



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**

**11° Encuentro de la Red  
Parlamentaria para la Igualdad  
de Género de ParlAmericas:  
“Alcanzando el Equilibrio en el  
Mundo Laboral”**

**Ciudad de México**

**18 al 20 de junio de 2019**



**Serie América**

**N° 34**



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**  
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



# **11º ENCUENTRO DE LA RED PARLAMENTARIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE PARLAMERICAS:**

## **“Alcanzando el Equilibrio en el Mundo Laboral”**

Ciudad de México  
18 al 20 de junio de 2019



Serie: América

Nº 34



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

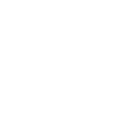


**11º ENCUENTRO DE LA RED PARLAMENTARIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE PARLAMERICAS:****“Alcanzando el Equilibrio en el Mundo Laboral”****Ciudad de México****18 al 20 de junio de 2019****ÍNDICE**

<b>I. Programa.</b>	<b>5</b>
<b>II. Ficha Técnica: ParlAmericas.</b>	<b>13</b>
<b>III. Documentos de Apoyo.</b>	<b>17</b>
• Declaración del 10º Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género: Acción climática con perspectiva de género. Puerto España, Trinidad y Tobago, 22 al 24 de mayo de 2018.	19
• Ficha: Mujeres en América Latina y el Caribe. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	23
• Ficha: Mujeres en México. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	27
• Nota Informativa. Acoso Sexual Laboral. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano	37
• Inclusión Económica y Social del Trabajo Doméstico: De las Reformas Legislativas a la Práctica. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano	44
• Nota Informativa. Un Asunto Pendiente: Leyes para Cerrar la Brecha en los Derechos Económicos de las Mujeres. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	57
• Nota Informativa. Aprovechando las Ventanas de Oportunidad: La Mujer y el Futuro del Trabajo. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	64



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA





# I. Programa



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA





## Agenda

### 11º Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas:

#### *Alcanzando el equilibrio en el mundo laboral*

Ciudad de México, México | 18-20 de junio de 2019

-Actualizada al 13 de junio de 2019-

### Contexto

Diversos estudios han demostrado que la igualdad de género es un factor positivo para la economía y que invertir en las mujeres y en sus derechos laborales promueve el crecimiento, el desarrollo y la buena gobernanza. Teniendo como referencia transversal la perspectiva del “equilibrio”, esta conferencia examinará los numerosos beneficios del empoderamiento económico de las mujeres, un elemento crítico en la construcción de un futuro con equidad de género. Las y los delegados de la conferencia, provenientes de las Américas y el Caribe, intercambiarán buenas prácticas legislativas en una serie de paneles y talleres sobre la reducción de las barreras para el ingreso de las mujeres al mercado laboral con la plena contribución de sus talentos. Las y los parlamentarios de toda la región se unirán a la sociedad civil y a actores multilaterales para debatir cómo forjar economías más inclusivas que promuevan la autonomía y la dignidad en la vida laboral de todas y todos los miembros de la sociedad.

**Nota:** *Todas las sesiones tendrán lugar en las salas 5 y 6 del edificio “Hemiciclo” del Senado Mexicano a menos que se especifique lo contrario. Av. Paseo de la Reforma 135, Tabacalera, 06030 Ciudad de México.*

### Lunes 17 de junio, 2019 – Llegadas

Durante el día **Llegada de participantes y traslado desde el aeropuerto al Hotel Sevilla Palace.**

### Martes 18 de junio, 2019 – Reunión del Consejo de ParlAmericas y talleres

Durante el día **Llegada de participantes y traslado desde el aeropuerto al Hotel Sevilla Palace.**





8:30 **Traslado de las y los integrantes del Consejo de ParlAmericas al Senado de México.**

9:00 – 13:00 **Reunión del Consejo de ParlAmericas**  
*Lugar: Sala 7.*

12:30 **Registro en el hotel y traslado al Senado de México (las y los delegados).**

