

Políticas sociales para fomentar el acceso de las mujeres al trabajo decente en México. Un estudio sobre la incidencia de las políticas financieras, prácticas laborales y familiares sobre el trabajo femenino

*Violeta Mendezcarlo Silva*¹

La creación de condiciones favorables para que los habitantes de un país accedan al trabajo decente, especialmente las mujeres, no es una tarea fácil ya que implica la asimilación transversal de la perspectiva de género en sus políticas públicas, en el marco normativo vigente, e incluso, requiere fomentar un cambio social que permee hasta el seno familiar en donde aún se viven cotidianamente prácticas discriminatorias hacia las mujeres, que obstaculizan su desarrollo y bienestar. Esta situación se vive primordialmente en los países latinoamericanos; México no es la excepción. En el presente trabajo se analizan los aspectos más influyentes en la situación actual del trabajo de las mujeres y se formulan sugerencias de carácter político y financiero para su mejora.

Palabras clave: trabajo decente, género, mujeres, discriminación.

Social Policies to Promote Women's Access to Decent Work in Mexico. A Study on the Incidence of Financial Policies, Labor and Familiar Practices on Women's Work

The creation of favorable conditions for a country's inhabitants, and women especially, to have access to decent employment is no easy task as it involves the transversal assimilation of the gender perspective in its public policies, in the existing regulatory framework

¹ Abogada por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2002). Maestra en Administración de Impuestos por la Facultad de Comercio de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2003-2005), con énfasis en Defensa y Planeación Fiscal. Socia fundadora de la firma *BMV & Asociados* Grupo de Consultoría Fiscal. Catedrática de las licenciaturas de Derecho, Contaduría Pública y Comercio Exterior de la Universidad San

and even fostering a social change which can reach even the family home where we can find discriminating practices towards women in everyday life which hinder their development and wellbeing. This situation is mainly found in the Latin American countries and México is no exception. This research work analyses the most influent aspects in the current women employment situation and some political and financial suggestions are made to improve this situation.

Keywords: decent work, gender, women, discrimination.

Introducción

En las condiciones actuales se hace necesario impulsar y promover un cambio entre la sociedad para facilitar el acceso de las mujeres y otros grupos vulnerables (jóvenes, migrantes, personas con capacidades diferentes) a un trabajo decente: el que dignifica al hombre y fortalece a las comunidades.

La creación de condiciones favorables para que los habitantes de un país accedan al trabajo decente, especialmente las mujeres, no es una tarea fácil ya que implica la asimilación transversal de la perspectiva de género en sus políticas públicas, en el marco normativo vigente e incluso, fomentar un cambio social que permee hasta el seno familiar en donde aún se viven cotidianamente prácticas discriminatorias hacia las mujeres, que obstaculizan su desarrollo y bienestar. Esta situación se vive primordialmente en los países latinoamericanos; México no es la excepción.

La presente investigación tiene como finalidad hacer una descripción de la situación laboral de las mujeres en México respecto a su acceso al *trabajo decente*, entendido este concepto en los términos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y reconocido como “un derecho humano, como un factor que facilita el progreso social y económico, que fortalece a las personas, a las familias y a las comunidades”.

Pablo de San Luis Potosí, en las áreas de Derecho Administrativo y Fiscal. Coordinadora de la Licenciatura en Derecho de la misma institución. Actualmente es profesora investigadora de tiempo completo de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Líneas de investigación: análisis sectorial de la administración pública, fiscalidad ambiental y seguridad social.

Se analizará el papel actual de las mujeres en el ámbito laboral en cuanto a su contribución como fuerza productiva, desde el trabajo en casa (cuya realización también genera riqueza) hasta el remunerado; desde la economía informal a la formal; los principales problemas que afrontan las mujeres al desempeñar un trabajo vulnerable; los retos sociales y familiares que significa la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, describiéndose también los principales instrumentos internacionales y las normas nacionales que protegen el trabajo femenino.

De la misma forma, se analizan los principales programas nacionales que fomentan el trabajo decente entre las mujeres, y se formulan, finalmente, algunas propuestas para la implementación de políticas públicas financieras y de inversión que faciliten esta aspiración.

La contribución femenina al crecimiento económico mexicano

En México, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010), la población nacional asciende a poco más de 114 millones 259 mil personas, de las cuales, más de 59 millones 182 mil son mujeres. De esta cifra se calcula que 19 millones 321 mil mujeres están en edad de generar alguna actividad productiva (INEGI, 2012).²

Según el mismo estudio, hacia el cuarto trimestre de 2011, las mujeres representaban a su vez 38.48% de la población económicamente activa (PEA) del país —que realiza actividad económica al menos una hora a la semana o ausente del trabajo, sin interrumpir su vínculo laboral— contribuyendo directamente —desde la perspectiva clásica— a la generación de riqueza en México.

De la misma forma que los hombres, las mujeres también padecen el desempleo. Según el INEGI, para el mismo periodo de referencia, 2011, se señala una tasa de desempleo de 4.6 para hombres y 4.3% para las mujeres.

² Personas mayores de 14 años que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una, en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada), de manera efectiva.

Respecto al avance del liderazgo de las mujeres en la generación de bienestar entre la sociedad, cabe destacar que en 2005, de 22 millones de familias mexicanas, un 23.1% estaba a cargo de mujeres, y hacia 2010, en 25 de cada 100 hogares se reconoció a una mujer como la jefa de familia, lo cual incide directamente en el bienestar de los hogares y la forma en cómo se distribuye el gasto, así como en las decisiones de educación y cuidado de los niños y jóvenes en México.

Sin embargo, los datos estadísticos vertidos anteriormente no reflejan adecuadamente la situación de las mujeres mexicanas; es preciso también poner atención en la situación de 25 millones 149 mil mujeres que se consideraron como población mayor de 14 años, pero no económicamente activa (PNEA).

