente porque la LFT no considera las características y necesidades particulares de las mujeres trabajadoras.

Resulta particularmente discriminatorio **el artículo 146** de la LFT que establece que los patrones no están obligados a pagar las aportaciones de 5% de los salarios de las y los trabajadores al Fondo Nacional de Vivienda. Esto, aunado a que la Ley del Seguro Social establece que las y los trabajadores domésticos podrán optar por el régimen de seguro voluntario; a *contrario sensu*, que quien las y los contrata no está obligado a darlos de alta en el régimen del seguro social;

dejan en completa indefensión a las y los trabajadores domésticos que, como se verá, muestran a nivel estadístico las peores tasas de acceso a las prestaciones sociales. Son la ocupación donde las personas están más desprotegidas, especialmente las mujeres ya que son el 91.6% del total de personas que se ocupan en el trabajo doméstico.

Mención especial merece la campaña realizada por el **Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**, INFONAVIT, que atinadamente realizó una campaña de difusión dirigida a las trabajadoras domésticas para su afiliación y, a pregunta expresa, respondió el 3 de agosto de 2011 que cuenta con **11,874 trabajadoras domésticas y 8,141 trabajadores domésticos cotizando** en el fondo de vivienda y por supuesto que no se mantiene la proporción 92-8 hombres-mujeres, sino que las mujeres representan el 59.3% y los hombres el 40.7% del total de trabajadores domésticos que cotizan al INFONAVIT. Lo cual no deja de ser un buen logro.

El **artículo 346 de la LFT** establece que las propinas son parte del salario de las y los trabajadores ocupados en hoteles, restaurantes, bares y análogos, lo cual contraviene el espíritu del C172 sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes) que México ratificó en 1993.

De lo analizado se desprende que la Ley Federal del trabajo es omisa en materia de Igualdad laboral y no discriminación ya que carece del concepto de salario igual por trabajo de igual valor; usa lenguaje sexista que puede ser limitante del acceso de las mujeres al trabajo; se excluyen la condición de embarazo, el estado civil, las preferencias sexuales, las discapacidades, la religión, ni las opiniones, como factores de discriminación. Es omisa respecto a la contratación de mujeres embarazadas o de personas con VIH. Carece de previsión en materia de productividad y calidad en el trabajo y del impacto de éstas en el salario de las y los trabajadores. También omite normar la flexibilidad para la conciliación trabajo familia ya que carece de artículos que establezcan flexibilidades que propicie la

conciliación trabajo familia, tales como la flexibilidad de horarios, de jornadas, de lugar de trabajo, de adscripción o para incluir el teletrabajo. La LFT además, carece de sanciones para despido en casos de responsabilidades familiares y no prohíbe ni sanciona expresamente el hostigamiento ni el acoso sexuales, ni la discriminación. Contiene artículos que obstaculizan la libertad sindical y el sindicalismo, como el relativo a la cláusula de exclusión (**Art. 395**).

Por lo anterior y debido a que la **Norma** ya certifica prácticas laborales que no están normadas por la Ley Federal del Trabajo y ésta no está del todo acorde a los tratados internacionales ratificados ni considera las necesidades de flexibilidad del mercado laboral y de las mujeres trabajadoras, se incluyen propuestas de reformas al menos en:

- 1 **Artículo 3** para incluir la no discriminación por embarazo, origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidades, opiniones o estado civil y dar la mayor importancia a la productividad, estableciendo que ésta y la calidad en el trabajo deben generar beneficios tanto a las y los trabajadores como a las y los patrones.
- 2 **Artículo 35** para incluir la flexibilidad señalando que las relaciones de trabajo pueden ser por producto y objetivo, además de tiempo determinado e indeterminado.
- 3 **Artículos 47** para incluir como causas de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, la discriminación, el acoso sexual y el hostigamiento por parte del trabajador o trabajadora en la fracción II que diría “Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, de discriminación, de hostigamiento o acoso sexuales, amagos en contra del patrón, sus familiares o del personal de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”

- 4 **Artículo 51** para incluir como causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, la discriminación, el acoso y hostigamiento sexuales por parte del patrón, en la fracción II que quedaría: Incluir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, **de discriminación, de hostigamiento y acoso sexuales**, amenazas, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- 5 **Artículo 59** para incluir flexibilidades en la jornada de trabajo y cuya posible redacción sería: “El o la trabajadora y la o el patrón, **fijarán la duración, lugar, horarios, forma para cumplir con la jornada, obra y objetivos pactados en la relación de trabajo. En todo tiempo, podrán realizarse las combinaciones de duración, lugar, horarios, forma para cumplir la jornada obra y objetivos que ambas partes acuerden, incluyendo el teletrabajo, sin afectar salario ni prestaciones**”.

- 6 **Artículo 86** para incluir el principio de salario igual por trabajo de igual valor: A trabajo de igual valor debe corresponder salario igual.

- 7 **Artículo 133**, incluir como **prohibición para los patrones solicitar exámenes de no gravidez o de VIH para acceder, permanecer o ascender en el empleo; ejercer o permitir cualquier tipo de violencia, hostigamiento sexual o discriminación hacia su personal en el centro de trabajo; despedir a una persona o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, de nombre o de sexo, por enfermedad, por tener a su cuidado hijos menores de edad, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.**

- 8 **Artículo 146**, derogarlo para no discriminar a las y los trabajadores domésticos ni hacer excepción que les cauce perjuicio.

- 9 **Artículos 154**, incluir en los derechos de preferencia, la evaluación del desempeño y la productividad, es decir, preferir **a quienes tengan mayor productividad por mayor tiempo y a quienes tengan mayor aptitud, capacitación y conocimientos para realizar un trabajo, y no cancelar la preferencia para las personas que tengan a su cargo una familia.**

- 10 **Artículo 159** para señalar las preferencias, en igualdad de condiciones, para que las vacantes sean cubiertas por la o el trabajador que tenga mayor productividad en mayor tiempo y, en igualdad de condiciones se preferirá a la persona que demuestre mayor aptitud, mayor capacitación, mayor antigüedad, tenga a su cargo una familia, sea de nacionalidad mexicana o sindicalizada, en ese orden.

- 11 **Artículo 175** para que las madres trabajadoras disfruten **de un descanso de doce semanas, preferentemente de común acuerdo entre la trabajadora y la o el empleador respetando las recomendaciones médicas del caso.**

- 12 **Artículo 334** para eliminar de la retribución de las y los trabajadores, los alimentos y la habitación, para que no sean causa para la disminución de las prestaciones monetarias ni base de cotización para prestaciones.

- 13 **Artículo 346**, establecer que las propinas no son parte del salario y mantener la prohibición de que las y los patrones participen en ellas.

- 14 **Artículo 395**, **derogar** la cláusula de exclusión para privilegiar en todo tiempo la libertad sindical.

- 15 **Artículo 423** para incluir en el reglamento interior de trabajo, condiciones para el cumplimiento de la obra, producto, objetivo u horario de jornada que se haya pactado (condiciones de flexibilidad); el modo en que **iniciarán y terminarán** las jornadas de trabajo; condiciones mínimas de equipamiento de la estación de

trabajo, en planta. Permisos y licencias, incluyendo la **licencia por paternidad y para atender responsabilidades familiares**. Así como **código de conducta con la condición expresa de respeto a los derechos humanos**.

1.3. Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social, LSS, para efectos del análisis de su relación con la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, fue considerada en el eje 2, Previsión Social y se incluyen reactivos específicos para medir que las organizaciones otorguen las prestaciones debidas y el régimen de seguridad social a todo su personal.

Sin embargo, es necesario referir las excepciones que algunos artículos hacen respecto de ciertos tipos de personas y que tienen efecto discriminatorio sobre ellas. Así como otros artículos, que sin hacer excepción, tienen un efecto discriminatorio sobre las mujeres. Ambos casos se refieren solo a manera de dejar el tema para futuros análisis ya que el tema no solo excede el presente trabajo sino que el ámbito de aplicación de la **Norma** es para empresas debidamente establecidas, generalmente medianas y grandes; organizaciones formales que normalmente cumplen con otorgar las prestaciones de ley a su personal.

Esta ley de seguridad social establece que el seguro social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario; en ambos casos se establecen cargas, que se consideran fiscales, a los particulares. Establece, también que la Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria y que las prestaciones solo serán embargables en caso de obligaciones alimenticias hasta el cincuenta por ciento de su monto. Establece que el régimen obligatorio comprende los seguros de Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales. Son sujetos del aseguramiento del régimen obligatorio a las personas que presten un servicio remunerado, personal y subordinado, aun cuando el patrón esté exento del pago

de contribuciones, incluye a los socios de las sociedades cooperativas y abre la posibilidad de que el Ejecutivo Federal establezca el derecho a otras personas, mediante decreto.

La Ley del Seguro Social establece que voluntariamente, mediante convenio, podrán ser sujetos de aseguramiento obligatorio las personas trabajadoras en industrias familiares, quienes trabajen de forma independiente o profesional, en comercios en pequeño, artesanías y trabajo no asalariado, así como en trabajo doméstico; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones y quienes trabajen con los gobiernos federal si no cuentan con seguridad social. Los convenios para esta incorporación contendrán la fecha de inicio, la vigencia, las prestaciones que se otorgan, las cuotas, la contribución del Gobierno Federal cuando proceda, los procedimientos de inscripción y cobro y las demás que se requieran.

Para el caso del trabajo doméstico, el **artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo** que establece que la retribución de las y los trabajadores domésticos comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Por su parte, el **artículo 27 de la Ley del Seguro Social**, LSS establece que se considerarán la alimentación y la habitación en la base de cotización, lo que hace que las cuotas, calculadas sobre el salario base de cotización, se eleven tanto para las y los trabajadores como para las y los patrones; inhibiendo el acceso de las y los trabajadores domésticos a la seguridad social.

Esta primera excepción en cuanto al acceso al seguro social es discriminatoria para las y los trabajadores domésticos en virtud de que la interpretación cotidiana de dicha excepción ocasiona que los y las trabajadoras domésticas no tengan seguro social; y que las y los patrones no se sienten obligados a pagar por dicha prestación. Adicionalmente, el Instituto Mexicano del Seguro Social, cobra la cuota anual por adelantado cuando se pretende asegurar a estas personas. Todo ello

afecta más a las mujeres ya que son el 91.6% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico.

Otra fuente de discriminación para las mujeres en la Ley del Seguro Social es lo relativo al disfrute de las prestaciones por maternidad, cuya prestación se inicia a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. Las mujeres tendrán derecho a asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo. Para que las mujeres tengan acceso a las prestaciones en dinero, es decir a recibir su salario durante la licencia de maternidad, se requiere, conforme lo establece el **artículo 102** de esta ley, que tenga cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que deba comenzar el pago del subsidio.

Esto significa que el seguro en prestaciones en dinero o el pago de su salario durante su licencia de maternidad, se otorgará para una mujer que nunca ha cotizado, sólo si se embaraza ya trabajando para que alcance a cumplir con las 30 semanas cotizadas antes de 42 días de su parto. De aquí la práctica de solicitar el examen de embarazo para acceso al empleo, que en la mayoría de las empresas se solicita indiscriminadamente aún a las mujeres que ya tengan cotizaciones.

Dada la trascendencia de estos artículos de la Ley del Seguro Social, para la vida de las mujeres trabajadoras, se transcriben a continuación:

*“**Artículo 101.** La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.*

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la

asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102. *Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:*

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

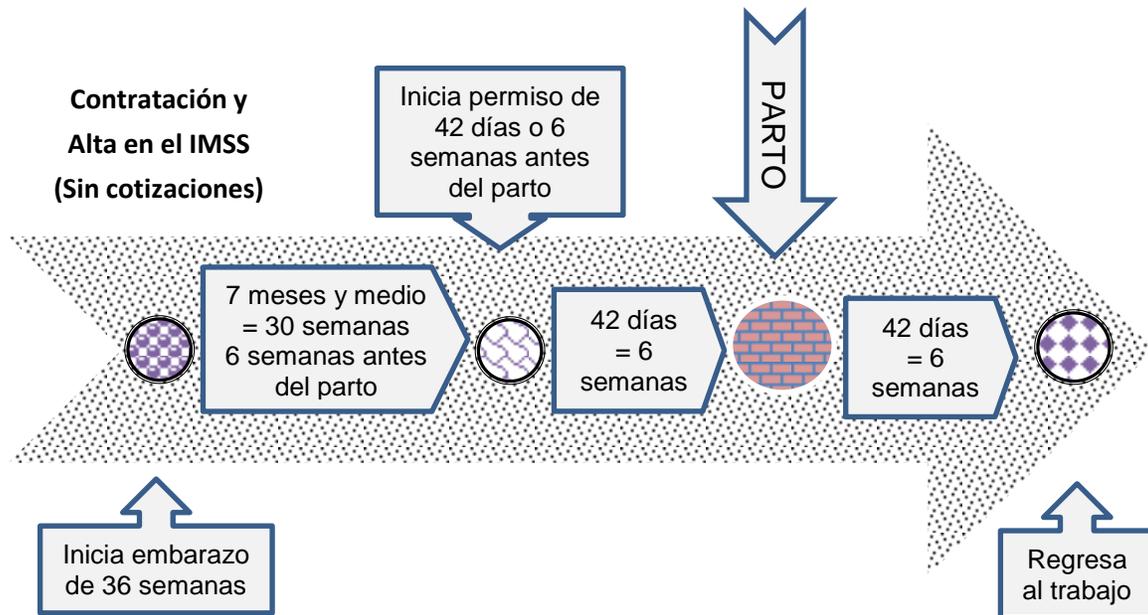
III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Artículo 103. *El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.*

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro”.

Esto es de suma importancia y se ejemplifica en el siguiente esquema:



Consecuentemente, con la **Ley del Seguro Social** vigente, debe analizarse las semanas cotizadas **antes de negar el empleo a una mujer, incluso a una mujer embarazada**: considerar que si ya cuenta con 30 semanas de cotización en los doce meses previos, se le puede aceptar aún con un embarazo de 7 meses, que labore 2 semanas e irse de incapacidad gozando con todas sus prestaciones pagadas por el seguro social.

Lo deseable sería eliminar la restricción de las semanas de cotización de las mujeres embarazadas.

La segunda fuente de discriminación de la Ley del Seguro social son las mil doscientos cincuenta semanas de cotización que se requieren para disfrutar el

seguro de cesantía por edad avanzada que inicia a los 60 años, e inclusive las 750 semanas cotizadas necesarias para disfrutar de las prestaciones en especie y las de seguro de enfermedades. En igual situación está el seguro de vejez, que se cubrirá a partir de los 65 años. Para el primer caso significa que debe iniciar a trabajar a los 38 años y en el segundo al menos a los 45 años. Muchas mujeres no trabajan (según datos actuales solo trabajan 17.7 de las 43.5 millones de mujeres en edad de trabajar) por lo tanto no cotizan y solo se ven impelidas al mercado de trabajo cuando se separan o divorcian, precisamente cuando son mayores de 38 años, lo que las deja en estado de absoluta desprotección de nuestro sistema de seguridad social.

Para los efectos de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se proponen algunas reformas a la Ley del Seguro Social para evitar que algunas disposiciones actúen como obstáculo o discriminen a las mujeres:

- 16 **Artículo 12** para que las prestaciones de la Ley del Seguro Social para las y los trabajadores domésticos sean obligatorias. Incluir específicamente en la fracción II para que diga: Los socios de sociedades cooperativas, las y los trabajadores domésticos.
- 17 **Derogar la fracción II del Artículo 13** referida al aseguramiento voluntario para las y los trabajadores domésticos.
- 18 **Artículo 27** para eliminar los alimentos de la base de cotización; mediante incluir en las exclusiones de la base de cotización, en la fracción V para que quede: V. La alimentación y la habitación cuando se trate de las y los trabajadores domésticos o se entreguen en forma onerosa.
- 19 **Artículo 102**, para eliminar la obligatoriedad de gozar 42 días antes del parto y 42 posteriores a él, así como eliminar la restricción de las semanas de cotización previas al embarazo para disfrutar de las prestaciones en dinero por

licencia de maternidad, con la única restricción de que esté dada de alta al momento del parto y se respete la opinión médica del Instituto. Así también que se otorguen las 12 semanas también por adopción de hijo o hija.

- 20 **Derogar el segundo párrafo de Artículo 103** que actualmente obliga al patrón a pagar el salario por licencia de maternidad cuando la trabajadora no cuente con las cotizaciones establecidas.

1.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, LFPED, establece en su **artículo 2** que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Al utilizar las palabras “que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas” transforma este artículo en un mandato para el establecimiento de acciones afirmativas. Igual mandato es el eliminar obstáculos. Ambos conceptos obligarían al Estado a establecer acciones de discriminación positiva para conseguir la igualdad material o sustantiva.

El **artículo 4** de la LFPED define la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Mientras el artículo 2 de la LFPED es mandatorio de acciones afirmativas, este artículo 4 queda por encima de la Constitución que prohíbe toda discriminación que “tenga por **objeto** anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” este artículo prohíbe la discriminación que tenga **por efecto** impedir el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. La discriminación que prohíbe la Constitución es más perniciosa y dañina para las personas en cuanto es más grande y generalizada. Demostrar la discriminación como sus efectos, es un gran problema debido a que gran parte de las discriminaciones del mercado de trabajo son indirectas, escondidas en requisitos que no tienen relación con el puesto ni tampoco inciden en el desempeño y productividad.

Aunque el **artículo 9** de la LFPED, prohíbe toda práctica discriminatoria que **tenga por objeto** impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Este artículo sustituye la palabra “efecto” del artículo 4 y prohíbe la discriminación que tenga por objeto impedir el disfrute de los derechos y la igualdad de oportunidades. Tener las dos consideraciones, efecto y objeto, (discriminación directa e indirecta) en diferentes artículos en esta ley puede ser motivo de confusión y prestarse a interpretaciones sesgadas.

Así también el hecho de que algunos de los principios de la LFPED no se incluyan en el texto constitucional (libertad e igualdad reales y efectivas) y al no establecer acciones de coerción para el cumplimiento ni contar con sanciones para el incumplimiento, hace que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación sea poco eficaz. En cuanto a que las personas no se sienten coaccionadas para no discriminar.

1.5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El objeto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, LGIMH, esta ley es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los

lineamientos y mecanismos institucionales hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. En este sentido, esta ley pareciera querer trascender la igualdad misma al proponer una segunda medida de acción afirmativa para promover el empoderamiento de las mujeres.

Establece que el Gobierno Federal debe desarrollar la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres que incluya las acciones necesarias para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural. Dicha política estará conformada por el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en los que deben participar los tres órdenes de gobierno. La búsqueda de la igualdad sustantiva es un objetivo reiterado de esta ley.

El **artículo 33** de la LGIMH señala los objetivos de la Política Nacional son la promoción de la igualdad en el trabajo y en los procesos productivos; mientras que el artículo 34 obliga a la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo y fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente. Este último artículo obliga a establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

En este sentido debe reconocerse el esbozo de una certificación a las empresas en materia de igualdad que puede pensarse se concretó en la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

El **artículo 36** de la LGIMH establece la obligación de fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El **artículo 40** de la LGIMH establece obligaciones para mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que toca a igualdad de retribución. No habla de salario igual para trabajo de igual valor. Establece también la obligación de promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo.

1.6. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, LGIPCD, promulgada el 30 de mayo de 2011, abroga la Ley General de las Personas con discapacidad. Esta nueva ley mejora la definición del concepto de discriminación por motivos de discapacidad y establece que se entenderá por tal cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Incluir la “**denegación de ajustes razonables**” como discriminación es prácticamente un mandato para el establecimiento de medidas de acción afirmativa para la inclusión de personas con discapacidad, ya que establece como definición de ajustes razonables aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

El **artículo 4** de la LGIPCD establece un concepto más amplio de todas las distinciones que pueden ser consideradas como discriminación al incluir las preferencias sexuales (antes de la reforma constitucional), el embarazo, la

identidad política, la situación migratoria. Asimismo, establece que las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra y que las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como **objetivo o consecuencia** atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee. Es un buen avance que se incluya toda conducta que tenga como objetivo o consecuencia, ya que ello facilita la interpretación así como las acciones para combatir la discriminación.

Asimismo, este **artículo 4** de la LGIPCD establece que “La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas”.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece obligaciones específicas a las Secretarías de Salud, del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Comunicaciones y Transportes, de Desarrollo Social, al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, a la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, al Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y establece el Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Asigna a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para ello debe prohibir la discriminación por motivo de discapacidad en la contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables; diseñar políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad; proporcionar asistencia técnica en materia laboral de discapacidad; revisar las normas oficiales mexicanas para permitir el pleno acceso y goce de los derechos laborales; fomentar la capacitación al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector privado o público; promover que las obligaciones laborales no interrumpan los procesos de rehabilitación de las personas con discapacidad.

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

Las grandes aportaciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) son las definiciones de violencia económica, de violencia laboral y docente y de violencia laboral.

El **artículo 6** define la violencia económica como toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. Aun cuando la definición mezcla la violencia que pueden presentarse en el hogar con la violencia en el centro de trabajo, es un adelanto que se tipifique como violencia económica el hecho de percibir un salario menor por igual trabajo. Aunque debe recordarse que el ideal lo establece el Convenio 100 de la OIT de salario igual a trabajo de igual valor.

Asimismo, el **artículo 10** de la LGAMVLV tipifica la Violencia Laboral y Docente como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

El **artículo 11** de la LGAMVLV establece que la violencia laboral es la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. El término negativa ilegal hace que toda la frase pareciera que carece de sentido pero es importante porque de otra manera la negativa ilegal no tendría ninguna otra consecuencia mientras que al tipificarla como violencia laboral abre la puerta para una posible sanción por vía de las sanciones establecidas por otras normatividades. Es de notar que se incluya la discriminación como una forma de violencia laboral.

El **artículo 13** de la LGAMVLV diferencia entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual. Tipifica al primero como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Esta tipificación diferenciada da fin a una larga discusión en cuanto al uso de los términos hostigamiento sexual y acoso sexual; ayuda a combatir la indefensión de las víctimas de acoso que generalmente no son atendidas por el hecho de que víctima y agresor tienen la misma posición jerárquica.

Las definiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se incorporaron al glosario de la Norma, para referir su cumplimiento a las obligaciones de la legislación.

1.8. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, LDPAM, establece el derecho de las personas adultas mayores a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Conforme al **artículo 19** de la LDPAM corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementar los programas para promover empleos y trabajos remunerados y actividades lucrativas sin más restricción que la limitación física o mental declarada por autoridad médica o legal competente; fomentar la creación de organizaciones productivas de personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden; impulsar programas de capacitación; organización de una bolsa de trabajo; asistencia jurídica para quienes decidan retirarse de sus actividades laborales; capacitación y financiamiento para el autoempleo.

1.9. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Es importante la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, por su naturaleza como

organismo autónomo que tiene como objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y los tratados internacionales (conforme la reciente reforma constitucional). Además, otorga a la CNDH atribuciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres así como por la trascendencia de las actuaciones de esta Comisión en materia de violaciones a los derechos humanos.

El **artículo 6** de esta ley, establece las atribuciones de la CNDH; y en su fracción XVI bis le obliga a la observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Ello significa que, en la práctica, la CNDH, al contar con estas atribuciones específicas, puede solicitar información para el seguimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres y hacer recomendaciones al respecto. La CNDH lleva el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH). Sin duda que la operatividad de estas atribuciones se verá incrementada por la reforma constitucional en materia de derechos humanos y por el obligado seguimiento a la instrumentación de los tratados internacionales de los que México sea parte.

2. Legislación internacional aplicable

En este apartado se analizan las Convenciones, Pactos y Convenios ratificados por México y que, conforme al artículo 133 constitucional, junto con a la Constitución y a las leyes federales son Ley Suprema de toda la Unión.

México cuenta con una larga tradición en materia de adhesión y ratificación de tratados internacionales; conforme información del Gobierno Federal, existen 1,274 tratados internacionales vigentes, que han sido ratificados en el periodo 1836 a 2008¹³. Son tratados bilaterales 658 y multilateral 616. Última división en la

¹³ ORDEN JURIDICO. Tratados Vigentes celebrados por México 1836-2008. En http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2008/CDTratados/cd_tratados.php

que se encuentran las Convenciones y Convenios internacionales relacionados con la **Norma**.

Igualmente, para facilitar la correlación con la **Norma**, se incluyen los principales convenios internacionales aún si México no los ha ratificado; precisamente porque ayuda a demostrar que la Norma incluye reactivos que miden prácticas laborales por encima de la Ley Federal del Trabajo.

2.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Por tratarse de materia laboral, analizo los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que México ha ratificado para visualizar rápidamente las normas internacionales del trabajo que México se ha comprometido a cumplir; aunque también se incluyen los Convenios que México no ha ratificado. Cabe señalar que los convenios internacionales son generalmente normas mínimas a la que debiera aspirar todo estado, independientemente del nivel de su desarrollo; son el piso a partir del cual construir mejores prestaciones.

Como ilustración general, antes de entrar en el tratamiento de cada tema de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se refieren las formas en que la Oficina de esta organización del sistema de Naciones Unidas, da seguimiento a los Convenios y Ratificaciones que son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que sesiona anualmente en Ginebra, Suiza.

La OIT otorga asistencia técnica y cuenta con un sistema de control que contribuye a garantizar que los países apliquen e informen de los avances que alcanzan respecto a los convenios que ratifican.

Existen dos mecanismos para el control de la aplicación de los convenios por los países que los han ratificado:

➤ Un sistema de control periódico que mediante el examen de las memorias anuales que los países miembros deben presentar en relación con los convenios ratificados, según les obliga el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Memorias que deben incluir la aplicación por ley así como las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Las memorias son revisadas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, quienes emiten un informe anual que se adopta en diciembre y que se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, donde es examinado por la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El artículo 19.5.e obliga también a los países miembros de la OIT a informar sobre el estado de su legislación y la práctica respecto de los convenios no ratificados, así como de las recomendaciones (artículo 19.6.d de la Constitución de la OIT).

- Los procedimientos especiales que parten de una queja o reclamación y pueden ser:
- Procedimientos de reclamación o de queja respecto a la aplicación de convenios ratificados.
 - un procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical que analiza el Comité de Libertad Sindical.

El análisis de los convenios de la OIT se organiza por temas para realizar un análisis general de manera que puedan visualizarse mejor.

2.1.1 Libertad Sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva

En materia de libertad sindical México ha ratificado uno de los dos convenios fundamentales de la OIT. El **Convenio núm. 87** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. Este convenio establece el derecho de trabajadores y empleadores de constituir, sin distinción y sin autorización previa, organizaciones y pertenecer a ellas con la sola condición de observar sus estatutos a cuya redacción tienen derecho así como a elegir libremente a sus representantes. Este Convenio obliga a las autoridades públicas a abstenerse de toda intervención que limite o entorpezca el ejercicio legal de este derecho (artículo 3). Estas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión administrativa. También tienen derecho a constituir y pertenecer a federaciones y confederaciones. El Estado parte que ratifica este Convenio debe adoptar medidas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación.

México no ha ratificado el **Convenio número 98** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, seguramente por razones atribuidas a la vergonzante cláusula de exclusión (Art. 395 de la LFT) ya que este convenio establece que los trabajadores deberán gozar de protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, entendiendo dicha protección contra todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo a la condición de que no se afilie o deje de ser miembro de un sindicato o despedir a una persona a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Asimismo, prohíbe la injerencia de organizaciones de empleadores en las de trabajadores. El Estado parte debe crear organismos adecuados para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

A pesar que este Convenio no está ratificado por México, la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres incluye reactivos para medir que las organizaciones no intervengan en el funcionamiento de las organizaciones sindicales ni se despida a ninguna persona por activismo sindical. En clima laboral, valora la opinión de la y del trabajador en relación con su pertenencia al sindicato.

El **Convenio número 141** sobre las organizaciones de trabajadores rurales, ratificado, busca fomentar la sindicación de los trabajadores rurales que define como las personas dedicadas a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios. También ratifico el **Convenio número 11 relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas**, convenio que se encuentra en situación provisoria.

El **Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores**, ratificado por México, establece que los representantes de los trabajadores gozarán de protección incluido el despido por su condición de representantes o de su afiliación al sindicato. La empresa deberá darles facilidades. Se considera representantes de los trabajadores: a los representantes sindicales o electos por los trabajadores de la empresa. Resalta en este convenio el artículo 5 que establece que “Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes”

Aunque México no ha ratificado el **Convenio 151** relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública, que protege el derecho de sindicación, al aplicarse la Norma a la Administración Pública Federal, se contribuye a prácticas de respeto al derecho de sindicación de las y los servidores públicos.

El **Convenio 154** relativo a la negociación colectiva no ha sido ratificado por México. Se aplica a todas las ramas de actividad económica; la negociación colectiva comprende las negociaciones que tienen lugar entre el empleador o empleadores y la organización u organizaciones de trabajadores para fijar las condiciones de trabajo y empleo y regular sus relaciones. Este convenio busca fomentar la negociación colectiva,

2.1.2 Igualdad de oportunidades y de trato

En materia de igualdad de oportunidades y de trabajo existen dos convenios fundamentales, el **Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951)** y el **Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)**, ambos ratificados por México. La **Norma** contiene indicadores coincidentes con estos Convenios, incluyendo el Convenio 156 relativo a las y los trabajadores con responsabilidades familiares que no ha sido ratificado.

El **Convenio 100** relativo a la igualdad de remuneración, establece que remuneración es todo salario y emolumento en dinero o especie que el empleador pague y que debe otorgarse sin discriminación entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Este principio de igual remuneración por trabajo de igual valor debiera reflejarse en nuestra legislación, en nuestro sistema de fijación de los salarios mínimos, y debiera establecerse en los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, la Constitución sólo establece, en su artículo 123, fracción VII que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad y la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 86 que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Ambos ordenamientos se refieren a salario igual por trabajo igual que es omiso respecto de la segregación laboral y de los diferenciales salariales que sufren las mujeres.

Desde el punto de vista histórico, se entiende que el principio de salario igual por trabajo igual haya sido uno de los principales planteamientos de los trabajadores. Sin embargo, tanto el no cumplimiento de este principio como la creciente integración de las mujeres al trabajo han dado como resultado que existan ocupaciones feminizadas que tienen salarios por debajo de otras ocupaciones masculinizadas. En ambos tipos de ocupaciones, los salarios no han sido definidos en función del valor del trabajo; no se han considerado la preparación académica, la experiencia, las habilidades, las cargas físicas y de estrés de cada puesto de trabajo, para determinar el salario.

De hecho, el propio **Convenio 100** señala que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo tomando como base los trabajos que éste entrañe. Los métodos para realizar este análisis los podrán decidir las autoridades competentes o las partes contratantes tratándose de contratos colectivos de trabajo.