13:00 – 14:30 **Almuerzo para todas y todos los delegados**  
*Lugar: Quinto Piso (restaurante del Senado).*

14:30 – 18:30 **Taller: Marcos para prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo**  
*Esta sesión examinará el problema del acoso sexual en el trabajo como un obstáculo para los derechos humanos y la igualdad de género. A partir de ejemplos regionales, se ofrecerá un panorama general de los principios jurídicos que subyacen a la legislación nacional sobre esta problemática y se explorará la forma en que estos marcos pueden adaptarse a los protocolos o códigos de conducta para prevenir el acoso dentro de las instituciones parlamentarias. La sesión presentará también prácticas voluntarias que las y los parlamentarios pueden promover para fomentar una cultura de respeto y bienestar para empleadas y empleados y, por extensión, para alcanzar mayor productividad, mejorar la moral y la justicia en sus lugares de trabajo. Se invitará a las y los participantes a considerar cómo el movimiento #MeToo y otros movimientos sociales recientes están elevando con éxito el listón de las conductas aceptables y estableciendo mayores responsabilidades en casos de acoso o discriminación.*

Idioma: Inglés

Facilitador: Sr. Haran Ramkaransingh, Director de Servicios Legales, Comisión de Igualdad de Oportunidades, Trinidad y Tobago  
*Sala 7*

Idioma: Español

Facilitadora: Mag. Lucía Martelotte, Directora Ejecutiva Adjunta, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)  
*Sala 5 y 6*

18:30 – 20:00 **Recepción de bienvenida para las y los delegados**  
*Lugar: La Cuña.*



**Miércoles 19 de junio, 2019**

08:30 **Traslado al Senado de México.**

09:00 – 10:00 **Inauguración**

Palabras de bienvenida:

- Senadora Antares Vázquez Alatorre (México), anfitriona del encuentro e integrante del Consejo de ParlAmericas.
- Diputado Robert Nault, (Canadá), presidente de ParlAmericas.

10:00 – 10:35 **Fotografía oficial.**

10:35 – 10:45 **Informe de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas**

- Asambleísta Karina Arteaga (Ecuador), vicepresidenta por Sudamérica de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género.

10:45 – 13:00 **Sesión 1. Reconociendo el trabajo de las mujeres: la economía del cuidado**

*Esta sesión explorará las tendencias de género en el trabajo, incluyendo el cuidado no remunerado y el trabajo doméstico, y sus impactos en mujeres y hombres de diferentes contextos. Se hará hincapié en la forma en que las y los parlamentarios pueden contribuir a mejorar los sistemas de protección social; cuantificar, valorar y redistribuir el trabajo de cuidado; y asegurar el sustento de las mujeres en el sector informal.*

- Moderación: Julia Escalante de Haro, Coordinadora Regional, Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).
- Diputada Shirley Díaz Mejías (Costa Rica).
- Senadora Verónica Camino Farjat (México).
- Presidente del Senado Chester Humphrey (Granada), vicepresidente por el Caribe de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género.

13:00 – 14:30 **Almuerzo**

*Lugar: Quinto Piso (restaurante del Senado).*

14:30 – 17:00 **Sesión 2. Un asunto pendiente: Leyes para cerrar la brecha en los derechos económicos de las mujeres**

*Esta sesión considerará la igualdad de género ante la ley como base para alcanzar la igualdad en la práctica, centrándose en las mujeres durante su vida laboral. Los debates abordarán la licencia parental y otras políticas familiares; el cierre de la brecha salarial; el acceso a créditos, capital y derechos de propiedad; y los derechos a la pensión. También se abordarán programas de apoyo a mujeres empresarias.*

- Moderación: Beatriz García, Oficina Regional de las Américas y el Caribe de ONU Mujeres.
- Diputada Arelys Santana Bello (Cuba).
- Diputada Kellie Leitch (Canadá).
- Diputada Maritza Espinales (Nicaragua).