Se trata de quienes por diversas razones no buscaron ni desempeñaban alguna actividad económica al momento ni en periodos anteriores al estudiado. Estas razones pueden deberse a que las personas de referencia se encontraban estudiando, se dedicaban a las labores del hogar, o bien, decidieron no trabajar.

Desde esta perspectiva, cabría preguntarnos si las labores que realizan las mujeres en el hogar deben ser consideradas como generadoras de riqueza y si el impulso que las mismas propician desde sus hogares tiene o no un impacto significativo en las rentas nacionales. Así es como se crearon las encuestas sobre el uso de tiempo en los hogares como instrumentos de medición que “permiten dimensionar la importancia del trabajo doméstico no remunerado en la producción económica de cada país” (INEGI, 2009: 3).

En el caso de México, la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) “pretende medir el tiempo destinado por las personas a sus actividades diarias y proporcionar los insumos estadísticos necesarios para la medición de todas las formas de trabajo de las personas, incluido el remunerado y el no remunerado en los hogares” (*Ibid.*, p.13).

De acuerdo con la ENUT en su edición 2009, de los 80 millones 985 mil personas que en México son mayores de 12 años, 43 millones 311 mil son mujeres, quienes dedican en total 2 millones 186 mil 200 horas a la semana a labores inherentes al trabajo doméstico, cuidado y

apoyo a los integrantes de la familia,³ frente a 669.4 millones de horas por parte de los hombres (*Ibid.*, 2009: 155). Es decir, las mujeres dedican en promedio 3.26 veces más de tiempo al trabajo doméstico; independientemente de si existe o no una carga laboral fuera del hogar.

Como podrá advertirse, la ENUT tiene la capacidad de reflejar la distribución de las tareas domésticas por razón de sexo, por ejemplo, el 87.9% de las mujeres cocina, calienta o prepara los alimentos, mientras 43.7% de los hombres lo hace; por su parte, sólo el 8% de las mujeres realiza labores de reparación, mantenimiento e instalación, frente a un 32.5% de hombres que sí lo hace; mientras que labores como la administración del hogar se encuentran efectivamente compartidas.⁴

De esta manera se manifiesta (expresada en tiempo) la contribución de las mujeres al funcionamiento de los hogares, misma que se reconoce contribuye a la generación de riqueza nacional, considerando que este tiempo permite que los demás miembros de la familia desempeñen otras labores de incidencia económica directa. Sin embargo, esta contribución aún no se ha contabilizado e incorporado a las cuentas nacionales como lo sugiere la Organización Internacional del Trabajo.

Lo anterior, no obsta para que se hayan realizado ya cálculos sobre la valorización del trabajo en el hogar, de acuerdo con Pedrero (citado por Díaz, 2011), de contabilizarse el trabajo doméstico representaría 21.7% del PIB nacional, considerando que las amas de casa dedican en promedio 40 horas semanales a la atención del hogar.

También es preciso tomar en cuenta las circunstancias en que las mujeres deben desempeñar estas tareas cuando además trabajan, estudian, realizan trabajo comunitario, y bajo condiciones de discriminación por razón de género, en algunos casos.

Al considerar el entorno en que las mujeres hacen frente a las actividades del hogar y las extradomésticas, no solamente bajo la óptica

³ Aquí se toman en consideración actividades como la preparación del maíz para tortilla y su elaboración, encendido del fogón, horno o anafre; calentar alimentos, apoyo en la cocina, limpieza de la vivienda, cuidado de ropa y calzado, reparaciones a la vivienda, compras, pagos y trámites, administración del hogar, cuidados a menores y adultos mayores, así como apoyo emocional a los integrantes de la familia (*Ibid.*, 2009).

⁴ De acuerdo con la misma fuente, 63.8 de las mujeres frente al 62.1% de los hombres dedican su tiempo a la administración del hogar, (INEGI, *op. cit.*: 155).

económica del valor de sus aportaciones, sino desde la perspectiva de la calidad de vida de las mujeres, así como del goce de sus derechos humanos, se hace evidente que dadas las cargas familiares, sociales y laborales, se relega y obstaculiza tradicionalmente a las mujeres en su acceso al trabajo decente, como lo conciben los instrumentos internacionales.

La promoción del acceso al trabajo decente para las mujeres en el mundo

Recientemente,⁵ la comunidad internacional ha reconocido la necesidad de procurar entre los individuos, especialmente las mujeres y los jóvenes, el acceso al trabajo decente como un derecho humano, a través de diversas reuniones y proyectos auspiciados por la OIT⁶ con la intención de propiciar un desarrollo justo e incluyente como consecuencia del proceso globalizador que el mundo enfrenta desde hace ya varias décadas.

El concepto del *trabajo decente*, según la OIT, descansa sobre cuatro pilares fundamentales:

1. El empleo, el trabajo y los ingresos como camino principal para salir de la pobreza.
2. Los derechos laborales. El abandono de la pobreza sólo se logrará mediante el ejercicio pleno de los derechos laborales.
3. La protección social, que respalda mediante transferencias y servicios a la salud, y garantiza los ingresos durante los momentos difíciles en la vida del trabajador.
4. El diálogo entre trabajadores y patrones para la formulación de políticas y estrategias laborales adecuadas y sostenibles.

⁵ La Organización Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, el 10 de junio de 2008.

⁶ Organismo especializado en la creación y vigilancia del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, creado por las Naciones Unidas en 1919, cuenta con 183 Estados miembro. Integrada con un carácter tripartito, con representantes de los Estados, de los trabajadores y empleadores.

Este propósito de procurar el trabajo decente también se refleja en la Declaración del Milenio, de 2000,⁷ la cual expresa mediante objetivos (ODM), metas y estrategias específicas, los deseos de la comunidad internacional de alcanzar un desarrollo mundial justo y equitativo para todas las naciones del mundo. Los ODM establecen metas medibles y con plazos establecidos para su cumplimiento (como máximo el 2015).

