

CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA REFORMA LABORAL*

CONCEPTUALIZATION OF HUMAN RIGHTS
FROM THE GENDER PERSPECTIVE IN CONNECTION
WITH THE LABOUR REFORM

CONCEPTUALISATION DES DROITS HUMAINS
À PARTIR D'UNE PERSPECTIVE SEXUÉE PAR RAPPORT
À LA RÉFORME DU TRAVAIL

Karina TREJO SÁNCHEZ**

RESUMEN: En el presente trabajo se presenta una propuesta de conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género con la finalidad de relacionar su contenido con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, llevada a cabo el 30 de noviembre de 2012, en la cual se abordaron algunos aspectos sobre esta materia. Tal relación se llevó a cabo develando que la denominada “reforma laboral” no atiende a la conceptualización de referencia, en la cual resaltan como atributos: el respeto a la dignidad humana, la eliminación de la discriminación y la igualdad sustantiva. Para construir el concepto de derechos humanos desde la perspectiva de género, además de estudiar el marco conceptual sobre género, perspectiva de género y derechos humanos laborales, se analizó el marco jurídico nacional e internacional sobre derechos humanos laborales e igualdad de género en México. Y a través del contraste de las principales brechas de igualdad de género en materia laboral en nuestro país con el contenido de la citada reforma, se demostró que ésta no se apega a la idea presentada de derechos humanos desde la perspectiva de género.

Palabras clave: derechos humanos, perspectiva de género, reforma laboral.

* Recibido el 17 de mayo de 2016 y aceptado para su publicación el 14 de septiembre de 2016.

** Profesora-investigadora, titular “C”, del Departamento de Estudios Institucionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.



ABSTRACT: In this work, a proposal for conceptualization of the human rights is presented from a gender perspective in order to relate its content with the reform of the Federal Labour Law, carried out on November 30th, 2012, in which some aspects of this matter were addressed. This relation was carried out revealing that the named “labour reform” does not take into account the above-mentioned conceptualization, in which the following attributes are highlighted: the respect for human dignity, the elimination of discrimination and the substantive equality. To build the concept of human rights from a gender perspective, besides the study of the conceptual framework on gender, gender perspective and human labour rights, the national and international legal framework on labour rights and gender equality in Mexico were analysed. And through the contrast of the main gaps in gender equality in labour matters in our country with the content of the mentioned reform, it was shown that it is not attached to the idea presented of human rights from a gender perspective.

Keywords: human rights, gender perspective, labour reform.

RÉSUMÉ: Le présent travail propose une conceptualisation des droits humains à partir d’une perspective sexuée afin de mettre en relation son contenu avec la réforme de la Loi Fédérale sur le Travail, finalisée en novembre 2012, et dans laquelle quelques aspects du thème traité ont été abordés. La naissance de cette relation révèle le fait que ladite “réforme de travail” ne prend pas en compte la conceptualisation de référence dont certaines caractéristiques ressortent: le respect de la dignité humaine, l’éradication de toute discrimination et une réelle égalité. Mettre au point le concept des droits humains à partir d’une perspective sexuée nécessite une analyse juridique nationale et internationale sur les droits humains en matière de travail et d’égalité entre les genres au Mexique à laquelle s’ajoute une étude du cadre conceptuel propre aux genres, leur perspective, et les droits humains en matière d’emploi. Et par le biais du contraste produit par les principaux écarts entre les genres dans le monde du travail dans notre pays par rapport au contenu de ladite réforme, il a été démontré que celle-ci ne respecte pas l’idée énoncée sur les droits humains à partir d’une perspective sexuée.

Mots-clés: droits humains, perspective sexuée, réforme de travail.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Marco conceptual sobre género, perspectiva de género y derechos humanos laborales*. III. *Marco jurídico sobre derechos humanos laborales e igualdad de género en México*. IV. *Brechas de igualdad de género en materia laboral*. V. *Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral*. VI. *Reflexión final*. VII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

El 1o. de septiembre de 2012, el titular del Poder Ejecutivo federal en turno, Felipe Calderón Hinojosa, en ejercicio de la facultad conferida en la fracción I del artículo 71, así como el artículo 72, inciso H, de nuestra Constitución, presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Dicha propuesta fue aprobada y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de ese mismo año, a la cual se le ha denominado: “reforma laboral”.

El planteamiento del problema que abarca este estudio es que en México existen marcadas brechas de igualdad de género en materia laboral, y el contenido de la citada reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de género no coadyuva para resolverlos. La creación de normas laborales y las modificaciones a las existentes deberían seguir como eje toral el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Así, la pregunta que se pretende responder en esta investigación es si la reforma laboral atiende a un enfoque de derechos humanos en relación con el tema de género. De ahí que el presente trabajo tiene como objetivo presentar una propuesta de conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género, a fin de relacionarla con el contenido de la reforma laboral en este rubro.

La hipótesis que se plantea es que la llamada “reforma laboral” (reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012) no atiende a un enfoque de derechos humanos en relación con el tema de género, lo cual se demuestra relacionando su contenido con nuestro concepto de derechos humanos desde dicha perspectiva de género.

El enfoque de investigación es cualitativo, toda vez que para construir el concepto referido se indagó en el marco jurídico nacional e internacional sobre derechos humanos laborales e igualdad de género con el fin de extraer

de su contenido los elementos clave que comprenden estos temas a fin de incluirlos como base de la noción que aquí se comenta.

Los métodos usados para el desarrollo de este estudio son, por un lado, el analítico, mediante el cual se fraccionó el objeto de estudio en perspectiva de género, derechos humanos y reforma laboral, de tal manera que se expresara su contenido para comprender su esencia; y por el otro, el deductivo, toda vez que se partió del estudio de datos generales contenidos en la reforma a la Ley Federal del Trabajo citada, específicamente los relativos a la perspectiva de género, con el propósito de aplicarlos al caso individual de su relación con una conceptualización de derechos humanos desde ese enfoque.

La técnica utilizada fue la documental, toda vez que se analizaron diversos medios bibliográficos.

Así, el texto se encuentra dividido en cuatro apartados básicos. En el primero de ellos, intitulado “Marco conceptual sobre género, perspectiva de género y derechos humanos laborales”, se aborda el significado del término género, se expone qué implica una perspectiva de género, así como en qué consisten los derechos humanos, sus principales características y lo que se entiende por derechos humanos laborales. En la siguiente sección denominada “Marco jurídico sobre derechos humanos laborales e igualdad de género en México”, se señala el contenido de la carta magna de nuestro país y de diversos instrumentos internacionales en esas materias. En el apartado “Brechas de igualdad de género en materia laboral”, se explican los principales aspectos donde existe distancia en materia laboral respecto de hombres y mujeres en nuestro país. Por último, en el rubro “Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral”, se elabora la citada conceptualización y se prueba la hipótesis planteada.