### **Jueves 20 de junio, 2019**

08:30 **Traslado del Hotel Sevilla Palace al Senado de México.**

09:00 – 10:30 **Sesión 3. Aprovechando las ventanas de oportunidad: la mujer y el futuro del trabajo**

*Esta sesión explorará cómo la tecnología y los mercados emergentes están cambiando la naturaleza del trabajo, y aplicará una perspectiva de género a los desafíos y oportunidades resultantes. Los temas que se explorarán incluyen la formación para los trabajos del futuro, el (des)empleo juvenil, la educación financiera y la mentoría de las mujeres jóvenes, y las nuevas expectativas en torno a la flexibilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.*

- Moderación: Diputada Camila Vallejo (Chile).
- Isiuwa Iyehen, Especialista de programa - empoderamiento económico y estadística, ONU Mujeres Oficina Multi País – Caribe.
- Diana Gutiérrez, Coordinadora del programa global de empresas por la igualdad de género, PNUD.
- Sophia Bryan, Estratega de liderazgo y desarrollo de negocios.

10:30 – 12:30 **Sesión 4. Mesas redondas: explorando datos, construyendo soluciones**

- Facilitación: Diputada Cristina Cornejo (El Salvador), vicepresidenta por Centroamérica de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género.



- Presentación: Teresa Guerra, Asociada de Programas, ONU Mujeres México.
- Diálogo en mesas redondas e informes en plenaria.

12:30 – 12:45	<b>Evaluaciones.</b>
12:45 – 13:00	<b>Lectura de la declaración final a cargo de la senadora Antares Vázquez Alatorre (México).</b>
13:00 – 13:15	<b>Resultados de las elecciones para cargos vacantes del Comité Ejecutivo de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género.</b>
13:15 – 13:30	<b>Clausura.</b>
13:30 – 14:30	<b>Almuerzo</b> <i>Lugar: Quinto Piso (restaurante del Senado).</i>
14:30	<b>Reunión a puerta cerrada del Comité Ejecutivo de la Red Parlamentaria por la Igualdad de Género de ParlAmericas.</b>

### Viernes 21 de junio, 2019

Durante el día **Traslados desde el Hotel Sevilla Palace al aeropuerto para las salidas.**

Relatoría gráfica: Juliana Serrano, AMAZINK! Studio

Tenga en cuenta que las sesiones de la reunión se grabarán en audio para convertirse en episodios de podcast. Encuentre a ParlAmericas en iTunes y Google Play para escuchar las sesiones y presentaciones de nuestras reuniones pasadas celebradas en todo el hemisferio.



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA





## II. Ficha Técnica: ParlAmericas



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



## FICHA TÉCNICA: PARLAMERICAS

		<b>Parlamentarios por las Américas ParlAmericas</b>
<b>Miembros</b>  35 Legislaturas Nacionales de las Américas	<b>Sede</b>  Ottawa, Canadá	ParlAmericas es la institución que promueve la Diplomacia Parlamentaria en el Sistema Interamericano.  Inicialmente fue creada en 2001 como el Foro Interparlamentario de las Américas (FIPA) en cumplimiento de la Resolución 1673/99 adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En 2011 cambia de nombre a su denominación actual.
<b>Presidente</b> Diputado Robert D. Nault (Canadá) 2018-2020  <b>Primera Vicepresidenta</b> Asambleísta Elizabeth Cabezas Presidenta de la Asamblea Nacional de Ecuador		<b>Objetivo</b>  Fomentar la participación parlamentaria en el sistema interamericano y contribuir al diálogo y a la cooperación interparlamentaria para el tratamiento de temas de relevancia hemisférica.
<b>Órganos</b>		<b>Principales acciones de ParlAmericas:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asamblea Plenaria:</b> Órgano más alto de decisión de la organización, compuesta por las delegaciones de las Legislaturas miembros. Se reúne anualmente.</li> <li>• <b>Consejo de Administración:</b> se encarga de realizar las actividades que le encomienda la Asamblea Plenaria. Integrado por miembros activos de los respectivos Parlamentos nacionales. Se reúne tres veces al año.</li> <li>• <b>Comité Ejecutivo:</b> su función es controlar la implementación de la estrategia, la gobernanza, la ética y las comunicaciones de la organización. Se compone por el Presidente, el Vicepresidente Primero, el Vicepresidente Segundo (Presidente del Grupo de Mujeres Parlamentarias), el Secretario y el Tesorero. Ejerce funciones virtualmente y se reúne en persona cuando es necesario.</li> <li>• <b>Secretaría Internacional:</b> ejecuta los programas y proyectos de la organización, además apoya al Consejo de Administración y al Comité Ejecutivo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversaliza la igualdad de género.</li> <li>• Impulsa el desarrollo de Parlamentos Abiertos.</li> <li>• Promueve acciones legislativas de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.</li> <li>• Trabaja por el fortalecimiento de la democracia y la gobernanza.</li> </ul>