Así, el primero de los ODM, orientado a erradicar la pobreza extrema y el hambre, se centra en la Meta 1B: “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” (ONU, 2012).

La incorporación de este ODM obedece, según la propia ONU, a que “el deterioro del mercado laboral —causado por la crisis económica— provocó un fuerte descenso del empleo. Con la pérdida de puestos de trabajo más gente se ha visto forzada a aceptar empleos vulnerables. Desde la crisis económica, más trabajadores y sus familias están viviendo en pobreza extrema” (ONU, 2012), siendo principalmente afectados por esta circunstancia las mujeres y los jóvenes.

Aunque no se refieren directamente a la problemática laboral de las mujeres, las cuestiones de género son transversales en otros ODM: el acceso a la educación universal, la igualdad entre los géneros, el mejoramiento de la salud materna, producirán efectos en el logro del objetivo señalado.

Sin embargo, la preocupación internacional por la protección de las mujeres en el ámbito laboral no es reciente. La igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, la protección de la maternidad y, la eliminación de la discriminación por razones de género en la esfera laboral, constituyen derechos ya protegidos internacionalmente a través de diferentes convenciones, como se muestra en el Cuadro 1.

Los documentos internacionales citados establecen, entre otros: el derecho a la protección de la maternidad, la eliminación de la discrimi-

⁷ La Declaración del Milenio se “focaliza en el desarrollo y en la erradicación de la pobreza mediante la paz y la seguridad, los valores y los derechos humanos, la democracia y la buena gobernanza”. Los Estados miembro de las Naciones Unidas se comprometieron —mediante la aceptación del documento— a asegurar una mayor coherencia de las políticas nacionales con las que deben prevalecer en el sistema internacional.

Cuadro 1. Tratados que protegen los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras

<i>Documento y fecha de emisión</i>	<i>Objetivo</i>
<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)</p>	<p>Expresar el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben promover, mediante la enseñanza y la educación, respeto a los derechos y libertades, asegurando, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembro, como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-ONU, 1979).</p>	<p>Establecer medidas para eliminar la discriminación de género y alcanzar la igualdad entre los géneros.</p>
<p>Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UNICEF, 1989)</p>	<p>Proclamar que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales; la protección y asistencia de la familia como entorno de desarrollo del niño, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Establecimiento de mecanismos para su protección antes y después del nacimiento.</p>
<p>Convención sobre la protección de la maternidad (OIT, revisado en 1952 y en 2000)</p>	<p>Promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, y la salud y la seguridad de la madre y el niño, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados miembro, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales.</p>

<p>Declaración de Beijing y Plataforma de Acción, de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995)</p>	<p>Define un conjunto de objetivos estratégicos y se explican las medidas que deben adoptar, a más tardar para el año 2000, los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer.</p>
<p>Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (Oficina Internacional del Trabajo, 1975)</p>	<p>Establecer principios con relación a la integración de las mujeres en la vida económica.</p>
<p>Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)</p>	<p>Promover la adopción e implementación de la legislación y políticas que permitan la aplicación efectiva de normas laborales fundamentales reconocidas por la OIT, y considerar la ratificación e implementación de los principales convenios de la OIT.</p>
<p>Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (OIT, 2011)</p>	<p>Promover el trabajo decente para todos —incluido el de los trabajadores domésticos—; establecer principios para su protección.</p>

minación por razones de género, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones, a la formación profesional, incluida la superior y el adiestramiento periódico; a la igual remuneración y prestaciones, el acceso 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.

Sin embargo, los buenos propósitos e ideales que han quedado plasmados en los compromisos internacionales no se reflejan en la cotidianidad de las mujeres del mundo. Las mujeres aún enfrentan, entre otros, violencia en el trabajo, discriminación, acoso, cargas desiguales de trabajo en el hogar, menor remuneración, influencia de situaciones inherentes al género en su contratación y despido

debido a una discriminación continuada a lo largo de la vida, y a los estereotipos profesionales, la mayoría de las mujeres trabaja en puestos de escasa remuneración y reconocimiento social, con poca capacidad para la toma de decisiones o la negociación. Su presencia es mayoritaria en puestos de trabajo atípicos y precarios, lo que constituye un factor de riesgo de violencia de género, incluidos los casos de acoso y abuso sexuales (Cruz, 2011).

Dadas estas circunstancias, ¿cómo podrían entonces hacerse efectivas las declaraciones consignadas desde hace décadas en tratados y convenciones internacionales?

Aun cuando los derechos proclamados en estas declaraciones tienen, en muchas ocasiones, un carácter vinculante y existen mecanismos nacionales e internacionales para exigir su cumplimiento, el acceso a estos mecanismos de defensa queda fuera de la realidad de la mayor parte de las mujeres trabajadoras, vulnerables por efectos de la pobreza multidimensional.

Entonces, la forma efectiva de promover el acceso de las mujeres al *trabajo decente* implica la acción nacional y local a través del establecimiento de un marco normativo coherente y estrategias de política pública que reconozcan el valor de la actividad económica de las mujeres, y actúen sobre los verdaderos obstáculos sociales, familiares y económicos que impiden a poco más de la mitad de la población nacional el pleno ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

Normatividad y políticas. El acceso de las mujeres al trabajo decente en México

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento fundamental mexicano, puede constatarse el reconocimiento de la igualdad entre todos los habitantes del país, expresamente entre las mujeres y los hombres (artículos 1 y 4); de la misma forma en el artículo 123 constitucional se reconoce al trabajo digno y socialmente útil como un derecho y un deber social para todos, bajo condiciones de igualdad, con acceso a la seguridad social y un salario digno, re-

saltando la necesidad de protección del trabajo de las mujeres y la maternidad.

En particular, el citado precepto constitucional establece periodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada laboral para el cuidado de los hijos, periodos previos y posteriores al parto, así como el respeto de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, ante las ausencias legales de la maternidad (CPEUM, 1917).