En este sentido, se tienen algunos avances en la tabulación de los trabajos burocráticos del personal denominado de estructura, cuyos salarios se determinan a través del Sistema de Valuación de puestos que establece una escala de puntuación de puestos que mide las aptitudes, cualidades y capacidades que son fundamentales para el desempeño de un puesto; considera los siguientes elementos:

“a) Escolaridad y/o áreas de conocimiento: El nivel, grado y/o área de estudios requerido para alcanzar los objetivos específicos del puesto. b) Experiencia laboral: Conocimientos y habilidades previamente adquiridos en el desarrollo de funciones vinculadas o afines al puesto y que son necesarios en función de los objetivos específicos del puesto. c) Condiciones de trabajo: Requerimientos específicos para el desempeño del puesto, tales como,

disponibilidad para viajar o laborar en horarios, lugares o bajo situaciones especiales de acuerdo con las funciones del puesto. d) Capacidades: Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos requeridos para el desempeño del puesto, se identificarán por su denominación y se describirán de manera general. En tratándose de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, la identificación de dichas capacidades se realizará de conformidad con los Lineamientos que para tal efecto se emitan, toda vez que las referidas capacidades son la base para el ingreso, certificación y permanencia del ocupante del puesto”¹⁴.

El **Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación** señala que la discriminación es: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las calificaciones exigidas para un empleo no podrán ser consideradas como discriminación, como tampoco aquéllas que establezcan protecciones para ciertos grupos de personas.

Todo Estado parte que ratifique este convenio se obliga a buscar la cooperación de empleadores y de trabajadores para cumplir esta política de no discriminación, promulgar leyes y promover programas educativos acordes, llevar esta política en los empleos sometidos a control directo de la autoridad, asegurar su aplicación en la orientación y formación profesionales y en la colocación en el empleo.

Es de reconocer que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 establece, en su estrategia 4.2 fomentar la equidad e inclusión laboral, desarrollar políticas y

¹⁴ SECRETARIA DE LA FUNCION PÚBLICA. Norma para la descripción, perfil y valuación de puestos. Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 2005.

adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas

“**ESTRATEGIA 4.2** Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud. La anterior estrategia se sustentará en desarrollar políticas y adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas, así como los criterios, políticas y normas que sigue la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a fin de consolidarla como un instrumento auténtico y confiable para la defensa de los derechos laborales. Asimismo, se otorgará atención prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad a partir de políticas focalizadas, particularmente en materia del trabajo temporal en el campo de grupos migratorios”¹⁵.

El **Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)** es el primero en la OIT que habla de trabajadoras y trabajadores, cuestión notable si se considera que la redacción de los convenios fue siempre en masculino con la leyenda explicativa:

“Advertencia:

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo.

¹⁵ GOBIERNO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf. p. 106.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos”.

En 2007 el Manual para la redacción de instrumentos de la OIT establece la conveniente de utilizar un lenguaje epiceno¹⁶. Es hasta la 100ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en 2011 cuando se adopta la **Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT**:

“Afirmando la importancia del lenguaje en la promoción de la igualdad de género, lo cual implica asegurar la misma visibilidad a las mujeres y a los hombres,

1. Resuelve que la igualdad de género debería quedar reflejada mediante el uso de un lenguaje apropiado en los textos jurídicos oficiales de la Organización. Para lograrlo cabría aplicar, por ejemplo, el principio preconizado en el párrafo 2.

2. Resuelve asimismo que, de conformidad con las reglas de interpretación aplicables, el empleo en la Constitución de la OIT y en otros textos jurídicos de la Organización de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.

¹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual para la redacción de instrumentos de la OIT. http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/manual_quick.pdf. 2007. P. 32.

3. Solicita al Director General que reproduzca el texto de la presente resolución en el Boletín Oficial, así como en las publicaciones de la Oficina Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados y Manual para la redacción de instrumentos de la OIT y en cualquier compilación subsiguiente de textos jurídicos de la OIT”.¹⁷

El **Convenio 156** busca que trabajadoras y trabajadores con hijos a su cargo o con responsabilidades respecto de otros miembros de la familia directa que requieran de su cuidado o sostén, no vean limitadas, por esa condición, sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y que puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Los gobiernos deberán adoptar medidas para que dichas personas elijan libremente su empleo, se tenga en cuenta sus necesidades en las condiciones de empleo y en la seguridad social.

Este Convenio plantea además que deberán considerarse las necesidades de quienes tienen responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales y regionales, en los servicios comunitarios como los referentes a la infancia y a la asistencia familiar. Deberán adoptarse medidas para la promoción y educación social sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y deberá favorecerse la inclusión y permanencia en el empleo y su responsabilidad familiar no debe ser una causa de terminación de la relación de trabajo. Plantea la posibilidad de adoptar las medidas por etapas.

2.1.3 Protección de la maternidad

¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Seguimiento de la Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_164331.pdf. 2011. p. 5

En toda su historia, México no ha ratificado ningún Convenio de la OIT en materia de protección de la Maternidad. Ni el **Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000)** como tampoco ratificó el **Convenio número 3 sobre protección de la maternidad** que se encuentra en situación provisoria, ni el número 103 sobre el mismo tema, que ha sido superado.

El **Convenio 183** sobre protección de la maternidad se aplica a todas las mujeres empleadas incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. En materia de protección de la salud los miembros que lo ratifiquen, deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial para su salud o la de su hijo, o que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo. Establece una licencia de maternidad de al menos catorce semanas (contra doce semanas que se disfrutaban según la LFT en México) aunque podrá establecerse en etapas. Para proteger la salud de la madre y del hijo la licencia obligatoria posterior al parto será de seis semanas. No se deberá reducir la duración de la licencia obligatoria después del parto. Podrá ampliarse la licencia en caso de complicaciones del embarazo o parto. La licencia deberá contar con prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Si las prestaciones pecuniarias se fijan en ganancias anteriores, el monto no deberá ser inferior a dos tercios de esas ganancias. Los requisitos que se pongan para gozar de estas prestaciones deben poder ser cumplidos por la gran mayoría de las mujeres. Si una mujer no alcanza a cubrir los requisitos, tendrá derecho a percibir prestaciones con cargo a los fondos de asistencia social. Se deberán proporcionar prestaciones médicas prenatales, durante el parto y después del parto así como la hospitalización cuando sea necesario. Las prestaciones deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio con cargo a fondos públicos.

Este convenio prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad, o después de haberse

reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, la carga de la prueba incumbirá al empleador. Se garantizará que la mujer pueda regresar a su mismo puesto o equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.

Se debe garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo por lo que no se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o presente un certificado de no gravidez, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto a trabajos que estén prohibidos para mujeres embarazadas o lactantes o puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer o del hijo.

En este sentido es conveniente comentar que la **Recomendación 200 de la OIT** sobre el VIH y el SIDA (2010) establece no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH y que no deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección del VIH a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo.

Este convenio establece también el derecho de la mujer a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, que se computará como tiempo de trabajo y se remunerará en consecuencia.

2.1.4 Salarios

En materia de salarios México ha ratificado el **Convenio 95 sobre la protección del salario (1949)**; el **Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos**

(1970); el Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992) y los Convenios 26 y 99 que se encuentran en situación provisoria: el Convenio 26 se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928) y el Convenio 99 trata de los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (1951)

El **Convenio 95**, vigente y que vincula a México desde 1955, de protección al salario define al salario como la remuneración, que pueda valuarse en efectivo, fijada por la legislación nacional, debida por un empleador a un trabajador por un trabajo o servicio que haya prestado o deba prestar. Es de aplicación general, pero los miembros podrán excluir algunas categorías de personas, entre ellas señala a las que estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos. El convenio mismo es discriminatorio hacia el trabajo doméstico. El salario deberá pagarse en efectivo y en moneda del curso legal, aunque podrá aceptar el pago por cheque o por giro postal. Se podrá permitir el pago parcial con prestaciones en especie y se deberá garantizar que son apropiadas para el uso personal del trabajador y su familia y que su valor es razonable. Se deberán prohibir descuentos de los salarios, los salarios no podrán embargarse o cederse y debe protegerse contra embargo o cesión. En caso de quiebra los trabajadores serán considerados acreedores preferentes y sus salarios deberán ser pagados íntegramente antes que la liquidación del activo. El salario se debe pagar a intervalos regulares y en días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. Se prohíbe pagar el salario en tabernas. Se dará a conocer a los trabajadores las condiciones de salario que se les aplicarán y los elementos que constituyan su salario. Deberá precisarse las personas encargadas de garantizar la aplicación del Convenio y establecer las sanciones adecuadas en caso de infracción.

El **Convenio 131 sobre la fijación de los salarios mínimos (1970)** ratificado por México, establece que deberá establecerse un sistema de salarios mínimos para todos los grupos de asalariados, que definirá en consulta con las organizaciones

de empleadores y de trabajadores. Los salarios mínimos no podrán reducirse y quien no los aplique estará sujeta a sanciones de carácter penal o de otra naturaleza. Se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva. Deberá tenerse en cuenta: a) las necesidades de las y los trabajadores y de sus familias, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

México ratificó el **Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992)**. Este convenio define insolvencia como la situación en que se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores. El convenio establece la posibilidad de proteger los créditos laborales por medio de un privilegio o de una garantía. México ratificó este convenio introduciendo la Nota de que se apega al establecimiento de un privilegio. Podrán establecerse exclusiones de categorías determinadas de trabajadores, en particular de los empleados públicos debido a la índole de su relación de empleo. En caso de insolvencia del empleador los créditos adeudados a los trabajadores quedarán protegidos por un privilegio de manera que sean pagados antes que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda.

Se encuentran en situación provisoria dos convenios que México ha ratificado en materia de salarios: el **Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928)** y el **Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (1951)**.

2.1.5 Horas de trabajo

En materia de horas de trabajo México ha ratificado el **Convenio 14 sobre descanso semanal en la industria (1921)**, el **Convenio 106 sobre el descanso**

semanal en comercio y oficinas (1957), que revisa el **Convenio 30** también ratificado. Se encuentra en revisión el **Convenio 153 sobre duración del trabajo y periodos de descanso en transportes por carretera (1979)** que fue ratificado y son convenios superados el **Convenio 52 sobre vacaciones pagadas (1936)** y se ha dejado de lado el **Convenio 43 sobre las fábricas de vidrio (1934)** y el **Convenio 49 sobre la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas (1935)**.

México no ha ratificado pero es interesante señalar el contenido del **Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994)** que define al trabajador de tiempo parcial como aquel cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; esto es, que tenga el mismo tipo de relación laboral o ejerza un tipo de trabajo idéntico o similar y esté empleado en el mismo establecimiento o en la misma rama de actividad. No se considera trabajadores a tiempo parcial los que estén en situación de desempleo parcial. Podrán excluirse grupos particulares de trabajadores cuya inclusión pueda generar problemas importantes. Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en su derechos de sindicación, negociación colectiva y de representación; en materia de seguridad y salud en el trabajo y contra la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se deberá cuidar que el salario se calcule por hora, por rendimiento o por pieza y no sea inferior al básico calculado por el mismo método de los trabajadores a tiempo completo. Deberá buscarse que gocen de condiciones equivalentes a los trabajadores de tiempo completo calculadas en forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos. Deberá buscarse que gocen de protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados y licencia de maternidad en condiciones equivalente a las de los trabajadores de tiempo completo. Las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo.

En México, dado que si tiene una jornada diferente, la relación laboral será diferente, el convenio no podría aplicarse con la actual Ley Federal del Trabajo. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, incluye en el eje de previsión social, específicamente en conciliación trabajo familia, algunos indicadores para la medición de flexibilidades para las y los trabajadores, sin perder su acceso a las prestaciones de ley.

2.1.6 Despido

El **Convenio 158 sobre la terminación de las relaciones de trabajo (1982)**, no ha sido ratificado por México. Es de aplicación general, prevé que sus disposiciones se apliquen por vía de los contratos colectivos de trabajo, los laudos o sentencias judiciales u otras formas. Pueden excluirse algunas categorías de trabajadores. Define terminación de la relación de trabajo como terminación por iniciativa del empleador. Determina que no podrá terminarse una relación de trabajo sino por causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. Desecha como motivos de causa justificada: las actividades sindicales, ser representante de las y los trabajadores, demandar al patrón por violaciones a las leyes o reglamentos, por motivos de raza, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, embarazo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional, el origen social o gozar de la licencia de maternidad. Tampoco será justificado el despido por ausencia por enfermedad o lesión. Se deberá dar garantía de audiencia a la persona despedida y garantizar su derecho a recurrir contra el despido en un plazo razonable. La carga de la prueba para el caso de la justificación del despido recae en el empleador. Ante imposibilidad de anular el despido o que se readmita al trabajador, procede la indemnización. El trabajador tiene derecho a un plazo de preaviso para el despido. La persona despedida tendrá derecho a indemnización, prestaciones del seguro de desempleo o de otras formas de seguridad social. Cuando el despido sea por motivos económicos o tecnológicos, el empleador debe informar a los representantes de los trabajadores la información pertinente para buscar conjuntamente alternativas para las y los

trabajadores que serán despedidos. También deberá informar a la autoridad competente.

2.1.7 Seguridad Social

En materia de seguridad social, México ha ratificado solamente el **Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima)** de 1952 pero solo en los que toca a las prestaciones de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones por vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, invalidez y sobrevivientes, dejando de lado las prestaciones de desempleo y las familiares. Ratificamos desde 1961 siete de las nueve contingencias laborales que contiene esta norma mínima de seguridad social.

México ratificó el **Convenio 118 sobre igualdad de trato en materia de seguridad social para las y los trabajadores migrantes** de 1962 que establece la igualdad de trato para nacionales y extranjeros en materia de la seguridad social que preste el Estado parte a sus nacionales. México también ratificó el Convenio número 19 sobre igualdad de trato en accidentes de trabajo a extranjeros, mismo que se encuentra en situación provisoria. Este es un convenio del tipo recíproco, que establece acciones de protección para extranjeros de estados que brinden la protección a mexicanos. Estados Unidos no ha ratificado este convenio, de manera que no podemos contar con reciprocidad con el país que más mexicanos contrata, De América Latina solo lo han ratificado a la fecha (2011) Brasil, Ecuador, Guatemala Uruguay y Venezuela.

En seguridad social varios instrumentos que México ha ratificado han sido superados o tienen situación provisoria. Además del **Convenio 19** ya mencionado, el **Convenio 17 sobre la indemnización por accidentes de trabajo**, así como el Convenio número 42 sobre las enfermedades profesionales fueron revisados por el **Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales** de 1964 que México no ha ratificado.

Otros convenios que México no ha ratificado son el **Convenio 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad** de 1969; el **Convenio 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes** de 1967 y el ya mencionado **Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales** de 1964, que revisa los **Convenios 17, 19 y 42** Tampoco México ha ratificado el **Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo** de 1988 ni otros convenios de la OIT sobre desempleo como el **Convenio 44** que ha sido dejado de lado.

2.1.8 Política del empleo

En materia de política del empleo la OIT acordó emitir el **Convenio 122 sobre política de empleo (1964)**, que establece que para estimular el crecimiento y desarrollo económicos y de elevar el nivel de vida todo miembro deberá formular una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Dicha política debiera garantizar: que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que dicho trabajo será productivo y que habrá libertad para escoger empleo y que las personas tendrán todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo sin ningún tener en cuenta raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. México no lo ha ratificado.

El **Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas de 1983** (término que utiliza la OIT. El término correcto es personas con discapacidad) define a las personas inválidas como personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Todo miembro debe considerar que la política de readaptación profesional tiene la finalidad de permitir que la persona inválida

obtenga y conserva un empleo adecuado y progrese en el mismo. Deberán establecerse oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad y las personas en general. Las autoridades deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales colocación y empleo para las personas con discapacidad. Estos servicios deberán hacerse llegar a las zonas rurales y a las comunidades apartadas. México ratificó este convenio.

México ratificó **el Convenio 96 sobre las agencias retribuidas de colocación revisado (1949)**, que actualmente se encuentra en situación provisoria pero no ha ratificado el **Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997)** que revisa **el Convenio 96** y el **Convenio 34 sobre agencias retribuidas de colocación de 1933**. La principal diferencia es tanto la definición de agencia retribuida de colocación contra agenda de empleo privada. En la primera solo caben las agencias con fines lucrativos y en la segunda toda agencia desempleo diferente de las gubernamentales. El **Convenio 96** ratificado por México establece en su tercera parte la supresión paulatina de las agencias retribuidas de colocación mientras exista un servicio nacional de empleo; mientras que el **Convenio 181** plantea normar las agencias de colocación y exigirles se conduzcan bajo parámetros de no discriminación y que garanticen a las y los solicitantes de empleo gocen de protección en materia de libertad sindical, negociación colectiva, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación , seguridad y salud en el trabajo, indemnización por accidente o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales. El convenio 96 ratificado solo plantea regular las agencias retribuidas de colocación, registrarlas, vigilarlas y, llegado el caso, suprimirlas. **El Convenio 181** no ratificado, plantea garantizar el respeto a los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

2.1.9 Orientación y formación profesionales

En materia de orientación y formación profesionales México ha ratificado los **Convenios 140 sobre la licencia pagada de estudios (1974)** y el **Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos (1975)**.

El **Convenio 140** define la licencia pagada de estudios como la concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. Podrá establecerse en etapas la concesión de licencia pagada de estudios con fines de formación profesional, educación general, social o cívica; educación sindical. Ello con el objeto de adquisición y adaptación de calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Deberán establecerse disposiciones especiales para categorías particulares de personas tales como las que trabajan en pequeñas empresas, en trabajos rurales, habiten en zonas aisladas, trabajen por turnos o tengan responsabilidades familiares.

El **Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos (1975)** establece que deberán adoptarse programas completos y coordinados de orientación y formación profesionales ligados al empleo, mediante los servicios públicos del empleo. Deberán establecerse sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste. Deberá ampliarse la información permanente sobre el empleo para asegurar que llegue a niños, adolescentes, adultos y personas con discapacidad. De especial importancia para la **Norma**, es el artículo

5 de este Convenio que establece que las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. A nivel de implantación, se incluyen indicadores específicos para medir que la capacitación y formación sean con igualdad, pertinentes al puesto y coadyuven a la superación personal y jerárquica de la persona.

2.1.10 Seguridad y salud

Tratándose de seguridad y salud en el trabajo México ha ratificado los **Convenios 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)**, el **Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)**, El **Convenio 115 sobre la protección contra las radiaciones (1960)**, el **Convenio 170 sobre los productos químicos (1990)**; el **Convenio 120 sobre la higiene en el comercio y oficinas (1964)**; el **Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción (1988)** y el **Convenio 45 sobre el trabajo subterráneo de mujeres (1935)** que se encuentra en situación provisoria.

2.1.11 Categorías específicas de trabajadores.

México ratificó en 1960 el **Convenio 110** sobre las plantaciones que se refiere a las empresas agrícolas situadas en zonas tropical o subtropical con cultivo de café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, cacahuate, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute, cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña, que no se aplica a empresas familiares o pequeñas empresas que no empleen regularmente trabajadores asalariados. Establece condiciones para la no discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical. Incluye condiciones para el reclutamiento de trabajadores migrantes y que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, que debe ser normado por la autoridad competente, quien debe verificar si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o

fraude, si cuentan con certificado médico o la misma autoridad certifica que son aptos para el empleo y que se les practique el examen médico al llegar al empleo, así como se les vacune, se transporten de manera segura y con guías, Todo trabajador no contratado por causas ajenas a él deberá ser repatriado. Se debe normar los anticipos; evitar la mala información sobre inmigración y emigración; duración máxima del contrato y evitar las sanciones penales por incumplimiento; establecer salarios mínimos; permite el pago de una parte del salario en especie, sin bebidas espirituosas o drogas, cuya cuantificación de valor deberá vigilar la autoridad. Norma las vacaciones y el descanso semanal y en protección de la maternidad incluye los términos casada o no y para el caso de hijo, nacido dentro o fuera de matrimonio y establece prestaciones por maternidad y lactancia y establece como ilegal el despido de una mujer por estas razones. Norma la indemnización por accidentes y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva además de la libertad sindical. Establece la inspección especial del trabajo, Norma el otorgamiento de viviendas adecuadas a las y los trabajadores y la prestación de servicios médicos. Este convenio solo ha sido ratificado por 10 países más Brasil y Liberia que lo han denunciado.

En este apartado existe también el **Convenio 172 sobre condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)** que México ratificó en 1993 mismo que otros 14 países han ratificado. Establece la obligación de adoptar una política para los trabajadores de hoteles, restaurantes y similares, para que no sean excluidos de las normas mínimas, especialmente de seguridad social. Establece que estos trabajadores deberán de disfrutar de una jornada y horas extraordinarias, en su caso, razonables. Norma el descanso diario mínimo y semanal que deberán ser informados a los trabajadores para organizar su vida personal y familiar. Establece la compensación por trabajo en días festivos, vacaciones anuales pagadas, a las propinas que no sustituirán el salario y la prohibición de compraventa de empleos en estos establecimientos.

En este apartado de categorías específicas de trabajadores se encuentran los Convenios **C83 sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos)** de 1947; el **C149 sobre el personal de enfermería** (1977), el **C177 sobre el trabajo a domicilio** (1996) y el **C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos** (2011) ninguno de los cuales ha sido ratificado por México.

El **Convenio 189 sobre las y los trabajadores domésticos** reviste especial importancia ya que estos trabajadores están desprotegidas en nuestro país. El Convenio establece que deberán promoverse y protegerse los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, así como los derechos fundamentales de libertades de asociación, sindical y de negociación colectiva; eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; derecho a constituir organizaciones tanto para trabajadores como para empleadores. Establece la obligación de fijar una edad mínima para el acceso al trabajo compatible con el **C138 sobre la edad mínima** y el **C182 sobre las peores formas de trabajo infantil** y que a todo menor de edad no se le prive de la escolaridad obligatoria ni comprometa sus oportunidades para acceder a enseñanza superior o formación profesional; así como gocen de protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia y disfruten de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente; que se respete su privacidad; que sean informados sobre sus condiciones de empleo; que los contratos, cuando sea posible sean escritos e incluyan: nombre y apellidos de empleador y del trabajador, dirección, fecha, duración, tipo de trabajo a realizar, remuneración y su cálculo, periodicidad de pagos; horas normales de trabajo; vacaciones, alimentos y alojamiento cuando proceda; periodo de prueba y repatriación, en su caso: condiciones de terminación del empleo. Norma la contratación de trabajadores domésticos migrantes. Establece que deberán adoptarse medidas para que empleador y trabajador acuerden si este último residirá en el hogar, permanecerán en él durante sus descansos diarios, semanales o en vacaciones y tengan derecho a conservar sus documentos de viaje o identidad. Establece un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. Los periodos donde los trabajadores domésticos no disponen de su

tiempo serán horas de trabajo. Obliga a establecer un salario mínimo para este tipo de trabajo, sin discriminación por sexo; pagar el salario en efectivo o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador y como mínimo una vez al mes. Norma el pago en especie siempre que se asegure que se haga con el acuerdo del trabajador, que se destine a su uso y que el valor monetario de los mismos, sea justo y razonable. Norma que gocen de un entorno de trabajo seguro y saludable y que disfruten de la protección social, incluyendo prestaciones de maternidad, similares a los demás trabajadores. Norma el funcionamiento de las agencias de contratación privadas y la investigación adecuada de las quejas por presuntos abusos y prácticas fraudulentas de dichas agencias. Garantizar el acceso de los trabajadores domésticos a los tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos. Establecer medios de queja eficaces y accesibles; formular medidas relativas a la inspección del trabajo y especificar las condiciones para autorizar el acceso al domicilio del hogar con respeto a la privacidad. El convenio entrará en vigor una vez que se realice la segunda ratificación. A la fecha (octubre de 2011) ningún Estado lo ha ratificado.

2.1.12 Trabajo forzoso y trabajo infantil

Se hace referencia al trabajo forzoso y al trabajo infantil solo en virtud de que se trata de convenios fundamentales del trabajo. En materia de trabajo forzoso México ha ratificado los **Convenios fundamentales números 29 sobre trabajo forzoso y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso**. Por obvias razones no son analizados ya que no fueron considerados en los reactivos de la **Norma** ya que ésta es de aplicación a centros laborales establecidos y con características de formalidad.

En materia de eliminación del trabajo infantil y protección de menores trabajadores, México ratificó el **Convenio 182** sobre las peores formas de trabajo infantil, que obliga a elaborar el listado de trabajos peligrosos para los menores trabajadores. Las peores formas de trabajo infantil, en México, están contenidas

en el Código Penal Federal. México no ha ratificado el **Convenio 138** sobre la edad mínima de acceso al empleo. Tampoco están ratificados los convenios de protección de los menores trabajadores, tales como el **Convenio 77** sobre el examen médico para menores trabajadores en la industria, el **Convenio 78** sobre el examen médico en los menores trabajadores en trabajos no industriales, aunque si se ratificó el **Convenio 124** sobre el examen médico de los menores en trabajos subterráneos.

México tampoco ha ratificado los convenios que actualmente se encuentran en revisión: C6 sobre trabajo nocturno de menores en la industria, ni el **Convenio 79** sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Pero si se encuentra ratificado el **C90** sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria.

Entre los Convenios que ha sido superados, se encuentran los convenios sobre la edad mínima en la industria (**C5** y **C59**), en la agricultura (**C10**), en trabajos no industriales (**C33** y **C60**); empleados como pañoleros y fogoneros (**C15**) que no fueron ratificados por México.

El único Convenio ratificado, aunque ya ha sido superado, fue el relativo a la edad mínima en trabajo subterráneo (**Convenio 123**).

2.2 Otros tratados internacionales aplicables

En este aparato se retoman las convenciones internacionales vinculantes a México por ratificación o adhesión. El análisis se realiza en orden de importancia de la Convención en relación con los indicadores de la **Norma**.

2.2.1 Convención Internacional Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres

La Convención internacional contra todas las formas de discriminación hacia las mujeres, fue adoptada por la Organización de Naciones Unidas en 1979. Se le conoce como **CEDAW**, por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women). México la ratificó en 1981.

Esta convención nace a partir de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas en 1967 que fue fruto de los trabajos de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer creada en 1946. Todos estos trabajos confluyen en combatir todas las formas de discriminación hacia las mujeres en todos los cambios.

La **CEDAW** se ha posicionado como el instrumentos internacional de mayor relevancia para el desarrollo de las mujeres en el mundo. Al ser producto de diversos esfuerzos, considera indivisibles los derechos humanos e incluye los derechos económicos, políticos, sociales, culturales, civiles y el derecho al desarrollo e incluye también los derechos colectivos de los grupos y sectores de mujeres; es un instrumento guía para el desarrollo sustentable, para el desarrollo con igualdad. El texto de la Convención se enfoca en combatir todas las formas de discriminación hacia las mujeres en todos los campos.

Contiene obligaciones más amplias para los Estados que se adhieren, ya que los obliga a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación, como las legislativas (Art. 3), Así también establece las medidas de acción afirmativa (Art. 4.1). Reconoce el valor de la cultura y solicita a los estados trabajar en el ámbito de la educación para eliminar estereotipos y roles para las mujeres.

La **CEDAW** en su **artículo 1** define la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas

política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” Esta definición es de un gran adelanto porque reconoce diferentes grados de discriminación; considera una amplia gama de conductas que impliquen distinción, exclusión, limitación o restricción. al utilizar las palabras “que tenga por objeto o resultado”, la definición de discriminación incluye no solo aquellas conductas, leyes, normatividades, que establezcan discriminaciones negativas contra la mujer, la priven del reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho; sino que también incluye aquellas cuyos efectos sean negativos: aun cuando no estuviesen destinadas sino a proteger a las mujeres, como las medidas proteccionistas para el trabajo peligroso de las mujeres, que tienen el efecto de discriminarlas de ciertos trabajos (Un ejemplo palpable en este sentido, es la tradicional prohibición para el trabajo de las mujeres en las minas, cuando ahora se tiene excelentes experiencias como operadoras de camiones de volteo de grandes dimensiones, conforme experiencias de la empresa Chesapeake en Durango). Esto significa que la Convención establece como discriminatorio tanto el acto que discrimina, con su tentativa implícita de discriminar; como el acto que tenga por resultado la discriminación de la mujer.

La gama de conductas y acciones que se pueden considerar discriminación también se amplía al graduar de **menoscabar** a **anular**. Una conducta que solo afecte relativamente será considerada discriminación. Sigue la definición estableciendo la afectación en el **reconocimiento, goce o ejercicio**, no solo es disfrutar un derecho, ejercerlo sino el debido reconocimiento que el Estado, la sociedad y toda persona debe a las mujeres respecto de sus derechos humanos. Ratificar esta Convención, implica llevar estos derechos a la objetivación en el derecho mexicano, a legislar para que sean plenamente reconocidos. Gozar de los derechos significa también que en cualquier parte y por cualquier persona serán respetados los derechos de las mujeres; es una etapa posterior al reconocimiento que lo transforma en derecho objetivo, el goce implica disfrutar de sus beneficios, satisfacer la necesidad para la cual nace ese derecho y el ejercicio sin duda se refiere al acceso a los mecanismos legales para hacer cumplir ese derecho. En

resumidas cuentas, la CEDAW obliga a los Estados a reconocer los derechos, a legislar en materia de igualdad de derechos de las mujeres, tanto como proveer las condiciones para que las mujeres puedan gozar de todos los derechos así como a establecer mecanismos de denuncia, sanción y resarcimiento en caso de que dichos derechos sean respetados.

Así también, destaca en la definición de discriminación y en toda la **CEDAW** que las mujeres son iguales en derecho y dignidad a los hombres; combate la cultura androcéntrica y habla de los derechos humanos de las mujeres.

Destaca que la **CEDAW** prohíba la discriminación en todas las esferas “o en cualquier otra esfera” incluyendo la esfera privada: al tiempo que envía el claro mensaje de que todo tipo de discriminación debe ser combatida. Contiene la frase “independientemente del estado civil de la mujer” tal vez en clara alusión a las culturas islámicas donde la condición de la mujer depende todavía del marido o de otro varón de la familia y para combatir las discriminaciones que sufren las mujeres casadas.

Es de particular importancia el **artículo 4.1** que establece que los Estados Partes deberán adoptar medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas) para acelerar la igualdad de hecho, la igualdad real entre el hombre y la mujer.

El **artículo 11 de esta Convención** establece que los Estados miembros adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle los mismos derechos, en particular: el derecho al trabajo; a las mismas oportunidades y con igualdad en los criterios de selección en el empleo; a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, incluyendo prestaciones, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, a la

seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción y la protección de la maternidad.

Los Estados miembros impedirán la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio, embarazo o maternidad y asegurarán la efectividad de su derecho a trabajar mediante medidas que para prohíban y sancionen el despido por estos motivos; deberán implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. Alentar el suministro de servicios sociales para la conciliación trabajo familia y vida pública, especialmente con el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de niñas y niños. Proteger a la mujer embarazada en los tipos de trabajos que se hayan probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Al ratificar esta Convención, en 1981, México formuló una Declaración interpretativa: “Al suscribir, ad referendum, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, abierta a la firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos declara, que se deberá entender que las disposiciones de esta Convención que corresponden esencialmente, con lo previsto por la legislación mexicana se aplicarán en la República, conforme a las modalidades y procedimientos prescritos por esta legislación y que el otorgamiento de prestaciones materiales que pudiesen resultar de la Convención se harán en la medida que lo permitan los recursos con que cuenten los Estados Unidos Mexicanos”, misma que se retiró, por Decreto del Senado de la República el 9 de diciembre de 1999.