<b>Redes</b>		
<p><b>Red Parlamentaria para la Igualdad de Género</b></p> <p>Promueve el liderazgo político de las mujeres y la transversalización de género en las agendas y procesos de las Legislaturas nacionales de las Américas y el Caribe.</p> <p>Es presidido por la Diputada Karina Banfi de Argentina.</p>	<p><b>Red de Parlamento Abierto</b></p> <p>Promueve la apertura legislativa por medio de esfuerzos cuya finalidad es aumentar la transparencia y el acceso a la información pública, fortalecer la rendición de cuentas, promover la participación ciudadana en la toma de decisiones parlamentarias y garantizar una cultura de ética y probidad en las legislaturas nacionales.</p> <p>Es presidida por la Senadora Blanca Ovelar de Paraguay.</p>	<p><b>Red Parlamentaria de Cambio Climático</b></p> <p>Es un foro hemisférico que fomenta la diplomacia parlamentaria en materia de cambio climático y para intercambiar conocimientos para su mitigación y adaptación.</p> <p>ParlAmericas funge como Secretaría Internacional de esta red y es una iniciativa en conjunto con el Parlamento Latinoamericano y Caribeño.</p> <p>Es presidida por el Diputado Javier Ortega de Panamá.</p>
<b>Aspectos generales de México en ParlAmericas</b>		
<p><b>México</b></p> <p>Miembro desde la fundación del organismo.</p> <p><b>Presidencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senadora Marcela Guerra (2014-2016 y 2016-2018).</li> </ul> <p><b>Miembro del Consejo de Administración (subregión América del Norte)</b></p> <p>Senadora Antares Guadalupe Vázquez Alatorre</p>		



### III. Documentos de Apoyo

*Este apartado se encuentra integrado por notas informativas relacionadas a los temas incluidos en la agenda elaboradas por el CEIGB.*



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA





## DECLARACIÓN

**10º Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género:  
*Acción climática con perspectiva de género*  
Puerto España, Trinidad y Tobago | 22-24 de mayo de 2018**

Parlamentarias y parlamentarios representantes de 22 países de las Américas y el Caribe, nos reunimos en Puerto España, Trinidad y Tobago del 22 al 24 de mayo de 2018, para el 10º Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas.

Durante las sesiones de trabajo, analizamos el vínculo crítico entre género y cambio climático, y el rol decisivo que desempeñan los parlamentos para asegurar que nuestros países adopten acciones dirigidas a combatir el cambio climático y de reducción del riesgo de desastre con un enfoque con perspectiva de género. En el encuentro intercambiamos valiosos conocimientos sobre buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género en evaluaciones y planeación para un futuro resiliente al clima, en el entendido de que las amenazas y los impactos no son neutrales en cuanto al género y que el empoderamiento de las mujeres es necesario para la adaptación y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, discutimos respecto a la importancia de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género como un mecanismo para apoyar movilizaciones de recursos equitativas y eficientes que beneficien a todas y todos los miembros de la población, de acuerdo con sus necesidades diferenciadas.