Respecto a la seguridad social, las leyes de la materia protegen el derecho de las mujeres a la asistencia médica y hospitalización durante los periodos pre y posnatales, así como el acceso de las madres trabajadoras a servicios asistenciales relacionados con la maternidad como las guarderías, la canastilla y la atención médica y hospitalaria de los hijos de las madres trabajadoras: Ley del Seguro Social, artículos 84 a 110, (DOF, 1995) y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículos 35 a 42, (DOF, 2007).

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF, 2003), cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, incluye las que se verifican por cuestiones de género.

Al respecto, en el artículo 10 del precepto citado se establece la obligación de los organismos públicos y las autoridades federales, de promover, a través de medidas políticas y compensatorias, la igualdad de oportunidades para las mujeres, entre las cuales se señalan:

- a) Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres de todos los niveles escolares, con lo que podemos inferir una orientación de la política nacional del cumplimiento de los ya citados ODM, especialmente el que se refiere a la universalización de la educación primaria, mejorando las posibilidades de los individuos de abandonar la pobreza y obtener un trabajo decente.
- b) Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos. Esta política tiene el efecto, según la OIT, de

disminuir la tasa de fertilidad asegurando una mayor consistencia de la vida laboral de las mujeres; incrementar las oportunidades de educación y participación, y mejorar los niveles de bienestar en los hogares.

- c) Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten. En este apartado se incluyen los servicios asistenciales para las madres trabajadoras con hijos, lo que se traduce en mayores posibilidades para incrementar la cantidad y calidad de los tiempos dedicados por las mujeres al trabajo.

En el ámbito de las políticas públicas y por lo que hace al establecimiento de instituciones y programas nacionales encaminados al mejoramiento de la situación de las mujeres en México podemos señalar a los siguientes:

- a) Inmujeres. Funciona como una institución encargada de crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación para favorecer el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres, así como participar equitativamente en la vida política, cultural, económica y social del país (Inmujeres, 2012).
- b) Programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Opera a través de subsidios a los servicios de cuidado y atención infantil para sus hijos (Sedesol, 2012).
- c) Programa de Apoyo Alimentario. Brinda servicios de atención a los niños menores de 6 años o mujeres embarazadas o amamantando, con la intención de prevenir la anemia y la desnutrición (Sedesol, 2009).
- d) Programa Oportunidades. Se integra con una transferencia monetaria que ha beneficiado a 25 millones de personas, destinada a niños en edad escolar y personas de edad avanzada. La asignación está etiquetada para electricidad, vivienda y alimentación (Sedesol, 2012).

- e) El programa Vivir Mejor es una estrategia social integrada de coordinación interinstitucional que tiene en cuenta todo el ciclo vital de las personas y sus familias. Abarca el conjunto de programas destinados a facilitar el acceso a la educación, la alimentación, la salud y la vivienda digna a las familias mexicanas más pobres, así como todos los programas de redes de protección social que permiten a los ciudadanos hacer frente más eficazmente a las contingencias y los riesgos que puedan surgir en el transcurso de sus vidas (Sedesol, 2008).

Como puede constatarse, aunque en México existe la normatividad y algunos programas gubernamentales encaminados hacia la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, éstos aún se enfocan en las mujeres y las familias más pobres, por lo que aquellas que obtienen algún ingreso mayor no son elegibles para ninguna clase de apoyo; y a las más pobres se les vuelve dependientes del subsidio gubernamental ya que se imposibilita su desarrollo hacia niveles más altos de bienestar.

Por ello, puede considerarse que aún no se eliminan los retos para acceder a un trabajo decente para las mujeres.

Los retos del trabajo femenino en México

Sin embargo, la situación avanza lentamente y se requiere hacer una especial conciencia entre todos los miembros de la sociedad, del trabajo de las mujeres; tanto del que se desempeña en el ámbito doméstico, como del que se presta de manera independiente o remunerada fuera del hogar, considerando que las cifras aún no reflejan un panorama del todo favorable.

Por ejemplo, por lo que hace al salario que las mujeres perciben por la prestación de servicios remunerados, el INEGI señala que las contraprestaciones percibidas por las mujeres son en promedio 9.7% más bajas que las de los hombres, a pesar de las disposiciones jurídicas que señalan “a trabajo igual, salario igual”, sin que deba existir discriminación por razón de 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 condición que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Como se ha señalado con anterioridad y de acuerdo con los mismos estudios por lo que hace a la carga de tareas, las mujeres deben afrontar altos niveles de participación en las tareas del hogar, ya que alrededor de 96% de las mujeres participan, independientemente de su nivel de escolaridad. Por su parte, la colaboración de los hombres en las tareas domésticas, incrementa conforme a su nivel de escolaridad de 50.4 a 61.8% (INEGI, 2012).

Finalmente, es importante destacar que aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, su intervención se acumula en determinadas áreas, principalmente del sector terciario.

Continuando con el estudio de mérito: “del total de las mujeres dedicadas al trabajo extradoméstico, 19.8% son comerciantes, vendedoras y dependientas, 13.4% oficinistas, 13.2% artesanas y obreras; 11.4% como trabajadoras domésticas fuera de su hogar; y 10% laboran como empleadas en servicios” (*Ibidem*, 2012), lo que finalmente incide sobre la baja de los salarios que se pagan en dichos ámbitos debido a un exceso de oferta de mano de obra femenina y, frecuentemente, poco calificada.

Ahora bien, al analizar cuál es el papel de las mujeres en el ámbito laboral, con relación a las responsabilidades que afrontan en este rubro, tenemos que 65.2 de las mujeres ocupadas eran subordinadas y remuneradas, 22.3 trabajan por su cuenta, 10% son trabajadoras sin remuneración y únicamente 2.5% son empleadoras (*Mujeres y hombres en México*, estadísticas de trabajo, 2008).