Esta Convención, mediante su **artículo 17** crea un Comité del mismo nombre, CEDAW, integrado por 23 personas con mandatos de cuatro años y que desempeñan el cargo a título personal y no como representantes de sus países de origen; son elegidas por sufragio secreto de una lista de personas de gran prestigio propuestas por los Estados partes, considerando la distribución geográfica equitativa y la representación de diversas civilizaciones y sistemas jurídicos. Desde sus inicios y con una sola excepción, ha estado integrado exclusivamente por mujeres.

Tanto la Convención como el Comité han sido fundamentales para el avance de las mujeres, sobre todo porque han instaurado un sistema de informes cada cuatro años que cada Estado parte debe rendir y sustentar; además de atender las recomendaciones que reciba de dicho Comité.

La **Norma** contiene diversos reactivos que dan cumplimiento a lo señalado en la Convención. Sin embargo, cabe aclarar que la Convención es omisa respecto a no solicitar el examen de gravidez o algún otro, para acceder al empleo. Solo establece la sanción para el caso del despido de una mujer por estar embarazada, pero eso no garantiza que el acceso al trabajo se realice con igualdad de oportunidades y sin discriminación.

2.2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, fue adoptada en la ciudad brasileña de Belém Do Pará por la Organización de los Estados Americanos, OEA, en 1994. México la ratificó en 1998. En ella, los Estados miembros convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

La **Convención de Belém Do Pará** afirma que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales y limita total o particularmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades. La eliminación de la violencia contra las mujeres es condición para su desarrollo individual y para el desarrollo de la sociedad.

Esta Convención define la Violencia como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá que violencia incluye violencia física, sexual o psicológica y que podrá tener lugar dentro de la familia o en cualquier relación interpersonal con cohabitación pasada o actual, que incluye violación, maltrato y abuso sexual. Que tenga lugar en la comunidad y puede ser violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, de salud o en cualquier otro lugar y que sea perpetrada o tolerada por el estado o sus agentes donde quiera que ocurra. Establece el derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y a que se respeten sus derechos humanos y libertades, entre otros: el derecho a la vida, al respeto a su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y seguridad personales; a no ser sometida a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona y se proteja a su familia, a igualdad de protección ante la ley y de la ley; tiene derecho a un recurso sencillo y rápido ante tribunales que la ampare contra actos que violen sus derechos. Derecho a profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley.

Entre los derechos que establece la **Convención de Belém Do Pará**, y que mayor impactan el análisis de la **Norma** se encuentran: el combate al acoso sexual en el trabajo, el derecho a la libertad de asociación y a tener igual acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Los Estados Partes de esta convención y la Comisión Interamericana de Mujeres, podrán requerir a la corte Interamericana de Derechos Humanos su opinión consultiva sobre la interpretación de esta Convención.

2.2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido con su acrónimo **PIDESC**, fue adoptado por la Organización de las Naciones Unidas en 1966. México lo ratificó en 1981.

El **PIDESC** establece que los Estados miembros deberán asegurar el derecho al trabajo para lo que deberán otorgar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas para conseguir el económico, social y cultura constante y la plena ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas. Reconoce el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en remuneración; salarios equitativos e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones, en particular asegurar que las mujeres no tengan condiciones de trabajo inferiores a las de los hombres. Se garantice la vida digna para las y los trabajadores y sus familias, la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de oportunidades para el ascenso; descanso, vacaciones y remuneración en días festivos. El artículo 8 se refiere ampliamente a la libertad sindical aunque México estableció una reserva interpretativa a este artículo al ratificarlo. Igualmente este documento reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social y al mejoramiento en la higiene del trabajo y medio ambiente para garantizar el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2.2.4 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD**, adoptada por la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas

en 2006 con la fuerte promoción de México a través de entonces titular del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, Gilberto Rincón Gallardo. México la ratificó en 2007.

El propósito de la **CDPCD** es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, a quienes define como las que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La **CDPCD** establece como principios el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas, la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer; el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En materia de trabajo, los Estados Partes se comprometen a tomar medidas para sensibilizar a la sociedad entre las que se encuentra el promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral; garantizar su accesibilidad en igualdad de condiciones que las de las demás personas a los lugares de trabajo.

En su artículo 27 de la **CDPCD** establece que los Estados miembros reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades que todas las personas, y deben prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en la selección, contratación, empleo, continuidad en el

empleo, promoción profesional, y a condiciones de trabajo seguras, saludables, justas y favorables en igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Y a protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos. Asegurar que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones y tengan acceso a programas de orientación técnica y vocacional y a servicios de colocación y formación profesional y continua. Alentar las oportunidades de empleo, promover el autoempleo, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio. Buscar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público y en el sector privado mediante programas que incluyan acciones afirmativas e incentivos y asegurar que los lugares de trabajo se adapten razonablemente a sus necesidades.

Asimismo, los Estados Partes se comprometen a asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

CAPITULO III

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

El estudio del mercado laboral, con especial énfasis en la investigación de la situación de las mujeres es fundamental para ubicar las características y desigualdades que las mujeres enfrentan y que se reflejan estadísticamente en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Otra problemática que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, es la violencia laboral en general, especialmente el hostigamiento sexual y la discriminación, por lo que se aborda la opinión de las mujeres referidas por ellas mismas en la Encuesta de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2006.

En este capítulo también se analizan algunas prácticas laborales de las empresas y de los sindicatos que actúan como discriminación y no abonan a las necesidades de la incorporación económica de las mujeres ni favorecen el ejercicio de sus derechos laborales.

Al final de cada tema de análisis, se incluyen el tipo de políticas que debieran instrumentarse para coadyuvar, desde la administración pública, a la igualdad entre hombres y mujeres.

1. Investigación estadística de la evolución de la situación laboral de las mujeres trabajadoras en los últimos 10 años

Se incluye un análisis estadístico del mercado laboral en los últimos 10 años para derivar la evolución del mercado laboral considerando la inamovilidad de la normativa laboral. Se realizó un análisis comparativo por entidad federativa de los principales indicadores y tasas del mercado laboral para el tercer trimestre de

2010 como una forma de tener una fotografía de la situación laboral actual de mujeres y hombres en las entidades federativas.

El análisis estadístico se basó en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* ; se diseñaron los cruces de la población ocupada para encontrar las disparidades entre hombres y mujeres a nivel general, según sus tasas de participación económica, segregación ocupacional, segregación vertical o jerárquica, precariedad en las condiciones de trabajo, diferenciales salariales, jornadas de trabajo, protección social, acceso a los servicios de salud y estado civil.

1.1 Disparidades a nivel general

La tabla 1 muestra las disparidades a nivel general entre mujeres y hombres para 2010. Puede verse que se tiene una distribución etaria muy similar ya que el 72.9% de la población masculina tiene 14 años y más y el 74.9% de las mujeres está en la misma situación. La población económicamente activa, PEA (definida como los hombres y mujeres con actividad económica de 14 años y más) para los hombres es de 76.3% y para las mujeres apenas del 41.1%. Existe un enorme diferencial de participación económica de las mujeres.

* La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, nace a partir de la transformación de la anterior Encuesta Nacional de Empleo, ENE, en 2005. De esta transformación se derivan algunas dificultades de correspondencia estadística, para hacer todos los cruces que se hubieran deseado. Además, el INEGI, en 2010 incluye esta aclaración: “está diseñada para ofrecer resultados trimestrales en materia de ocupación y empleo expresados en valores absolutos, mismos que se deben ajustar a las proyecciones demográficas. Pero en virtud de que las proyecciones vigentes están elaboradas con base en los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2005 y no en los del recientemente concluido Censo de Población y Vivienda de 2010, y con el propósito de no causar confusión entre sus usuarios, al ofrecerles estimaciones poblacionales inferiores a las del Censo (difundidas con carácter preliminar el 25 de noviembre pasado), el INEGI determinó dar a conocer los resultados de la ENOE correspondientes al cuarto trimestre de 2010, únicamente en cifras relativas”. www.inegi.org.mx. ENOE. 2011.

De esta PEA resalta que las mujeres tienen un índice de ocupación de 95.1% contra 94.4% de los hombres. Debe señalarse en este sentido que frecuentemente en la ENOE las mujeres desocupadas “regresan” a la población no activa; no engrosan el desempleo sino que se retiran “temporalmente” del mercado de trabajo, reduciendo la presión general en la búsqueda de empleo.

También puede deberse a que las mujeres entran al mercado de trabajo solo cuando existen grandes oportunidades de ocuparse, bajo las condiciones de trabajo que desean encontrar o cuando se presentan necesidades extraordinarias en la familia, que igual puede ser una enfermedad o la celebración de un bautizo, fiesta de quince años, boda, etcétera y se retiran a la población no activa cuando la demanda de trabajo, o sus necesidades, decrecen. La tasa de ocupación marginal de las mujeres probablemente esté determinada por la necesidad de atender responsabilidades familiares, lo que es congruente con la menor disponibilidad de las mujeres para trabajar (16.4%) que la de los hombres (22.2%).

Tabla 1 Principales indicadores de la ocupación según sexo, 2010

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total ^a	100.0	100.0	100.0
Población de 14 años y más	73.7	72.3	74.9
Población económicamente activa (PEA)	57.8	76.3	41.1
Ocupada	94.6	94.4	95.1
Desocupada	5.4	5.6	4.9
Población no económicamente activa (PNEA)	42.2	23.7	58.9
Disponible	17.9	22.2	16.4
No disponible	82.1	77.8	83.6
Población ocupada por sector de actividad económica	94.6	94.4	95.1
Primario	13.6	19.3	4.0
Secundario	23.9	28.5	16.2
Terciario	61.9	51.6	79.1
No especificado	7.6	8.4	6.3
Edad promedio de la PEA	37.7	37.9	37.3
Promedio de escolaridad de la PEA	9.3	9.1	9.7
Horas trabajadas a la semana por la	43.0	45.9	38.2

población ocupada (promedio)			
Ingreso promedio por hora trabajada	28.6	28.8	28.3
Tasa de participación la población en edad de trabajar	57.8	76.3	41.1
Tasa de desocupación ^b	5.4	5.6	4.9
Tasa de trabajo asalariado ^c	65.1	64.9	65.5
Tasa de ocupación en el sector informal ^c	27.2	26.3	28.5

FUENTE: INEGI. ENOE III Trimestre, 2010.

De esta consideración se desprende que las mujeres necesitan encontrar actividades atractivas para ocuparse. Generalmente ello tiene que ver con jornadas de trabajo flexibles o de medio tiempo, salarios dignos y prestaciones.

La ocupación del 79.1% de las mujeres y del 51.6% de los hombres ocupados en el sector terciario, revela la segregación laboral; según se confirmará más adelante.

En general, la edad promedio de la población económicamente activa femenina es de 37.3 años mientras la masculina es de 37.9 años, lo que muestra que hombres y mujeres entran a trabajar y permanecen trabajando a edades muy similares. . Ello puede ser un indicador que muestre que cada vez se incrementa el ingreso y permanencia de más mujeres al mercado de trabajo.

Destaca la escolaridad promedio de las mujeres (9.7 años) por encima de la de los hombres (9.1 años). Las mujeres empiezan a estar mejor preparadas que los hombres, con más años de estudio, aunque esto no se refleja todavía en la mejora de las condiciones de trabajo para ellas.

Estas dos características, a edad promedio de las mujeres menor que la de los hombres y la mayor escolaridad de las mujeres respecto a los hombres, es un área de oportunidad que debiera aprovecharse para mejorar la mejor inserción económica de las mujeres mediante políticas de empleo específicas y mayores incentivos para las mejores prácticas laborales en las organizaciones. Así como

aprovechar el todavía bono por edad de la fuerza de trabajo para mejorar las condiciones de empleo y de seguridad social de la población trabajadora.

Las mujeres trabajan menos horas a la semana en el mercado laboral (38.2) que los hombres (45.9). Esto puede reflejar que las mujeres solo trabajan medios tiempos en virtud de que tienen que desarrollar las actividades domésticas en la atención de los hijos, las y los familiares enfermos, las personas adultas mayores y mantener funcional el hogar. Las mujeres pueden preferir trabajos cuyas jornadas les permitan atender estas responsabilidades familiares, preferencias que deben corresponderse con políticas de flexibilidad en la jornada laboral para ofrecer empleo a las mujeres y retener su talento.

Algunas de las propuestas relacionadas con estas dos características se relacionan en el apartado de jornada laboral.

Debe destacarse que a pesar de las horas trabajadas, las mujeres percibieron, en promedio, \$28.30 por hora trabajada contra \$28.80 por hora trabajada de los hombres. Esto pudiera estar relacionado con la productividad que es la cantidad de producto por hora trabajada; cuestión en la que no se abunda por no ser tema de la presente investigación.

Las mujeres tienen una tasa de ocupación de trabajo asalariado de 65.5% mientras que los hombres es de 64.9%. Esto es, las mujeres están relativamente más protegidas en trabajos asalariados en el sector formal y con disfrute de prestaciones, en virtud de su preferencia por estos trabajos que les permitan atender mayormente a la familia tanto por las prestaciones como por el mayor respeto hacia los horarios establecidos. No obstante ello, su participación en el sector informal (28.5%), es mayor que la de los hombres (26.3%).

1.2 Disparidades en la participación económica de hombres y mujeres

La Población ocupada en México pasó de 38.1 millones de personas en 2000 a 44.2 millones en 2010, lo que significa un incremento de 16.0% en ese periodo. Sin embargo las mujeres tuvieron una tasa de crecimiento de 27.8% ya que pasaron de 13 millones de mujeres ocupadas en 2000 a 16.8 millones de mujeres ocupadas en 2010, mientras que la tasa de crecimiento para los hombres, es de 9.9%. Las mujeres presentan una alta tasa de incorporación al mercado de trabajo que determina el comportamiento del mismo en general. Para que esta incorporación sea sostenible para la sociedad en términos del funcionamiento de otras instituciones como la familia, las organizaciones deben ofrecer jornadas flexibles. Lo deseable es que las empresas no tomen recursos de las familias como el disponer del tiempo libre de las y los trabajadores o menoscabar sus ingresos, tanto como se espera que las familias no absorban recursos de las organizaciones mediante el ausentismo, la rotación o el error producto de las consecuencias de la violencia familiar o de otras problemáticas relacionadas con la vida en los hogares de las y los trabajadores.

Esta sana convivencia empresa-persona trabajadora-familia, significa tomar en consideración las preferencias de las mujeres y de las personas con responsabilidades familiares, y ofrecer servicios de apoyo para su incorporación laboral tales como escuelas y guarderías de calidad y con horarios adaptados a los horarios de trabajo, casas de día para adultos mayores, servicios públicos eficientes (luz, agua, transporte, etcétera).

La Tabla 2 muestra un pronunciado crecimiento de la población ocupada femenina en el periodo de referencia, siempre por arriba de la tasa de crecimiento anual de la población ocupada general, excepto en 2008, que es el único año en que dicho crecimiento fue menor a la tasa general. Notoriamente, es también el único año en que la tasa de crecimiento de la población ocupada masculina supera a la femenina. A partir de ese año se nota un estancamiento general, ya que estadísticamente un crecimiento de 1% no es significativo y puede deberse, incluso, a diferencias en el trabajo de campo por el levantamiento de los datos.

Tabla 2 Porcentajes de la población ocupada en México y Tasas de crecimiento anual según sexo, 2000-2010

Año	Distribución de la Población Ocupada (PO)		Total	Tasa de crecimiento anual de la Población Ocupada		Tasa de crecimiento anual Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2000	65.8	34.2	100			
2001	65.6	34.4	100	0.30	0.93	0.51
2002	65.6	34.4	100	1.36	1.60	1.44
2003	65.3	34.7	100	1.04	2.35	1.49
2004	64.6	35.4	100	1.10	4.12	2.15
2005	63.5	36.5	100	0.36	5.31	2.11
2006	62.9	37.1	100	1.76	4.73	2.84
2007	62.5	37.5	100	1.07	2.73	1.69
2008	62.6	37.4	100	1.23	0.80	1.07
2009	62.3	37.7	100	-0.05	1.07	0.37
2010	62.3	37.7	100	1.31	1.34	1.32

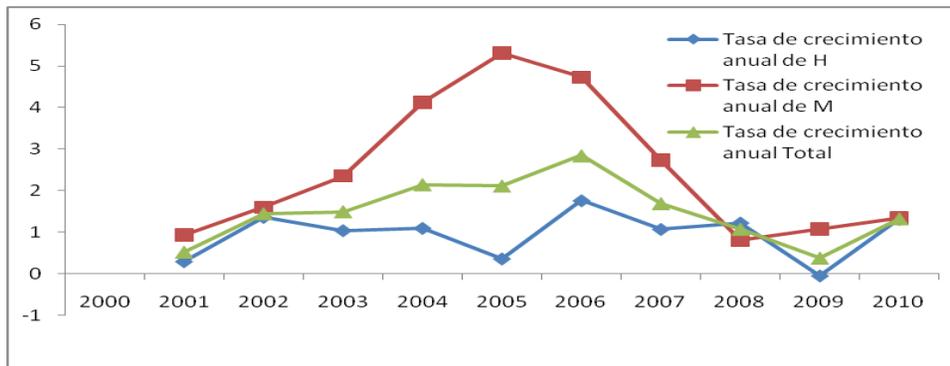
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

La Gráfica 1 muestra el comportamiento en el tiempo de las tasas de crecimiento de la ocupación general y de hombres y mujeres. Evidencia que el crecimiento de la tasa de ocupación femenina presenta un pico máximo en 2005, que curiosamente coincide con un decrecimiento en la tasa general de ocupación.

Resulta interesante observar que en ese año decrece la tasa de crecimiento anual de la población ocupada de hombres y aumenta la de mujeres.

Sin embargo, estos datos deben tomarse con cautela ya que con motivo del levantamiento del Censo de Población y Vivienda en 2005, es probable que algunos ajustes fueran realizados, sin poderlo asegurar.

Gráfica 1 Tasas de crecimiento de la participación económica de hombres y mujeres en México en 2000-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010.

Si analizamos estos indicadores por entidad federativa, como puede observarse en la Tabla 3, los estados con mayor participación económica de hombres y mujeres son Baja California Sur, Colima, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo y Yucatán. Los estados con mayor participación de mujeres son Baja California, Distrito Federal, Guerrero, Morelos, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Tlaxcala. Aunque la mayor oferta de trabajo para las mujeres no siempre es coincidente con la de los hombres y estos diferenciales pueden deberse tanto a crecimiento económico como a la manifestación de problemáticas como la emigración o a la ocupación en condiciones críticas.

Tabla 3 Tasas de participación, ocupación y desocupación por entidad federativa 2010

Entidad federativa	Tasa de participación %		Tasa de ocupación %		Tasa de desocupación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacional	77.14	42.17	94.61	94.56	5.39	5.44
Aguascalientes	75.74	41.96	92.72	93.98	7.28	6.02
Baja California	73.14	43.57	93.82	94.82	6.18	5.18

Baja California Sur	78.19	47.09	94.13	93.61	5.87	6.39
Campeche	80.07	40.62	96.83	96.33	3.17	3.67
Chiapas	82.91	33.00	97.70	96.51	2.30	<u>3.49</u>
Chihuahua	74.75	37.16	92.55	91.74	7.45	8.26
Coahuila de Z.	75.27	41.73	92.45	91.41	7.55	8.59
Colima	79.61	50.65	95.56	95.39	4.44	4.61
Distrito Federal	74.32	47.71	93.05	93.14	6.95	6.86
Durango	75.92	35.61	94.75	94.38	5.25	5.62
Guanajuato	76.02	41.69	93.44	95.12	6.56	4.88
Guerrero	76.44	46.12	98.04	98.05	1.96	<u>1.95</u>
Hidalgo	77.82	38.16	95.57	95.24	4.43	4.76
Jalisco	79.70	46.63	94.37	94.97	5.63	5.03
México	77.96	41.20	93.11	93.32	6.89	6.68
Michoacán de O.	75.77	39.58	96.04	96.86	3.96	<u>3.14</u>
Morelos	75.77	44.25	95.67	95.80	4.33	4.20
Nayarit	79.03	46.93	95.77	95.76	4.23	4.24
Nuevo León	79.00	45.35	93.80	92.05	6.20	7.95
Oaxaca	77.45	43.44	97.40	97.95	2.60	<u>2.05</u>
Puebla	78.18	43.08	95.75	96.18	4.25	3.82
Querétaro	76.19	39.26	92.22	95.01	7.78	4.99
Quintana Roo	82.26	52.23	95.14	94.38	4.86	5.62
San Luis Potosí	75.76	38.28	96.18	95.37	3.82	4.63
Sinaloa	75.91	43.89	95.28	95.94	4.72	4.06
Sonora	73.36%	43.52%	92.96%	92.45%	7.04%	7.55%
Tabasco	79.62%	37.10%	93.08%	91.95%	6.92%	8.05%
Tamaulipas	76.75%	42.63%	93.46%	92.00%	6.54%	8.00%
Tlaxcala	76.95%	42.62%	93.83%	92.30%	6.17%	7.70%
Veracruz de I.	76.84%	36.72%	96.73%	96.82%	3.27%	<u>3.18%</u>
Yucatán	79.22%	48.08%	97.54%	95.84%	2.46%	4.16%
Zacatecas	76.01%	37.35%	95.42%	93.93%	4.58%	6.07%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010 III Trimestre.

En los primeros estados las altas tasas de participación puede deberse a la escasa población en relación con la demanda de mano de obra, principalmente en el sector servicios (Baja California Sur, Colima, Quintana Roo y Yucatán) o a la

combinación de esta demanda de servicios con mayor desarrollo en general (Jalisco, Nuevo León, Puebla).

La mayor participación económica de las mujeres por encima de la media nacional, sin ser el caso de los hombres, podría explicarse por razones de demanda específica de mano de obra femenina, por ejemplo para trabajo en maquiladoras e industrias como sería el caso de los estados de Baja California, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala. Puede relacionarse también con la demanda de trabajo de mujeres en servicios como es el caso de Morelos, y Sinaloa, o relacionarse con altas tasas de ocupación en sector primario como en la cosecha de hortalizas.

El análisis precedente hace necesario que existan políticas públicas coherentes para normar la posibilidad de trabajos flexibles y con seguridad social en materia de flexibilidad en horarios, en días de jornada, en el lugar de trabajo y en la adscripción de las personas trabajadoras.

Dado que el crecimiento en la participación económica de las mujeres determina el crecimiento del mercado laboral, se visualiza que acciones específicas para el mejor empleo de las mujeres puede mejorar el comportamiento del mercado laboral por lo que conviene: Establecer conjuntamente gobierno y empleadores, esquemas que favorezcan la incorporación de las mujeres al trabajo, mediante la eliminación del certificado de gravidez como requisito para acceder al empleo; establecer la cobertura universal para trabajadoras embarazadas tanto en seguro médico como en prestaciones por maternidad.

Por otra parte, es conveniente aprovechar los tiempos en que las mujeres se retiran temporalmente del mercado laboral en espera de mejores condiciones de trabajo, para ofrecer actividades de mejoramiento de la empleabilidad en las etapas de poco crecimiento de la ocupación laboral o de desempleo. Ofrecer capacitaciones y actualizaciones acordes con las necesidades actuales y del

futuro inmediato de las organizaciones; considerando la innovación o el mejoramiento tecnológico y de procesos de corto plazo de las organizaciones así como ofrecer becas de formación en educación formal.

1.3 Segregación ocupacional

Segregar es separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos concretos o determinados, de cualquier índole: sociales, políticos o culturales. La segregación laboral, con frecuencia es ocupacional, es que en determinadas actividades se emplean unas u otros. Por otro lado, la segregación laboral es una fuente directa para la discriminación salarial ya que según la Hipótesis de Concentración la mayor oferta donde no tienen barreras de entrada, conduce a la disminución de los salarios de todas las personas en esas actividades feminizadas.

“De acuerdo al modelo de concentración, los empleadores discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas “masculinas”. Dado que estos trabajos están reservados a los hombres y la demanda por mujeres es limitada, pocas están empleadas en estas actividades y se concentran en otras ocupaciones, calificadas típicamente como “femeninas”. A medida que la oferta de mujeres aumenta en las ocupaciones femeninas su salario tiende a decrecer. En forma simplificada, el modelo asume que hombres y mujeres tienen las mismas habilidades y por tanto, si no existiese discriminación deberían recibir igual salario. Asimismo, predice que la discriminación segrega a hombres y a mujeres en diferentes ocupaciones y conduce a quienes trabajen en aquellas consideradas femeninas ganen menos que quienes trabajan en las consideradas masculina, aun cuando todos los trabajadores estén igualmente calificados para ambos tipos de trabajo”¹⁹

¹⁹ GONZÁLEZ, Cecilia y Rossi, Máximo, “Feminización y Diferencias Salariales en Uruguay”, Cuadernos de Economía, V. XXVI, n. 46, Bogotá, 2007, pp. 75-106.

Conocer dónde y cómo están empleadas las mujeres puede ser medida de su segregación ocupacional que está determinada por muchas causales. Entre las que nos interesan, están las relacionadas con las prácticas del mercado laboral que ofrece a las mujeres actividades tradicionales que suelen coincidir con sus ocupaciones domésticas, como se verá en la segregación por tipo grupo de ocupación.

1.3.1 Ocupación por sector

Analizar la ocupación por sector y sexo nos brinda la posibilidad de corroborar no solo la tercerización de la economía nacional sino la mayor ocupación de las mujeres en el sector terciario; esto es, en el comercio y los servicios pues mientras que los hombres se ocupan en 51.6% el índice de ocupación de las mujeres es de 79.8% .

En los servicios, se encuentran el comercio, la educación, la salud, los servicios financieros y el gobierno que es precisamente donde se encuentran las ocupaciones más feminizadas.

Guerrero tiene una participación de las mujeres en el sector primario y secundario por encima de la media nacional. Datos que son indicio para un futuro análisis de las repercusiones de la emigración masculina en el sector primario y de la instalación de maquiladoras en los últimos años. La alta concentración de las mujeres, casi el 70%, en los servicios es indicio también de la atracción de las mujeres hacia las zonas turísticas.

Tabla 4 Porcentajes de la población ocupada según sector de ocupación, por sexo, 2010

Entidad federativa	Primario		Secundario		Terciario		No especificado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacional	18.8	3.6	28.9	16.0	51.6	79.8	0.7	0.6

Aguascalientes	9.1	0.9	36.0	17.8	54.7	81.1	0.3	0.1
Baja California	7.3	3.6	30.1	21.5	56.4	70.8	6.2	4.1
Baja California Sur	10.3	3.7	25.9	8.1	63.5	88.2	0.3	0.1
Campeche	28.9	3.2	23.1	14.8	47.7	81.6	0.3	0.3
Chiapas	51.5	6.3	16.0	12.9	32.4	80.6	0.1	0.1
Chihuahua	14.4	1.0	32.3	24.0	49.9	70.7	3.4	4.4
Coahuila de Z.	7.5	0.8	39.0	17.1	52.8	81.8	0.7	0.3
Colima	17.6	3.7	25.2	9.2	56.5	86.6	0.7	0.5
Distrito Federal	0.6	0.1	23.3	11.6	75.7	88.0	0.4	0.3
Durango	25.0	1.2	30.2	13.4	44.6	85.2	0.3	0.2
Guanajuato	15.7	3.7	38.9	21.8	44.9	74.2	0.5	0.3
Guerrero	41.2	12.8	17.9	17.4	40.8	69.6	0.1	0.2
Hidalgo	30.2	8.1	28.2	17.6	41.3	74.2	0.2	0.1
Jalisco	13.1	2.3	32.5	16.8	53.9	80.6	0.4	0.4
México	7.0	1.4	32.9	15.8	59.7	82.5	0.3	0.3
Michoacán de O.	28.6	5.9	26.6	11.9	44.7	82.0	0.1	0.3
Morelos	16.5	2.4	30.2	11.4	53.0	86.0	0.3	0.1
Nayarit	32.4	3.2	19.4	10.8	47.8	85.8	0.4	0.3
Nuevo León	3.5	0.3	37.3	16.8	59.0	82.6	0.3	0.3
Oaxaca	44.2	10.8	19.9	20.6	35.7	68.4	0.2	0.2
Puebla	28.3	11.7	29.7	18.3	41.6	69.5	0.5	0.5
Querétaro	11.0	1.9	38.6	20.6	50.3	77.4	0.1	0.1
Quintana Roo	10.1	1.1	18.1	7.9	71.3	90.4	0.5	0.5
San Luis Potosí	28.2	5.1	26.4	16.9	44.9	77.5	0.5	0.6
Sinaloa	25.8	7.0	22.8	11.5	50.5	81.2	0.9	0.4
Sonora	13.8	2.8	31.6	21.5	52.3	74.5	2.3	1.2
Tabasco	26.2	1.9	26.5	9.0	46.8	88.7	0.5	0.4
Tamaulipas	9.7	1.1	35.7	19.1	52.7	78.2	1.8	1.6
Tlaxcala	26.5	4.4	34.3	26.8	38.8	68.3	0.4	0.5
Veracruz de I.	32.8	3.3	24.1	10.7	42.7	85.7	0.4	0.2
Yucatán	17.0	1.6	30.3	22.1	52.5	76.1	0.2	0.3
Zacatecas	34.0	6.2	25.4	11.6	40.4	81.8	0.2	0.4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010 III Trimestre.

En todo caso, la ocupación en servicios, tiende a ser en empresas establecidas, lo que da un buen margen para que las ocupaciones en este sector se den en condiciones con mayor formalidad y acceso a los mínimos de seguridad social.

Aunque pudiera parecer contradictorio, en este sector se agrupan también las trabajadoras por su cuenta, que obviamente, carecen de todo tipo de protección y seguridad social y para las que habría que pensar en esquemas flexibles y novedosos para asegurar su acceso a prestaciones.

Es una gran área de oportunidad que las mujeres estén concentradas en el sector servicios, ya que, generalmente, se encontrarán en las áreas más urbanizadas lo que las hace un grupo de mayor facilidad y accesibilidad para el abordaje en materia de acciones y políticas tales como el mejoramiento de los servicios de guardería, casas de día y prestaciones para las personas adultas mayores y las personas con discapacidad que están bajo el cuidado de las mujeres. Un abordaje especial debe ser el sector turístico para que las mujeres ocupadas estacionalmente cuenten con prestaciones.

1.3.1 Segregación laboral según el grupo de ocupación

Una forma común de segregación en las mujeres es la que corresponde al tipo de trabajo que realizan. Generalmente las mujeres son incorporadas al mercado laboral en actividades que se derivan de una división sexual del trabajo que destinó a las mujeres a las actividades del hogar; Es decir, que se relacionan con las actividades que realizan tradicionalmente para la familia, como el trabajo doméstico, el cuidado y educación de los hijos, la atención de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas enfermas.