Teniendo en cuenta lo anterior y,

***Reconociendo:***

Que el cambio climático plantea una grave amenaza global para nuestro futuro y que responder a él requiere una planeación y acciones concertadas a largo plazo a fin de preservar los beneficios del desarrollo y alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluido el ODS 5 de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas;

Que el cambio climático y los desastres naturales están impactando negativamente muchas áreas de las Américas y el Caribe, incluidos los ecosistemas y todos los demás sistemas de vida del planeta, el bienestar y la salud humana, y la estabilidad social y económica; y que muchos países, incluidos los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo de nuestra región, enfrentan desafíos particulares en este sentido;

Que mujeres y hombres están expuestos y afectados por los riesgos y consecuencias del cambio climático de manera diferente, debido a desigualdades de género en el acceso a activos y recursos económicos, participación en todos los niveles de políticas y procesos de toma de decisiones, y normas socioculturales;

Que desarrollar e implementar soluciones climáticas efectivas y justas requiere que los gobiernos y las legislaturas incluyan efectivamente a una amplia gama de actores, incluyendo grupos de la sociedad civil que abogan por los derechos de las mujeres y la diversidad;

Que las barreras sistémicas pueden dificultar la capacidad de las mujeres, las comunidades indígenas y otros grupos tradicionalmente marginados, para contribuir plenamente con sus conocimientos y experticia a la planeación e implementación de la acción climática a nivel local, nacional, e internacional;

Que las legislaturas y las y los parlamentarios de manera individual, a través de sus funciones legislativas, de control político y representación, desempeñan un papel vital en la configuración de una visión de desarrollo que enlace los vínculos inherentes entre la igualdad de género y la protección del medio ambiente; y en asegurar que los datos desagregados y el presupuesto con perspectiva de género se empleen como herramientas para hacer realidad esta visión;

Que los acuerdos y organismos internacionales apoyan la coordinación de los procesos de toma de decisiones relevantes y deberían orientar la acción nacional sobre el cambio climático desde una perspectiva de género, incluyendo la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y su órgano supremo de toma de decisiones, la Conferencia de las Partes (COP); el Acuerdo de París para combatir el cambio climático y las correspondientes Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC); el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres; y el Plan de Acción de Género de la CMNUCC que podría emplearse para impulsar y supervisar el progreso;

Que el desarrollo de capacidades nacionales para la adaptación al cambio climático y respuestas de emergencia con perspectiva de género es esencial en nuestra región, y debe hacerse mediante la colaboración entre todos los sectores y

en todos los niveles, e incluir instituciones públicas y privadas, legislaturas y la sociedad en general;

Que el clima cambiante crea nuevos y complejos riesgos para la salud que pueden exacerbarse para las personas o grupos que están marginados en función del género y otros factores sociales y geográficos que se entrecruzan, lo que requiere sistemas de salud pública más sólidos, integrados y resilientes;

Que parlamentarias y parlamentarios podemos ayudar a fomentar la cooperación internacional e intersectorial necesaria para desarrollar e implementar soluciones inclusivas destinadas a la construcción de resiliencia climática, y al fortalecimiento de la diplomacia y la cooperación en la región para promover el diálogo y el intercambio de mejores prácticas legislativas que puedan contribuir a la adopción de acciones legislativas más sensibles al género.

***Nos comprometemos a:***

1. Utilizar nuestras plataformas públicas para crear conciencia sobre las disparidades de género en el cambio climático y la urgencia de atender la reducción del riesgo de desastres, y para promover la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y negociaciones sobre el cambio climático y en la planeación de respuesta ante emergencias.
2. Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo parlamentario sobre la acción climática, y el desarrollo de herramientas y políticas presupuestales nacionales que tomen en cuenta los diferentes impactos del gasto y la tributación en mujeres, hombres y grupos tradicionalmente marginados como elementos relevantes para los contextos nacionales.
3. Fomentar un entorno político propicio para la implementación de los acuerdos y planes de acción internacionales sobre cambio climático desde una perspectiva de género, respaldados por marcos normativos a nivel nacional y procesos de consulta transparentes e inclusivos.
4. Trabajar junto a nuestros gobiernos, sociedades y comunidades para abordar las causas arraigadas de la desigualdad de género y la pobreza que limitan la capacidad de las mujeres y los grupos tradicionalmente marginados para adaptarse y responder a las amenazas e impactos del cambio climático.
5. Promover la participación política de las mujeres como un mecanismo para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible.
6. Exhortar a nuestros gobiernos y legislaturas a realizar evaluaciones nacionales y subnacionales con perspectiva de género sobre los riesgos de salud asociados con el cambio climático para fortalecer las respuestas del sector público a las vulnerabilidades específicas de los diferentes grupos poblacionales.