Por ello, es importante analizar el éxito de las políticas públicas para la introducción y el empoderamiento de las mujeres en el mundo laboral, así como los factores que, más allá de los subsidios y transferencias determinan los toques de participación de las mujeres en sus empleos y vida profesional, como las excesivas cargas domésticas, la insuficiencia de los servicios de atención médica y guardería para los hijos pequeños, así como las mismas tradiciones y prejuicios sociales que limitan el crecimiento femenino.

Hacia el trabajo decente de las mujeres en México

Como hemos advertido, el proceso económico de apertura que acompaña a la globalización ha generado en el mundo profundas desigualdades, a la vez que ha impulsado la utilización de la mano de obra de las mujeres en diversos sectores del mercado.

Sin embargo, el acceso de algunas mujeres al mercado laboral no ha significado un avance en su calidad de vida, ni en sus derechos humanos y laborales fundamentales, ni en la valorización adecuada de su trabajo, sea éste en el ámbito familiar o en el extradoméstico.

Tal situación se refleja en todos los países y México —como se ha visto— no es la excepción, por lo que se hace necesario implementar políticas orientadas a favorecer el acceso de hombres y mujeres al trabajo decente, en especial estas últimas, reconociendo la importancia del impulso de su fuerza laboral como un factor benéfico al crecimiento y bienestar de la población en general.

Es por ello que la OIT ha elaborado una serie de directrices necesarias para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo (OIT, 2011). Las recomendaciones pretenden abarcar, aunque no exhaustivamente, algunas áreas de la política pública relacionadas con el empleo, clasificadas en seis rubros principales:

- a) Políticas económicas que influyen en la demanda
- b) Calificaciones y empleabilidad
- c) Desarrollo de empresas
- d) Instituciones y políticas del mercado laboral
- e) Gobernabilidad, autonomía y capital organizacional
- f) Protección social

Se hace preciso, pues, analizar —por parte de los gobiernos de cada uno de los países integrantes de la OIT— la efectividad de las acciones políticas y sociales sobre estas áreas que inciden en el trabajo de las mujeres, y que en el caso de México se analizarán a continuación.

a) Políticas económicas que influyen en la demanda

Se refiere a la valorización del trabajo doméstico y el extradoméstico a través de las cuentas nacionales, ya que las mujeres deben asumir cargas extraordinarias de trabajo para mantener su competitividad laboral, o que redundan en pérdida de su bienestar. Se haría necesario en este sentido traducir a términos de aportación al PIB los datos recogidos por la ENUT reconociendo a las amas de casa como fuerza laboral, y al tiempo invertido, tanto por hombres como por mujeres, en el ámbito familiar, ya que ambas actividades contribuyen directamente a la generación de riqueza y al bienestar de las personas en el país.

De acuerdo con el mismo estudio, las políticas financieras que se refieren a la orientación del gasto público afectan negativamente a las mujeres cuando se efectúan recortes en los programas de beneficio social y de atención a la pobreza porque sus principales beneficiarias son las mujeres, ya que son ellas quienes principalmente administran de manera más adecuada las transferencias que les son entregadas.

Por otro lado, cuando la estructura fiscal grava con impuestos elevados la formalización de puestos de trabajo en la economía formal, se afecta principalmente a las mujeres, ya que algunos patrones aún prefieren contratar hombres para evitar los periodos de incapacidad materna de las mujeres. En la legislación fiscal se pueden enumerar algunos subsidios a quienes contratan personal con capacidades diferentes o en su primer empleo. De la misma manera, se hace precisa la implementación de subsidios en la formalización de puestos de trabajo a mujeres.

Por otro lado, en lo que se refiere a los planes de pensiones, la legislación debe tener en cuenta los periodos de participación intermitentes que la mayor parte de las mujeres suele tener en su vida laboral como consecuencia de los recesos voluntarios de maternidad. De esta forma, sería necesaria mayor flexibilidad en la legislación de seguridad social para favorecer la conservación de derechos y el acceso a créditos hipotecarios blandos para madres trabajadoras.

Un avance reciente en la política fiscal nacional para incentivar el desahogo del gasto familiar se refiere a la posibilidad de solicitar la deducción para efectos de ISR de los gastos erogados en colegiatura de

niveles básicos, aunque sería recomendable extender este beneficio a la deducción de las inversiones en guarderías realizadas por las madres trabajadoras.

En cuanto a las políticas en materia del clima de inversiones, el comercio internacional tiende a aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, pero al mismo tiempo descienden los estándares de las normas laborales fundamentales como la libertad de asociación, la igualdad de remuneración y la no discriminación, de acuerdo con la OIT “al parecer, la inversión extranjera directa se siente atraída por la contratación de mujeres, tal vez por los salarios más bajos y la escasa participación de las mujeres en las cuestiones sindicales” (*Ibidem*, 2011) y este tipo de políticas tiene una repercusión directa con los tiempos que se dedican a la atención de la familia exponiendo a las mujeres a situaciones de violencia e inseguridad motivadas por razones de género.⁸

Por esta razón, la transgresión de las disposiciones en materia laboral y de seguridad social por parte de cualquier patrón debería incorporar una agravante al lesionar con sus omisiones los derechos de las mujeres y la maternidad.

De la misma forma los nuevos modelos de contratación del mercado laboral que afectan a los trabajadores en general, también afectan a las trabajadoras colocando a la mayoría de las mujeres en las ventas y trabajo a domicilio. Asimismo, las mujeres son más vulnerables a las formas fraudulentas o simuladas de empleo (como las ventas piramidales y la trata de personas).