La Tabla 5 Porcentajes de la distribución de la población ocupada según sexo por grupos de ocupación por año, para el periodo que se analiza; muestra que las mujeres trabajan preferentemente como comerciantes y vendedoras; empleadas en servicios; como profesionales, técnicos y trabajadoras en la enseñanza. Ocupaciones que son las más feminizadas

Tabla 5 Porcentajes de distribución de la población ocupada según sexo y grupo de ocupación, 2000-2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
HOMBRES											
Profesionales, Técnicos y Personal Especializado, Trabajadores de la Enseñanza, del Arte y Espectáculos	8.5	8.7	8.8	9.0	9.1	9.4	9.7	9.9	10.1	10.4	10.4
Funcionarios Públicos y Administradores Privados	2.7	2.7	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	2.3	2.2	2.3
Oficinistas	6.0	6.1	6.0	6.0	6.3	6.4	6.7	6.7	6.7	6.7	6.6
Comerciantes y Vendedores	12.2	12.5	12.8	13.3	13.2	13.1	13.1	13.0	12.9	13.2	13.4
Empleados en Servicios y Conducción De Vehículos	16.0	15.9	16.1	16.4	16.7	17.8	17.7	17.9	18.3	18.7	18.5
Trabajadores en el Sector Agropecuario	23.4	23.3	23.3	22.2	21.3	20.5	19.4	18.8	18.6	18.8	18.7
Trabajadores en Actividades Industriales	31.1	30.8	30.5	30.6	31.1	30.5	31.1	31.4	31.1	29.9	30.1
MUJERES											
Profesionales, Técnicos y Personal Especializado, Trabajadores de la Enseñanza, del Arte y Espectáculos	13.8	14.0	14.3	14.3	14.4	14.1	14.6	14.7	14.8	15.5	15.5
Funcionarios Públicos y Administradores Privados	1.6	1.6	1.4	1.4	1.4	1.6	1.7	1.6	1.6	1.6	1.7
Oficinistas	13.9	13.7	13.2	13.0	13.3	13.0	13.4	13.3	13.5	13.2	13.1
Comerciantes y Vendedores	23.9	24.6	25.5	26.4	27.0	26.7	26.2	26.2	26.3	26.6	26.4
Empleados en Servicios y Conducción De Vehículos	19.9	20.0	20.7	20.9	20.9	21.5	21.6	21.8	22.3	22.8	23.1
Trabajadores en el Sector Agropecuario	6.0	6.2	5.9	5.5	5.1	4.8	4.5	4.4	4.1	3.6	3.5
Trabajadores en Actividades Industriales	20.7	19.9	19.0	18.5	17.9	18.2	18.1	18.0	17.4	16.8	16.7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010 III Trimestre.

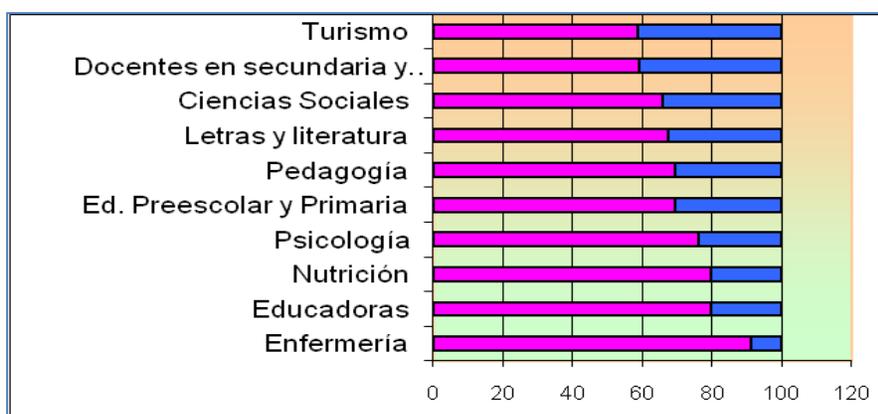
Los hombres por su parte, se ocupan preferentemente como trabajadores en actividades industriales, en el sector agropecuario, en servicios y conducción de vehículos; comerciantes y vendedores. Estas ocupaciones son, como se verá más adelante las actividades más masculinizadas.

Se ve el crecimiento de las mujeres ocupadas como empleadas en servicios y como comerciantes; así como un crecimiento menor en las ocupaciones de profesionales, técnicos y personal especializado.

El crecimiento de la ocupación de las mujeres como empleadas así como en ocupaciones de profesionales y personal especializado y en el sector servicios es oportunidad para buscar incidir en las mejores prácticas laborales desde el punto de vista empresarial. Contrariamente, esto se torna difícil cuando se trata de comerciantes o de trabajadoras por su cuenta ya que este tipo de ocupaciones es individual y precario.

Ratificando lo comentado, la Gráfica 2 refleja las profesiones más feminizadas en 2010; muestra la segregación laboral de las mujeres hacia los servicios generalmente relacionados con las funciones que tradicionalmente hacen en el hogar: enfermeras, educadoras, nutriólogas, psicólogas, educadoras. La ocupación en estas profesiones no sería un problema en sí mismo, sino porque cuando las profesiones se feminizan empiezan a estancarse en salarios, prestigio, prestaciones y posibilidades de ascenso²⁰.

Gráfica 2 Profesiones más feminizadas, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

²⁰ LORENTE Molina, Belén. Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. Scripta Ethnologica v XXVI. Consejo Nacional de Investigación Científica y Técnica. Argentina. 2004. p. 16

El análisis de las personas ocupadas en trabajo doméstico, permite notar que existe un mayor acceso de los trabajadores domésticos a las instituciones de salud (3.3%) que las trabajadoras domésticas (2.6%).

Gráfica 2 Grupo de ocupación más feminizado, 2000-2010



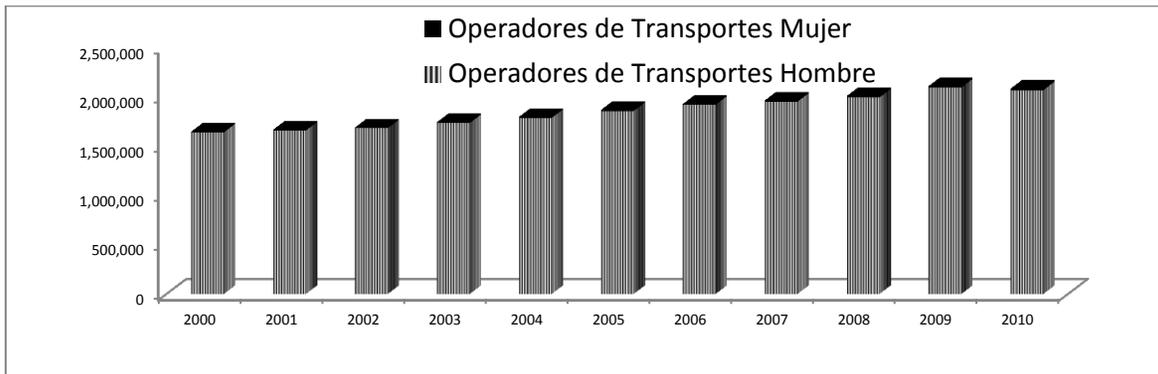
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

Esta es una de las manifestaciones del mercado laboral que mayormente muestra las desventajas con las que las mujeres se insertan en el mercado laboral, ya que no disfrutan del mismo trato y acceso a las prestaciones sociales que los hombres; quienes trabajan en esta ocupación feminizada en mejores condiciones de protección que la de las mujeres.

Múltiples interpretaciones pueden tratar de explicar este fenómeno pero no puede obviarse la referencia al artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, tratándose de trabajadores domésticos. Por su parte, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social establece que voluntariamente las y los trabajadores domésticos pueden ser sujetos de aseguramiento.

La ocupación más masculinizada para el periodo 2000 - 2010 es la de operadores de transporte, como se refleja en la gráfica 3, donde las mujeres no alcanzan a visualizarse.

Gráfica 3 Grupo de ocupación más masculinizada, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

Se desprende del análisis realizado, que para alcanzar la igualdad, las políticas económicas y de empleo deben considerar estos índices de crecimiento y aprovechar la capacidad empresarial y de autoempleo de las mujeres para mejorar las condiciones generales de bienestar de las familias mediante el apoyo para el emprendimiento por parte de las mujeres, con tasas preferenciales en los créditos y mediante la mejor distribución de los apoyos de los programas de empleo hacia las mujeres.

Dado que parece correlacionarse la disminución de ocupación femenina en el sector agropecuario con la tercerización, es conveniente establecer mecanismos seguros de incorporación de las mujeres provenientes de localidades pequeñas y rurales hacia los servicios de las urbes y las zonas turísticas; mediante establecer programas de capacitación específicos en materia de servicios; fortalecer redes de autoayuda para mujeres trabajadoras en los centros turísticos; fortalecer programas de educación nocturna, alfabetización digital y educación a distancia

Por su parte, la segregación ocupacional debiera combatirse mediante acciones afirmativas para la incorporación de las mujeres a todo tipo de trabajos, desde la formación hasta la contratación.

1.5 Segregación vertical o jerárquica

Otro tipo de segregación laboral es la relacionada con la posición jerárquica. Las mujeres y ciertos tipos de personas son segregadas, limitadas no solo para trabajar en ciertas ocupaciones sino para desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad, de mayor toma de decisiones y de mejores salarios.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, clasifica las posiciones en el trabajo de la siguiente manera: **Empleador/a:** Trabajador independiente que ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. **Trabajador/a por su Cuenta:** Persona ocupada que desempeña su oficio o profesión, solo o asociado con otros; no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer de trabajadores (familiares o no familiares) sin pago alguno. **Trabajador/a asalariado:** Persona ocupada que recibe un pago por su trabajo por parte de la unidad económica para la que labora. **Trabajador/a sin pago o no remunerados:** Persona ocupada que no recibe ningún tipo de pago (monetario o en especie), por su ocupación. Aunque es susceptible de recibir algún tipo de prestaciones.

Como puede observarse en la Tabla 6 Porcentaje de la Población Ocupada según su posición en la ocupación, para el periodo 2000-2010 las mujeres empleadoras crecieron en 56.6% mientras que los hombres solo lo hicieron en 20.6%. Destaca notablemente que las mujeres crecieron 40.7% como trabajadoras por su cuenta, posición que, para los hombres, disminuyó absolutamente en el periodo ya que decreció en 1.1%.

Las mujeres asalariadas crecieron en 28.2% y los hombres asalariados solo crecieron en 15.6%. Resulta claro también que las mujeres solo decrecieron, afortunadamente, en el grupo de las trabajadoras sin pago, aunque siguen siendo el 53.3% del total de este grupo.

Tabla 6 Porcentaje de la población ocupada según su posición en la ocupación, por sexo, 2000-2010

Hombres/Mujeres	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	% de var. periodo
Hombres												
Empleadores	85.2	85.6	85.2	85.7	84.3	83.7	82.3	81.4	81.5	81.4	81.7	17.1
Trabajadores por su cuenta	69.8	69.1	68.0	67.0	66.1	65.4	64.0	63.0	62.6	62.2	61.9	-1.1
Trabajadores Asalariados	65.0	65.1	65.4	65.4	64.8	63.4	63.0	62.8	63.1	62.7	62.6	13.5
Trabajadores sin Pago	49.6	48.6	49.5	48.4	47.7	46.4	44.5	43.7	44.5	45.9	46.7	-13.2
Mujeres												
Empleadores	14.8	14.4	14.8	14.3	15.7	16.3	17.7	18.6	18.5	18.6	18.3	36.1
Trabajadores por su cuenta	30.2	30.9	32.0	33.0	33.9	34.6	36.0	37.0	37.4	37.8	38.1	28.9
Trabajadores Asalariados	35.0	34.9	34.6	34.6	35.2	36.6	37.0	37.2	36.9	37.3	37.4	22.0
Trabajadores sin Pago	50.4	51.4	50.5	51.6	52.3	53.6	55.5	56.3	55.5	54.1	53.3	-0.6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

En los diez años del periodo estudiado, las mujeres lograron incrementar su participación en todos los índices. Esto es, las mujeres crecieron su participación como trabajadoras asalariadas, tanto como trabajadoras por su cuenta. Asimismo, las mujeres empleadoras se mantuvieron relativamente estables.

La composición porcentual de las ocupaciones muestra que la segregación vertical se mantiene en 2010, con menores porcentajes pero sigue siendo preocupante. En diez años, por ejemplo de ser las mujeres el 50% de los trabajadores sin pago, al 53% y se incrementaron de 30% al 38% tratándose de trabajadores por su cuenta. Es claro que existe una mayor precarización de la ocupación.

Se nota que las mujeres representan porcentajes muy por debajo de los hombres cuando se trata de empleadoras, ya que solo el 18% son mujeres, lo que puede ser indicativo de que a las mujeres les es más difícil desempeñarse como empleadoras.

Otra posición que guarda también mucha distancia es la de trabajadores por su cuenta, donde las proporciones son de 62% a 38% hombres a mujeres, en 2010, respectivamente. En ambas posiciones las mujeres deben enfrentar adversidades derivadas de prácticas y costumbres, como la relativa a que las mujeres debían tener la aprobación del marido para adquirir un bien o para contratar un crédito.

Al analizar los datos de la posición en la ocupación por estado, conforme la Tabla 7, veremos que existen participaciones interesantes de las mujeres empleadoras en los estados de Baja California Sur, Colima, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Quintana Roo, Sinaloa y Veracruz.

Tabla 7 Porcentaje de población ocupada según posición en la ocupación por sexo y entidad federativa, 2000-2010

Entidad federativa	Trabajadores subordinados y remunerados		Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores no remunerados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacional	66.2	65.3	6.2	2.3	37.4	23.0	8.2	9.4
Aguascalientes	75.0	74.8	7.1	2.4	24.0	15.8	4.0	7.0
Baja California	74.1	75.9	6.3	2.9	29.2	17.5	2.6	3.7
Baja California Sur	71.8	71.3	8.6	3.8	30.8	19.1	2.5	5.8
Campeche	61.3	62.0	6.4	2.3	46.6	25.2	13.8	10.5
Chiapas	43.9	50.9	6.3	2.8	81.4	31.8	34.5	14.5
Chihuahua	69.6	79.2	5.5	1.8	42.6	15.1	3.7	3.9
Coahuila de Z.	74.9	68.2	5.5	2.3	29.4	21.8	4.9	7.6
Colima	73.2	66.0	8.6	3.8	20.7	20.5	6.2	9.7
Distrito Federal	72.2	76.2	6.1	1.7	26.5	17.4	2.4	4.7
Durango	65.9	69.2	5.1	2.4	43.4	20.8	12.4	7.6
Guanajuato	67.8	66.4	6.6	2.1	31.2	22.3	6.9	9.2
Guerrero	44.9	42.6	4.8	2.0	52.3	36.0	21.9	19.4
Hidalgo	62.5	60.6	5.0	1.8	48.2	26.6	8.8	11.0
Jalisco	69.1	69.9	7.3	2.9	31.2	17.8	5.6	9.4
México	73.1	69.3	4.8	1.8	34.2	21.3	4.0	7.6
Michoacán de O.	62.3	57.6	9.8	2.2	38.4	26.2	8.6	14.0

Morelos	67.9	62.9	5.8	2.5	34.0	25.5	6.3	9.1
Nayarit	59.4	60.0	7.1	3.1	43.3	26.7	11.1	10.3
Nuevo León	75.6	75.0	5.2	2.1	29.5	17.6	3.4	5.3
Oaxaca	43.2	40.3	3.9	1.6	60.2	38.3	20.2	19.8
Puebla	62.6	55.9	5.5	1.5	37.7	25.2	11.5	17.4
Querétaro	68.8	72.4	6.4	2.2	36.2	18.6	5.6	6.8
Quintana Roo	71.9	68.7	7.3	3.3	27.3	19.3	6.1	8.7
San Luis Potosí	63.1	63.6	5.9	2.8	44.5	22.3	11.6	11.3
Sinaloa	68.0	65.1	8.5	3.8	29.9	22.0	8.7	9.2
Sonora	72.3	72.6	7.4	2.3	28.5	20.2	3.7	4.9
Tabasco	72.4	63.2	7.4	2.4	33.8	25.3	6.6	9.1
Tamaulipas	69.1	70.7	6.1	1.8	35.5	20.4	7.2	7.2
Tlaxcala	63.6	60.2	4.2	1.7	40.0	24.4	10.7	13.8
Veracruz de I.	61.1	56.6	7.4	3.6	45.8	31.3	11.2	8.6
Yucatán	65.4	59.4	5.9	2.7	37.7	28.4	6.4	9.6
Zacatecas	57.7	60.1	6.8	2.4	47.1	21.6	19.7	15.9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

Las más altas tasas de ocupación de mujeres como trabajadoras por cuenta propia, se presentan en los estados de Chiapas (31.8%) Guerrero (36.0%) y Oaxaca (38.3%), que precisamente son los estados con mayor atraso económico. De este tipo de ocupación se desprende también las bajas tasas de desocupación que presentan estos estados, muy por debajo de la media, según se muestra en la Tabla 3 ya que la tasa de desocupación para Chiapas es de 3.5%, para Guerrero es de 1.9% y para Oaxaca es de 2.0%.

Resalta que en estos estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca, junto con Puebla, Michoacán, Tlaxcala y Zacatecas las mujeres representan las mayores proporciones de trabajadoras no remuneradas. Los estados con mayor proporción de hombres y mujeres en trabajos subordinados y remunerados son Nuevo León, Aguascalientes, Coahuila, Baja California, Colima y Distrito Federal. Precisamente los estados con mayor desarrollo económico.

Acciones para combatir la segregación vertical y la horizontal tienen que ver con establecer mecanismos sociales y de seguridad social para liberar a las mujeres de tiempo para el trabajo, tales como establecer la prestación formal de atención

de las personas adultas mayores, de las personas enfermas y de las personas con discapacidad y no solo para los niños y niñas. En su caso, explorar el esquema subrogado a pequeña y mediana escala para garantizar una atención de calidad.

1.6 Precariedad en las condiciones de trabajo

Una de las formas de analizar la precariedad de las condiciones de trabajo es la condición de informalidad. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, considera como informales los trabajos tradicionales como son los ligados a la agricultura de subsistencia y el servicio doméstico a terceros remunerado. Los trabajos no registrados ante las instituciones de seguridad social y los trabajadores subordinados remunerados que operan bajo modalidades asalariadas que ocultan todo vínculo laboral²¹.

La condición de informalidad implica una alta precariedad de las condiciones de trabajo en las que laboran las personas ya que no cuentan con ningún tipo de defensa de sus derechos, seguridad social o prestaciones. En muchas ocasiones tampoco cuentan con local para realizar sus labores de autoempleo. Esto significa que sus labores son realizadas con un alto grado de precariedad.

Estas condiciones, además de la precariedad laboral implícita, conllevan elementos de alto riesgo para la sobrevivencia de las familias ya que no pueden responder ante riesgos, enfermedades o accidentes de trabajo, como tampoco ante otras enfermedades o contingencias familiares; además que son personas que tendrán una vejez desprotegida, sin acceso a la jubilación y su adquisición de vivienda y acceso a otros satisfactores será muy limitada.

²¹ NEGRETE, Rodrigo. Personas y trabajos en la informalidad: Estadísticas presentadas bajo el estándar del Grupo de Delhi. Seminario Internacional El fenómeno de la informalidad en el siglo XXI: medición, análisis y retos, México, INEGI, 2010, http://www.inegi.org.mx/eventos/2010/SeminarioInformalidad/presentacion.aspx?_file=Informalidad_Rodrigo-Negrete_2.pdf, p. 15

Como puede observarse en el Tabla 8, la tasa de crecimiento de la informalidad en las mujeres es de 30.1% en el periodo 2000-2010 mientras que la tasa de crecimiento de la informalidad para los hombres es de 16.5%.

Tabla 8 Porcentaje de población ocupada según condición de informalidad 2000-2010

Año	Informal		Agropecuario		Formal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2000	38.4	50.5	23.5	6.3	38.0	43.2
2001	38.6	50.7	23.5	6.5	37.9	42.8
2002	39.5	51.9	23.4	6.1	37.1	42.0
2003	40.6	53.2	22.4	5.7	37.0	41.0
2004	40.9	53.8	21.5	5.3	37.6	40.9
2005	40.7	55.3	20.7	5.0	38.6	39.7
2006	40.3	54.3	19.8	4.7	40.0	41.1
2007	40.3	54.0	19.0	4.6	40.8	41.4
2008	40.6	54.5	18.7	4.3	40.7	41.2
2009	41.7	56.1	19.0	3.8	39.3	40.1
2010	41.9	56.5	18.8	3.6	39.3	39.9
Crecimiento 2000-2010	16.51	30.1	-13.76	-36.1	11.89	15.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

El porcentaje de mujeres trabajadoras en la informalidad creció, mientras decreció en 3.4 puntos porcentuales la cantidad de mujeres trabajadoras en la formalidad. Es frustrante constatar que en una década las mujeres están en peor situación; esto tomando en consideración el total de las mujeres trabajadoras; ya que por otra parte, la ocupación de las mujeres en el sector formal creció en 15.3% en el mismo periodo.

La gran cantidad de mujeres trabajadoras informales, demuestra la necesidad de contar con políticas enfocadas a atacar esta problemática desde las razones de las mujeres para preferir esas condiciones de trabajo hasta las acciones que favorezcan la conciliación trabajo familia en las empresas ya que las mujeres, generalmente prefieren la informalidad porque les permite creer que contarán con mayor tiempo para realizar sus actividades y quehaceres del hogar.

En el sector agropecuario decreció la participación tanto de las mujeres (-36.1%) como de los hombres (-13.7%). Las mujeres se incorporan en mayor proporción que los hombres al trabajo y dinamizan el mercado laboral.

Los datos de las condiciones de informalidad de la tabla anterior, denotan el crecimiento de las mujeres en el sector informal (30.1%), y el decrecimiento de las mujeres ocupadas en el sector formal.

Si analizamos los datos de tasas de condición de informalidad y de condiciones críticas de ocupación por entidad federativa, como se muestra en la Tabla 9, los estados con las más altas tasas de condiciones críticas de ocupación vuelven a ser Chiapas (27.7%), Oaxaca (18.39%) y Guerrero (17.8%). Asimismo, los estados con mayor tasa de ocupación en el sector informal son Oaxaca (50.4%), Guerrero (41.2%) y Tlaxcala (42.1%).

Tabla 9 Tasas de condiciones críticas de ocupación y de ocupación en el sector informal por sexo y entidad federativa, 2010

Entidad federativa	Tasa de condiciones críticas de ocupación		Tasa de ocupación en el sector informal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacional	12.18%	11.29%	27.68%	29.71%
Aguascalientes	8.44%	8.83%	26.12%	22.82%
Baja California	5.63%	6.44%	21.62%	16.83%
Baja California Sur	6.71%	7.05%	21.48%	20.23%
Campeche	18.55%	12.22%	22.04%	31.07%
Chiapas	34.82%	27.69%	17.38%	36.82%
Chihuahua	5.56%	3.46%	21.18%	15.76%
Coahuila de Z.	9.80%	8.94%	24.84%	28.11%
Colima	6.75%	7.91%	18.64%	22.19%
Distrito Federal	10.17%	8.63%	30.33%	23.63%
Durango	12.99%	10.15%	23.61%	28.59%
Guanajuato	10.40%	11.51%	29.26%	30.72%

Guerrero	13.80%	17.83%	27.59%	45.16%
Hidalgo	14.78%	17.69%	33.60%	36.93%
Jalisco	5.14%	6.29%	28.26%	26.00%
México	13.28%	11.48%	35.54%	30.49%
Michoacán de O.	8.47%	9.31%	30.04%	34.60%
Morelos	8.65%	10.73%	34.66%	30.62%
Nayarit	12.16%	10.82%	23.99%	34.26%
Nuevo León	5.14%	5.19%	25.13%	22.56%
Oaxaca	16.51%	18.39%	28.62%	50.38%
Puebla	17.20%	17.00%	34.19%	35.98%
Querétaro	6.81%	7.66%	24.49%	19.54%
Quintana Roo	8.89%	7.50%	25.46%	25.63%
San Luis Potosí	14.29%	11.85%	21.46%	26.34%
Sinaloa	7.76%	5.76%	21.17%	24.77%
Sonora	6.11%	6.63%	25.12%	24.77%
Tabasco	13.46%	12.58%	24.75%	34.56%
Tamaulipas	9.95%	8.70%	24.75%	23.40%
Tlaxcala	17.98%	17.62%	36.18%	42.05%
Veracruz de I.	16.05%	17.01%	22.52%	33.77%
Yucatán	18.14%	12.85%	31.13%	38.01%
Zacatecas	13.43%	9.82%	22.86%	27.66%
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2010				

Se desprende que las políticas de seguridad social podrían establecer mejores esquemas de auto aseguramiento en el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, para las personas trabajadoras por su cuenta, lo que tendría un alto impacto en las mujeres auto empleadas, ya que están en franca desventaja respecto de otros grupos de personas empleadas como las asalariadas, que cuentan con esquemas de seguridad social, de aseguramiento por vejez y de seguro contra riesgos y enfermedades de trabajo.

También podrían potenciarse los esquemas de trabajos informales con seguridad social, como los convenios para que las y los vendedores puerta a puerta y similares, cuenten con esquemas de protección social.

1.7 Diferenciales salariales de la población ocupada

Hombres y mujeres perciben ingresos de manera muy desproporcionada. Las mujeres ganan los menores salarios: puede verse que una gran parte de mujeres percibe de 1 a 2 salarios mínimos. Si analizamos las tasas de crecimiento del periodo 2000-2010, conforme a la Tabla 10, vemos que los hombres decrecieron absolutamente en los que ganan menos de un salario mínimo, los que perciben de 1 a 2 salarios mínimos y quienes percibieron más de 10 salarios mínimos. Pareciera que se amplió la franja intermedia y si bien bajó la cantidad de personas que percibieron más de 10 salarios mínimos, también se redujeron los que ganan entre 1 y 2 salarios mínimos. Por su parte, las mujeres crecieron en todos los niveles de ingresos, desafortunadamente también en 12.2% de quienes perciben menos de 1 salario mínimo ya que pasaron de 2.6 millones en 2000 a 2.9 millones en 2010.

Tabla 10 Población ocupada según sexo y nivel de ingresos, 2000-2010

Hombres/Mujeres	Salarios mínimos	Tasa de crecimiento 200-20010
HOMBRES	Menos de 1	-17.4
	1	145.1
	Más de 1 hasta 2	-12.1
	Más de 2 hasta 3	26.7
	Más de 3 hasta 5	28.2
	Más de 5 hasta 10	-2.1
	Más de 10	-32.5
	No recibe ingresos	-4.2
MUJERES	Menos de 1	12.2
	1	202.5
	Más de 1 hasta 2	18
	Más de 2 hasta 3	45
	Más de 3 hasta 5	40.5
	Más de 5 hasta 10	6.2
	Más de 10	-11.5
	No recibe ingresos	-0.7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2000-2010

Resaltan las tasas de crecimiento de 145.1% para los hombres y de 202.5% para las mujeres que ganan un salario mínimo, en el periodo analizado. De ahí los siguientes segmentos que crecieron significativamente son las personas, tanto hombres como mujeres, que ganaron de 2 a 3 y más de 3 a 5 salarios mínimos.

Este comportamiento muestra los altibajos que han tenido los hombres en el mercado laboral, en cuanto a percepciones, mientras que para las mujeres su comportamiento ha sido más constante y ligeramente a la alza. Esto puede también ser indicio de las tendencias de las mujeres a buscar empleos asalariados, con mayor estabilidad aunque tengan menores sueldos si cuentan con prestaciones.

El análisis de las tasas de ocupación de hombres y mujeres por nivel de ingresos y entidad federativa, de la Tabla 11, muestra que los estados más atrasados, donde proporcionalmente, más hombres perciben hasta 2 salarios mínimo son Chiapas, Oaxaca, Tlaxcala, Hidalgo, Yucatán, Veracruz, Guerrero y Puebla.

Mientras que los hombres que ganan de 2 a 3 salarios mínimos están por la media en Aguascalientes, Querétaro, México, Jalisco y Chihuahua y los estados por encima de la media de mujeres que perciben más de 2 y hasta 3 salarios mínimos son Baja California, Nuevo León, Querétaro, Jalisco, Chihuahua.

Los estados mejor posicionados, en cuanto a que sus hombres y mujeres perciben más de 5 salarios mínimos por encima de la media nacional son Baja California Sur, Nuevo León, Distrito Federal, Quintana Roo, Colima, Sinaloa, Chihuahua, Baja California, Sonora, Campeche y Coahuila.

Los estados del norte y los de mayor incidencia de servicios turísticos como es el caso de Quintana Roo y Campeche.

Tabla 11 Tasas de ocupación de hombres y mujeres por nivel de ingresos y entidad federativa, 2010

Entidad federativa	Hasta un salario mínimo		Más de 1 hasta 2 salarios mínimos		Más de 2 hasta 3 salarios mínimos		Más de 3 hasta 5 salarios mínimos		Más de 5 salarios mínimos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nacional	12.1	22.2	25.0	32.4	27.8	21.2	22.8	16.2	12.2	8.0
Aguascalientes	6.9	15.2	22.6	37.4	33.5	21.6	24.9	17.7	12.1	8.1
Baja California	4.5	9.3	16.8	25.9	31.7	34.2	30.3	19.9	16.7	10.7
Baja California Sur	6.6	16.5	16.0	24.9	26.3	23.4	28.6	21.1	22.6	14.1
Campeche	17.5	24.3	23.1	31.0	20.8	16.0	22.9	18.7	15.7	10.0
Chiapas	40.4	39.2	27.9	31.3	13.5	10.0	12.8	14.6	5.5	4.8
Chihuahua	4.3	9.5	25.5	35.5	32.9	25.0	23.5	18.8	13.8	11.3
Coahuila	8.1	19.2	23.5	31.7	30.8	23.0	23.1	16.4	14.5	9.7
Colima	6.7	19.4	17.4	30.9	25.1	19.2	32.0	19.4	18.8	11.1
Distrito Federal	6.8	15.8	25.4	30.8	29.3	24.3	21.7	16.3	16.9	12.9
Durango	12.0	19.9	28.6	35.1	25.8	19.3	22.5	19.0	11.1	6.7
Guanajuato	12.9	25.2	23.7	33.4	30.9	22.2	23.0	13.6	9.5	5.6
Guerrero	16.3	35.0	30.2	32.9	25.8	13.9	20.5	13.5	7.3	4.8
Hidalgo	20.1	33.6	28.7	33.1	22.1	13.0	18.5	14.3	10.6	6.0
Jalisco	6.6	16.9	18.3	31.7	33.0	28.8	28.8	15.5	13.3	7.1
México	7.8	18.9	27.3	35.9	33.2	24.0	23.2	15.8	8.5	5.5
Michoacán	11.6	24.3	25.9	33.9	27.9	17.0	22.7	17.9	11.9	6.9
Morelos	11.2	26.8	26.5	35.1	32.5	19.7	22.8	14.0	7.0	4.4
Nayarit	14.7	24.7	23.2	29.9	23.7	17.2	26.0	19.3	12.4	8.9
Nuevo León	6.4	15.2	11.6	20.2	29.1	29.5	32.5	22.6	20.4	12.5
Oaxaca	24.3	40.0	25.1	31.1	22.1	11.3	20.9	13.9	7.7	3.6
Puebla	19.0	31.0	29.5	36.2	26.6	15.5	17.1	13.0	7.8	4.4
Querétaro	6.2	15.6	16.7	29.7	33.3	29.4	30.8	18.4	12.9	6.9
Quintana Roo	7.9	19.2	19.5	25.0	22.0	21.0	31.6	22.6	19.1	12.2
San Luis Potosí	18.4	24.2	29.5	33.2	22.7	17.4	18.6	18.1	10.8	7.1
Sinaloa	7.8	15.0	21.4	30.2	26.5	22.0	27.3	21.0	17.0	11.9
Sonora	6.4	13.8	24.2	33.1	27.8	25.6	25.5	16.4	16.1	11.0
Tabasco	13.8	26.6	28.8	31.8	19.6	15.6	23.6	17.1	14.3	8.9
Tamaulipas	10.7	19.2	25.0	33.8	29.9	24.9	20.3	13.6	14.1	8.5
Tlaxcala	21.2	33.3	34.3	37.9	23.4	11.9	14.6	11.8	6.5	5.1

Veracruz	16.0	27.2	32.0	36.4	22.6	14.3	17.5	14.2	11.9	7.8
Yucatán	15.1	36.6	31.2	31.0	25.3	14.0	17.9	11.5	10.5	6.9
Zacatecas	19.0	28.8	28.1	33.0	25.2	16.1	18.9	14.8	8.8	7.3

Fuente, elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Es conveniente diferenciar la situación de las mujeres y los hombres trabajadores por estados del país, ya que cada situación particular presenta problemáticas que deben ser analizadas particularmente.²²

Se ha demostrado que las mujeres perciben, en general, menos salarios que los hombres, aunque mantienen una tendencia ligeramente al alza en su nivel de salarios en el periodo 2000-2010. Dado que una parte de los diferenciales salariales pueden ser producto de prácticas discriminatorias en las organizaciones debe establecerse mejores políticas en materia de: Mejoramiento del Catálogo nacional de puestos, con lenguaje incluyente y con su correspondiente descripción de puestos; que fuese elaborado con el concurso de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Normar la valuación de los puestos de trabajo en todas las ramas como parte de las obligaciones de las y los empleadores y ligar las evaluaciones del desempeño a los salarios. Normar las prácticas de definición de salarios y prestaciones acorde con el valor del trabajo que refleje el perfil o la valuación de puestos, atendiendo al concepto de valor comparable y medir el impacto de la productividad en las percepciones.