II. MARCO CONCEPTUAL SOBRE GÉNERO, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS LABORALES

1. *Concepto de género*

El género como concepto empieza a utilizarse a partir de los años sesenta como una categoría de análisis empleada para el estudio de las relaciones

sociales entre hombres y mujeres.¹ Dicha categoría es utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra, y se transforman a través del tiempo.²

Es importante determinar la distinción entre los vocablos “sexo” y “género”. El primero alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales.³ El segundo se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres.⁴

En opinión de Chávez,⁵ la causa de desigualdades, marginación y subordinación para la mayoría de las mujeres ha sido la determinación de las características construidas socialmente a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres.

Esto se explica en razón de que la construcción del género parte de la división sexual del trabajo, la cual determinó que las actividades de las mujeres fueran ligadas a su función biológica reproductiva. En el caso de los varones, se determinó que sus actividades estuvieran ligadas a la de proveer el alimento indispensable para la supervivencia de la prole.⁶

La descripción de referencia situó a la mayoría de las mujeres en un ámbito de acción familiar relativo a actividades dentro del hogar, relacionadas con la maternidad y el cuidado de otras personas. A su vez, a los hombres se les asignaron tareas relacionadas con sus características físicas. Muchas de tales actividades se llevan a cabo fuera del hogar y en contacto con otras personas. Al permanecer esa división sexual del trabajo por mucho tiempo, las activi-

¹ Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, “Género y derechos humanos”, en IIDH, *Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos*, San José, IIDH, 1998, p. 139.

² Inmujeres-PNUD, *ABC de género en la administración pública*, México, 2007, p. 7.

³ OIT, *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*, Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, 2010, p. 3.

⁴ *Idem*.

⁵ Chávez Carapia, Julia del Carmen, *Perspectiva de género*, México, UNAM-Plaza y Valdés, 2004, p. 14.

⁶ Gobierno del Distrito Federal, *La perspectiva de género. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo*, México, 1999, p. 13.

dades realizadas tanto por las mujeres como por los hombres, se entendieron como asumidas tácitamente, y así, la desigualdad entre ellos se fue haciendo palpable.

2. *Perspectiva de género*

La perspectiva de género “alude a una herramienta que como enfoque busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos”.⁷ “Implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos”.⁸

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que se enfoca en determinar las diferencias entre hombres y mujeres y sus necesidades, la cual “debe tender a mejorar las condiciones de vida de ambos géneros y debe buscar transformar la posición de la mujer en relación con la del hombre, su comunidad y la sociedad en general”.⁹

Y cuando se emplea esta perspectiva se plantea la necesidad de llevar a cabo acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.¹⁰

Así, “la perspectiva de género nos permite, por una parte, comprender el impacto diferencial que tiene el sistema social en la situación de hombres y mujeres. Por otra parte, permite responder diferencialmente a necesidades,

⁷ Inmujeres-PNUD, *op. cit.*, p. 13.

⁸ Chávez Carapia, Julia del Carmen, *op. cit.*, p. 13.

⁹ *Ibidem*, p. 19.

¹⁰ Inmujeres-PNUD, *op. cit.*, p. 14.

intereses y problemas específicos de mujeres y hombres, derivados de esa situación”.¹¹

En suma, con esta herramienta se busca modificar las relaciones, funciones y obstáculos a fin de eliminar las inequidades entre los géneros, y todas las formas de subordinación y dominio.¹²

3. *Derechos humanos laborales*

A. *Concepto de derechos humanos*

En razón de que el cúmulo de definiciones del término derechos humanos es muy amplio, sólo referiremos algunas de ellas. El autor Peces Barba los define como:

la facultad que la norma atribuye de protección de la persona, en lo referente a su vida, a su libertad, a su igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado en caso de infracción.¹³

Y según Castán Tobeñas se pueden definir como:

aquellos derechos fundamentales de la persona humana —considerada en su aspecto individual como comunitario— que corresponde a éste por razón de su propia naturaleza (de esencia, a un mismo tiempo, corpórea, espiritual y social), y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder y autoridad, y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común.¹⁴

¹¹ Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, *op. cit.*, p. 140.

¹² Loria, Cecilia, *El enfoque de género en las políticas públicas y la legislación mexicana*, Buenos Aires, Flasco, 2002, p. 33.

¹³ Bidart Campos, Germán, *Teoría general de los derechos humanos*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 233.

¹⁴ Castán Tobeñas, José, *Los derechos del hombre*, Madrid, Reus, 1976, pp. 13 y 14.

Conforme a Burgoa, dichos derechos “se traducen en imperativos éticos emanados de la naturaleza del hombre que se traduce en el respeto a su vida, dignidad y libertad, en su dimensión de persona”.¹⁵

Así, el común denominador de las definiciones antedichas es la protección y respeto de los aspectos fundamentales que permitan el desarrollo integral de una persona, los cuales surgen de su naturaleza humana.

B. *Características de los derechos humanos*

Los derechos humanos revisten características que los singularizan. De acuerdo a Carpizo,¹⁶ éstas son:

- 1) Universalidad: significa que todo ser humano posee una serie de derechos con independencia del país en que haya nacido o habite.
- 2) Historicidad: se refiere a tres aspectos diversos: a) La evolución de la civilización; b) Nuevos problemas, necesidades y retos, y c) El contexto social y cultural de cada país.
- 3) Progresividad: implica que su concepción y protección nacional, regional e internacional se va ampliando irreversiblemente, tanto en lo que se refiere al número y contenido de ellos como a la eficacia de su control.
- 4) Aspecto protector: se ampara a toda persona humana, incluso se ha llegado a sostener que los derechos humanos no deben proteger sólo a la persona, sino también a la comunidad nacional.
- 5) Indivisibilidad: implica que todos los derechos forman una unidad.
- 6) Eficacia directa: significa que los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales ratificados por un país, vinculan obligatoriamente a todos los poderes públicos —Ejecutivo, Legislativo, Judicial y órganos constitucionales autónomos—, así como a autoridades, grupos y personas, y para ello, no es necesario que una ley desarrolle los alcances de ese derecho humano, aún en el supuesto de que la Constitución señale la existencia de esa ley.

¹⁵ Burgoa Orihuela, Ignacio, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 1995, p. 602.

¹⁶ Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 25, julio-diciembre de 2011, pp. 19-24.

C. *Derechos humanos laborales*

Los derechos humanos laborales “son todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo”;¹⁷ es decir, aquellas que respeten la dignidad de las personas. “Los derechos humanos laborales son derechos prestacionales como todos los derechos humanos sociales”.¹⁸ Esto significa que esos derechos están dados por su capacidad para exigir de los poderes públicos, una actividad de hacer o de dar.