Es por ello que debe invertirse en alentar a las mujeres a trabajar en empleos no tradicionales y difundir las formas de abuso laboral a que pueden exponerse. En el mismo sentido, los riesgos inherentes a la migración también afectan cada vez más a las mujeres. Mora (citado por Cortés, 2003: 57) señala que en la frontera sur de México 70% de

⁸ Por ejemplo, en el caso de Ciudad Juárez, los feminicidios acaecidos en esta zona han sido causados por una reacción violenta contra la independencia económica de la mujer. De acuerdo con González (citado por Aldana y Sepúlveda), el trabajo en la maquila “manchan la imagen de la mujer pura [...] esposa y madre [...] ya que la mujer que trabaja ya no necesita la protección del hombre, pues cuenta con independencia económica. A su vez que le permite desarrollar otro tipo de actividades sociales asociadas con lo masculino” (Aldana y Sepúlveda, 2008: 133).

las mujeres sufren violencia y 60% es víctima de algún acoso sexual durante el proceso migratorio. Las formas de violencia van desde la coacción hasta la violación sexual.

b) Calificaciones y empleabilidad

Se refiere a la preparación de las mujeres que buscan un empleo. De acuerdo con datos de la propia OIT, las mujeres constituyen dos tercios de la población analfabeta del mundo. Al mismo tiempo, cuando hablamos de la capacitación para el trabajo, el mismo estudio señala que

muchas mujeres no tienen acceso a capacitación y adiestramiento o a una formación habilitante para el empleo debido a la falta de información, a la falta de tiempo dadas las responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños; a los estereotipos de género y las barreras culturales (Sonia Agut y Pilar Martín, 2007: 204).

Las mujeres son menos propensas a tener acceso a los aprendizajes y a las oportunidades de formación en el trabajo ya que los empleadores se muestran reacios a contratar mujeres debido a la percepción de que el vínculo que mantienen con el mercado de trabajo está condicionado por sus responsabilidades familiares, sobre todo en el caso de las que pertenecen a las minorías (ONU, 2011: 18).

En el mismo sentido de la habilitación para la realización de trabajos con mayor calificación, se reconoce a nivel internacional la existencia de una “brecha digital de género” que limita las oportunidades de las mujeres de participar en la economía del conocimiento (algunos estudios demuestran la existencia de una triple brecha:

la generacional, la de conocimientos y propiamente la de género, en donde el rol tradicional de la madre y las labores del hogar se convierten en barreras sociales que limitan a las mujeres a asistir a cibercafés y centros de computación, utilizar la computadora familiar o adquirir un equipo personal; lo que, de acuerdo a CEPAL, se convierte en una brecha de comunicación, información y conocimientos (Juan Rojas, 2011: 4-5).

Las diferencias son particularmente marcadas entre las mujeres de las zonas rurales y las comunidades pobres. Las responsabilidades domésticas, las limitaciones culturales y las desigualdades económicas también impiden este acceso.

Cuando las mujeres participan en el empleo basado en el uso de las TIC suelen insertarse en el extremo inferior. El telemarketing y los centros de llamadas han creado más puestos de trabajo para las mujeres, pero con salarios bajos, un estatus de ocupación precario y escasas oportunidades de ascenso.

Referente a la participación de las mujeres en los ámbitos de las ciencias duras, tenemos que aunque la proporción de las mujeres en ingenierías ha aumentado en los últimos 25 años,⁹ el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial señala que sólo 42 mujeres han solicitado patentes de invención durante los últimos cinco años, frente a las 671 patentes solicitadas por hombres mexicanos, y 32 mil solicitadas por extranjeros ante el mismo instituto, por lo que al parecer, aunque las mujeres se incorporan bien a los estudios universitarios en estas áreas, ya en el mercado laboral no participan en puestos en los que puedan impactar con su inventiva.

Por otro lado, resulta evidente que en la obtención del primer empleo, las mujeres jóvenes tienen una menor preparación e interés en obtenerlo, bien sea por cuestiones tradicionales de rol o por criterios de los empleadores. Así, tenemos que para 2012, 75% de los 7 millones 819 mil 180 jóvenes que no estudian ni trabajan en México, eran mujeres, lo que de acuerdo con las autoridades educativas hace indispensable crear políticas públicas con perspectiva de género (*Proceso*, 2011).

Otro bache en su trayectoria laboral son las pausas que algunas mujeres realizan al tener hijos, y posteriormente al tratar de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo; sus posibilidades son menores.

Por lo que hace al acceso de las mujeres a las oportunidades de formación y el empleo existen serias restricciones en la formación y capacitación de las mujeres y en especial cuando integran grupos vulne-

⁹ Entre 1980 a 2004 se observa que en ciencias agropecuarias, ciencias de la salud e ingeniería y tecnología, hubo un incremento porcentual que oscila entre 20 y 22% en la matrícula nacional de mujeres universitarias, de acuerdo con los anuarios estadísticos de ANUIES (Razo, 2008: 69).

rables, como jóvenes o mujeres en el último trayecto de su vida laboral, las trabajadoras de la economía informal, personas con discapacidades o indígenas, entre otros. Por ejemplo, se considera que en las empresas las mujeres menores de 35 años tienen amplias preferencias para conseguir un empleo, mientras que las mayores de esa edad encuentran serias dificultades para obtenerlo, con lo que los patrones hacen a un lado a quienes cuentan con capacidades y experiencia.

c) Desarrollo de empresas

Aunque en los últimos años se ha promovido una cultura emprendedora, y son varios los programas sociales que pretenden beneficiar a las mujeres en el arranque de un negocio. Pero, la saturación de las áreas en que tradicionalmente se les apoya para establecer un negocio por lo general condena a las empresas a periodos de vida muy cortos. Al mismo tiempo los montos de las inversiones y las ganancias que pueden obtenerse como consecuencia de la apertura de estos negocios no implica el empoderamiento de las mujeres como empresarias; más bien las expone a una situación de autoempleadas en espera de un trabajo subordinado, remunerado y estable.

d) Instituciones y políticas relacionadas con el mercado de trabajo

En el caso de las familias que cuentan con los ingresos de ambos cónyuges cualquier ingreso que obtenga la mujer se considera algo secundario. Esto puede verse reflejado en el hecho de que el acceso de las mujeres a la seguridad social, las pensiones y las prestaciones sociales puede ser a través del marido; en el beneficio que hombres y mujeres pueden obtener de los programas sociales en condiciones de igualdad (por ejemplo, vivienda, programas de remuneración del trabajo en efectivo, etcétera), y en políticas fiscales que pueden ligar los ingresos de las mujeres con sus maridos a efectos fiscales.