1.8 Jornadas de trabajo de la población ocupada

Este análisis tiene la finalidad de mostrar cuáles son las jornadas de mayor ocupación en hombres y mujeres y como se han comportado ambos grupos en el periodo 2000 a 2010. La jornada de trabajo da muestra también de problemáticas específicas del mercado laboral relacionadas con la productividad y con los costos de producción. Debe analizarse con mayor profundidad las implicaciones de la mayor concentración de personas en jornadas laborales por encima de la jornada

²² Objetivo que excede al presente trabajo.

legal de 8 horas por su impacto tanto en la productividad de las organizaciones como en la vida privada de tales personas.

En el presente trabajo solo se analizan las implicaciones relacionadas con la conciliación trabajo familia, con la necesaria disponibilidad de tiempos de las personas para atender sus necesidades personales que pueden ser de naturaleza diversa: formación, familiares, esparcimiento, pero que siempre se refieren al tiempo de la persona mismo que no pertenece a la organización, y que, si se usa, generalmente no se paga.

El análisis de los datos de la Tabla 12, muestra la distribución de hombres y mujeres según las horas trabajadas a la semana. Comparar el comportamiento de hombres y mujeres, según su jornada laboral, demuestra cómo las mujeres mantuvieron crecimiento en prácticamente todas las jornadas, mientras los hombres bajaron su participación en la jornada de 40 a 48 horas y subieron en la jornada de 49 a 56 y de más de 56 horas de trabajo a la semana a partir de 2005. De hecho las mujeres también incrementaron su participación en las jornadas de 49 a 56 y en la de más de 56 horas de trabajo a la semana a partir de 2005.

Tabla 12 Porcentaje de hombres y mujeres según su jornada de trabajo, 2000-2010										
Sexo	Año	No Trabajó	Menos de 15 Horas	de 15 a 24 Horas	de 25 a 34 Horas	de 35 a 39 Horas	de 40 a 48 Horas	de 49 a 56 Horas	Más de 56 Horas	No Esp.
Hombres	2000	1.79	4.45	7.41	7.50	7.27	39.84	14.24	17.21	0.29
	2001	2.30	3.36	6.79	6.85	6.71	40.49	14.93	18.46	0.11
	2002	1.60	3.39	6.06	6.50	6.13	41.22	14.58	20.42	0.10
	2003	2.19	3.46	6.86	6.49	7.30	45.22	12.25	16.16	0.07
	2004	1.33	2.64	5.16	4.94	6.53	50.32	12.54	16.48	0.06
	2005	2.06	2.49	5.70	6.04	6.71	48.58	12.66	15.72	0.03
	2006	2.19	2.61	5.87	6.12	7.19	49.96	11.77	14.27	0.01
	2007	2.05	2.59	5.88	5.89	7.66	50.74	11.50	13.69	0.01
	2008	2.20	3.00	6.57	6.24	7.54	48.21	12.00	14.22	0.01
	2009	2.36	3.36	6.84	6.20	6.73	45.95	13.01	15.54	0.01
	2010	2.88	3.62	6.61	6.48	5.95	39.63	15.82	18.44	0.58
Mujeres	2000	3.08	8.94	11.87	11.13	8.95	39.99	7.88	8.15	0.02

2001	3.08	8.95	11.98	11.47	9.51	40.22	7.33	7.46	0.00
2002	2.82	8.81	12.38	11.15	9.88	40.45	7.24	7.26	0.00
2003	3.07	9.51	12.51	11.51	9.48	38.38	7.79	7.76	0.00
2004	3.33	10.22	12.53	11.12	8.78	37.96	7.91	8.14	0.00
2005	3.62	10.22	12.05	11.49	8.11	34.32	9.95	9.84	0.40
2006	3.56	10.38	12.76	11.75	7.50	34.36	9.73	9.55	0.41
2007	3.57	10.99	12.81	11.72	7.55	33.86	9.43	9.65	0.42
2008	3.33	10.73	12.49	11.39	7.54	34.95	9.63	9.55	0.39
2009	3.85	10.66	13.00	11.60	7.45	33.96	9.45	9.62	0.40
2010	3.49	11.11	13.09	11.14	7.42	34.35	9.45	9.51	0.44

Fuente, elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2010.

Las mujeres superan, proporcionalmente, a los hombres en las jornadas de 25 a 34 horas, precisamente aquellas jornadas de medio tiempo que les permiten conciliar sus responsabilidades familiares con sus responsabilidades laborales.

Para una adecuada interpretación del impacto de la jornada de trabajo debe considerarse que, como ya se dijo, las mujeres llegan a sus hogares y les espera otra jornada de atención a las labores domésticas y a otros miembros del hogar y, en ocasiones, también se ocupan en gestionar los servicios comunitarios. Aun cuando la participación de los varones en este tipo de ocupaciones va en crecimiento, las mujeres son quienes siguen con la mayor carga, medida en número de horas.

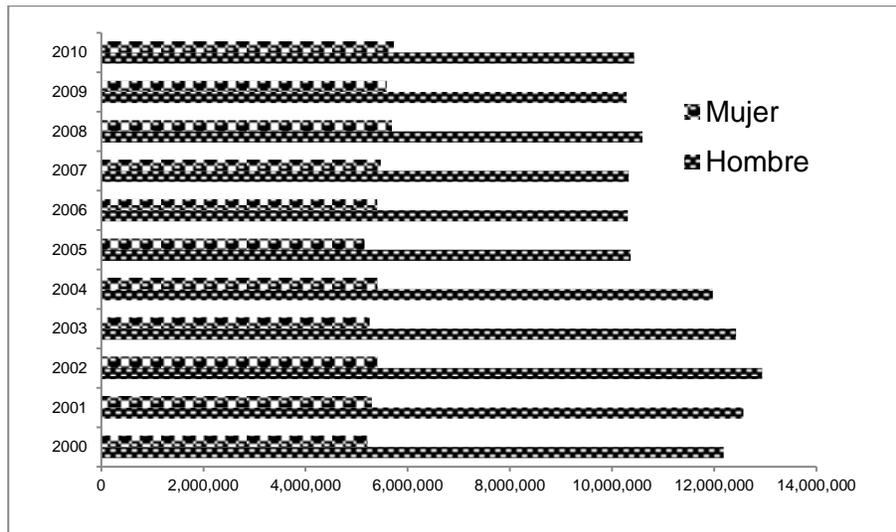
La jornada laboral está ligada a la tasa de condiciones críticas de ocupación, TCCO, que es el porcentaje de la población ocupada que trabaja menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 46 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

La TCCO mide de mejor manera las condiciones de ocupación, sobre todo cuando las tasas de desempleo no reflejan la realidad de los mercados laborales. Es frecuente encontrar bajas tasas de desempleo en entidades federativas de bajo

desarrollo económico, como Guerrero, Oaxaca y Chiapas junto con altas tasas de Condiciones Críticas de Ocupación.

Nótese que los hombres también crecieron su ocupación en trabajos de menos de 15 horas, de 15 a 24 horas y de 25 a 34 horas.

Gráfica 4 Hombres y mujeres ocupados en jornadas de 40 a 48 horas, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ENOE 2000-2010

En virtud de que la mayor parte de la población ocupada, hombres y mujeres, destina entre 40 y 48 horas a la semana como jornada laboral, la gráfica muestra la mayor permanencia del número de mujeres en esta jornada en tanto que los hombres presentan tasas con mayor fluctuación. Parece que a los hombres les afecta más la mayor o menor oferta de trabajo.

En las siguientes gráficas respecto a las jornadas de trabajo, se muestra una más homogénea distribución de las mujeres en las diferentes jornadas, mientras que los hombres tienen comportamientos más abruptos. Ello puede deberse a que las mujeres tienden a ser más estables en sus trabajos, tanto por su necesidad de trabajar como por las menores opciones que el mercado de trabajo les ofrece.

Es probable que las mujeres tiendan a tener mayor estabilidad en los empleos o a ocuparse en los mismos tipos de jornadas. Queda pendiente para una futura investigación, relacionar estos comportamientos en las jornadas de trabajo con los ciclos económicos y la mayor o menor demanda de bienes y servicios producidos fundamentalmente por los hombres.

Los hombres y mujeres ocupados mantienen su tasa de desprotección social en el periodo 2000-2010, como se ve en la Tabla 13, ya que alrededor de 26% de los hombres y 21.5% de las mujeres ocupadas no cuentan con prestaciones. Esto es grave para el funcionamiento social porque esas personas no están acumulando antigüedad para una futura jubilación, no cuentan con seguros de vida o protección contra riesgos de trabajo o incapacidades por accidentes de trabajo. Es lamentable que en un periodo de 10 años no se vea ninguna mejoría en este sentido.

El acceso a las prestaciones es una aspiración general de la población ocupada, que no se corresponde con las condiciones de ocupación que ofrece el mercado de trabajo. Debe insistirse en que las organizaciones, ofrezcan puestos de trabajo con acceso a prestaciones en cumplimiento a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

En la interpretación de esta información debe considerarse que la ENOE es una encuesta que se levanta en los hogares y que el Cuestionario de Ocupación y Empleo (básico) incluye en la pregunta 6d la opción de respuesta 5 para incluir otras instituciones de salud adicionales al IMSS e ISSSTE en sus versiones federal y estatal. Por tanto, las personas incluyen si reciben atención médica a través del Seguro Popular.

Tabla 13 Tasas de población ocupada según acceso a prestaciones, por sexo, 2000-2010

Año	Sin Prestaciones		Solo Seguridad Social		Seguridad Social y Otras Prestaciones		No Tiene S. Social pero si Otras Prestaciones		No asalariados	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2000	26.0	21.3	1.2	0.9	32.9	37.7	2.9	5.2	37.0	34.9
2001	26.2	20.8	1.1	0.8	32.5	37.4	3.0	5.2	37.2	35.7
2002	27.3	21.4	0.9	0.7	31.7	36.5	2.9	4.9	37.1	36.6
2003	27.5	21.6	0.7	0.5	31.8	35.6	3.1	5.1	36.8	37.1
2004	27.3	22.3	0.8	0.6	32.2	35.2	3.3	5.1	36.3	36.8
2005	25.6	22.2	2.1	1.6	32.0	34.4	4.1	6.0	35.8	35.4
2006	25.2	20.7	2.3	1.7	32.5	35.3	4.9	6.9	34.6	35.0
2007	24.6	20.2	2.6	1.8	33.1	35.2	5.1	7.1	34.0	35.0
2008	25.3	20.7	2.6	1.7	33.3	35.5	5.2	7.1	33.0	34.4
2009	25.7	21.1	2.5	1.7	32.2	34.5	5.3	7.3	33.7	34.9
2010	26.0	21.5	2.4	1.7	32.0	34.3	5.2	7.4	33.8	34.7
*H = Hombres **M = Mujeres No se incluyen "no especificados"										
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2000-2010										

El hecho de que las mujeres trabajen menos horas en el mercado laboral que los hombres, es indicativo de que las mujeres desean contar con mayor tiempo para atender sus responsabilidades familiares ante la falta de apoyo de otros miembros de la familia. Ello debiera tomarse en consideración para mejorar los servicios públicos de guarderías, casas de día para adultos mayores y para el cuidado de personas enfermas y de personas con discapacidad así como de actividades vespertinas para los hijos menores de edad; establecer incentivos para el establecimiento de lavanderías, empresas de limpieza de viviendas y cocinas económicas. Fomentar la actividad de profesionistas como psicólogos, pedagogos y consejeros familiares para atender las problemáticas internas de las familias. Insistir en la educación para que de manera voluntaria, mujeres y hombres, asuman equitativamente las responsabilidades familiares.

El que los hombres trabajen más horas en el mercado laboral puede ser síntoma de prácticas laborales en violación de la jornada legal de 8 horas establecida por la legislación vigente, por lo que muy conveniente sería incrementar las inspecciones especiales para verificar que se midan y paguen las horas extras así como establecer mecanismos de denuncia para evitar la explotación laboral.

Podría valorarse también, el establecer políticas impositivas para que las empresas paguen por utilizar horas extras de su personal después de cierto límite acorde con la opinión de las y los trabajadores y sus sindicatos; normar la mayor contratación de personal para periodos de exceso de demanda y realizar acciones y programas destinados a mejorar la productividad de las empresas con incidencia en el desarrollo de bienes de capital, tecnología y mejoramiento de procesos.

1.9 Insuficiente acceso a los servicios de salud

Como puede analizarse en la Tabla 14, en los estados con mayor atraso económico se presentan tasas muy altas de mujeres y hombres trabajadores sin acceso a las instituciones de salud. Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y Yucatán son los estados con más altas proporciones de mujeres trabajadoras sin acceso a instituciones de salud.

Tabla 14 Tasas de ocupación según acceso a instituciones de salud, por sexo y entidad federativa, 2010

Entidad federativa	Con acceso		Sin acceso		No especificado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nacional	46.6	45.8	52.7	53.6	0.6	0.6
Oaxaca	21.0	21.0	<u>78.8</u>	<u>78.8</u>	0.2	0.2
Guerrero	22.8	25.0	<u>76.8</u>	<u>74.7</u>	0.4	0.3
Chiapas	18.4	28.3	<u>81.6</u>	<u>71.7</u>	0.0	0.0
Puebla	33.6	29.2	<u>66.2</u>	<u>70.8</u>	0.2	0.0
Tlaxcala	32.8	31.0	<u>66.5</u>	<u>68.3</u>	0.7	0.7
Hidalgo	31.0	33.5	<u>69.0</u>	<u>66.4</u>	0.0	0.1
Yucatán	44.5	34.9	<u>55.3</u>	<u>64.8</u>	0.3	0.3
Veracruz de I	38.5	34.7	<u>60.7</u>	<u>64.8</u>	0.8	0.5
Michoacán de O.	33.8	36.1	<u>66.2</u>	<u>63.9</u>	0.0	0.0
Tabasco	44.2	36.9	<u>55.3</u>	<u>62.5</u>	0.6	0.6
Nayarit	38.0	39.1	<u>61.7</u>	<u>60.8</u>	0.2	0.1
Zacatecas	35.4	40.0	<u>64.2</u>	<u>59.6</u>	0.4	0.4

Guanajuato	44.6	40.2	<u>54.6</u>	<u>58.9</u>	0.8	0.9
Morelos	40.7	40.3	<u>57.9</u>	<u>58.3</u>	1.4	1.4
Campeche	44.9	43.1	<u>54.9</u>	<u>56.6</u>	0.1	0.2
Colima	<u>53.0</u>	43.5	46.7	<u>56.4</u>	0.3	0.1
San Luis Potosí	43.9	<u>46.7</u>	<u>55.5</u>	<u>52.8</u>	0.6	0.6
Sinaloa	<u>48.1</u>	<u>47.9</u>	51.4	<u>51.9</u>	0.4	0.2
Jalisco	<u>48.5</u>	<u>49.3</u>	50.9	<u>50.0</u>	0.6	0.7
Quintana Roo	<u>54.5</u>	<u>48.8</u>	44.3	49.8	1.2	1.3
Durango	<u>50.6</u>	<u>50.2</u>	49.2	49.8	0.1	0.1
México	<u>54.5</u>	<u>50.3</u>	45.4	49.5	0.1	0.2
Coahuila de Z	<u>63.3</u>	<u>53.1</u>	36.3	46.9	0.4	0.0
Tamaulipas	<u>54.0</u>	<u>54.1</u>	44.3	44.4	1.7	1.5
Baja California Sur	<u>59.1</u>	<u>55.5</u>	40.5	44.0	0.3	0.5
Querétaro	<u>53.6</u>	<u>56.5</u>	46.2	43.3	0.2	0.2
Aguascalientes	<u>60.3</u>	<u>56.0</u>	38.5	42.6	1.1	1.4
Nuevo León	<u>63.2</u>	<u>58.7</u>	36.6	41.2	0.1	0.2
Distrito Federal	<u>57.0</u>	<u>58.7</u>	42.8	41.0	0.2	0.3
Sonora	<u>58.2</u>	<u>59.1</u>	40.2	39.9	1.6	1.0
Baja California	<u>57.2</u>	<u>62.1</u>	37.9	35.3	4.9	2.6
Chihuahua	<u>56.4</u>	<u>67.0</u>	41.6	29.1	1.9	3.9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE 2000-2010

1.10 Estado civil de la población ocupada

Para el periodo 2000-2010 las tasas de crecimiento de las personas según su estado civil, muestra notoriamente el crecimiento de 112.1% de las mujeres en unión libre y los hombres divorciados que incrementaron su participación en 106.6%; Las mujeres solteras crecieron en 16.2% en el periodo, mientras que las casadas lo hicieron en 27.4 contra apenas un 1.8% de los hombres.

Esta característica muestra que existen necesidades específicas de las mujeres en materia de infraestructura para la atención de las y los hijos con horarios acordes a los laborales y de las demás personas que ellas atienden en la familia tales como personas con discapacidad, adultas mayores y enfermas.

Es notable el crecimiento de la tasa de hombres divorciados, que en caso de tener bajo su responsabilidad a las hijas e hijos se verán en la imposibilidad de acceder a las guarderías infantiles en virtud de ser un derecho solo para las madres trabajadoras.

Debe ser motivo de análisis especial el hecho del crecimiento en las mujeres en unión libre, sobre todo por el estado civil de su pareja ya que si es casado podrá quedar en estado de indefensión en casos de separación, en el sentido de que no esté protegida por la ley, exceptuando las concubinas que tienen igual derecho que las casadas.

Tabla 15 Tasa de crecimiento de la población ocupada según sexo y estado civil 2000-2010

Estado Civil	Hombres	Mujeres
Soltero	10.4	16.2
Casado	1.8	27.4
Unión Libre	74.7	112.1
Divorciado	106.6	71.6
Separado	81.9	46.1
Viudo	11.1	19.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE, 2000-2010.

La evolución de la población ocupada, por estado civil, da cuenta de la transformación tanto del mercado de trabajo como de la estructura de las familias. Se muestra la tendencia a la extinción de los hogares donde solo el hombre trabaja y ambos, hombres y mujeres, deben trabajar sin que sea determinante su estado civil. Para el caso de las mujeres esto muestra que se incorporan al mercado de trabajo, cualquiera que sea su estado civil y que permanecen en él. El incremento de la unión libre pudiera estar ligado con esta incorporación de las mujeres al trabajo.

2. Discriminación y violencia hacia las mujeres trabajadoras

Una problemática que sufren más las mujeres en los centros de trabajo es la violencia. Las formas de violencia a las que las mujeres están expuestas son de diversos tipos: por su estado civil, por sus funciones procreativas como el embarazo, la lactancia o los cuidados maternos; por nivel jerárquico; por nivel académico; por complejidad, raza o etnia.

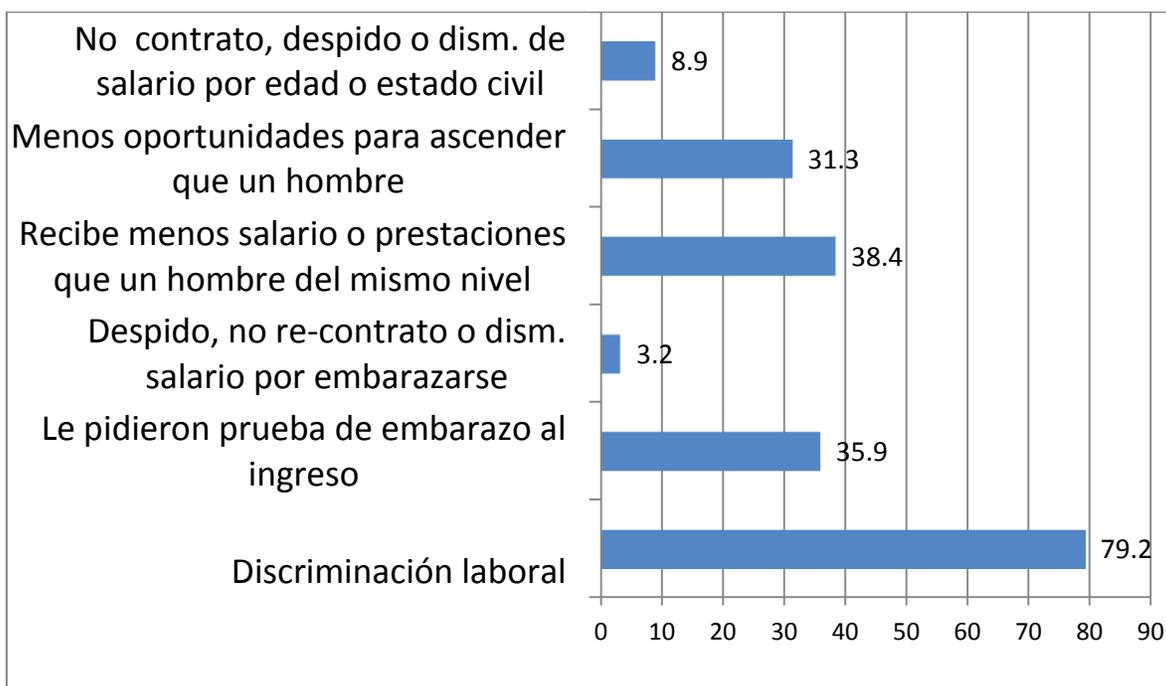
Una de las discriminaciones, que es también una forma de violencia, es la solicitud de examen de no gravidez para acceder al empleo o el hecho de que las mujeres sean despedidas por motivos de embarazo o lactancia.

Conforme a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH en su última publicación de 2006, y como puede apreciarse en la Gráfica 5, el 79.2% de las mujeres trabajadoras encuestadas manifestó que había sufrido algún tipo de discriminación laboral.

El 38.4% de las mujeres trabajadoras manifestó que recibe menos salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel; esta afirmación de las mujeres puede estar relacionada con una mayor toma de conciencia de sus derechos y de la ampliación del concepto de igualdad de las mujeres.

El 35.9% señaló que le pidieron la prueba de embarazo para acceder al empleo. Una proporción de tal magnitud no podría existir si dicha práctica no solo fuese criticada sino prohibida explícitamente y sancionada. Esto puede estar ligado a cierta permisividad de algunas autoridades laborales ante un vacío jurídico porque debe recordarse que la Ley Federal del Trabajo no protege a las personas antes de que exista un vínculo laboral, por lo tanto es omisa en cuanto a la práctica de las organizaciones de solicitar examen de gravidez para acceder al empleo.

Gráfica 5 Discriminación Laboral



Fuente: Elaboración propia con los datos de la ENDIREH, 2006

El 31.3% de las mujeres encuestadas afirma tener menos oportunidades para ascender que un hombre; al 8.9% no la contrataron o no la recontrataron, la despidieron o le disminuyeron el salario por su edad o estado civil. Y al 3.2% la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario, por embarazarse.

Se violan los derechos humanos básicos de las mujeres, como el derecho a no ser discriminadas, a embarazarse cuando lo decida; a recibir el mismo trato y las mismas oportunidades para desarrollarse y ascender en el trabajo, o a cambiar de estado civil. En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que los Estados miembros adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros, (ONU, 1979).

Adicionalmente a las prácticas discriminatorias existen otras problemáticas que las mujeres trabajadoras enfrentan: la violencia laboral, el acoso moral o mobbing y el acoso sexual.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tipifica la Violencia Laboral y Docente, el hostigamiento y el acoso sexuales en sus artículos 10 a 13, que se transcriben por su importancia en la definición de violencia laboral y hostigamiento sexual:

“ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

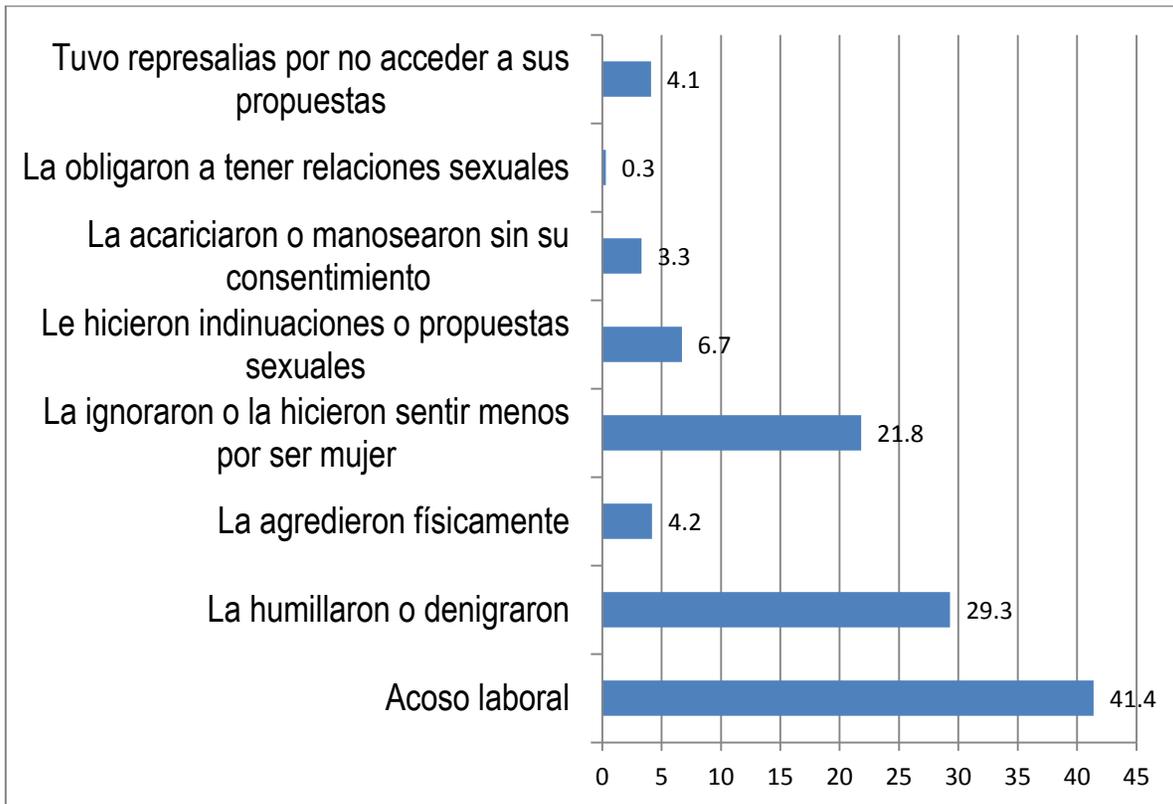
El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

Estas definiciones son importantes precisamente porque la Ley Federal del Trabajo no incluye violencia laboral ni hostigamiento sexual y por ello, como se verá en el apartado correspondiente, fueron incluidas en la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Conforme se aprecia en la Gráfica 6, el 41.4% de las mujeres encuestadas en la ENDIREH 2006 afirmaron haber sufrido acoso laboral. Al 29.3% la humillaron o denigraron; al 21.8% la ignoraron o la hicieron sentir menos por ser mujer. Al 4.2% la agredieron físicamente y al 0.3 de mujeres encuestadas la obligaron a tener relaciones sexuales. Esto significa que cerca de 51 mil mujeres reconocen que las obligaron a sostener relaciones sexuales en el trabajo.

Todas estas conductas se presentaron en los centros de trabajo, en los lugares donde las mujeres y los hombres acuden para obtener los recursos necesarios para su sobrevivencia y dónde se espera ser tratado con respeto a los derechos humanos y a la dignidad. La agresión a las mujeres es alta como se observa en los resultados de la ENDIREH 2006 que se analizan.

Gráfica 6 Acoso Laboral



Se refleja la necesidad de avanzar en una cultura de respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales de las personas, dado que tenemos un atraso notable en el cumplimiento de la ley a secas.

En concordancia, los altos índices de discriminación y acoso laboral que sufren las mujeres en el trabajo, mostrados en el análisis anterior, muestran conveniente: establecer la obligatoriedad para que las organizaciones cuenten con mecanismos internos para atender la discriminación, el hostigamiento y acoso sexuales y la violencia laboral en general. Instrumentar acciones de sensibilización en materia de derechos humanos y laborales de las y los trabajadores, con obligatoriedad para personal de mando en todos los centros de trabajo. Diseñar mejores esquemas de sanción para las organizaciones que incurran en prácticas discriminatorias y de violencia laboral.

3. Prácticas de administración de recursos humanos que contribuyen a las disparidades entre mujeres y hombres

Reclutamiento y selección. Existen prácticas de reclutamiento y de selección de personal, masculinizadas, tendientes a la contratación de hombres y no adaptadas para la incorporación de las mujeres. Una revisión aleatoria de las convocatorias muestra como desde el lenguaje se incluye o excluye, o se limita la participación de las mujeres a ciertas actividades:

A continuación se incluyen ejemplos de convocatorias publicadas en 2011 que solicitan características que limitan el acceso al trabajo a ciertos grupos de personas.