De igual manera, los derechos laborales protegen de la discriminación y explotación en el lugar de trabajo.¹⁹ Los derechos laborales requieren para su realización en tiempo y espacio, instrumentos jurídicos vigentes y viables, cuya regulación se sustente desde las normas fundamentales nacionales e internacionales.²⁰

III. MARCO JURÍDICO SOBRE DERECHOS HUMANOS LABORALES E IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

En la carta magna de nuestro país se encuentra consagrado el fundamento de los derechos humanos, incluidos los laborales y de la no discriminación por razón de género.

El párrafo tercero de su artículo 1o. señala la obligación del Estado en materia de derechos humanos al siguiente tenor: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, pro-

¹⁷ CDHDF, *Derechos humanos laborales*, México, 2013, p. 20.

¹⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, p. 210.

¹⁹ *Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educación de los derechos humanos*, trad. del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile, Santiago de Chile, Centro Europeo de Investigación y Capacitación sobre Derechos Humanos y Democracia-Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de la República de Austria, 2004, p. 189.

²⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia, *op. cit.*, p. 211.

teger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.

En este entendido, “el Estado tienen el deber de respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos”.²¹

Asimismo, el párrafo IV del artículo de referencia prohíbe la discriminación por razón de género, entre otras: “Queda prohibida 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 sexuales, 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”.

Por su parte, el artículo 4o. señala: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Y el sustento de los derechos humanos laborales se encuentra en el artículo 123, el cual determina que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno”.

2. *Instrumentos internacionales*

Nuestra Constitución Política reconoce a los tratados internacionales como parte del sistema jurídico mexicano. Esto de acuerdo con su artículo 133, el cual establece:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.

Lo cual significa que éstos son aplicables en nuestro país.

México es parte de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, desde 1974, la cual trata los temas más importantes sobre el derecho de los tratados. Según el punto 2.1.a) de dicha Convención, se entiende por tratado: “Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación

²¹ *Comprendiendo los derechos humanos...*, cit., p. 24.

particular”. Al respecto, “hay consenso en la doctrina en considerar que los términos convención, acuerdo, pacto, protocolo, estatuto, declaración, etcétera y otros más, son todos sinónimos de tratado internacional”.²²

Por su parte, el artículo 2o. de nuestra Ley sobre la Celebración de Tratados lo define como:

El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

En lo tocante a los derechos humanos laborales, éstos también están consagrados en pactos y convenios internacionales, los cuales “reconocen como titular a la persona humana”.²³ Esos pactos, convenios y tratados se colocan bajo el imperativo de la progresividad, por lo que deben ser interpretados bajo el principio del sentido más favorable.²⁴

En lo relativo a la igualdad de género, “los instrumentos sobre derechos humanos presentan un nuevo concepto social y político al reconocer legalmente a la mujer como un ser humano pleno e igual”.²⁵ “Éstos recalcan la importancia de la igualdad de género como un medio clave para lograr la reducción de la pobreza y el desarrollo”.²⁶

Entre los principales instrumentos internacionales que prescriben derechos humanos laborales e igualdad de género se encuentran: la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración de Filadelfia; la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención

²² Becerra Ramírez, Manuel, *Derecho internacional público*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991, p. 36.

²³ CDHDF, *op. cit.*, p. 20.

²⁴ Barbagelata, Héctor Hugo, *El particularismo del derecho y los derechos humanos laborales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 77.

²⁵ *Comprendiendo los derechos humanos...*, *cit.*, p. 22.

²⁶ OIT, *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Ginebra, 2011, p. 16.

sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Declaración y Programa de Acción de Viena; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”; Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para un Globalización Equitativa; Convenio OIT núm. 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; Convenio OIT núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio; Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad; Resolución OIT relativa a la Promoción de la Igualdad de Género, la Igualdad de Remuneración y la Protección de la Maternidad; y Resolución OIT relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente.

A. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919)

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo lugar en la Conferencia de Washington celebrada en 1919. El párrafo II de su Preámbulo señala la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo relativas a la protección de las mujeres. Esto conforme a lo siguiente: “Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, [...] y [...] que es urgente mejorar dichas condiciones [...] en lo concerniente a [...] protección de [...] las mujeres, [...] reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor”.

Al llevar a cabo esta afirmación, la OIT reconoce implícitamente que las condiciones de trabajo de las mujeres no han sido ni son todavía óptimas para su pleno desempeño laboral, y por ende, que se requiere plasmar y salvaguardar sus derechos en este ámbito.

B. Declaración de Filadelfia (1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CGOIT), congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó el

10 de mayo de 1944, la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros. El punto 1 a) de su sección II señala el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Cabe destacar que en el dispositivo de referencia se hace alusión a la dignidad y a la igualdad de oportunidades como condiciones para buscar el derecho a ese bienestar. Así se pugna por la no discriminación por motivo de género y por la igualdad de género. Ambos términos son elementos base para el respeto de los derechos humanos laborales.

C. Carta de las Naciones Unidas (1945)

La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, EUA, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Su Preámbulo refiere que los miembros de la Organización de las Naciones Unidas confirmen su compromiso con la dignidad humana e igualdad de derechos de hombres y mujeres conforme a lo siguiente: “NOSOTROS LOS PUEBLOS DE LAS NACIONES UNIDAS RESUELTOS a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”.

D. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. Dos de sus preceptos consagran la igualdad en dignidad y el derecho a condiciones equitativas de trabajo y a la no discriminación en relación con el salario. Por su parte, el artículo 1o. establece la naturaleza de libertad e igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos. Y el artículo 23 en el punto 1 advierte que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas de trabajo. Y el numeral 2 de este mismo

precepto señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Sobre el particular, es conveniente resaltar la intención de la Asamblea General de las Naciones Unidas de advertir que la naturaleza de la igualdad radica en la dignidad de la persona, la cual es uno de sus atributos más preciados.

E. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. La adhesión de México se llevó a cabo el 24 de marzo de 1981. Su artículo 26 determina que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de ésta. También prescribe que la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. De ahí que, el contenido esencial de este instrumento en materia de género versa sobre el resguardo de los derechos de las mujeres ante la discriminación.

F. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. La adhesión de México se llevó a cabo el 23 de marzo de 1981. Su artículo 7 señala que todas las formas de violencia contra las mujeres constituyen una violación a sus derechos humanos. Esto porque al igual que otras formas de discriminación, la violencia, ya sea física, sexual o psicológica, además de provocar daños graves en la mujer que pueden ser irreparables, merma su desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Por su parte, el punto 1 del artículo 14 establece el derecho de todas las personas a condiciones de trabajo equitativas. Y el punto 2 determina el derecho a gozar de las mismas oportunidades y trato en relación con el acceso a los servicios de orientación profesional y empleo. Ambos preceptos se

encuentran orientados a que las mujeres gocen de igualdad respecto de los hombres en el trabajo.

G. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

La Organización de las Naciones Unidas, congregada en Nueva York, EUA, el 18 de diciembre de 1979 adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual fue suscrita por México el 17 de julio de 1980. Su artículo 1o. determina que el significado de la expresión “discriminación contra la mujer” para los efectos de la convención de referencia: “denotará 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”. En estos términos, la discriminación contra las mujeres entraña que sus derechos se vean disminuidos o no reconocidos. Ésta las posiciona en una situación de vulnerabilidad.

Por su parte, el artículo 2 establece el acuerdo de los Estados partes de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer (inciso b).
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre (inciso c).
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación (inciso d).
- Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (inciso f).

Aun y cuando en México existen ciertos dispositivos jurídicos que establecen la prohibición de la discriminación contra las mujeres, es importante también contar con las sanciones en caso de que estas disposiciones no sean respetadas. Ése sería un paso importante para dar pie a la igualdad sustantiva.

H. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)

La Declaración y Programa de Acción de Viena se aprobó por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Su punto 18 señala que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Y establece como objetivos prioritarios de la comunidad internacional la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Asimismo, el numeral de referencia advierte que la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y que deben ser eliminadas.

Así, a través de estos preceptos, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, a las instituciones intergubernamentales y a las organizaciones no gubernamentales, a que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.

I. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994)

El 6 de septiembre de 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en Belém do Pará, Brasil. México la ratificó el 19 de junio de 1998.

Su artículo 1 señala lo que debe entenderse por “violencia contra la mujer”, y al respecto establece que ésta es: “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”.

De igual manera, su artículo 2 advierte que la violencia contra la mujer incluye:

la violencia física, sexual y psicológica:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Entre los derechos protegidos en la Convención de referencia, se encuentran: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. [artículo 3] Esto en virtud de que en el artículo 5 se reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. El derecho a que se respete su vida.
- b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- c. El derecho a la libertad y a la seguridad personal.
- d. El derecho a no ser sometida a torturas.
- e. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.
- f. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.
- g. El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.
- h. El derecho a libertad de asociación.

- i. El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley.
- j. El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. [artículo 4]

Por su parte, el artículo 6 estatuye las prerrogativas del derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, los cuales son:

- a. El derecho a ser libre de toda forma de discriminación.
- b. El derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Desafortunadamente, el fenómeno de la violencia contra la mujer también trasciende a la esfera del trabajo. El acoso laboral y el sexual son las principales manifestaciones de ésta, pero no las únicas. Históricamente, las mujeres han sido objeto de este tipo de abusos por parte de sus superiores jerárquicos e incluso de sus propios compañeros de trabajo, lo cual además de causarles daño psicológico —al ser una situación constante y por tener como intención socavar su autoestima y dignidad—, en muchos casos, las obliga a abandonar su empleo. Se requiere una mayor protección en los ordenamientos jurídicos laborales a fin de erradicar la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.

J. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo fue adoptada el 18 de junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión en Ginebra. El numeral 2 señala “que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”, y entre ellos se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Lo señalado reviste gran importancia, toda vez que implica que el gobierno de México como Estado miembro de la OIT está comprometido a respetar los derechos fundamentales, entre ellos los laborales, pese a que no ha ratificado ciertos convenios de Protección de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, tales como: el 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; el 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; el 177, sobre el Trabajo a Domicilio y el 183, sobre la Protección de la Maternidad.

K. Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)

La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa fue adoptada el 10 de junio de 2008 por la Conferencia Internacional del Trabajo. En ella, se plantean los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; adoptar y ampliar medidas de protección social —seguridad social y protección de los trabajadores; promover el diálogo social y el tripartismo— y respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (numeral 1, inciso A, subincisos i, ii, iii y iv).

Y en lo tocante a igualdad de género y no discriminación, el inciso B del numeral 1 señala que dichos aspectos deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados. Tal disposición marca la trascendencia del enfoque de género en los trabajos que desarrolla la OIT.

L. Convenios de la OIT

La OIT²⁷ se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Así, promover los derechos de las mujeres en el trabajo y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres constituyen principios fundamentales que sus-

²⁷ La OIT y la igualdad de género, Ginebra, OIT, 2016; disponible en <http://www.ilo.org/gen der/Aboutus/ILoandgenderequality/lang-es/index.htm> (consultada el 3 de marzo de 2016).

tentan la labor de la OIT desde su fundación en 1919. La OIT promueve la igualdad de género como elemento intrínseco de la meta del trabajo decente a escala mundial y la mitigación de la pobreza, y como instrumento para favorecer una globalización más incluyente.²⁸

1) Convenio OIT núm. 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)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT y congregada en dicho lugar el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión, adoptó el 29 de junio de 1951 el Convenio núm. 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. Dicho Convenio fue adoptado por México el 23 de agosto de 1952.

El inciso (b) de su artículo 1 advierte que la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Por su parte, el punto 1 de su artículo 2 establece la obligación de los miembros, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, de promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

No obstante que en nuestro país existen disposiciones expresas tendientes a equilibrar el nivel de remuneración entre hombres y mujeres, la realidad es que los salarios de éstas siguen siendo más bajos. Para fortalecer el cumplimiento del principio jurídico de igualdad en este rubro es necesaria mayor sensibilidad por parte de los empleadores, y en caso de no lograrse ésta, la existencia de sanciones en caso de incumplimiento.

2) Convenio OIT núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, y congregada en dicho lugar el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima

²⁸ OIT, *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*, Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, 2010, p. 3.

segunda reunión, adoptó con fecha 25 de junio de 1958 el Convenio núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). México lo adoptó el 11 de septiembre de 1961. Su artículo 1 establece lo que comprende el término “discriminación”, para los efectos de este convenio, al siguiente tenor:

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. [inciso a]

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. [inciso b]

Asimismo, el punto 3 del dispositivo de referencia señala que los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

El artículo 2 señala la obligación de los miembros para los cuales este convenio se encuentre en vigor, de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

3) Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicho lugar el 23 de junio de 1981 en su 67a. reunión, adoptó el Convenio núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Nuestro país aún no lo adopta.

Los puntos 1 y 2 del artículo 1 establecen lo que debe entenderse por “trabajadores con responsabilidades familiares”: trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y respecto de 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.

El artículo 3 del convenio en estudio señala la obligación de los miembros parte, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, de incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Para acortar la brecha de desigualdad de las mujeres en el trabajo, es imprescindible que el gobierno mexicano ratifique este Convenio, a fin de que exista una efectiva protección para las mujeres en este tema. De lo contrario, será muy difícil que éstas puedan equilibrar su actividad laboral con su vida familiar.

4) Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994)

El Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial fue aprobado por la CGOIT en su octogésima primera reunión, la cual fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994. Dicho Convenio tampoco ha sido adoptado por México.