Por su parte, la atención al sector de las trabajadoras domésticas es fundamental considerando que 11.4% de la fuerza laboral femenina

presta sus servicios en este sector, el cual se considera un trabajo vulnerable en tanto que rara vez cuentan con un contrato o condiciones de trabajo fijas ni tienen acceso a la seguridad social ni a las prestaciones de ley, quedando excluidas de las redes de seguridad social y jurídicas.

De acuerdo con la OIT, se define al *trabajo doméstico remunerado* como “aquel que se realiza en o para uno o varios hogares”. De acuerdo con el mismo documento, el trabajador doméstico se caracteriza por prestar sus servicios en el marco de una relación de trabajo, así como por la continuidad con que presta esta clase de servicios; es decir, que constituyen su medio de subsistencia (artículos 1 y 2 de la Declaración de los Derechos de los Trabajadores Domésticos, OIT, 2011: 4).

La vulnerabilidad se agrava cuando los trabajadores domésticos, debido a su corta edad, su nacionalidad o su situación de alojamiento, pueden verse expuestos a riesgos adicionales en comparación con aquellos que prestan su trabajo en la economía formal, por lo que se procuró darles una protección especial en agosto de 2011 al promulgar la Declaración de los Derechos de los Trabajadores Domésticos, que incluye la regulación de la prestación de trabajo de las niñeras:

Las nuevas normas de la OIT establecen que los trabajadores domésticos de todo el mundo que cuidan de familias y hogares deben tener los mismos derechos laborales básicos que el resto de trabajadores: jornadas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, límite a la retribución en especie, e información inequívoca sobre los términos y condiciones de empleo, así como respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que figuran el de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

e) Gobernabilidad, autonomía y capital organizativo

Este aspecto se refiere a la participación de las mujeres en posiciones de gestión y negociación de intereses laborales y acceso a los empleos.

Un buen marco de gobernabilidad para la igualdad de género debería incluir: a) políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, b) acción afirmativa, en que las mujeres pudieran obtener los mismos empleos bajo las mismas condiciones y los mismos requisitos (erradicar prácticas discriminatorias, como la prueba de embarazo para la obtención de empleo), c) igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; y d) políticas que favorezcan la participación igualitaria en el trabajo no remunerado del cuidado infantil, como las licencias de paternidad que permiten a los hombres asistir a su pareja en el cuidado de sus hijos recién nacidos.¹⁰ (ort, *op. cit.*, 2011: 60).

f) Protección social

Se trata de la ampliación de los programas de política social, no sólo a los trabajadores —es decir, más allá del mapa de cobertura de la seguridad social—, sino a aquellos que prestan sus servicios en actividades propias de la economía informal, sea por las condiciones del mercado o por la escasa calificación de estos trabajadores.

Así, el acceso a un mínimo público de protección a la salud, transferencias y sistemas de habilitación para el empleo podrían ayudar a elevar el mínimo de bienestar de aquella parte de la población que no tiene acceso a las prestaciones laborales formales.

Otro panorama importante que debe considerarse es la situación de las mujeres del campo en donde puede fomentarse el autoempleo para la detonación de proyectos locales de desarrollo comunitario, a fin de desalentar la migración bajo condiciones de pobreza, desarraigo y separación familiar.

Conclusiones y propuestas

Como se ha expuesto, existe la necesidad de implementar políticas públicas con un enfoque transversal de género considerando que su apli-

¹⁰ Dicha licencia aún no se encuentra contemplada en las leyes de seguridad social, y sólo algunas dependencias (federales o locales) otorgan permisos por esta causa a los trabajadores a partir de 2010. Estos permisos oscilan entre 3 y 10 días, pero todavía no constituyen una prestación general y exigible por cualquier trabajador (*El Sol de México*, 2011).

cación efectiva beneficiaría a más de la mitad de la población del país que actualmente enfrenta desventajas implícitas, aunque no siempre manifiestas, en el ejercicio pleno de sus derechos humanos básicos, el acceso a la educación, a la capacitación, y se enfrenta a un mercado laboral en condiciones de desventaja tradicional frente a los hombres.

La procuración del trabajo decente a todos los miembros de la población, independientemente de su condición, es una necesidad apremiante no sólo de México, sino reconocida por la comunidad internacional, bajo condiciones que permitan el ejercicio pleno de derechos y la eliminación de obstáculos que redundan en el bienestar general de la colectividad y la adecuada incorporación de la economía mexicana a la globalización.

Por ello, el trabajo de las mujeres requiere la enfática protección del Estado, de manera integral, y no a través de programas aislados que propician con frecuencia efectos contraproducentes. En ese sentido y por los aspectos analizados, se propone lo siguiente:

- a) Fomentar la colaboración en las labores domésticas en los programas de educación básica.
- b) La posibilidad de deducir los gastos por guarderías y cuidados infantiles en la legislación de renta.
- c) El estímulo para la contratación formal de mujeres (en primer empleo o reincorporadas después de una ausencia materna) a través de la exención de los impuestos sobre nóminas, estatal.
- d) Difusión de los riesgos femeninos en la búsqueda de empleo, el acoso sexual y la violencia laboral.
- e) Difundir los programas de estímulo para la protección de derechos intelectuales de las mujeres inventoras y autoras.
- f) Estimular la formación de sindicatos para la protección de derechos de los sectores laborales vulnerables como los trabajadores domésticos, a domicilio, de jóvenes y de personas de edad avanzada; y
- g) Promover la inserción de la licencia por paternidad en la legislación laboral ordinaria.