Estas convocatorias incluyen características sexistas y discriminatorias en términos de edad y sexo, como el ilustrado en la parte derecha de esta página, ya que solicita secretaria, se entiende que mujer. Aun cuando pudiera considerarse que los requisitos no son excluyentes, la foto es de una mujer joven y atractiva y se pide una edad límite de 18 a 35 años. Ambas condiciones actúan como discriminación directa, ya que la edad y la belleza de la persona no garantizan el desempeño en el puesto ni tienen razón de ser en un buen perfil del puesto, pero sí actúa como freno para la participación de las mujeres que sienten que no cuentan o que no cuentan con esas características. En estos anuncios de

EMPRESA IMPORTANTE SOLICITA
SECRETARIA EJECUTIVA
• Buen sueldo
• Edad 18 a 35 años
• Conocimientos office, excel
• Zona Jardín Balbuena
INTERESADAS CONCERTAR CITA 2458-7474

EMPRESA DE MATERIAL QUIRURGICO UBICADA EN LA COLONIA HIPODROMO CONDESA
Solicita
AUXILIAR DE ALMACEN
•SEXO MASCULINO •25 A 35 AÑOS
RECEPCIONISTA
•SEXO FEMENINO •DE 19 A 28 AÑOS
MENSAJERO •19 A 28 AÑOS
REQUERIMOS CONOCIMIENTOS BASICOS DE COMPUTACION OFRECEMOS: PRESTACIONES DE LEY, BUEN DE AMBIENTE DE TRABAJO
INFORMES Y CITAS: 5277-52-42, DE LUNES A VIERNES, DE 9:30 A 17:00 HORAS, ATENCIÓN SRA. GLORIA TAPIA.

vacantes también se puede notar que existe discriminación por sexo y edad lo que no tiene fundamento en los perfiles de puesto.

FIRMA DE CONTADORES ZONA POLANCO:
***CONTADOR**
***AUXILIAR CONTABLE**
REQUISITOS:
•Mínimo 2 años de experiencia
•Manejo PC •Elaboración pólizas, estados financieros, etc.
•No mayor 40 años
Enviar currículum:
admin4@despachoromero.com.mx

La forma en que se publicitan los puestos es determinante para el acceso al empleo. Desde el lenguaje puede invitarse o desincentivarse la afluencia de hombres y mujeres a un puesto. En general se acepta que prácticamente todos los puestos pueden ser desarrollados por hombres y mujeres, de tal manera que esas prácticas y uso de lenguaje sexista no tienen cabida en organizaciones que busquen incrementar su productividad. El empleador es quien determina la persona que necesita para su empresa, de donde se sigue que es conveniente que los empleadores tengan la oportunidad de conocer las características laborales de las mujeres y accedan a brindar igualdad de oportunidades para su acceso, permanencia y ascenso en el empleo.

Esnet Selección
Catalunya de Recerca i Innovació Tecnològica

Garden Center líder en su zona y en fase de expansión precisa cubrir para sus instalaciones de Lliçà d'Amunt las siguientes posiciones:

JEFE DE ALMACEN (Ref. IP03v)
Es dependiente de Gerencia, su responsabilidad es la organización, gestión y control del almacén en todo su personal a su cargo.
El candidato deberá tener experiencia previa como jefe de almacén en organizaciones similares dentro de empresas manufactureras en el campo textil y ser capaz de formar al Ofici.

Buscamos una persona absoluta de 35 años, organizada, comunicativa, con gran habilidad para dirigir un equipo de personas, flexible y con amplia capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

ENCARGADO ZONA INTERIOR (Ref. IP04v)
El departamento de Gerencia, su responsabilidad es la organización, gestión y control de la actividad de las secciones asignadas, así como de la gestión del personal a su cargo.
Buscamos persona entusiasta, con energía, que sea capaz y detallista con la venta, comente con ganas de trabajar y pertenecer a una empresa que apuesta por ellos. Formación y carga de su empresa.

Los candidatos deberán poseer experiencia en el área comercial, en la atención personalizada al cliente, en como se gestionan el personal. Se valorará experiencia en empresas manufactureras del sector textil.

Buscamos personas absolutas de 35 años, comunicativas, con habilidad en el área y en dar de gestión.

Esperamos encontrar en personas organizadas, con grandes habilidades para dirigir un equipo humano de personas, dinámicas, con iniciativa y flexibles que estén dispuestas a trabajar en buenas condiciones laborales.

La empresa ofrece un buen clima laboral, seguridad y estabilidad en el empleo, un ambiente agradable y un salario competitivo. Así mismo, se ofrece formación profesional y una remuneración legal y una experiencia profesional.

Interesados tener vehículo propio.
Inscripción en el Registro de Comercio en el Registro de la Propiedad.
Esnet Selección, Avda. Diagonal, 527, 1º y 2º, 08023 Barcelona.
Ref. IP03v - E-mail: esnet@esnet.com

Los candidatos interesados enviar su CV a: esnet@esnet.com
Teléfono: 93 29 10 10 10 - Fax: 93 29 10 10 10
Código postal: 08023 Barcelona - Calle: Diagonal, 527 - 1º y 2º - 08023 Barcelona

Grupo Master Consulting

Grupo constructor en plena EXPANSIÓN nacional precisa incorporar:

Servicios Corporativos de Grupo (Sede en Barcelona)

• JEFE DE CONTABILIDAD DE GRUPO

- Dependiente directo del Director General.
- Licenciado en Contabilidad / ADE.
- 10 años de experiencia como Jefe de Contabilidad en empresa / grupo similar.
- Especializados conocimientos informáticos validados especialmente en materia de Navision.
- Nivel avanzado de inglés.
- Alta capacidad analítica y de dirección de equipos.

• CONTROLLER DIVISIÓN HOTELES

- 3 años de experiencia como controller en sector Hoteles Turismo.
- Diplomado en Empresariales / Licenciado en Económicas.

Negocio Construcción Catalunya

• CONTROLLER / SUBDIRECTOR GENERAL ADJUNTO

- Para una de nuestras comarcas.
- Titulación superior acorde al puesto ofertado.
- 10 años de experiencia como técnico de obra en empresa similar.
- El perfil corresponde a una persona con interés por orientar su carrera profesional a puesto de gestión.

• JEFES DE OBRA DE EDIFICACIÓN

- 1 zona Zona de Tarragona / 1 para Zona de Barcelona.
- Mínimo 3 años de experiencia / formación superior.

• JEFE DE OBRA CIVIL

- Mínimo 3 años de experiencia.

• TÉCNICO DE ESTUDIOS DE EDIFICACIÓN

- Mínimo 3 años de experiencia.

• ADM.TVO. DE ESTUDIOS DE EDIFICACIÓN

- 2 años de experiencia.

• ADM.TVO. DE OBRA

- 3 años de experiencia a pie de obra.

• JEFE ADMINISTRATIVO DE UTE

- Mínimo de 5 a 8 años de experiencia como administrativo de obra con sólidos conocimientos en UTE.

• ENCARGADO* DE EDIFICACIÓN

• ENCARGADO* DE ESTRUCTURAS

• ENCARGADO* DE OBRA CIVIL

* Para los puestos de encargados se requiere una experiencia mínima de 5 años como encargado en el tipo de obra descrito.

PRECISAMOS:

- Personas ambiciosas, con interés por desarrollarse personal y profesionalmente en importante proyecto de futuro.

OFRECEMOS:

- Excelente ambiente laboral.
- Rotación en función de los valores aportados.
- Posibilidades de formación y desarrollo profesional en empresa en plena expansión.

Interesados enviar CV a: grupoconstructor@gmail.com
Especificar como referencia el nombre del puesto
Se garantiza absoluta confidencialidad durante todo el proceso de selección.

"Nuestro Valor: Las Personas"

HKL BAUMASCHINEN ESPAÑA
HKL BAUMASCHINEN (Austri) - seit 35 Jahren ein weltweit führender Hersteller von Baumaschinen, Vermessung, Verkauf und Service ist ein der Basis des wirtschaftlichen Erfolges.

Zum 1. Oktober 2006 suchen wir für die Zentrale in Barcelona einen

Kaufmännische/n Leiter/in

Die Tätigkeitsbereiche umfassen neben der Abwicklung sämtlicher buchhalterischer Aufgaben die Beschaffung der Material- und Dienstleistungen sowie die administrativen Tätigkeiten. Die Verantwortung für die kaufmännische Leitung der Abteilung liegt bei dem Bewerber. Sie sind für die monatliche Berichterstattung an die deutsche Konzernleitung und führen ein Team von 8 Mitarbeitern.

Sie haben eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen und verfügen über einige Jahre Erfahrung im entsprechenden Positionen mit dem Schwerpunkt Rechnungswesen/Finanzbuchhaltung sowohl nach deutschem als auch nach spanischem Handelsrecht. Die Beherrschung der spanischen und der deutschen Sprache in mündl. und schriftl. Form ist voraus. Organisationsgeschick, Sorgfalt und Flexibilität sind für die Arbeit hier zentraler 35 und 40 Jahren.

Wir bieten Ihnen eine interessante und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem internationalen, globalisierten Unternehmen.

Wenn Sie an dieser abwechslungsreichen Aufgabe interessiert sind, senden Sie bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und des frühestmöglichen Eintrittstermins an die HR-Abt. HR-01.

Técnico Comercial

Oficina: La interesante remuneración desde el inicio, compuesta de fijo + variable. La cultura de empresa y clima. La formación recibida. La amplia cartera de clientes que deberá gestionar y atender. La formación continua.

Requisitos: - 10 años entre 27 y 35 años. - Experiencia comercial mínima de 2 años en el sector. - Motivación y ganas de trabajar por sí mismo.

Apertura de Cartera de 185.000 Euro Bar de Llobregat

HKL BAUMASCHINEN ESPAÑA www.hkl-baummaschinen.es

INGENIEROS TÉCNICOS
ESPECIALIDAD ELECTRÓNICA INDUSTRIAL

SE RECLUTAN EN BARCELONA COMO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO EN APARATOS DE ALTA TECNOLOGÍA.

SE SOLICITA:

- Formación en Ingeniería Técnica, especialidad Electrónica Industrial.
- Experiencia mínima de 6 años en cualquier sector, máquinas, instalaciones, reparaciones y mantenimiento preventivo.
- Nivel de Inglés y de competencias técnicas.

SE VALORARÁ:

- Capacitación y experiencia en el montaje de circuitos y de sistemas.
- Rigurosidad en cualquier tipo de reparaciones.
- Capacidad, actitud y responsabilidad en el trato con clientes.

SE OFRECEN:

- Formación profesional en el ámbito de una importante empresa especializada en instrumentación científica.
- Formación continua.
- Sueldo bruto anual como mínimo 24.000 euros a supeior, en función del nivel de formación y experiencia que aporten sus candidatos, no se descuenta ninguna experiencia por motivo de desempleo.

Interesados, enviar currículo con una carta de presentación escrita a mano y fotografía actual, a la Ref. 67 de MABA Publicidad, Fax: De España Baurepape, 1, 08020 Bcn.

MEDICO
Clínica Psiquiátrica, CV al Fax: 93 218 93 97, e-mail: cl@clpsic.org

ATENCIÓN TELEVENDEDORAS

¡Buscamos en plaza de telemarketing y atención al cliente profesional!

SIN LÍMITE DE EDAD - Producto de gran variedad en el mercado.
OFRECEMOS: - No se requiere experiencia. - No necesitas más de 10 minutos para aprender el producto. - Compensación en los mejores niveles. - Cobertura de clientes. - RESERVA: - Documentación en línea.
- Disponibilidad en una zona tranquila. - Posibilidad de trabajar. - Multicentro por el trabajo.
- Horario flexible. - Oportunidad de ascenso. - Un gran ambiente de trabajo.
- De 10 a 12 y de 14 a 18 horas al Tel. 93 294 12 44. Preguntar por los Taps.

ARQUITECTE TÉCNIC
Para proyectos de obra y ejecución de obra. CV al info@arquitecte.com, Tel. 932 89 12 12

Punt Roma
Cadenas de tiendas de ropa de señora, 1000 tiendas.
Directores de tienda y Dependientes
Para tus tiendas en BARCELONA
- Inmediata incorporación en tienda.
- Excelente remuneración económica (fijo + variable).
- Enviar CV + Foto a: Punt Roma, S.L., c/ Diagonal, 24, 08023 Bcn, Av. de Pallas Ogrs.

DISTRIBUIDOR LIDER DE: Telefonica
¡Oportunidad! NECESITA INCORPORAR Dependientes/as
- Excelente remuneración y posibilidades de ascenso.
- Oportunidad total de desarrollo profesional.
- Interesados enviar CV + Foto a: Punt Roma, S.L., c/ Diagonal, 24, 08023 Bcn, Av. de Pallas Ogrs. E-mail: emp@puntromaspa.es

EMPRESA LIDER EN EL SECTOR DEL GAS, PRECISA AGENTES COMERCIALES
PARA BADALONA, MAREMAGRE Y TERRASSA
- Experiencia mínima de 3 años.
- Buena presencia. - Espíritu emprendedor. - Destacada capacidad. - Obtención de Clientes nuevos para el Gas.
- Sueldo bruto 11.200 euros anuales, excluido IVA.
- Interesados enviar CV al Fax: 93 455 82 29 e-mail: badalona@imgasgas.com

Dependencia de Recursos Humanos
Para una zona de expansión de la actividad.
- Excelente remuneración y posibilidades de ascenso.
- Oportunidad total de desarrollo profesional.
- Interesados enviar CV + Foto a: Punt Roma, S.L., c/ Diagonal, 24, 08023 Bcn, Av. de Pallas Ogrs. E-mail: emp@puntromaspa.es

SOLICITA SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS REQUISITOS:

- Edad: De 22 a 29 años
- Sexo: Indistinto
- Estado Civil: Indistinto
- Escolaridad: Licenciatura preferentemente en las siguientes especialidades (3er semestre en adelante): Administración de Empresas, Psicología, Relaciones Industriales, Turismo.

Experiencia:

- 1 año en áreas de Recursos Humanos.
- Reclutamiento y selección manejo de pre nómina.
- Capacitación.
- Control de administrativos.
- Manejo de personal

Como puede notarse, estos grupos de anuncios de vacantes que se analizaron, están redactados en masculino; desde a denominación del puesto se está limitando el acceso de las mujeres. Los únicos anuncios específicos para las mujeres en los de tele vendedoras y dependientas en tiendas departamentales y, en general, en el comercio.

Esto sin considerar que algunos requisitos como la edad, no necesariamente están relacionados con un perfil de puestos objetivo y bien elaborado.

Los ejemplos pueden ser interminables, pero lo que debemos reconocer es que la utilización de un lenguaje determinado para describir los puestos o anunciar las vacantes, favorece o limita el acceso de ciertas personas, ya sea por su sexo o edad, principalmente, aunque pueden existir otras prácticas discriminatorias indirectas contra otros grupos de personas., como las personas con discapacidad, las personas indígenas, las que no tienen “buena presentación” o las pobres.

Deficiente descripción de puestos. Otra forma de discriminar y afectar la contratación en igualdad de oportunidades, además del lenguaje, es la deficiente descripción del puesto, que en muchas ocasiones contiene elementos que implican discriminación. Bohlander ejemplifica esto de manera clara:

“En el pasado, las especificaciones del puesto usadas como base para la selección a veces tenían poca relación con las tareas que se realizarían conforme la descripción del puesto. Abundan los ejemplos de especificaciones no relacionadas con el puesto. Se exigía que los solicitantes a un puesto de obrero tuvieran certificado de preparatoria. A los bomberos se exigía una estatura mínima de un metro ochenta y los solicitantes al puesto de chofer de camión debían ser hombres. Este tipo de especificaciones del puesto servía para discriminar a miembros de ciertas clases

protegidas muchos de los cuales fueron excluidos de tales puestos”²³

La descripción de puestos es la parte más importante de la administración de recursos humanos ya que describe, si es realizado adecuadamente, las habilidades, tareas y responsabilidades del puesto. Un deficiente análisis de puesto, y por consiguiente una descripción de puestos inadecuada, ocasionarán que la organización no pueda alcanzar sus objetivos. Tratándose de reclutamiento, si el perfil de puesto no está bien elaborado nunca se encontrará a la persona adecuada para realizar el trabajo que se busca, porque los requerimientos del puesto no coincidirán con los que realmente se necesita que esa persona posea para que realice el trabajo deseado.

Una buena descripción del puesto pasa, necesariamente, por un excelente análisis de puestos que deben realizar las personas responsables de la administración de recursos humanos. El que dichas personas cuenten con perspectiva de género y de derechos humanos, tengan conocimientos de la normatividad laboral o tengan más o menos prejuicios, es de vital importancia en los resultados de su análisis de puestos, en la descripción y especificación del puesto; no porque dichos conocimientos suplanten la técnica que se requiere para el análisis de puestos, sino por la influencia de los prejuicios y la ignorancia en una función vital para la organización.

La descripción del puesto es la relación de actividades, deberes y responsabilidades inherentes al puesto, al trabajo a realizar. Mientras que las especificaciones del puesto tienen que ver con los conocimientos, cualidades, habilidades, experiencia que la persona que ocupa dicho puesto debe poseer para realizarlo eficientemente. La descripción es qué se hace y la especificación se refiere a quién lo hace.

²³ BOHLANDER, George, et al, *Administración de recursos humanos*, 12 edición, México, Thomson Learning, México. 2004 p. 87.

Por ello, el buen análisis de puestos debe incluir todas las preguntas que permitan tanto **describir el puesto** como las cualidades mínimas que deben tener las personas que desarrollen un puesto específico, esto es, la **especificación o perfil del puesto**.

Una práctica sexista y discriminatoria tiene que ver directamente con la descripción de los puestos, como los ejemplos dados, donde la descripción del puesto incluye características que no son necesarias para el desarrollar el puesto y que actúan como barreras que obstaculizan o limitan el acceso a personas o grupos de personas a la organización.

El análisis de puestos, incluyendo la descripción y especificación de puesto es determinante para otros procesos:

- Determina la eficiencia del reclutamiento y la selección.
- Es indispensable para la evaluación del desempeño.
- Es necesario para determinar la valuación del puesto, y con él las compensaciones y prestaciones.
- El análisis del puesto incluye determinar el riesgo al que ese puesto se enfrenta (su desconocimiento puede incluso, por alta incidencia de accidentes, ocasionar que se paguen cuotas más elevadas de aseguramiento físico o por seguro social de la persona) y por lo tanto las medidas de seguridad e higiene o de protección que conlleva.
- Determina las capacitaciones que debe tener la persona para desarrollarlo.

- Un buen análisis del puesto determina el clima laboral ya que evita los malos entendidos entre jefe y subordinado respecto de los requerimientos del puesto y por lo tanto de las actividades y desempeño que el subordinado debe alcanzar. Un buen análisis de puestos es determinante para generar buenas relaciones laborales.
- Un buen análisis del puesto redundará en especificaciones que son indispensables para el desempeño del puesto y evitará que se incluyan características que no son necesarias para conseguir los objetivos del puesto.
- Especificaciones objetivas, en general, no tendrán en cuenta sexo, edad, estado civil, religión, apariencia y otras que aún son solicitadas en México para la admisión al empleo.

La descripción y especificaciones del puesto, objetivas, congruentes, libres de sesgos y centradas en el puesto, son determinantes para asegurar la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo así como para desempeñarlo.

Entrevistas no estructuradas. El tener entrevistas no estructuradas favorece la discrecionalidad del entrevistador para escoger entre las personas entrevistadas y sus prejuicios pueden inhibir la contratación de ciertos grupos o de las y los mejores candidatos. Además que las entrevistas no estructuradas pueden acarrear problemas de demandas por discriminación ya que la subjetividad de la entrevista puede malinterpretarse. Mondy afirma que la entrevista estructurada reduce la subjetividad:

“La entrevista estructurada consiste en una serie de preguntas relacionadas con el puesto que se formulan consistentemente a cada solicitante de un puesto específico. El empleo de las entrevistas estructuradas incrementa la confiabilidad y precisión al

reducir la subjetividad e inconsistencia de las entrevistas no estructuradas”²⁴

Capacitación sin planeación. Brindar capacitación que no atienda el diferencial entre las necesidades de desempeño del puesto y el rendimiento actual, así como brindarla discrecionalmente afecta el presente y cancelan algunas oportunidades futuras para las y los participantes ya que disminuyen el posible mejoramiento de su empleabilidad y no estarán suficientemente preparados o preparadas para ascender o aspirar a un puesto.

Deficiente evaluación del desempeño. Evaluar el desempeño del personal es crucial para las organizaciones y para las personas; sobre todo cuando en ella se basan las compensaciones e incentivos. Establecer sistemas de incentivos no basados en el desempeño puede ahondar las desigualdades entre el personal ya que personas mejor relacionadas pueden obtener mayores beneficios aun cuando su rendimiento no sea tan satisfactorio.

Prácticas inadecuadas de compensación. Pueden existir compensaciones diferenciales entre hombres y mujeres que no se expliquen en razón del desempeño, sino simplemente del sexo. El tener igualdad en la compensación es una forma de garantizar la satisfacción entre las y los empleados. Por su parte, los deseos de mejor compensación, pueden afectar el desempeño de las organizaciones, porque generan insatisfacción en la persona que pueden afectar su salud mental pero también incrementar el error y con ello afectar la calidad y la productividad de la empresa

Desigual distribución de prestaciones. Las prestaciones deben ser otorgadas por igual al personal en las organizaciones, de tal manera que su distribución

²⁴ MONDY, Wayne, NOE Robert M. *Administración de Recursos Humanos*. Prentice Hall, México. 1997 p. 205

desigual no sea también una forma de incrementar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Sin duda se desprende de las evidencias anteriores, la necesidad de mejorar, desde las políticas públicas y desde la responsabilidad social empresarial, las prácticas laborales en las organizaciones para la mejor inserción de las personas en el mercado laboral. Así como el establecimiento de esquemas de trabajo por producto o por objetivos y la retribución con esquemas que favorezcan la conciliación trabajo familia, la productividad y la autorrealización de las personas.

4. Prácticas sindicales que contribuyen a las disparidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral

Sin duda que los sindicatos jugaron un papel preponderante en la construcción del derecho del trabajo y más generalmente del derecho social; su combatividad y visión fueron fundamentales para la positivización de los derechos del trabajo, entre ellos, el derecho a organizarse, a la negociación colectiva. La participación de los sindicatos también coadyuvó al establecimiento de los derechos sociales. La actividad principal de los sindicatos era luchar más allá de lo que establecían en su momento las leyes y costumbres laborales; luchaban por condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la ley.

Esta razón de ser debiera seguir vigente ya que una de las principales expectativas de la sociedad hacia los sindicatos es la lucha y conquista de prestaciones superiores a las establecidas en las leyes. Para lograr lo que está en la Ley Federal del Trabajo solo hace falta hacerla cumplir, para ello están las autoridades del trabajo. Asombran los datos consultados²⁵: Para el Distrito Federal de 17 mil 428 sindicatos de la base de datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sólo 47 tienen prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo, esto

²⁵ JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, <http://www.juntalocal.df.gob.mx/sindicat/index.html>

significa apenas un 0.27%. Mientras que apenas existen 33 contratos colectivos de trabajo con prestaciones extralegales, que es apenas un 0.19%. Esto es un síntoma que puede estar relacionado con los contratos de protección que deben combatirse por ser una simulación que limita el ejercicio de los derechos y el sano desarrollo de las relaciones laborales

Una práctica adicional que lastima la igualdad entre mujeres y hombres, es la redacción masculina de muchos contratos colectivos de trabajo así como ciertas categorías profesionales, dejando en femenino generalmente la profesión más desvalorizada: presidente-secretaria, medico-enfermera etc. Asimismo, hay redacción en femenino de aquellas cláusulas o prestaciones que se estiman exclusivas de para mujeres, como las relativas a la conciliación trabajo familia aun cuando se disfrutan por hombres y mujeres.

En su carácter de promotores y defensores de los derechos establecidos por la legislación laboral, en la vigilancia de su cumplimiento y en la lucha por prestaciones superiores a la ley, los sindicatos debieran publicitar sus conquistas y en general, su gestión. Sería muy favorable para su mayor crecimiento, el someterse a la evaluación de su gestión por parte de sus agremiados y agremiadas.

Por su parte, es muy necesaria la participación de los sindicatos en la instrumentación de prácticas laborales para la igualdad y la no discriminación, la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social y, por supuesto, para el mejoramiento de la libertad sindical.

Debe considerarse en este sentido que el sindicalismo está a la baja en el mundo y las tendencias son hacia la conformación de un sistema de recursos humanos que se relacione directamente con el trabajador individual y sus necesidades. Mondy señala al respecto que:

“Los años ochenta y hasta mediados de los noventa no fueron buenos tiempos para los sindicatos en Estados Unidos. En la actualidad, la parte correspondiente a los trabajadores organizados del total de la fuerza de trabajo es solo 15.8%. Además, esta declinación tuvo lugar mientras aumentaba la fuerza de trabajo en el país”²⁶.

²⁶ MONDY, Wayne. Opus cit. p. 549

CAPITULO IV
LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 QUE ESTABLECE LOS
REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA
IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las estadísticas del mercado laboral muestran las disparidades entre hombres y mujeres. Disparidades que seguramente han sido objeto de programas y acciones de atención de las instancias gubernamentales, como un deseo de contribuir al mejor desarrollo de las y los trabajadores así como apoyar la mejora de la calidad, la productividad y la competitividad de las organizaciones.

La evidencia muestra que la incorporación económica de las mujeres es un proceso acelerado e irreversible que demanda que los gobiernos adopten medidas para que esa participación se genere en condiciones justas y con igualdad de oportunidades para una mejor convivencia social y la potenciación de la ciudadanía en general.

Los centros de trabajo cumplen con la normatividad, entre otras con la normatividad laboral y aspiraran a mejorar su posición económica en el mercado de bienes y servicios. Este proceso de mejoramiento requiere que su recurso humano labore a su mayor potencial.

Tanto la normatividad laboral y las políticas públicas como la administración de los recursos humanos en los centros de trabajo, son mecanismos concatenados que buscan incidir en la disminución de las disparidades entre hombres y mujeres; pero cuando uno de estos ejes, normatividad, administración de los recursos humanos o políticas públicas, se estanca, como el caso de la dificultad para la Reforma Laboral, anunciada desde más de una década; la armonía y concatenación se pierden y debe de disponerse de todos los medios restantes para mejorar las condiciones de trabajo y, por tanto, de vida de las y los

trabajadores, así como mejorar el posicionamiento de las empresas y consolidar su sobrevivencia en el mercado.

La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres fue una consecuencia de varios factores, entre ellos el incremento de la participación económica de las mujeres junto con una mayor conciencia de sus conquistas y derechos. No puede negarse la influencia de las luchas de las mujeres mexicanas primero por conquistar el voto (1957) y después, a partir del logro de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres mediante la reforma al artículo 4º Constitucional en 1974 se dieron avances legislativos, especialmente en los códigos civiles y penales en varios estados de la República. En 1980 se crea el Programa Nacional para la Integración de la Mujer al Desarrollo y en 1985 se instala la Comisión de la Mujer, CONMUJER, que emitió el Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad 1995-2000, PRONAM, en cuyo marco se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o Convención de Belem Do Pará. El 1 de julio de 1998 se creó la Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, primera unidad del gobierno federal para lograr la equidad de género. El 12 de enero de 2001 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Especial influencia tuvo la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que en sus artículos 33 y 34 obliga a las autoridades y organismos públicos a la promoción de la igualdad en el trabajo, el fomento del acceso a los puestos directivos, evitar la segregación de las personas por sexo, y el establecimiento de estímulos y certificados de igualdad. Influye en la creación de la **Norma** y es parte de sus indicadores. Las definiciones de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexuales que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia también fueron incorporadas a la **Norma**, como ya se señaló anteriormente.

Otro factor de suma importancia es la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos ya que por reforma de 2006 que adicionó la fracción XIV Bis al artículo 5

de la Ley de dicha Comisión, ésta cuenta con atribuciones para el seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los programas.

Contribuye a la creación de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, el estancamiento de la legislación laboral y la dificultad para la aprobación de la Reforma Laboral lo que hizo necesario establecer un mecanismo de certificación para estimular la adopción de prácticas laborales que incidan en la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

1. Antecedentes de la Norma

Los antecedentes normativos de la NMX-R-025-SCFI 2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres se refieren al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 que establece como uno de los objetivos del Eje 3 Igualdad de Oportunidades: eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Para el logro de este objetivo se determinaron, entre otras estrategias: construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, y valorando las implicaciones positivas que éstas tienen para mujeres y hombres.

Acorde con lo anterior, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012 establece la creación de una Norma oficial mexicana para la promoción de la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, así como la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad laboral.

Conforme la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, en sus artículos 60, fracción VIII y 63, la creación tanto las normas oficiales mexicanas, como las normas mexicanas deben crear un Comité Nacional de Normalización en el tema que se trate, conforme los Lineamientos para la Organización de los Comités Consultivos Nacionales de Normalización, creados por la Comisión Nacional de Normalización en 1998, mismos que sufrieron diversas modificaciones en 2000 y 2001. La formulación de las normas debe seguir la Norma NMX-063 para la formulación de Normas.

El 22 de febrero de 2008 se instaló el Comité Técnico de Normalización Nacional de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Laboral, con la participación de representantes de los sectores productivos, dependencias, especialistas y organizaciones de la sociedad civil vinculadas con el tema de la igualdad: por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal asistieron representantes de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas; del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; del Instituto Nacional de Desarrollo Social; del Instituto Nacional de las Mujeres; del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores; de la Secretaría de Economía; de Secretaría de Salud y, por supuesto, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por los sectores de la producción asistieron representantes del Congreso del Trabajo y del Consejo Coordinador Empresarial. Como especialistas académicas asistieron representantes de la Facultad de Psicología y de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Iberoamericana. Por los organismos de la sociedad civil asistieron representantes de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias; del Centro de Estudios de Formación Integral de la Mujer; de la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual y de la Red de Mujeres Sindicalistas. Como líder en diversidad estuvieron representantes de IBM de México.

El 31 de octubre de 2008 se aprobó el proyecto de **Norma**, cuyo aviso de consulta pública fue publicado en el DOF el 16 de diciembre de ese año, abriendo una etapa de 60 días naturales para consulta pública.

Se recibieron e incorporaron comentarios a la **Norma** y la versión definitiva de la Norma fue publicada el 9 de abril de 2009 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, así como su declaratoria de vigencia que marca la entrada en vigor 60 días naturales después. Por tanto, la **Norma** entró en vigor el 8 de junio de 2009. Sin embargo, el primer organismo certificador se acreditó ante la Entidad Mexicana de Acreditación, quien realiza el proceso de acreditación de organismos certificadores de las Normas, hasta diciembre de 2009²⁷.

El documento de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres consta de Introducción, Objetivo, Campo de aplicación, Definiciones, Requisitos, Procedimiento de evaluación de la conformidad, Marca y Vigencia. Para los efectos que se buscan, el análisis se centra en el apartado de requisitos.