7. Supervisar y acompañar los compromisos de nuestros gobiernos con los acuerdos internacionales y las herramientas relacionadas con la formulación de políticas sobre cambio climático, adaptación, resiliencia y reducción del riesgo de desastres con perspectiva de género, teniendo en cuenta los intereses de nuestros respectivos países.
8. Promover la colaboración entre las partes interesadas, nacionales y regionales, como las organizaciones locales de mujeres, las organizaciones científicas y la academia, el sector privado y los organismos gubernamentales a fin de encontrar soluciones comunes a los desafíos del cambio climático y las acciones para abordarlos.
9. Fortalecer la cooperación interparlamentaria e intergubernamental y el intercambio de mejores prácticas y herramientas relacionadas con la incorporación de perspectivas de género en la lucha contra el cambio climático.

*Suscrita en Puerto España, Trinidad y Tobago, el 24 de mayo de 2018.*

FICHA. MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	
<b>POBLACIÓN TOTAL</b>	<b>Habitantes totales:</b> 644.124.651 <sup>1</sup> <b>Mujeres:</b> 325.567.112 millones <sup>2</sup>
<b>ESPERANZA DE VIDA</b>	75.7 años <sup>3</sup> (Est. 2019)
<b>TASA DE FECUNDIDAD</b>	2.2% <sup>4</sup>
<b>PORCENTAJE DE BRECHA DE GÉNERO</b>	2.3% (Est. 2018) <sup>5</sup>
<b>TASA DE MORTALIDAD MATERNA MADRES ADOLESCENTES</b>	67 por cada 1,000 habitantes <sup>6</sup> América Latina y el Caribe es la región con la segunda tasa más alta de embarazos adolescentes en el mundo Población de 140 millones de adolescentes embarazadas (no planificado) 18% mujeres menores de 20 años 670 mil abortos inseguros en adolescentes de 15 a 19 años. <sup>7</sup>
<b>EDUCACIÓN</b>	1/3 del total de mujeres se matricula en estudios terciarios vinculados a la salud y educación: <sup>8</sup> (Est. UNESCO 2018) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 92% nivel primario</li> <li>• 78% nivel secundario</li> <li>• 50% educación terciaria</li> </ul>
<b>MUJERES EMPLEADAS</b>	117 millones <sup>9</sup>
<b>TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL</b>	51% (Est. 2017) <sup>10</sup>
<b>TASA DE DESOCUPACIÓN</b>	10.9% (Est. 2017) <sup>11</sup>

<sup>1</sup> Banco Mundial. Consultado el 03 de junio de 2019, en: [https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.IN?locations=ZJ&name\\_desc=true](https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.IN?locations=ZJ&name_desc=true)

<sup>2</sup> *Ídem.*

<sup>3</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe*, [2018 Versión electrónica]. Consultado el 03 de junio 2019, en: [http://interwp.cepal.org/anuario\\_estadistico/anuario\\_2018/index.asp?anuario=2018&idioma=sp](http://interwp.cepal.org/anuario_estadistico/anuario_2018/index.asp?anuario=2018&idioma=sp)

<sup>4</sup> *Ídem.*

<sup>5</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Índices e indicadores de desarrollo humano*. Actualización estadística de 2018. Consultado el 05 de junio de 2019, en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018\\_human\\_development\\_statistical\\_update\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf)

<sup>6</sup> CEPAL. *Observatorio de igualdad de género América Latina y el Caribe*. Consultado el 10 de junio de 2019 en la URL: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mortalidad-materna>