Conforme al inciso (a) del artículo 1, para los efectos del Convenio en cita, la expresión “trabajador a tiempo parcial” designa a: “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

El artículo 7 establece que “deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores de tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable”. Esto en las siguientes esferas:

- a) Protección de la maternidad.
- b) Terminación de la relación de trabajo.
- c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) Licencia de enfermedad.

Si el gobierno de México ratificara este Convenio, las mujeres de nuestro país que cuentan con un trabajo parcial gozarían de importantes prerrogati-

vas de protección laboral. Esto, considerando que en muchas ocasiones el motivo de que éstas no se empleen de tiempo completo son las implicaciones de las responsabilidades familiares.

5) Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio (1996)

El Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio fue aprobado el 4 de junio de 1996 por la CGOIT en su octogésima tercera reunión. Nuestro país no lo ha ratificado.

El artículo 1 estatuye el significado de la expresión “trabajo a domicilio” como:

el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

En el numeral 1 del artículo 4 se prescribe que:

en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

En el numeral 2 del artículo citado determina los siguientes aspectos en que deberá fomentarse la igualdad de trato:

- a. El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b. La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación.
- c. La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d. La remuneración.
- e. La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f. El acceso a la formación.
- g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- h. La protección de la maternidad.

Las mujeres que optan por un trabajo a domicilio deben gozar de igualdad de trato respecto de aquellos que son asalariados. Muchas de ellas tienen este empleo no sólo por la falta de oportunidades laborales, sino también por la carga que la sociedad ha puesto en sus hombros al responsabilizarlas directamente de las actividades domésticas y de las responsabilidades familiares.

6) Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000)

La CGOIT en su octogésima octava reunión, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 30 de mayo de 2000 adoptó el Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad. Nuestro país no lo ha ratificado.

El numeral 1 de su artículo 9 determina que: “Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”. Y aun y cuando la legislación en materia de trabajo en México dispone de medidas al respecto, el embarazo y la maternidad siguen constituyendo motivos de despidos injustificados o de inequidad en las condiciones laborales de las mujeres.

M. *Resoluciones de la OIT*

1) Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004)

En su 92a. reunión, celebrada en junio de 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad. En el inciso a) de su numeral 1, se pide a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que —en sus respectivos ámbitos de competencia— contribuyan activamente a eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres. Asimismo, se pide en el subinciso vii) que promuevan medidas para conciliar mejor la vida laboral con la vida familiar.

En estos términos, como un medio de cumplimiento estas medidas, nuestro país se encuentra comprometido a ratificar el Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

De igual manera, en el inciso d) del citado numeral 1 se pide examinar de qué manera podría proporcionarse acceso a la protección de la maternidad a las trabajadoras que no se encuentren contempladas como mujeres empleadas, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables. A este respecto, el gobierno mexicano debe ratificar el Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad.

2) Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)

La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente fue adoptada el 17 de junio de 2009 por la CGOIT, congregada en su 98a. reunión. Ésta señala entre los motivos que justifican la igualdad de género en el trabajo: “4. La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica [...] Se han de determinar y salvar los obstáculos culturales, económicos y sociales a fin de lograr el respeto de los derechos humanos de la mujer”.

En el numeral 5 se advierte que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y que ésta y otras formas de acoso socavan la dignidad de mujeres y hombres. De igual manera, niegan la igualdad de género.

Asimismo, se plasma en el punto 17 que: “las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres, y alentar a los hombres a asumir responsabilidades familiares para que las mujeres puedan reincorporarse al mercado de trabajo”.

Además, en el numeral 18, se vislumbra a la remuneración desigual como síntoma de la persistente desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Por último, el dispositivo 22 se refiere a la necesidad de que las mujeres, en particular las mujeres rurales, cuenten con más acceso y control sobre los recursos productivos, incluidos la tierra, la tecnología, la información sobre mercados, y el crédito para garantizar la viabilidad de sus empresas.

La emisión de la resolución de referencia por parte de la OIT es una afirmación expresa del trabajo que se sabe que aún falta por hacer en materia de género. Esto hasta que la mujer adquiera *de facto* condiciones de igualdad satisfactorias.

3. *Ley Federal del Trabajo*

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la denominada “reforma laboral”. Ésta incorporó algunas disposiciones relacionadas a la no discriminación y la igualdad sustantiva, entre ellas se cuentan las siguientes:

En la modificación al artículo 2o., al conceptualizar el trabajo digno o decente se determinó que era aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, entre otras razones por género. También se tuteló la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual, advirtió, se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En la modificación al artículo 3o., en el párrafo II se señaló que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, ente otras cosas por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

En los artículos 47, fracción VIII, y 51, fracción II, relativos a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente, se adicionaron las figuras de hostigamiento y acoso sexual.

Al modificarse el artículo 56 se prescribió que las condiciones de trabajo estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de sexo, género, entre otras.

Se adicionó la fracción XXVII bis del artículo 132 para señalar entre las obligaciones de los patrones, otorgar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

En la reforma a la fracción I del artículo 133, se determinó que queda prohibido a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores, entre otras razones, por género o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Se adicionaron las fracciones XII a XV al artículo 133 a fin de prohibir a los patrones: realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

De igual manera, se adicionó la fracción XI al artículo 135 para prohibir a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona.

Se adicionó en la fracción II del artículo 170, relativo a los derechos de las madres trabajadoras que a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Y en caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

De igual manera, se adicionó una fracción II bis al artículo de referencia para establecer que en caso de adopción de un infante las madres disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

También, en la fracción IV del citado precepto, se adicionó en relación al periodo de lactancia que éste se otorgará hasta por el término máximo de seis meses, y que cuando no sean posible llevar a cabo los reposos extraordinarios para tal efecto, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

Y en relación a las obligaciones especiales de los patrones establecida en el artículo 283, se adicionó la fracción XIII para establecer la relativa a brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

IV. BRECHAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Las brechas de igualdad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos.²⁹ Las brechas de igualdad de género en materia laboral señalan esa distancia entre hombres y mujeres en aspectos relacionados al trabajo. Sobre el particular, la OIT advierte que las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un trecho para que gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres.³⁰

Se considera que entre los aspectos donde existen más distancia entre hombres y mujeres en materia laboral se encuentran los siguientes: discriminación, acceso al empleo, remuneración, distribución del trabajo doméstico y reproductivo, y violencia en el lugar de trabajo.

1. *Discriminación hacia las mujeres*

No obstante que diversos ordenamientos de nuestro sistema jurídico contemplan disposiciones para prohibir la discriminación, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reconoce que “la situación en la que todavía viven las mujeres y niñas del país exige al Estado mexicano acciones para eliminar la discriminación y garantizar sus derechos humanos”.³¹ La OIT advierte que las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de clara desventaja y discriminación en todos los ámbitos de la vida económica.³²

2. *Acceso al trabajo*

Acorde a la OIT, “muchas mujeres han sufrido discriminación en cuanto al acceso al trabajo y se ven obligadas a ejercer trabajos precarios”.³³ En México, los hombres tienden a insertarse más que las mujeres en el mercado

²⁹ Inmujeres-PNUD, *op. cit.*, p. 18.