2. Ejes y reactivos de la Norma

La **Norma** es un sistema de reactivos con indicadores que se contienen en 5 ejes: Igualdad y no discriminación; previsión social que incluye prestaciones legales y extralegales (prestaciones que otorgan beneficios por encima de los que establece la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social), flexibilidad y conciliación trabajo familia; clima laboral adecuado; accesibilidad y ergonomía y libertad sindical. En estos cinco ejes lo que se mide es que las actividades de la empresa, en materia de administración de recursos humanos, se realice con igualdad entre mujeres y hombres; de tal manera que no se considera a la organización como ideal sino que se miden sus indicadores internos en materia de acceso al trabajo, desarrollo profesional y terminación de la relación laboral, en su caso. Es

²⁷ ENTIDAD MEXICANA DE ACREDITACION. http://www.ema.org.mx/ema/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=99&Itemid=123

conveniente señalar que la **Norma** busca incidir positivamente en uno de los motivos de mayor discriminación de las personas que es vivir con alguna discapacidad. Considerando la necesaria construcción de equilibrios entre las y los trabajadores y las y los empleadores, se valoran también el desempeño de los sindicatos.

El resumen de los indicadores contenidos en cada eje se relata a continuación:

Eje 1. Igualdad y no discriminación. Busca que los valores de igualdad y no discriminación estén contenidos en las políticas y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en comunicaciones internas y externas. Así también mide que el reclutamiento, selección y permanencia en el trabajo; en los salarios, incentivos y compensaciones y en la promoción vertical y horizontal se genere en igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos documentos de la organización deben ser revisados para ver si cumplen con los requisitos de varios reactivos. De tal manera puede decirse que la revisión es exhaustiva, como se aprecia enseguida:

Cuadro 1 Documentos que deben contener reactivos de varios ejes de la Norma

Documento	Igualdad y no discriminación	Lenguaje incluyente
		Adopción o inclusión de los conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación
Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la organización	Que incorporen los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.	Que demuestren la utilización de lenguaje incluyente.
Reglamentos y manuales de procedimientos	Con criterios de igualdad entre mujeres y hombres	Con lenguaje incluyente
El catálogo de puestos	Con criterios de igualdad entre mujeres y hombres.	Que refleje lenguaje no sexista e incluyente

Formatos de la organización.		Que reflejen lenguaje incluyente
Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales e imágenes)		Que utilizan lenguaje incluyente y toman en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres

Estos reactivos buscan incluir los valores de igualdad y no discriminación en los documentos que rigen la vida interna de la organización. Así puede advertirse que la igualdad sea un valor expresamente incluido en todos los documentos de la organización.

De tal manera que la igualdad sea un valor que esté expresamente incluido en todos los documentos de la organización. De otra manera no podría considerarse que la organización esté actuando con igualdad.

La **Norma** da un peso específico alto a la utilización del lenguaje incluyente; lo que considero de vital importancia ya que el lenguaje no solo visibiliza a mujeres y hombres sino que lleva implícita la posibilidad del ejercicio y respeto de los derechos fundamentales de las personas.

El lenguaje, a pesar de la posición de lingüistas, es un factor que actúa como inhibidor o potenciador de la participación de las personas y el libre ejercicio de los derechos ya conquistados y positivados en los diversos ordenamientos. Ello hace que, el uso del lenguaje de la oportunidad para que las personas respeten, ejerzan y defiendan sus derechos.

En este eje se mide que el acceso, permanencia, ascenso y terminación laboral de las mujeres sean en las mismas condiciones y oportunidades que los hombres.

Eje 2. Previsión Social. Verifica que las y los trabajadores disfruten, sin ningún tipo de discriminación, de las prestaciones y beneficios ofrecidos por la

organización. Refiere a la instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadoras y trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral con esquemas flexibles con la estructura de horarios, apoyos para solventar de sus necesidades familiares extraordinarias ya sea con bonos, apoyos, consultorías y asesorías jurídicas y psicológicas así como permisos de paternidad y maternidad. Cuenta también con indicadores de prestaciones de comedor con opción para llevar a precios económicos y lavandería para facilitar la jornada doméstica de las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Eje 3. Clima laboral. Comprueba la existencia de prácticas e indicadores para un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, tanto en sus manifestaciones como acoso moral o mobbing y hostigamiento sexual. Cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral mismo que indaga las percepciones del personal en torno a los indicadores de la **Norma**, es, en materia de igualdad y no discriminación, prestaciones, combate a la violencia laboral, accesibilidad y también evalúa la libertad sindical a través de la evaluación de la gestión del sindicato.

El eje 4. Accesibilidad y ergonomía. Se refiere a contar con esquemas de accesibilidad universal. Esto significa que debe contarse con espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

El eje 5. Libertad sindical. Este eje mide el respeto por parte de la organización del derecho de las y los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a las organizaciones existentes, operar con autonomía así como a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

La **Norma** cuenta con 255 puntos distribuidos en los 5 ejes que la conforman. El puntaje necesario para la certificación es el 75% de los puntos, es decir, 191 puntos. Los puntos por eje están distribuidos conforme la siguiente tabla:

Cuadro 2 Puntuación por eje de la Norma

Eje	Puntaje
1. Igualdad y no discriminación	74
2. Previsión social	97
3. Clima laboral	62
4. Accesibilidad y ergonomía	12
5. Libertad	10
Total	255
Puntos adicionales	22
Puntaje para la certificación	191

Puntos adicionales

Se otorgan 3 puntos adicionales por contar con cualquiera de los cuatro distintivos del Gobierno Federal siguientes: Empresa Familiarmente Responsable y Empresa Incluyente, desarrollados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Empresa que no discrimina del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Modelo de Equidad y Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

Se pondera con 10 puntos adicionales tener el concepto de valor comparable del trabajo integrado en los esquemas de valuación de puestos y otorgamiento de salarios, partiendo del concepto de que trabajo de igual valor merece igual remuneración. Un concepto de mayor alcance que el tradicional salario igual para trabajo igual que oculta la segregación y los diferenciales salariales.

Los puntos pueden cumplirse de la manera que sea más conveniente para la organización, ya que puede dejar de cumplir algunos puntos y enfocarse en los indicadores en los que tiene ventaja.

La **Norma** establece 3 puntos críticos que deben cumplirse, que para la certificación son obligatorios. Estos puntos críticos son:

- Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.
- Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.
- Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

3. Proceso de certificación de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

El proceso de certificación inicia con la realización de una auditoria de evaluación de la conformidad que realiza un organismo acreditado ante la Entidad Mexicana de Acreditación, EMA, para certificar la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Por lo tanto el proceso de certificación de la **Norma** es realizado por organismos independientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que incrementa la credibilidad de la **Norma** y puede ser garantía de la imparcialidad del proceso de evaluación, además que soluciona la falta de capacidad instalada, e incluso de atribuciones, del gobierno para certificar.

Los pasos del proceso de certificación son:

- Solicitud del servicio por parte de la organización interesada, una vez que haya realizado un autodiagnóstico que le permita conocer que cumple con la Norma.
- Acuerdo de los términos del servicio con el organismo certificador.
- Realización de la auditoría de evaluación de la conformidad **in situ**.

- Aprobación del 75% de los puntos incluyendo los puntos críticos de la Norma.

- Certificación.

El proceso de certificación tiene un costo que debe sufragar la organización, de dónde pudiera seguirse que es una certificación que debe ser valorada por la misma organización y su personal.

4. Relación de indicadores y reactivos de la Norma con los hallazgos que muestran las estadísticas del mercado laboral y con las Convenciones y Convenios Internacionales analizados

En este apartado se busca encontrar la relación de los indicadores de la **Norma** con las obligaciones del Estado Mexicano en materia de los compromisos adquiridos por medio de tratados internacionales ratificados así relacionarlos con los hallazgos encontrados en el apartado de Investigación estadística del mercado laboral.

Es conveniente señalar que el análisis de los reactivos de la **Norma** correspondientes a conciliación trabajo familia no se relacionan con los hallazgos del análisis del mercado laboral ya que dichas problemáticas no se incluyen en las variables de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y, a la fecha, no existen, otras estadísticas que nos permitan hacer diagnósticos nacionales al respecto.

En el análisis que a continuación se realiza, se mantiene el orden de presentación de los reactivos de la **Norma**, para seguir una secuencia que permita una mejor presentación y visualizar la correspondencia con los hallazgos de la investigación

Cuadro 3 Análisis de correspondencias de los reactivos de la Norma con la problemática de las mujeres en el mercado laboral

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
4.1 Igualdad y no discriminación.		
4.1.1 Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización.	Combate la desigualdad y la discriminación e impacta en general en la cultura organizacional.	El Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación. Ratificado.
4.1.1.1 Adopción o inclusión de los conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en:	Incluir los conceptos de igualdad y no discriminación en los documentos básicos normativos de la organización da cuenta de su compromiso con la igualdad y la no discriminación. Además incluirlos a ese nivel dará siempre la posibilidad de contar con mecanismos para su seguimiento y vigilancia. Es probable que la inclusión de estos valores en los documentos rectores de la organización tienda a fortalecer sus prácticas relacionadas con la responsabilidad social empresarial y con una concepción moderna de sus relaciones laborales.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.1.1.1.1 La misión, la visión y el Código de Ética de la organización.		
4.1.1.1.2 Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.		
4.1.1.1.3 El catálogo de puestos.		
4.1.1.2 Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual, en:	Combate la desigualdad y la discriminación e impacta en general en la cultura organizacional. La utilización de un lenguaje no sexista en los documentos rectores de la organización y en todo tipo de reglamento, manuales, formatos y en general, en las comunicaciones internas y externas es la mejor manera de asegurar la visibilidad de las personas pero también el hecho	En referencia al lenguaje no sexista, solo la 100 conferencia internacional del trabajo emitió algunas directrices, pero ningún tratado internacional se ha ocupado de esta problemática
4.1.1.2.1 La misión, la visión y el Código de Ética de la organización.		
4.1.1.2.2 Los reglamentos y		

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
manuales de procedimientos existentes en la organización.	de que son sujetas de derechos. A partir del lenguaje pueden generarse actitudes de aceptación o rechazo, y se construyen relaciones de un tipo autoritario como aquél que niega una gran parte de su auditorio; o democrático, como el que incluye a todas las personas a las que va dirigido. Esto significa que a partir del lenguaje las personas se sientan sujetas u objetos. Significa también que al ser incluidas son incluidas con todo y sus derechos.	que tienen las mujeres de habla hispana y otras lenguas donde las palabras tienen sexo.
4.1.1.2.3 Los formatos de la organización.		
4.1.1.2.4 El catálogo de puestos.		
4.1.1.2.5 Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).		
4.1.1.3 Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.	Combate la desigualdad y la discriminación. Este indicador invita a la difusión de acciones en caso de tenerlas o a diseñarlas y difundirlas en caso de que no se cuente con ellas. Va dirigido, en general, a sensibilizar sobre las inequidades que sufren las mujeres y ciertos grupos que viven en situación de vulnerabilidad.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado
4.1.1.4 Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes	Combate la desigualdad y la discriminación. Busca que la organización cuente con mecanismos eficientes para prevenir y sancionar todo tipo de	Convención sobre la eliminación de todas las formas de

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
para su instrumentación y seguimiento.	discriminación que pudieran sufrir las personas en todos los procesos laborales.	discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.1.1.5 La plantilla de personal de la organización deberá estar integrada con al menos 35 % de personas de un mismo sexo.	Combate la disparidad en la participación económica. Este indicador busca que las organizaciones al menos tengan un porcentaje de mujeres cercano a la tasa de participación económica de las mujeres, para incidir en la disminución de la segregación de las mujeres en ciertas ocupaciones promoviendo la mayor contratación.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. .
4.1.1.6 Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	Combate la segregación jerárquica. Busca combatir la segregación jerárquica que sufren las mujeres y disminuir la disparidad entre el porcentaje general de mujeres en la organización y el porcentaje de mujeres en los cargos directivos. Invita a la reflexión sobre las razones en que las mujeres no están en la misma proporción en los cargos directivos.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. .
4.1.1.7 Brecha entre el porcentaje de hombres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de hombres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	Combate la segregación jerárquica. Este indicador es el inverso al anterior y tiene el efecto de mostrar desigualdades en acceso a cargos directivos pero también que puede cumplirse ambos requisitos y ser una organización con igualdad para ambos sexos.	No se encontraron referencias en la normatividad internacional.

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
4.1.2 Reclutamiento y selección.		
4.1.2.1 Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.	Combate la segregación ocupacional. El anuncio de vacantes con lenguaje incluyente no limita a ninguna persona para el acceso al trabajo.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. .
4.1.2.2 Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.	Combate las prácticas discriminatorias. Busca limitar la discrecionalidad en el reclutamiento y avanzar hacia la competencia por mérito. Impacta también en la segregación por ocupación.	
4.1.2.3 Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, acerca de al menos los siguientes aspectos:	Combate la discriminación directa. La existencia de catálogos y perfiles de puestos específicos, basados en un buen análisis de puestos permite mejorar procesos fundamentales en la organización y que tienen un alto impacto en las personas: permite identificar y contratar al personal más adecuado para cada puesto, eliminar requisitos innecesarios que no impactan la productividad.	
4.1.2.3.1 Preparación previa indispensable.		Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.1.2.3.2 Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.	Por la parte de las personas, permite confiar en los procesos de selección y presentarse al llenar los requisitos solicitados, además de que le permite conocer ex-ante los requerimientos que debe llenar así como las condiciones a las que se enfrentará. Este reactivo	
4.1.2.3.3 Aptitudes o competencias profesionales exigidas.		

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>4.1.2.3.4 Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente (estrés y desgaste emocional e intelectual).</p>	<p>permitirá mejorar la contratación de las mujeres, que como se demostró anteriormente, están superándose en años de escolaridad y formación.</p>	
<p>4.1.2.3.5 Nivel de esfuerzo físico necesario.</p>		
<p>4.1.2.3.6 Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.</p>		
<p>4.1.2.4 Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo:</p>	<p>Combate la discriminación directa e indirecta.</p> <p>Busca evitar la discrecionalidad en el reclutamiento de personal, así como combatir todo tipo de discriminación ya que evita juicios de valor y sesgos sexistas. Incide en las entrevistas que son el paso último para la contratación y apegarse al catálogo de puestos que significa respetar el perfil del puesto.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.1.2.4.1 Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas.</p>		
<p>4.1.2.4.2 Apego estricto al catálogo de puestos.</p>		
<p>4.1.2.4.3 Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.</p>	<p>Combate la discriminación directa.</p> <p>Busca impactar dos de las razones más graves en la discriminación: la condición de embarazo y el vivir con VIH-Sida. Este es un punto crítico de la Norma, debe</p>	<p>Convenio 183 sobre protección de la maternidad. No ratificado.</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
	acreditarse para poder certificarse.	Recomendación 200 de la OIT sobre VIH y SIDA
<p>4.1.2.5 Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.</p>	<p>Combate la segregación ocupacional.</p> <p>Dadas las diferencias en la ocupación, busca que se establezcan mecanismos de cuotas o contratación de personas del sexo subrepresentado.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.1.2.6 Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.</p>	<p>Combate causas de discriminación y segregación.</p> <p>Busca impactar la segregación y avanzar en el sistema de competencia por méritos al medir que exista transparencia en los criterios de selección del personal para evitar el libre albedrío del contratante.</p>	
<p>4.1.2.7 Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año, guardando la siguiente proporción:</p> $\frac{MC}{V} * 100 \geq \frac{MV}{PV} * 100, \text{ donde:}$ <p>MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal. V: Vacantes ocupadas. MV: Mujeres que</p>	<p>Combate la discriminación y la segregación laboral ya que busca impactar la contratación de personas de acuerdo al número de aspirantes y evitar seguir contratando por inercia.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>participaron en las convocatorias.</p> <p>PV: Personas que participaron en las convocatorias.</p>		
4.1.3 Permanencia en el trabajo.		
<p>4.1.3.1 Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.</p>	<p>Combate prácticas discriminatorias y la falta de procesos de evaluación del personal.</p> <p>Busca combatir la discrecionalidad para la permanencia en el trabajo, así como evitar las represalias que las mujeres denuncian como consecuencia de no acceder a prestar favores sexuales.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Convenio 158 sobre a terminación de las relaciones de trabajo. No ratificado.</p>
<p>4.1.3.2 Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres.</p>	<p>Combate la discrecionalidad y violencia laboral.</p> <p>Busca evitar el despido injustificado, especialmente el motivado por hostigamiento sexual y por discriminación en atención a la edad, estado civil o condición de embarazo de las mujeres.</p>	
<p>4.1.3.3 Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.</p>	<p>Combate la simulación.</p> <p>Busca que las mujeres que laboran en organizaciones que deseen certificarse, tengan al menos dos años de antigüedad y evitar que se contrate mujeres solo para certificarse.</p>	
<p>4.1.3.4 Porcentaje de mujeres que reingresan</p>	<p>Combate la discriminación por embarazo y maternidad.</p>	<p>Convenio 183 sobre protección de la</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %.	Busca impactar en el respeto al derecho de las mujeres a reingresar a su mismo puesto y mismas prestaciones después de su licencia de maternidad.	maternidad. No ratificado. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.1.4 Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación.		
4.1.4.1 Políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.	Combate los diferenciales salariales. Busca impactar el diferencial salarial entre mujeres y hombres al medir que las políticas salariales vayan ligadas a la valuación de los puestos. Indicador relacionado con la existencia de perfiles de puesto. Busca impactar también para que a trabajo de igual valor le corresponda salario igual.	Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.1.4.2 Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de	Combate la discriminación y los diferenciales salariales.	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.	Busca evitar la discrecionalidad, la discriminación y la desigualdad de oportunidades en la asignación de compensaciones e incentivos y, después, el ascenso	
4.1.4.3 Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.	Combate la discriminación y los diferenciales salariales. Trata de que las organizaciones disminuyan los diferenciales salariales que existen en detrimento de las mujeres obligando a la utilización de sistemas de comparación del valor del trabajo de diferentes puestos.	
4.1.4.4 Diferencia de los promedios de bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extra salariales, recibidos por mujeres y por hombres, en trabajos de igual valor, igual a cero.	Combate la discriminación y prácticas discriminatorias. Combate la falta de igualdad de oportunidades de las mujeres para acceder a bonos, compensaciones e incentivos	
4.1.4.5 Diferencia de los promedios de pago de horas extras a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	Combate la discriminación y prácticas discriminatorias. Este indicador mide que la organización no discrimine a las mujeres en el acceso a las horas extras.	Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación
4.1.4.6 Los puestos existentes en la organización, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos	Combate la discriminación, los diferenciales salariales y la segregación ocupacional.	Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean mayores a otros, tienen asignado un salario mayor a los que tienen un puntaje menor. Pasos a seguir:</p> <p>4.1.4.6.1 Identificar los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados “femeninos”) y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados “masculinos”).</p> <p>4.1.4.6.2 Calcular el puntaje de cada puesto, utilizando el concepto de valor comparable (Ver Apéndice B).</p> <p>4.1.4.6.3 Comparar el puntaje y el salario de cada puesto.</p> <p>4.1.4.6.4 Calcular el salario de ambas ocupaciones con base en el puntaje obtenido en cada puesto.</p>	<p>Establece mecanismos permanentes de valuación de los puestos, como el diseño de los perfiles de puestos.</p> <p>Este reactivo busca medir si la organización se basa en un buen diseño de perfil de puestos neutro y no sexista, para la determinación de los salarios. Identificando los puntos que corresponden a cada puesto según sus características, para evitar sesgos sexistas que otorguen más salarios a los puestos masculinizados.</p> <p>Al calcular el puntaje que corresponde a cada puesto, las organizaciones pueden detectar procesos discriminatorios e inequitativos de asignar salarios. Además, obliga a la organización para que los salarios se indexen a los puntos asignados a cada puesto de manera que el sistema explique los diferenciales salariales y no el sexo.</p> <p>Así también si el cálculo determina que dos puestos diferentes, masculinizados o feminizados, tienen el mismo puntaje, deben percibir el mismo salario.</p>	<p>Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.1.4.7 Los puestos existentes en la organización, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean iguales,</p>	<p>Evita asignar salarios que no estén justificados por un análisis efectivo de puestos.</p> <p>Permite también que las organizaciones encuentren cuándo están otorgando salarios sin basarse en las características del</p>	<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado</p> <p>Convenio 111 sobre discriminación</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>tienen asignados salarios iguales. Pasos a seguir:</p> <p>4.1.4.7.1 Identificar los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados “femeninos”) y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados “masculinos”).</p> <p>4.1.4.7.2 Calcular el puntaje de cada puesto utilizando el concepto de valor comparable (Ver Apéndice B).</p> <p>4.1.4.7.3 Comparar los salarios asignados a los puestos cuyos puntajes son iguales.</p>	<p>puesto o solo se expliquen por la persona que ocupa el puesto, generalmente por su sexo.</p>	<p>en el empleo y la ocupación</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado</p>
<p>4.1.5 Movilidad vertical y horizontal.</p>		
<p>4.1.5.1 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.</p>	<p>Combate la discriminación, la segregación ocupacional y jerárquica e indirectamente, los diferenciales salariales.</p> <p>Busca que se eliminen todo tipo de cláusulas que establezcan que determinados puestos solo pueden ocuparlos determinadas personas.</p>	<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado</p> <p>Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
		discriminación contra la Mujer. Ratificada. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado
<p>4.1.5.2 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.</p>	<p>Combate la discriminación, la segregación ocupacional y jerárquica e indirectamente, los diferenciales salariales.</p> <p>Busca lograr el equilibrio o la paridad entre mujeres y hombres en la organización al establecer una acción positiva en la contratación.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.1.5.3 Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.</p>	<p>Ambos son reactivos de difícil cumplimiento tanto en las organizaciones privadas como en las públicas.</p>	
<p>4.1.5.4 Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.</p>	<p>Combate la segregación jerárquica y funcional.</p> <p>Estos indicadores buscan impactar en la segregación jerárquica y funcional al medir que, en el tiempo medido en meses, las mujeres tengan las mismas oportunidades de ascenso que los hombres.</p>	<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ratificado</p>
<p>4.1.5.5 Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y</p>		<p>Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.		<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado</p>
4.2 Previsión Social.		
4.2.1 Previsión Social (general).		
<p>4.2.1.1 Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones:</p>	<p>Combate la precariedad en las condiciones de trabajo, la desprotección social, el insuficiente acceso a los servicios de salud.</p> <p>Al buscar la cobertura universal y plena, este indicador combate la falta de acceso de las mujeres a las prestaciones, y que aun cuando se ocupen en puestos periféricos y de medio tiempo, gocen de las prestaciones básicas.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Convenio Internacional del Trabajo No. 102 relativo a la</p>
<p>4.2.1.1.1 Seguridad social.</p>		
<p>4.2.1.1.2 Vacación</p>		

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
nes.	<p>Es de los pocos indicadores que se relacionan con las prestaciones de ley.</p> <p>Además, mide que la organización no otorgue prestaciones diferenciadas entre mujeres y hombres.</p>	<p>Norma Mínima de la Seguridad Social. Ratificado</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado</p>
4.2.1.1.3 Prima vacacional.		
4.2.1.1.4 Aguinaldo.		
4.2.1.1.5 Reparto de utilidades.		
4.2.1.1.6 INFONAVIT o FOVISSSTE.		
<p>Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad en los manuales o reglamentos correspondientes.</p>	<p>Combate la discriminación por embarazo y maternidad.</p> <p>Busca impactar que existan y se respeten las prestaciones por maternidad así como que no se despidan a las mujeres por razones de embarazo.</p>	<p>Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. No ratificado.</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>4.2.1.2 Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de <i>otras prestaciones</i>, como:</p>	<p>Favorece las prácticas laborales para la conciliación trabajo familia.</p> <p>Esta serie de reactivos tiene el propósito de medir prestaciones extra salariales y extralegales; estos reactivos tienden a beneficiar a las y los trabajadores con responsabilidades familiares como es el caso del comedor con opción para llevar y la lavandería que liberan a las mujeres de dos de las ocupaciones que mayor tiempo les demanda.</p> <p>Busca que las organizaciones cuenten con servicios de asesorías psicológicas, pedagógicas y jurídicas para que las y los trabajadores puedan solucionar de mejor manera sus problemas familiares en esas materias. Finalmente establecer mecanismos de transporte, despensa y seguro de gastos médicos.</p>	<p>Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado. No establece acciones en específico</p>
<p>4.2.1.3 Comedor con opción a comprar para llevar a la familia.</p>		
<p>4.2.1.3.1 Transporte.</p>		
<p>4.2.1.3.2 Despensa.</p>		
<p>4.2.1.3.3 Seguro de gastos médicos.</p>		
<p>4.2.1.3.4 Asesorías psicológicas o pedagógicas.</p>		
<p>4.2.1.3.5 Asesorías jurídicas.</p>	<p>Finalmente establecer mecanismos de transporte, despensa y seguro de gastos médicos.</p>	
<p>4.2.1.3.6 Servicio de lavandería.</p>		
<p>4.2.1.4 Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la organización utilice productos químicos que puedan afectar la salud en general, y sexual y reproductiva de las y los trabajadores.</p>	<p>Combate las prácticas discriminatorias y procura el cuidado especial para la maternidad.</p> <p>Este indicador junto al referido a las Comisiones de Seguridad e Higiene son los únicos relativos a la seguridad y salud en el sentido tradicional (que no incluye salud mental) y está enfocado a proteger a las y los trabajadores en materia de productos químicos. Su concordancia con el mercado laboral excede este trabajo.</p>	<p>Convenio 170 sobre los productos químicos.</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>4.2.1.5 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar con prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.</p>	<p>Combate la discriminación.</p> <p>Mide que las prestaciones que ofrece la organización se disfruten por igual entre mujeres y hombres. Combate el outsourcing sin prestaciones.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.2.1.6 Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual o tendiente al 100 %.</p>	<p>Combate la discriminación por embarazo o maternidad y la falta de acceso a prestaciones.</p> <p>Mide que la organización respete plenamente el derecho de las prestaciones por maternidad de todas las mujeres trabajadoras.</p>	
<p>4.2.1.7 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con <i>otras prestaciones</i> (ver las mencionadas en el numeral 4.2.1.3) igual o tendiente a cero.</p>	<p>Combate la discriminación.</p> <p>Busca que las prestaciones que se dieron, aún sin cobertura plena, se repartan con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No se incluye maternidad seguramente para no sesgar el indicador.</p>	<p>Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidad es familiares.</p>
<p>4.2.1.8 Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene igual al porcentaje de mujeres que laboran en organización.</p>	<p>Combate la discriminación.</p> <p>Impacta la forma en que se miden los riesgos y se establecen las medidas de seguridad en las organizaciones, incorporando la visión de las mujeres. Su análisis respecto a la situación actual del tema en el mercado laboral excede el presente trabajo.</p>	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.</p>
<p>4.2.2 Formación y capacitación.</p>		
<p>4.2.2.1 Existencia y</p>	<p>Combate la discriminación</p>	<p>Convención</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos.	indirecta y la segregación. Combate la discriminación al propiciar que la capacitación se institucionalice en la organización y sea un factor de desarrollo profesional y que exista pertinencia con el catálogo o perfiles de puestos.	sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos. No ratificado.
4.2.2.2 Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.	Combate la discriminación y la segregación jerárquica. Mide la formación como una herramienta para la movilidad jerárquica, para evitar el rezago de las mujeres.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.2.2.3 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la organización.	Combate la discriminación e impacta en general en la cultura organizacional. Busca la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y no discriminación como forma de combatir las prácticas culturales que segregan por género a las personas.	
4.2.2.4 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a	Combate la discriminación, la segregación ocupacional, funcional y jerárquica. Impacto en la cultura organizacional. La formación de perspectiva de género en las personas encargadas de las políticas de	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	recursos humanos es de alta prioridad ya que son tomadoras de decisiones que afectan a toda la organización. Se busca con ello, combatir la segregación laboral.	
4.2.2.5 Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).	Combate la discriminación en el acceso a información sensible. Mide que la organización tome en consideración las necesidades diferenciadas de las personas para construir igualdad con respeto a las diferencias y coadyuvar en el pleno desarrollo personal	Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos. No ratificado.
Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.	Combate la discriminación y la falta de acceso a información diferenciada. Los factores de riesgo que en materia de seguridad y salud enfrentan las mujeres en las organizaciones, son diferentes que las de los hombres. Este indicador trata de llenar este vacío para que se considere la opinión de las mujeres.	Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos. No ratificado. Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. No ratificado.
4.2.2.6 Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.	Combate la discriminación. Ataca las desigualdades en materia de goce diferenciado de los bienes, es decir, de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus empleados.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada.
4.2.2.7 Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de	Combate la discriminación y favorece la conciliación trabajo familia.	Convenio 156 sobre los trabajadores

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
trabajo para las y los trabajadores.	Ataca la discriminación que se da por programar la capacitación fuera de horarios de trabajo cuando a las mujeres les es más difícil asistir. Mide las acciones de la organización en materia de conciliación de la vida laboral con la vida personal.	con responsabilidad es familiares.
4.2.2.8 Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	Combate la discriminación, la segregación ocupacional, funcional y jerárquica. Busca combatir la segregación laboral y construir igualdad de condiciones al medir que la formación tomada por mujeres sea igual a la tomada por los hombres.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ratificada. Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos. No ratificado.
4.2.2.9 Diferencia de los promedios de actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad, tomadas por mujeres y por hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	Combate la discriminación, la segregación ocupacional, funcional y jerárquica. Combate la segregación laboral al medir que la formación para la movilidad laboral otorgada a mujeres y la otorgada a hombres, por cargo, sea igual.	
4.2.2.10 Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 por año.	Impacto en la cultura organizacional. Busca que se construya perspectiva de género en las organizaciones para combatir la discriminación por falta de información.	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
4.2.3 Conciliación entre vida familiar y laboral.		
4.2.3.1 Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por:	Combate la disparidad en la participación económica de las mujeres, la discriminación, la segregación ocupacional, funcional y jerárquica. Impacto en la cultura organizacional.	Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado.
4.2.3.1.1 Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días.	Los indicadores en materia de conciliación vida laboral y vida familiar corresponden a necesidades de las mujeres que no se manifiestan en el mercado laboral sino por su acceso a trabajos de medio tiempo y relacionados con la informalidad donde las mujeres prefieren laboral ya que ello les permite atender sus responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, personas adultas mayores o enfermas, personas con discapacidad así como para la realización de labores domésticas.	Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial. No ratificado.
4.2.3.1.2 Adelantar o atrasar las horas de Entrada y de salida.	Estos indicadores tienen relación también con la necesidad de mejorar la productividad de las organizaciones medida en la razón horas invertidas por producto.	
4.2.3.1.3 Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.	Estos reactivos buscan fortalecer prácticas laborales por producto y no por jornada, para favorecer los resultados esperados por la organización, al tiempo que las personas se pueden organizar y aprovechar mejor sus tiempos.	
4.2.3.1.4 Permitir el teletrabajo.		
4.2.3.1.5 Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercanas al hogar de la y el		