<sup>7</sup> Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFA) América Latina y el Caribe. *Trabajando para que las y los jóvenes ingresen a la edad adulta como ciudadanos empoderados*. Consultado el 04 de junio de 2019, en: <https://lac.unfpa.org/es/temas/embarazo-en-adolescentes>

<sup>8</sup> Banco Mundial. *Una 'revolución estancada' para la mujer latinoamericana*. 08 de marzo 2018. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2018/03/08/una-revolucion-estancada-para-la-mujer-latinoamericana>

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. 08 de marzo de 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm)

<sup>10</sup> *Ídem.*

<sup>11</sup> *Ídem.*



<b>TASA DE POBREZA</b>	Zonas urbanas: 26.9% Zonas rurales: 47.7% (Est. 2017) <sup>12</sup>																
<b>CIFRAS DE FEMINICIDIOS EN LA REGIÓN (2017)</b>	La CEPAL reporta que los feminicidios de la región ascendieron a más de 2,700 casos (con datos de 23 países), en donde, en términos absolutos la lista de feminicidios la lidera Brasil (con 1,133 víctimas confirmadas en 2017). No obstante, si se compara la tasa por cada 100,000 mujeres, el fenómeno alcanza una extensión en la cual los índices más altos son <sup>13</sup> :																
	<table border="1"> <tr> <td>México</td> <td>760 casos</td> </tr> <tr> <td>El Salvador</td> <td>345</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>251</td> </tr> <tr> <td>Honduras</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>221</td> </tr> <tr> <td>Venezuela</td> <td>122</td> </tr> <tr> <td>Bolivia</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>Perú</td> <td>116</td> </tr> </table>	México	760 casos	El Salvador	345	Argentina	251	Honduras	235	Guatemala	221	Venezuela	122	Bolivia	110	Perú	116
México	760 casos																
El Salvador	345																
Argentina	251																
Honduras	235																
Guatemala	221																
Venezuela	122																
Bolivia	110																
Perú	116																
<b>PORCENTAJE TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO NO REMUNERADO</b>	55.8% <sup>14</sup>																
<b>CONTRIBUCIÓN AL PIB (TRABAJO NO REMUNERADO)</b>	El 77% del trabajo no remunerado es realizado por las mujeres y el 60.3% de mujeres jóvenes recibe ingresos laborales inferiores al salario mínimo establecido por su país (Est. 2017) <sup>15</sup>																
<b>INGRESOS INFERIORES AL SALARIO MÍNIMO</b>	El 40% de la población ocupada de América Latina, la proporción es más elevada entre las mujeres (48.7%) y los jóvenes de 15 a 24 años (55.9%). Entre las mujeres jóvenes esa cifra alcanza 60.3%.																
<b>PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL VALOR BRUTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES. (EST. 2011-2014)</b>	Las mujeres realizan 2.5 veces más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres. <sup>16</sup>																
	<table border="1"> <tr> <td>Panamá</td> <td>24.9%</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>36.2%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>28.8%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>28.4%</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>28.5%</td> </tr> </table>	Panamá	24.9%	Costa Rica	36.2%	Colombia	28.8%	Argentina	28.4%	Uruguay	28.5%						
Panamá	24.9%																
Costa Rica	36.2%																
Colombia	28.8%																
Argentina	28.4%																
Uruguay	28.5%																

<sup>12</sup> CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Promedio ponderado. Incluye 18 países

<sup>13</sup> Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe-CEPAL. *Feminicidio*. Consultado el 6 de junio de 2019, en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>

<sup>14</sup> ONU Mujeres. *Redistribuir el trabajo no remunerado*. Consultado el 06 de junio 2019, en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

<sup>15</sup> CEPAL. 15 de enero de 2019. La pobreza en América Latina se mantuvo estable en 2017, pero aumentó la pobreza extrema, alcanzando su nivel más alto desde 2008, mientras que la desigualdad se ha reducido apreciablemente desde 2000. [Comunicado de prensa]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pobreza-america-latina-se-mantuvo-estable-2017-pero-aumento-la-pobreza-extrema>