³⁰ OIT, *Las mujeres y el futuro del trabajo. Nota informativa preparada para el Día Internacional de la Mujer*, Ginebra, 2015, p. 4.

³¹ INEGI, *Mujeres y hombres 2014*, México, 2015, p. VII.

³² OIT, *Directrices...*, *cit.*, p. 5.

³³ *Idem.*

de trabajo.³⁴ Esto, según datos del INEGI, en los que se reflejó que para el segundo trimestre de 2013, la tasa de participación en el trabajo remunerado de los hombres de 14 y más años superó significativamente (69.8%) a la de las mujeres (37.8%).³⁵

Asimismo, por grupo de edad y sexo, la tasa de participación más alta para ambos sexos se presenta en el grupo de 30 a 54 años, con un rango que va de 87.3% a 91.6% para la población masculina y de 45.4% a 52.4% en la femenina. Asimismo, en el rango de 50 a 59 años de edad se presenta mayor desigualdad en la participación entre hombres y mujeres, con diferencias superiores a los 40 puntos porcentuales.³⁶

La baja participación de las mujeres en el trabajo es una de las muchas razones que conduce a su pobreza. Esto, según los datos publicados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, quien afirma que pese a los esfuerzos realizados, hasta el presente éstos no han dado resultados positivos, y así parece desprenderse de las estadísticas realizadas sobre las diferencias económicas y sociales entre hombres y mujeres. En concreto, las mujeres constituyen la mayoría de los pobres del mundo, y desde 1975, el número de mujeres que viven en pobreza en medios rurales ha aumentado en un 50%.³⁷

3. Remuneración

Acorde a datos de la OIT, las mujeres reciben salarios inferiores a sus contrapartes masculinos por un trabajo de igual valor, o se ven imposibilitadas a conseguir un ingreso suficiente para ellas y para sus familias.³⁸ Así, en el mundo, una mujer gana alrededor del 77% de lo que gana un hombre;³⁹ es decir, 23% menos.

³⁴ INEGI, *op. cit.*, p. 85.

³⁵ *Ibidem*, p. 73.

³⁶ *Idem*.

³⁷ Beltrão, Jane (coord.), *Derechos humanos de los grupos vulnerables*, Barcelona, UPF, 2014, p. 151.

³⁸ OIT, *Directrices...*, *cit.*, p. 5.

³⁹ OIT, *Igualdad salarial. Guía introductoria*, Ginebra, 2013, p. 15.

Dicho organismo ha señalado que, sin medidas específicas, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se logrará antes de 2086.⁴⁰ Este tipo de desigualdad obstruye el derecho de las mujeres a elegir, las priva de oportunidades de trabajo, y contradice las consideraciones normativas de equidad y justicia.⁴¹

Según el INEGI, la diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres, en el mismo tipo de trabajo y con el mismo número de horas de trabajo, varía entre las distintas ocupaciones. Entre los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, la remuneración de las mujeres necesita aumentarse 26.7% para alcanzar la paridad salarial; en los trabajos como operadores de transporte, la remuneración de las trabajadoras tiene que incrementarse casi 26% para alcanzar la de sus similares masculinos. Por otro lado, en los servicios personales, la relación es a la inversa, el salario de los hombres en estas ocupaciones debe incrementarse 11.9% para estar a la par del de las mujeres.⁴²

4. *Distribución del trabajo doméstico y reproductivo*

En opinión del INEGI, “la menor participación de la población femenina en el mercado de trabajo puede ser explicada por la desigual distribución del trabajo doméstico y reproductivo”.⁴³

A. *Trabajo doméstico*

Entre las actividades domésticas que la división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres, está el cuidado de otros miembros del hogar, en especial, los que necesitan algún tipo de asistencia (niños, adultos mayores, enfermos o personas con alguna discapacidad).

El INEGI reporta que el tiempo promedio en horas semanales dedicado a las actividades domésticas por las mujeres es mayor entre 12.8 y 18 horas semanales que el de los hombres. La brecha entre hombres y mujeres en el tiempo dedicado a estas actividades aumenta en condiciones de pobreza, donde

⁴⁰ OIT, *Las mujeres y el futuro del trabajo...*, cit., p. 2.

⁴¹ OIT, *Directrices...*, cit., p. 5.

⁴² INEGI, *op. cit.*, p. 76.

⁴³ *Ibidem*, p. 87.

el tiempo dedicado por las mujeres a los quehaceres domésticos es superior entre 14.9 y 19.9 horas.⁴⁴ Y la población femenina ocupada en el mercado de trabajo dedica entre 10 y 13 horas semanales más de tiempo a las labores domésticas que los hombres en esas mismas circunstancias. Dicha disparidad se incrementa en condiciones de pobreza, en las cuales la mayor diferencia se presenta en edades de entre 45 y 64 años, en donde las mujeres ocupadas superan en 15 horas semanales a sus similares masculinos.⁴⁵

Así, las mujeres siguen ocupándose de una amplísima parte del trabajo doméstico, lo cual limita sus posibilidades de igualdad de oportunidades y de trato ante el trabajo en los mercados laborales.⁴⁶

B. Maternidad

La maternidad es un factor que determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Entre más hijos tengan, su inclusión en el mercado laboral disminuye.

A este respecto, el INEGI reportó que en el segundo trimestre de 2013, las mujeres que tienen entre uno y dos hijos eran quienes más participaban (45.9%) en el trabajo remunerado; a su vez, las que cuentan con seis hijos o más registraron la menor participación (21.6%).⁴⁷

De igual manera, el número de horas destinado por mujeres al trabajo remunerado, disminuye cuando incrementa su número de hijos. Así, las mujeres sin descendencia se ocupan, en promedio, seis horas más a la semana respecto a las que tienen más de cinco hijos.⁴⁸

En el subconjunto de mujeres con descendencia, la cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado varía de acuerdo con su situación conyugal. Las casadas o unidas dedican 36 horas a la semana al trabajo remunerado. En el caso de las solteras con hijos, el tiempo dedicado es 14.5% más alto.⁴⁹

⁴⁴ *Ibidem*, p. 89.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 90.

⁴⁶ OIT, *Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo. Dónde estamos, cuáles son nuestras metas. Mesa redonda conmemorativa del Día Internacional de la Mujer*, Ginebra, 2014, p. 2.

⁴⁷ INEGI, *op. cit.*, p. 74.

⁴⁸ *Idem*.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 75.