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
trabajador.		
<p>4.2.3.1.6 No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.</p>	<p>Combate la discriminación, la disparidad en la participación económica de las mujeres y favorece la conciliación trabajo familia.</p> <p>Combatir la costumbre de citar a reuniones fuera del horario de trabajo, disponiendo del tiempo libre de las personas, sin pagar por él.</p>	
<p>4.2.3.2 Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad.</p>	<p>Combate la discriminación, la disparidad en la participación económica de las mujeres.</p> <p>Favorece el cumplimiento de los deberes de maternidad y paternidad por mujeres y hombres para avanzar en la conciliación vida trabajo con corresponsabilidad social.</p>	<p>Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado.</p>
<p>4.2.3.3 Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos.</p>	<p>Combate la discriminación, la disparidad en la participación económica de las mujeres y favorece la conciliación trabajo familia.</p> <p>Favorece la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social, sobre todo para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.</p>	<p>Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado.</p>
<p>4.2.3.4 Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.</p>	<p>Combate la discriminación y la disparidad en la participación económica de las mujeres</p> <p>Mide que las organizaciones promuevan la debida proveeduría de servicios de guardería tanto para madres como para padres</p>	<p>Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado.</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
	trabajadores.	
4.2.3.5 Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia:	Combate disparidad en la participación económica de las mujeres y favorece la conciliación trabajo familia.	Convenio 156 sobre trabajadores con
4.2.3.5.1 Bonos o días por matrimonio.	El que las organizaciones atiendan las necesidades especiales de las trabajadoras y trabajadores permite una mayor comprensión de sus responsabilidades y necesidades familiares de carácter extraordinario.	responsabilidad es familiares. No ratificado.
4.2.3.5.2 Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre.		
4.2.3.5.3 Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.		
4.2.3.5.4 Becas para las y los hijos de las y los empleados.		
4.2.3.6 Contar con el esquema de licencia de paternidad.	Combate la discriminación, y favorece la conciliación trabajo familia. Mide el establecimiento de esquemas de licencia de paternidad para coadyuvar con las responsabilidades que son conceptualizadas como propias de las mujeres.	Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad es familiares. No ratificado.
4.2.3.7 Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida	Combate la disparidad en la participación económica de las mujeres y favorece la conciliación trabajo familia.	Convenio 156 sobre trabajadores con

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
<p>laboral con la vida familiar en la misión, la visión y el Código de Ética de las organizaciones, cuidando siempre que se hable de “corresponsabilidad familiar” para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.</p>	<p>Busca el pleno involucramiento de la organización en los temas de conciliación trabajo familia con corresponsabilidad social, significando la necesaria participación de toda la sociedad en materia de las labores domésticas y el cuidado de las personas en el hogar.</p> <p>Mide tanto la inclusión de conceptos en los documentos normativos de la organización como el desarrollo de políticas y acciones para la conciliación trabajo familia.</p>	<p>responsabilidad es familiares. No ratificado.</p>
<p>4.2.3.8 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.</p>		
<p>4.2.3.9 Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral.</p>		
<p>4.2.3.10 Establecer y difundir en la organización programas deportivos, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar (por ejemplo, campañas y concursos con las y los hijos de las y los trabajadores en dibujo, oratoria, escritura, escultura, teatro, competencias deportivas, servicios comunitarios,</p>	<p>Favorece la conciliación trabajo familia.</p> <p>Mide que la organización establezca acciones que propicien la convivencia entre las y los trabajadores y sus familias como una forma de avanzar hacia una cultura de conciliación trabajo familia.</p> <p>Estas acciones van también destinadas a liberar de tiempos de</p>	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
entre otros).	trabajo y preocupación a las madres trabajadoras respecto a sus hijos en vacaciones.	
4.2.3.11 Existencia y difusión de actividades de verano (periodo de vacaciones) para las y los trabajadores y sus familias.		
4.2.3.12 Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual o tendiente a cero.	<p>Combate la discriminación y favorece la conciliación trabajo familia.</p> <p>Este indicador busca impactar en el igual disfrute de mujeres y hombres en las actividades culturales y recreativas de la organización. Al mismo tiempo, busca que las organizaciones piensen en las actividades recreativas de una manera más integral.</p>	
4.3 Clima laboral		
4.3.1 Violencia laboral.		
4.3.1.1 Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.	<p>Combate la discriminación y la violencia laboral</p> <p>Combate los altos índices de violencia que se manifiestan en las organizaciones. Combatir la violencia laboral debe ser un compromiso ineludible de las organizaciones ya que afecta a las y los trabajadores tanto como a la misma organización. La violencia es una forma de discriminación por sus efectos en la continuidad y permanencia de las trabajadoras en las organizaciones.</p>	
4.3.1.2 Contar con políticas, programas y mecanismos de	Combate la discriminación y la violencia laboral.	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.	Medir que se cuente con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia laboral busca que las organizaciones identifiquen las diversas formas de violencia y hostigamiento sexual, establezcan mecanismos seguros y confiables para su denuncia y establezcan sanciones que busquen su erradicación. Reconocer la violencia significa también establecer acciones de apoyo para las víctimas. Hablar de reparación del daño promueve que las organizaciones reconozcan el daño que la violencia laboral y el hostigamiento sexual provoca en las víctimas de violencia. Contar con personal especializado es condición para una adecuada atención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.	
4.3.1.3 Contar con mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.		
4.3.1.4 Existencia de acciones de apoyo para las víctimas de violencia laboral que contemplen reparación del daño, así como documentación de los casos hasta su conclusión.		
4.3.1.5 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento sexual.		
4.3.1.6 Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.		
4.3.2 Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.		
4.3.2.1 Aplicación del instrumento de medición de satisfacción de las y los	Combate a la violencia laboral. Mide la percepción de violencia	

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
empleados en el espacio laboral (Apéndice Normativo A), obteniendo en éste una calificación mayor o igual a 75 (con base en el Apéndice Normativo B).	laboral para garantizar un nivel aceptable de satisfacción de las y los empleados. Con dicho nivel de satisfacción se garantiza la existencia real de políticas de igualdad y no discriminación en la organización.	
4.4 Accesibilidad y ergonomía.		
4.4.1.1 Existencia de espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con discapacidad y/o personas adultas mayores (rampas e instalaciones que permitan su desplazamiento seguro y accesible), independientemente de su sexo.	Combate la discriminación. Estos reactivos buscan que las instalaciones físicas de las organizaciones no actúen como factor de discriminación al ser un obstáculo para la contratación y permanencia de personas con discapacidad o adultas mayores; así como mujeres embarazadas y mujeres en general.	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ratificada.
4.4.1.2 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo.	Además, se incluyen indicadores específicos para medir las acciones de la organización para la atención especial de mujeres embarazadas y en condición de lactancia. Mide también el acceso equitativo a instalaciones sanitarias por parte de hombres y mujeres, para evitar la discriminación por motivos de instalaciones físicas.	
4.4.1.3 Existencia de equipo de trabajo para personas con discapacidad.		Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ratificada.
4.4.1.4 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para las necesidades de las		

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
mujeres embarazadas.		
4.4.1.5 Existencia de infraestructura de apoyo para la lactancia.		
4.4.1.6 Número de baños para mujeres y hombres equitativo al número de trabajadoras y trabajadores.		
4.5 Libertad sindical.		
4.5.1 Libertad de asociación sindical		
4.5.1.1 Documento que permita asegurar que, en caso de existir una organización sindical, las y los directivos de la organización permiten a sus dirigentes efectuar las actividades gremiales propias de sus responsabilidades de dirigentes sindicales.	<p>Combate la falta de libertad para la asociación, sindicación, autonomía y negociación colectiva.</p> <p>Aunque no son reactivos de cumplimiento obligatorio para la certificación, se mide la libertad sindical desde las mismas organizaciones sindicales para asegurar el respeto de la organización hacia sus actividades gremiales y de liderazgo.</p>	<p>Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y al derecho de sindicación. Ratificado</p> <p>Convenio 141 sobre organizaciones rurales. Ratificado.</p>
4.5.1.2 Diferencia entre el porcentaje de mujeres afiliadas a una organización sindical y el porcentaje de hombres afiliados a una organización sindical igual o tendiente a cero.	<p>En caso de existir sindicatos, operen con plena autonomía y libertad por parte de la organización. Que no existan despidos por motivos de actividad sindical</p> <p>Busca que la afiliación de hombres y mujeres sea paritaria, para avanzar en la protección de las mujeres.</p> <p>Busca también medir que se cuente con políticas desde la</p>	<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Ratificada.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y</p>

Indicador de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	Correspondencia con la problemática de las mujeres en el mercado laboral	Correspondencia con la legislación analizada
	organización, que respeten el derecho de la negociación colectiva y se cuente con contrato colectivo de trabajo.	Culturales. Ratificado.
4.5.2 Autonomía sindical.		Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva. No ratificado.
4.5.2.1 Documento que permita asegurar que las y los representantes de la organización se abstienen de inmiscuirse en las actividades gremiales de las y los trabajadores sindicalizados y de sus representantes.		Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. No ratificado.
4.5.2.2 Documento que permita asegurar la ausencia de despidos de trabajadoras y trabajadores por participación sindical.		Convenio 158 sobre la terminación de las relaciones de trabajo. No ratificado.
4.5.3 Libertad de negociación colectiva.		Convenio 154 sobre negociación colectiva. No ratificado.
4.5.3.1 Existencia de una política de la organización orientada a negociar las condiciones de empleo de las y los trabajadores, a través de la suscripción de un contrato colectivo con la organización sindical más representativa.		

CONCLUSIONES

1. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se ubica, por algunos de sus indicadores, con una medida de discriminación positiva o política de acción afirmativa ya que busca compensar las desigualdades de las mujeres en el mercado laboral a través de las prácticas laborales que certifica en las organizaciones.
2. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, NMX-R-025-SCFI-2009, contiene reactivos congruentes con los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y con los tratados internacionales ratificados por México.
3. La NMX-R-025-SCFI-2009 certifica prácticas laborales que están por encima de las prestaciones y beneficios establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social. Por lo que:
 - 3.1 Es un punto de partida, práctico, para el establecimiento de reformas en materia laboral, que incidan en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
 - 3.2 Es útil para conocer el grado y generalidad de instrumentación de este tipo de prácticas en las empresas mexicanas.
 - 3.3 Da cuenta de la facilidad relativa con la que las prácticas de igualdad pueden establecerse en las organizaciones aun cuando son prácticas por encima de la LFT. Muestra que las organizaciones tanto como las y los trabajadores están mejorando aún sin el acompañamiento de la ley.
4. Queda demostrado también que esta Norma responde a las desigualdades que las mujeres trabajadoras presentan en el mercado laboral, especialmente:

- 4.1 La disparidad en la participación económica de mujeres y hombres, mediante reactivos que buscan la atención específica a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- 4.2 La segregación ocupacional tanto horizontal como vertical se combate mediante medición de prácticas laborales en materia de reclutamiento, selección, contratación, formación, capacitación y desarrollo de mujeres y hombres con igualdad de oportunidades y generación de igualdad de condiciones.
- 4.3 La precariedad de las condiciones de trabajo se busca impactar a través del acceso equitativo a las prestaciones y bienes de la empresa tanto por mujeres como por hombres.
- 4.4 Los diferenciales salariales de la población ocupada se combaten en la Norma mediante reactivos que miden que los promedios de los salarios de mujeres y hombres sean iguales.
- 4.5 En los reactivos relativos a la medición de la conciliación trabajo familia en la organización, la Norma mide que no existan prácticas que tengan efectos discriminatorios en el desarrollo de las trabajadoras, el respeto a las jornadas legales de trabajo y el establecimiento de horarios flexibles. Asimismo, establece reactivos relacionados con las necesidades de las y los trabajadores con responsabilidades familiares.
- 4.6 La insuficiente protección social, así como el insuficiente acceso a los servicios de salud, se combaten con la medición de igual acceso a las prestaciones sociales por parte de las mujeres y los hombres que laboran en la organización.

5. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es un instrumento de certificación enmarcado en la Ley Federal de Metrología y Normalización y su proceso de certificación es externo a las autoridades laborales lo que genera mayor confianza en la imparcialidad y profesionalismo de los procesos de certificación de las organizaciones.

6. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres debe ser objeto de mejoras en la definición de sus indicadores para responder mejor a las problemáticas que parece querer enfrentar, entre ellas:
 - 6.1 Establecer en todas las fórmulas como calcular la expresión “tendiente a cero” ya que no contiene una fórmula específica y pareciera significar una cifra mínima de diferencia menor a 1.

 - 6.2 Mejorar la expresión de las fórmulas de los puntos 4.1.1.6 y 4.1.1.7 para que expresen la brecha entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres en cargos directivos en relación con el porcentaje de mujeres y hombres en la organización.

 - 6.3 Establecer márgenes de interpretación de la Norma en relación con el cumplimiento de indicadores, por ejemplo aceptar porcentajes diferentes a los establecidos cuando la diferencia la haga una persona.

 - 6.4 Establecer márgenes de cumplimiento en materia de clima laboral, siempre que la organización pueda demostrar que aprueba la medición de percepciones en materia de igualdad de oportunidades, hostigamiento sexual y acoso laboral. A una calificación mínima en los sub ejes podría corresponderse puntos parciales por cumplimiento parcial del indicador.

- 6.5 Establecer nuevos y mejores reactivos para medir las políticas de inclusión de la organización respecto de personas con VIH, adultas mayores, personas con discapacidad, indígenas y jóvenes.
- 6.6 Complementar la Norma con reactivos referentes al comportamiento de la organización hacia sus clientes y usuarios para garantizar que aplique una política de igualdad; por ejemplo que en materia de mercadotecnia, utilice lenguaje incluyente y no sexista; y tenga una política de responsabilidad que le impida difundir el cuerpo de las mujeres como una mercancía así como utilizar peyorativamente las preferencias o costumbres de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- 6.7 Mejorar la norma con reactivos que midan calidad, productividad y competitividad para hacerla más atractiva a las organizaciones.
- 6.8 Posicionar la certificación de la norma entre las y los consumidores responsables para que, al igual que se prefieren productos de empresas que no contaminen o que no contengan trabajo infantil, se consuman productos fabricados con prácticas de igualdad laboral.
- 6.9 Mejorar la aceptación de la Norma por parte de las empresas a partir de políticas de deducción de los costos de certificación de la base gravable y/o de preferencia, en igualdad de condiciones, para ser proveedoras del gobierno federal.
- 6.10 Esta Norma debiera adaptada para atender a la micro y pequeña empresa.
7. Esta Norma es un instrumento para atender tanto las disparidades del mercado laboral, y coadyuvar a mejorar las prácticas administrativas de

personal por parte de las organizaciones así como coadyuva en el mejoramiento de las prácticas sindicales.

8. Se pueden desprender muchas necesidades de reformas, de diseño e instrumentación de políticas públicas acordes a la problemática analizada, pero baste concluir que la NMX-R-025-SCFI-2009 Norma que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, establece requisitos que integran la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y miden prácticas laborales que superan los beneficios y derechos de la Ley Federal del Trabajo vigente. Algunas de estas prácticas laborales son instrumentadas por organizaciones públicas y privadas, lo que demuestra que la práctica laboral está por encima de la legislación o que, en todo caso la legislación laboral se ha quedado atrás de las mejores prácticas laborales que buscan generar mayor productividad por parte de las y los empleadores en las organizaciones e incluyen prácticas de igualdad y no discriminación, flexibilidad y previsión social.
9. La certificación de organizaciones y la verificación de cumplimiento de los indicadores de esta Norma, permiten constatar que prácticas extralegales están siendo utilizadas por los centros de trabajo. Ello abona, desde la praxis, a la urgente necesidad de la reforma laboral con perspectiva de género así como el mejoramiento de la instrumentación de políticas públicas que subsanen las consecuencias de omisiones normativas y de prácticas laborales que dificultan la participación económica de las mujeres y su avance hacia un desarrollo económico y social más armónico, igualitario y justo.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARROYO, Alejandra y CORREA, Eugenia. **Políticas de equidad de género: Unión Europea.** España, 2005.
2. AYALA SANCHEZ, Alfonso. **Igualdad y Conciencia. Sesgos implícitos en constructores e intérpretes del Derecho.** Serie Doctrina Jurídica Núm. 435, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2008
3. BARRERE, Ma. Ángeles, CAMPOS, Arantza. **Igualdad de oportunidades e igualdad de género: Una relación a debate.** Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. Ed. Dykinson. España. 2005.
4. BASAGLIA, Franca. **Mujer, Locura y Sociedad.** Universidad Autónoma de Puebla. México. 1987.
5. BATTHYÁNY, Karina. **Cuidado infantil y trabajo: un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social.** CINTERFOR. Uruguay. 2004.
6. BOBBIO, Norberto. **Igualdad y libertad.** Ediciones Paidós. España. 1993.
7. BOHLANDER, George, SNELL Scott y SHERMAN Arthur. **Administración de Recursos Humanos.** Thompson Learning. México. 2004.
8. BUEN Lozano, Néstor de. **El derecho del trabajo.** Porrúa. México. 1990.
9. BURGOA Orihuela, Ignacio. **Derecho Constitucional mexicano.** Porrúa. México. 2006.

10. BURGOA Orihuela, Ignacio. **Las Garantías Individuales.** Porrúa. México. 2007.
11. CALLINICOS, Alex. **Igualdad.** Siglo XXI de España Editores. España. 2000.
12. CANTON J. Octavio. **Igualdad y Derechos. Apuntes y reflexiones.** Porrúa. México. 2006.
13. CARBONEL, Miguel. **La Constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales.** Porrúa. México. 2001.
14. CARBONEL, Miguel. **Igualdad y libertad propuestas de renovación constitucional.** UNAM IJ Series Estudios Jurídicos No. 105. México. 2007.
15. CRUZ Villalón, Jesús. **La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral.** Aranzadi Editorial. España. 1997.
16. FERNANDEZ Villanueva, Concepción; DOMINGUEZ Bilbao, Roberto; REVILLA Castro, Juan Carlos; ANAGNOSTOU Stamatopoulou, Asymina; SANCHO Hernández, Miriam. **La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias.** ICARIA Sociedad y Opinión. España. 2008.
17. FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías. La ley del más débil.** Trotta. España. 1999.
18. GARCIA Prince, Evangelina. **Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.** Fundación Friedrich Ebert. Venezuela. 2003.

19. GIRÓN, Alicia Coordinadora. **Género y Globalización**. CLACSO Libros. Argentina. 2009.
20. GONZÁLEZ Sólomon, Margarita Consuelo. **Igualdad y Discriminación, Tesis doctoral**. UNAM, Biblioteca digital. México. 2000.
21. JOHNSON, Robert A. **Ella. Para entender la psicología femenina**. GADIR. España. 2006.
22. KOTLER Philip, ARMSTRONG Gary. **Fundamentos de Mercadotecnia**. Prentice Hall. México. 1998.
23. KURCZYN Villalobos, Patricia. **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo**. UNAM IJ Serie Ensayos Jurídicos Núm. 18. México. 2004.
24. KURCZYN Villalobos, Patricia. **Relaciones de trabajo atípicas, Tesis doctoral**. UNAM, Biblioteca digital. México. 1998.
25. MONDY Wayne, NOE Robert. **Administración de Recursos Humanos**. Prentice Hall. México. 2001.
26. MUKHOPADHYAY, Maitrayee y SINGH Navsharan. **Justicia de género, ciudadanía y Desarrollo**. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Mayol Ediciones. Colombia. 2008.
27. NEGRETE Prieto, Rodrigo. **Personas y trabajos en la informalidad: Estadísticas presentadas bajo el estándar del Grupo de Delhi Conferencia en el Seminario Internacional El fenómeno de la informalidad en el siglo XXI: medición, análisis y retos**. INEGI. México, 2010.

28. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS. **Género y liderazgo político en el contexto Latinoamericano y del Caribe.** México. 2011.
29. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente.** Suiza 2009
30. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges.** CINTERFOR. Uruguay. 2004.
31. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT y PNUD.** México 2009.
32. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamerica y República Dominicana.** Costa Rica. 2011.
33. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El desafío entre trabajo, familia y vida personal.** Brasil. 2009.
34. ORTIZ Magallón, Rosario Comp.. **Estado laico, condición de ciudadanía para las mujeres.** Centro de Producción Editorial, PRD. México. 2007
35. PÉREZ Portilla, Karla. **Principio de igualdad: alcances y perspectivas.** UNAM IIJ Serie Estudios Jurídicos Núm. 74. México. 2005.
36. PUMAR Beltrán, Nuria. **La igualdad ante la ley en el ámbito de la seguridad social.** Aranzadi. España. 2001.
37. ROBBINS, Stephen. **Comportamiento Organizacional.** Prentice Hall. México. 1999.

38. SERRET, Estela. **Identidad femenina y proyecto ético**. UNAM Programa Universitario de Estudios de Género. México. 2002.
39. THOMPSON Arthur; STRICKLAND A. J. III. **Administración Estratégica**. Mc Graw Hill Interamericana. México. 2003.
40. TOURAINE, Alain. **Igualdad y diversidad: las nuevas tareas de la democracia**. Fondo de Cultura Económica. México. 1998.
41. VALCÁRCEL, Amelia. **Del miedo a la igualdad**. Crítica. España. 1996.
42. VALDÉS Dal-Ré, Fernando. **Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva**. Fundación Alfonso Martín Escudero. España. 2010.
43. WERTHER William B y DAVIS Keith. **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Mc Graw Hill. México. 2000.
44. GONZÁLES, Cecilia, Rossi, Màximo. **Feminización y diferencias salariales en Uruguay**". Cuadernos de Economía V. XXVI n. 46. . Colombia. 2007.
45. LORENTE, Molina Belèn. **Genero, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social", Argentina Scripta Ethnologica v. 26 p. 40-55. . Argentina. 2004.**
46. ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Comitè para la Eliminaciòn de la Discriminaciòn contra la Mujer. **Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artìculo 18 de la Convenciòn sobre la eliminaciòn de todas las formas de discriminaciòn contra la mujer**. México, 2000.

LEGISLACION NACIONAL

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, publicada originalmente en el DOF 05-02-1917. Última reforma publicada en el DOF 13-10-2011 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
2. **Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores**, publicada originalmente en el DOF 25-06-2002. Última reforma publicada en el DOF 24-06-2009 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
3. **Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos**, publicada originalmente en el DOF 29-06-1992. Última reforma publicada en el DOF 30-06-2006 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
4. **Ley del Seguro Social**, publicada originalmente en el DOF 21-12-1995. Última reforma publicada en el DOF 27-05-2011 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
5. **Ley Federal del Trabajo**, publicada originalmente en el DOF 01-04-1970. Última reforma publicada en el DOF 17-01-2006 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
6. **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, publicada originalmente en el DOF 11-06-2003. Última reforma publicada en el DOF 27-11-2007 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
7. **Ley Federal Sobre Metrología y Normalización**, publicada originalmente en el DOF 01-07-1992. Última reforma publicada en el DOF 30-04-2009 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
8. **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, publicada originalmente en el DOF 01-02-2007. Última reforma publicada en

el DOF 28-01-2011 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.

9. **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, publicada originalmente en el DOF 02-08-2006. Última reforma publicada en el DOF 16-06-2011 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.
10. **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**, publicada originalmente en el DOF 30-05-2011. Sin reforma en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>. México. 2011.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. **Convenio sobre la protección de la maternidad No. 3, 1919**. Estados Unidos. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
2. **Convenio Internacional del Trabajo No. 4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919**. Estados Unidos. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
3. **Convención Internacional del Trabajo No. 8 relativo a la Indemnización de Desempleo en caso de Pérdida por Naufragio, 1920**. Italia. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
4. **Convenio Internacional del Trabajo No. 9 relativo a la Colocación de la Gente de Mar., 1920**. Italia. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
5. **Convenio Internacional del Trabajo No. 11 relativo a los Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas, 1921**. Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

6. **Convenio Internacional del Trabajo No. 12 relativo a la Indemnización por Accidente del Trabajo en la Agricultura, 1921.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
7. **Convenio Internacional del Trabajo No. 13 relativo al Empleo de la Cerusa en la Pintura, 1921.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
8. **Convenio Internacional del Trabajo No. 14 relativo a la Aplicación del Descanso Semanal en las Empresas Industriales, 1921.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
9. **Convenio Internacional del Trabajo No. 16 relativo al Examen Médico Obligatorio de Menores Empleados a Bordo de Buques, 1921.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
10. **Convenio Internacional del Trabajo No. 17 relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo, 1925.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
11. **Convenio Internacional del Trabajo No. 19 relativo a la Igualdad de Trato entre los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo, 1925.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
12. **Convenio Internacional del Trabajo No. 21 relativo a la Simplificación de la Inspección de los emigrantes a Bordo de los Buques, 1926.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
13. **Convenio Internacional del Trabajo No. 22 relativo al Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

14. **Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
15. **Convenio Internacional del Trabajo No. 27 relativo a la Indicación del Peso en los Grandes Fardos Transportados por Barco, 1929.** Suiza. [http://www.ilo.org/ilolex/ spanish/index.htm](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm). 2011.
16. **Convenio Internacional del Trabajo No. 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
17. **Convenio Internacional del Trabajo No. 30 relativo a la Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas, 1930.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/ spanish/index.htm>. 2011.
18. **Convenio Internacional del Trabajo No. 41 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
19. **Convenio Internacional del Trabajo No. 42 relativo a la Indemnización por Enfermedades Profesionales, 1934.** Suiza. [http://www.ilo.org/ilolex/ spanish/index.htm](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm). 2011.
20. **Convenio Internacional del Trabajo No. 43 relativo a las Horas de Trabajo en la Fabricación Automática de Vidrio Plano, 1934.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/ spanish/index.htm>. 2011.
21. **Convenio Internacional del Trabajo No. 45 relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas, 1935.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/ spanish/index.htm>. 2011.

22. **Convenio Internacional del Trabajo No.49 relativo a la Reducción de las Horas de Trabajo en las Fábricas de Botellas, 1935.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
23. **Convenio Internacional del Trabajo No. 52 relativo a las Vacaciones Anuales Pagadas, 1936.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
24. **Convenio Internacional del Trabajo No. 53 relativo al Mínimo de Capacidad Profesional de los Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante, 1936.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
25. **Convenio Internacional del Trabajo No. 55 relativo a las Obligaciones del Armador en caso de Enfermedad, Accidente o Muerte de la Gente de Mar, 1936.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
26. **Convenio Internacional del Trabajo No. 56 relativo al Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar, 1936.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
27. **Convenio Internacional del Trabajo No. 58 por el que se Fija la Edad Mínima de Admisión de los Niños al Trabajo Marítimo, 1936.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
28. **Convenio Internacional del Trabajo No. 80 sobre la Revisión de los Artículos Finales, 1946.** Canada. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
29. **Convenio Internacional del Trabajo No. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.** Estados Unidos. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

30. **Convenio Internacional del Trabajo No. 90 relativo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, 1948.** Estados Unidos. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
31. **Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la Protección del Salario, 1949.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
32. **Convenio Internacional del Trabajo No. 96 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, 1949.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
33. **Convenio Internacional del Trabajo No. 99 relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura, 1951.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
34. **Convenio Internacional de Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
35. **Convenio Internacional del Trabajo No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, 1952.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
36. **Convenio Internacional del Trabajo No. 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
37. **Convenio Internacional del Trabajo No. 108 relativo a los Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar, Ginebra, 1958.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

38. **Convenio Internacional del Trabajo No. 110 relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones, 1958.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
39. **Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
40. **Convenio Internacional del Trabajo No. 112 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores, 1959.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
41. **Convenio Internacional del Trabajo No. 115 relativo a la Protección de los Trabajadores contra las Radiaciones Ionizantes, 1960.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
42. **Convenio Internacional del Trabajo No. 116 relativo a la Revisión de los Artículos Finales, 1961.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
43. **Convenio Internacional del Trabajo No. 118 relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en materia de Seguridad Social, 1962.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
44. **Convenio Internacional del Trabajo No. 120 relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, 1964.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
45. **Convenio Internacional del Trabajo No. 123 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo Subterráneo en las Minas, 1965.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

46. **Convenio Internacional del Trabajo No. 124 relativo al Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo de Trabajos Subterráneos en Minas, 1965.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
47. **Convenio Internacional del Trabajo No. 131 relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo, 1970.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
48. **Convenio Internacional del Trabajo No. 134 relativo a la Prevención de los Accidentes de Trabajo de la Gente de Mar, 1970.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
49. **Convenio Internacional del Trabajo No. 135 relativo a la Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, 1971.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
50. **Convenio Internacional del trabajo No. 140 relativo a la Licencia Pagada de Estudios, 1974.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
51. **Convenio Internacional del Trabajo No. 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social, 1975.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
52. **Convenio Internacional del Trabajo No. 142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

53. **Convenio Internacional del Trabajo No. 144 sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de la Normas Internacionales de Trabajo, 1976.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
54. **Convenio Internacional del Trabajo No. 150 sobre la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización, 1978.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
55. **Convenio Internacional del Trabajo No.152 sobre Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios, 1979.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
56. **Convenio Internacional del Trabajo No. 153 sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso en los Transportes por Carretera, 1979.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
57. **Convenio Internacional del Trabajo No. 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
58. **Convenio Internacional del Trabajo No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, 1983.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
59. **Convenio Internacional del Trabajo No. 160 sobre Estadísticas del Trabajo, 1985.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
60. **Convenio Internacional del Trabajo No. 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

61. **Convenio Internacional del Trabajo No. 163 sobre el Bienestar de la Gente de Mar en el Mar y en Puerto, 1987.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
62. **Convenio Internacional del Trabajo No. 164 sobre la Protección de la Salud y la Asistencia Médica de la Gente de Mar, 1987.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
63. **Convenio Internacional del Trabajo No. 166 sobre la Repatriación de la Gente de Mar, 1987.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
64. **Convenio Internacional del Trabajo No. 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
65. **Convenio Internacional del Trabajo No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, 1989.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
66. **Convenio Internacional del Trabajo No. 170 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo, 1990.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
67. **Convenio Internacional del Trabajo No. 172 sobre las Condiciones de Trabajo en los Hoteles, Restaurantes y Establecimientos Similares, 1991.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
68. **Convenio Internacional del Trabajo No. 173 sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador, 1992.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

69. **Convenio Internacional del Trabajo No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
70. **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
71. **Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.
72. **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.** Suiza. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. 2011.

CONVENCIONES INTERNACIONALES

1. **Convención Internacional para Supresión de la Trata de Mujeres y Menores, ONU.** En <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D14.pdf>. Suiza. 1921.
2. **Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, ONU.** En <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D46.pdf>. Suiza. 1933
3. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU.** En <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>. Estados Unidos. 1979
4. **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém Do Pará.** En <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf>.

5. **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo.** En <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D39TER.pdf>.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

1. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación. <http://www.conapred.gob.mx>.
2. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <http://www.corteidh.or.cr>
3. Diario Oficial de la Federación. <http://www.dof.gob.mx/>
4. Entidad Mexicana de Acreditación. <http://www.ema.org.mx>
5. Instituto Nacional de Geografía y Estadística. <http://www.inegi.org.mx>
6. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. <http://www.juntalocal.df.gob.mx/>
7. Organización de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/es/>
8. Organización de los Estados Americanos. <http://www.oas.org/es/>
9. Organización de los Estados Americanos. Página Educativa. <http://www.educoea.org>
10. Organización internacional del Trabajo. Normas del trabajo. <http://www.ilo.org/ilolex>
11. Presidencia de la República. <http://www.pnd.calderon.presidencia.gob.mx>

12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <http://www.stps.gob.mx>

13. Secretaría de Gobernación. Dirección General de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional. <http://www.ordenjuridico.gob.mx>

14. Suprema Corte de Justicia de la Nación. <http://www.scjn.gob.mx>