Uno de los aspectos importantes a considerar en las acciones políticas futuras es elevar el rango de los estímulos. No sólo se trata de asignaciones de

subsidios hacia los segmentos de la población más necesitada —que evidentemente son aún un imperativo importante—, sino de favorecer el desarrollo de aquellas mujeres que aunque no se encuentren en los límites de la pobreza, sí requieren de condiciones favorecedoras para lograr el empoderamiento pleno en el campo laboral y en el goce de un bienestar rotundo.

Bibliografía

- Agut, Sonia y Pilar Martín (2007), “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”, *Apuntes de Psicología*, vol. 25, núm. 2, Colegio Oficial de Psicología de Andalucía y Universidad de Sevilla, España.
- Aldana, Priscila y Karla Sepúlveda (2008), *La sociedad civil en el caso del feminicidio en Ciudad Juárez: una ventana a la emancipación femenina*, tesis de licenciatura, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Universidad de las Américas, Puebla, México.
- Cortés, Patricia (2005), *Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: derechos humanos, mitos y duras realidades*, CEPAL-UNFPA, Chile.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2000), “Convenio sobre la protección de la maternidad”, Organización de las Naciones Unidas, en [<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C183>] (consultado el 19 de marzo de 2012).
- CPEUM (1917), Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en [<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>] (consultado el 21 de marzo de 2012).
- Cruz, Adrienne (2011), “El elevado coste económico y social de la violencia de género”, Trabajo, *La Revista de la OIT*, núm. 72, Departamento de Comunicación de la OIT, Ginebra, Suiza.
- Díaz, Ariane (2011), “El valor del trabajo doméstico no pagado es de 21.7% del PIB”, *La Jornada*, núm. 9600, México.
- Diario Oficial de la Federación* (2007), Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en [<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>] (consultado el 30 de marzo de 2012).

- (1995), *Ley del Seguro Social*, en [<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>] (consultado el 21 de marzo 2012).
- (2003), *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, en [<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>] (consultado el 21 de marzo de 2012).
- Documentación y Estudios de Mujeres, AC (DEMAC), *Mujeres y hombres en México*, estadísticas de trabajo, abril 2008, con datos del INEGI 2008, en [<http://www.demac.org.mx/content/mujeres-hombres-mexico>] (consultado el 22 de abril de 2012).
- El Sol de México* (2011), “Reconoce Inmujeres la licencia de paternidad”, [<http://www.inmujeres.gob.mx/>]
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2011), *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2009, México*.
- (2012), *Indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2011*, en [<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>] (consultado el 22 de marzo de 2012).
- (2010), *Resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda*, en [<http://www.inegi.org.mx/sistemas/temasv2/default.aspx?s=est&c=17484>] (consultado el 23 de marzo de 2012).
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2012), *Programas*, en [<http://www.inmujeres.gob.mx/>] (consultado el 20 de marzo de 2012).
- La Prensa*, en [<http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n2363693.htm>] (consultado el 30 de marzo de 2011).
- Oficina Internacional del Trabajo (sin fecha), “Trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio”, Ginebra, Suiza.
- (2011), “Luchar contra la discriminación en el trabajo: riesgo de avance”, *La Revista de la OIT*, núm. 72, Gafroffset SL., Ginebra, Suiza.
- (2012), “Pisos de protección social para la justicia social y una globalización equitativa”, Informe 2-A de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- (2012), “Pisos de protección social para la justicia social y una globalización equitativa”, Informe 2-B de Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- (2011), “Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo”, Ginebra, Suiza.

- (2012), “Pisos de protección social para la justicia social y una globalización equitativa”, iv Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- (1975), “Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras”, *Boletín Oficial*, vol. LVIII, 1975, Serie A, Ginebra, Suiza.
- Organización de las Naciones Unidas (2012), “La Declaración del Milenio, los ODM y el programa de trabajo decente de la OIT: una visión de conjunto”, Organización Internacional del Trabajo, en [<http://www.jornada.unam.mx/2011/05/04/sociedad/043n1soc>] (consultado el 22 de marzo de 2012).
- (2012), Portal de la labor del sistema de las Naciones Unidas sobre los Objetivos del Milenio, en [<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/poverty.shtml>] (consultado el 22 de marzo de 2012).
- (2011), Recomendaciones formuladas por el *Foro sobre cuestiones de las minorías* en su cuarto periodo de sesiones, “Garantizar los derechos de las mujeres y las niñas pertenecientes a las minorías”.
- (1995) “Declaración de Beijing y plataforma de acción”, en [<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm>] (consultado el 20 de marzo de 2012).
- Organización Internacional del Trabajo (1998), Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Portal de la Secretaría de Cumbres de las Américas, en [http://www.summit-americas.org/sisca/lab_stds_sp.html] (consultado el 18 de abril de 2012).
- (2011), “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, Ginebra.
- Proceso* (2011), “Son mujeres el 75% de los 8 millones de *ninis*”, noviembre de 2011, México.
- Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) (2012), Estancias Infantiles para apoyar a las madres trabajadoras, en [http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Estancias_Infantiles_para_Apoyar_a_Madres_Trabajadoras] (consultado el 19 de marzo de 2012).
- (2009), Programa de Apoyo Alimentario, en [<http://www.sedesol2009.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=802208>] (consultado el 22 de abril de 2012).

- (2012), Portal del programa Oportunidades, en [<http://oportunidades.gob.mx/Portal/>] (consultado el 23 de abril de 2012).
- Secretaría de Educación Pública (SEP), Vivir Mejor, programa de Política Social del Gobierno Federal (2008), en [oic.sep.gob.mx/portal3/doc/vivir_mejor.pdf] (consultado el 22 de abril de 2012).
- Razo, Martha (2008), “La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología”, *Perfiles educativos*, vol. 30, núm. 121, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Rojas, Juan Eduardo (2011), “Visualizamos el potencial de las TIC para reestructurar redes familiares de comunicación”, *Newsletter e-LAC2015*, núm. 16, CEPAL, Chile.

Fecha de recepción: 2 de mayo de 2012

Fecha de aceptación: 18 de enero de 2012

Fecha de publicación: 17 de diciembre de 2012