Las cifras indican que de cada 100 mujeres subordinadas y remuneradas con hijos, 80 no tienen servicio de guardería. El problema se agrava en la medida que aumenta el número de hijos, de tal manera que cuando llegan a tener seis o más hijos, la proporción de madres trabajadoras sin esta prestación aumenta a 94.7%.⁵⁰

5. *Violencia en el lugar de trabajo*

La OIT⁵¹ ha determinado que las mujeres están expuestas a la violencia en el lugar de trabajo, esto debido a que en casi todo el mundo las mujeres suelen concentrarse en los puestos de trabajo infravalorados y mal remunerados, y afrontar condiciones de empleo deficientes. Aunado a que su poder de negociación y de toma de decisiones es limitado.

V. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA REFORMA LABORAL

1. *Concepto de derechos humanos desde la perspectiva de género*

Para representar los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral, es necesario apuntar primero nuestra propuesta de concepto de derechos humanos desde esta perspectiva. Así, consideramos que son:

Aquellas prerrogativas que velan por la protección y respeto de la dignidad humana, que se deben disfrutar sin distinción por motivo de género, y que atienden a una igualdad sustantiva a fin de favorecer el desarrollo integral de la persona.

Para profundizar en el contenido del concepto aludido es necesario abordar los tres elementos que éste abarca, los cuales son ineludibles en una idea de derechos humanos desde el enfoque de género, y éstos son: la dignidad

⁵⁰ *Ibidem*, p. 77.

⁵¹ OIT, *Las mujeres y el futuro del trabajo...*, cit., p. 1.

humana, la eliminación de la discriminación por motivo de género y la igualdad sustantiva. Dichos elementos se encuentran determinados en el marco jurídico nacional e internacional, citado en apartados precedentes.

En relación al primer elemento, referido a la dignidad, podemos apuntar que ésta es: “el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad”.⁵² De la dignidad de la persona humana irradia la libertad y la igualdad como principios básicos que se van a concretar en derechos humanos.⁵³ La aspiración de proteger la dignidad humana de todos los seres humanos es el *quid* del concepto de derechos humanos.⁵⁴

Así, “el fundamento de los derechos humanos se encuentra en la noción de la dignidad humana”.⁵⁵ En esos términos, el punto de partida del concepto de derechos humanos con perspectiva de género es el principio del respeto y protección de la dignidad, la cual es inherente a todos los seres humanos.

Los ordenamientos jurídicos deben velar que los individuos puedan cultivar su dignidad y que ésta sea respetada por los otros, otorgándole el máximo valor. Sin dignidad el ser humano no puede desplegar sus capacidades ni desarrollarse plenamente.

Para abordar el segundo elemento de nuestro concepto, relativo a la eliminación de la discriminación por motivo de género, primero tenemos que establecer lo que se entiende por discriminación en general —considerada como una distinción, exclusión, restricción o preferencia tendiente a negar o privar a una persona de sus derechos y de su protección—, la cual es la negación del principio de igualdad y una afrenta a la dignidad humana. Dependiendo de los motivos de este trato distinto, hablamos de discriminación por motivo de raza, origen étnico, color, género, religión, orientación sexual, etcétera.⁵⁶

⁵² Nogueira Alcalá, Humberto, *La interpretación constitucional de los derechos humanos*, Lima, Ediciones Legales, 2009, pp. 11 y 14.

⁵³ Carpizo, Jorge, *op. cit.*, p. 6.

⁵⁴ *Comprendiendo los derechos humanos...*, *cit.*, p. 16.

⁵⁵ Carpizo, Jorge, *op. cit.*, p. 5.

⁵⁶ *Comprendiendo los derechos humanos...*, *cit.*, p. 74.

La discriminación impide o anula el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁵⁷ En cuanto a la discriminación contra la mujer, ésta se constituye como

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.⁵⁸

Para que se pueda explicar una noción de derechos humanos desde una perspectiva de género es necesario que ésta incluya la condición de erradicar las distinciones por este motivo, lo cual es un requisito indispensable para que la mujer esté en posibilidad de gozar de los mismos derechos y libertades que los hombres.

Y como en el trabajo de derechos humanos es muy importante determinar cómo crear condiciones de igualdad,⁵⁹ la igualdad sustantiva es el tercer elemento de nuestra propuesta, la cual se refiere al acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁶⁰ Por ende, “el punto central de un planteamiento de igualdad sustantiva no es simplemente el trato igual en la ley, sino con el efecto real de la misma”.⁶¹ Dicha igualdad se conoce como de *facto* o de hecho, porque implica igualdad cuando los derechos se aplican en la realidad; esto es, que pueden observarse resultados.

De ahí que se plasmará una igualdad sustantiva en materia laboral cuando las mujeres estén en posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, con igualdad de remuneración, con las mismas probabilidades de optar por capacitación y formación profesional, así como de una promoción. Además, para que dicha igualdad sea patente, es menes-

⁵⁷ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción II.

⁵⁸ *Ibidem*, artículo 5, fracción III.

⁵⁹ Andrade, Gilma y Guzmán, Laura, *op. cit.*, p. 140.

⁶⁰ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción V.

⁶¹ Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*, Bogotá, Mayol Ediciones, 2007, p. 109.

ter que el rol de la maternidad pueda ser conciliado con la actividad laboral, y que las tareas domésticas y responsabilidades familiares guarden un punto de equilibrio con la participación de los hombres.

Cuando se respete y proteja la dignidad de las mujeres, dejen de ser discriminadas y se manifieste la igualdad en los hechos, éstas podrán desenvolverse en un ámbito laboral óptimo.

2. Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral

Una vez que hemos presentado nuestra propuesta de conceptualización de derechos humanos desde la perspectiva de género, y para determinar su relación con la reforma laboral, responderemos a la pregunta de si la reforma laboral atiende a un enfoque de derechos humanos en relación con el tema de género. A lo que debemos decir que no. La reforma laboral realizada el pasado 30 de noviembre de 2012, no atiende a cabalidad en su contenido a dicha noción.

Lo anterior, en razón de que, aun y cuando se señaló la idea de igualdad sustantiva y se estableció la prohibición de establecer condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de género, y que también quedó prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de género, no se incorporaron los mecanismos para alcanzar la primera y eliminar la segunda, y ambas quedaron como simples enunciados.

Además, no obstante que se determina como obligación del patrón, otorgar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Esta medida es insuficiente para equilibrar de *facto*, el disfrute, cuidado y atención de un hijo por parte de ambos padres.

Por otro lado, aunque se concedió el derecho a las madres trabajadoras de transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, éstas tendrán que tomar en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñen para hacerlo. Esta condición limita el derecho.

Y lo mismo ocurre en relación al periodo de lactancia, porque aunque se estipuló que cuando no sea posible llevar a cabo los reposos extraordinarios para ésta, se reducirá en una hora su jornada de trabajo, pero también se requiere un acuerdo previo con el patrón.

Así, en los últimos dos casos referidos, si el patrón no está de acuerdo, ambos derechos no son asequibles.

De igual manera, si bien se estipuló como una de las obligaciones especiales del patrón, brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores, recordemos que acorde al INEGI, 80 de cada 100 mujeres subordinadas y remuneradas con hijos, no tienen servicio de guardería.

Así, en términos de lo hasta aquí vertido, podemos advertir que la denominada “reforma laboral” de 2012 no atiende a cabalidad a una conceptualización de derechos humanos desde la perspectiva de género, porque no dispone de los elementos necesarios para allegar a la realidad la eliminación de la discriminación y existencia de la igualdad sustantiva, y sin estas condiciones no es posible configurar la protección y respeto irrestricto a la dignidad humana.

De ahí que, si se quiere realizar una reforma laboral, atendiendo a una conceptualización de derechos humanos desde la perspectiva de género como la antes referida, es menester formularla teniendo en cuenta como primer referente el respeto y la protección a la dignidad humana, propiciando los mecanismos para erradicar la discriminación y lograr la igualdad sustantiva.

VI. REFLEXIÓN FINAL

No obstante que se han hecho esfuerzos para equilibrar la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en materia de trabajo, tras los datos vertidos en el presente estudio, se puede advertir que la discriminación hacia aquéllas es palpable en múltiples situaciones laborales.

En relación al acceso a un trabajo, las mujeres son discriminadas al no ser consideradas en diversas ofertas laborales por su condición femenina. Esto por la percepción de que los varones son más aptos para la realización de ciertas tareas. No obstante, muchas mujeres pueden desempeñar sin problema muchas de estas actividades.

Otra circunstancia que priva, respecto al acceso al trabajo, es el hecho de asumir que son las mujeres quienes deben hacerse cargo de todo lo que conlleva atender a las personas de la familia que necesitan ayuda, de cuidar a los hijos, de las faenas domésticas, de lo cual también pueden ser partícipes los hombres. Si las mujeres cuentan con el apoyo necesario para el desempeño de las responsabilidades familiares, podrían conciliar su vida familiar con la actividad laboral.

Como se advirtió, otra forma recurrente de discriminación es la relativa a la remuneración, en la cual ha quedado demostrado que en muchos casos es más baja para las mujeres respecto de la de los hombres, no obstante que ambos desempeñen un trabajo igual o incluso con mayores exigencias para ellas.

Además de ser necesario equilibrar los salarios entre hombres y mujeres, se debe dar a ambos las mismas oportunidades de capacitación y formación profesional. Asimismo, se requiere que las promociones laborales sean equitativas entre ambos géneros, porque en muchas ocasiones el trabajo que se ofrece a las mujeres es de menor rango o categoría.

También es preciso impulsar la inclusión de las mujeres en la organización sindical, y con ello evitar la segregación. Ellas tienen derecho a participar en mayor medida en sus procesos internos y en la toma de decisiones.

Algo que es importante apuntar, es que en muchas ocasiones la discriminación que sufren las mujeres ocurre sin testigos. Ejemplo de esto último son el acoso laboral y el sexual, lo cual las coloca en una posición vulnerable, además de poco propicia para probarlo.

Se puede concluir que aún hay mucho camino por recorrer. Nuestro gobierno debe tomar aún más medidas para dotar a las mujeres trabajadoras de mayor protección. Entre ellas, debe ratificar los convenios OIT: números 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; 177, sobre el Trabajo a Domicilio, y 183, sobre la Protección de la Maternidad.

Asimismo, las mujeres deben conocer sus derechos para hacerlos exigibles. Es necesario reforzar la cultura jurídica sobre los derechos humanos, desde la perspectiva de género, en los operadores jurídicos y en la sociedad en general, para avanzar hasta lograr el respeto de la dignidad de las mujeres, la no discriminación y alcanzar la igualdad sustantiva.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Libros y revistas

- ANDRADE, Gilma y GUZMÁN, Laura, “Género y derechos humanos”, en IIDH, *Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos*, San José, IIDH, 1998.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El particularismo del derecho y los derechos humanos laborales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009.
- BECERRA RAMÍREZ, Manuel, *Derecho internacional público*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991.
- BELTRÃO, Jane (coord.), *Derechos humanos de los grupos vulnerables*, Barcelona, UPF, 2014.
- BIDART CAMPOS, Germán, *Teoría general de los derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 1995.
- CARPIZO, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 25, julio-diciembre de 2011.
- CASTÁN TOBEÑAS, José, *Los derechos del hombre*, Madrid, Reus, 1976.
- CDHDF, *Derechos humanos laborales*, México, 2013.
- CENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO, *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*, Bogotá, Mayol Ediciones, 2007.
- CHÁVEZ CARAPIA, Julia del Carmen, *Perspectiva de género*, México, UNAM-Plaza y Valdés, 2004.
- Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educación de los derechos humanos*, trad. del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile, Santiago de Chile, Centro Europeo de Investigación y Capacitación sobre Derechos Humanos y Democracia-Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de la República de Austria, 2004.

Gobierno del Distrito Federal, *La perspectiva de género. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo*, México, 1999.

INEGI, *Mujeres y hombres 2014*, México, 2015.

INMUJERES-PNUD, *ABC de género en la administración pública*, México, 2007.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012.

LORIA, Cecilia, *El enfoque de género en las políticas públicas y la legislación mexicana*, Buenos Aires, Flacso, 2002.

NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, *La interpretación constitucional de los derechos humanos*, Lima, Ediciones Legales, 2009.

OIT, *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Ginebra, 2011.

———, *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*, Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, 2010.

———, *Igualdad salarial. Guía introductoria*, Ginebra, 2013.

———, *Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo. Dónde estamos, cuáles son nuestras metas. Mesa redonda conmemorativa del Día Internacional de la Mujer*, Ginebra, 2014.

———, *Las mujeres y el futuro del trabajo. Nota informativa preparada para el Día Internacional de la Mujer*, Ginebra, 2015.

Legislación

Carta de las Naciones Unidas.

Constitución Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convenio OIT núm. 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.

Convenio OIT núm. 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convenio OIT núm. 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Convenio OIT núm. 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

Convenio OIT núm. 177, sobre el Trabajo a Domicilio.

Convenio OIT núm. 183, sobre la Protección de la Maternidad.

Declaración de Filadelfia.

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para un Globalización Equitativa.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración y Programa de Acción de Viena.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Resolución OIT relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente.

Resolución OIT relativa a la Promoción de la Igualdad de Género, la Igualdad de Remuneración y la Protección de la Maternidad.

Páginas electrónicas

La OIT y la igualdad de género, Ginebra, OIT, 2016; disponible en <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm> (consultada el 3 de marzo de 2016). 