<sup>16</sup> ONU Mujeres. *Redistribuir el trabajo no remunerado*. Consultado el 06 de junio 2019, en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

	México	33.8%	
<b>OCUPACIÓN DE LAS MUJERES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA<sup>17</sup></b>	Sector	Porcentaje	
	Agricultura	17.4%	
	Comercio	24.9%	
	Construcción	7.3%	
	Manufactureras	11.7%	
	Transporte	6.2%	
	Servicios financieros	6.6%	
	Otros servicios	24.6%	
<b>INGRESOS<sup>18</sup></b>	Ingresos promedio (en pesos) por hora trabajada (segundo trimestre 2018):		
		Mujeres	Hombres
	Industria y construcción	4.6	6.9
	Profesionales y técnicos	1.3	1.0
	Comercio y Servicios	24.1	16.1
	Asalariados	10.4	15.1
	Trabajadores independientes no calificados	29.9	26.3
	Empleadores	2.3	4.0
	Agricultura, ganadería y otros	1.2	3.3
	Empleo doméstico	9.6	0.4
	No profesionales ni técnicos	9.1	14.0
	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	24.3	22.6
<b>ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL<sup>19</sup></b>	Sector	Mujeres	Hombres
	Administración pública o sector privado (México y Perú-2016)	9.3	8.3
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	06	01
	Profesionales científicos e intelectuales	01	01

<sup>17</sup> *Ídem.*

<sup>18</sup> *Ídem.*

<sup>19</sup> Vaca Trigo Iliana. (14 de marzo 2019). Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral. Estadística División de Asuntos de Género de la CEPAL. Santiago de Chile. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa\\_7\\_i\\_vaca\\_t.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf)

	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	01	-02
	Técnicos y profesionales de nivel medio	01	00
	Empleados de oficina	-0.5	01
	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo...	00	-0.1
	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	-0.2	02
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	-02	00
<b>CARGOS EN EL PODER EJECUTIVO</b>	Panamá- Mireya Moscoso (1999-2004) Costa Rica-Laura Chinchilla (2010-2014) Chile- Michelle Bachelet (2006-2010 y 2014-2018) Argentina- Christina Fernández (2007-2011 y 2011-2015) Brasil- Dilma Rousseff (2011-2015 y 2015-2016) <sup>20</sup>		
<b>PROPORCIÓN DE CARGOS EN EL PODER LEGISLATIVO EN LA REGIÓN</b>	30.7% de representantes mujeres en cámaras bajas o únicas. Cuba (53.2%), Bolivia (53.1%), México (48.2%), Granada (46.6%), Nicaragua (45.6%) y Costa Rica (45.6%) entre los países de mayor porcentaje de parlamentarias en el mundo. (Est. 2018) <sup>21</sup>		

<sup>20</sup> Palomo Elvira. (13 de marzo 2018). Madrid. América Latina se queda sin presidentas. Disponible en: [https://elpais.com/internacional/2018/03/12/america/1520862389\\_290180.html](https://elpais.com/internacional/2018/03/12/america/1520862389_290180.html)

<sup>21</sup> PNUD América Latina y el Caribe. (30 de enero de 2019). Impulsar la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe es más importante que nunca, ONU y socios. Disponible en: <http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/pressreleases/2018/impulsar-la-participacion-politica-de-las-mujeres-en-america-lat.html>

**FICHA: MUJERES EN MÉXICO**

<b>POBLACIÓN TOTAL</b>	125,191,900 habitantes. <sup>22</sup>
<b>ESTRUCTURA DE GÉNERO (HOMBRES POR MUJER)</b>	48.2% son hombres y 51.8% son mujeres, por lo tanto, en México hay 64.8 millones de mujeres y 60.3 millones de hombres. <sup>23</sup>
<b>ESPERANZA DE VIDA AL NACER (AÑOS)</b>	75.34 años: <sup>24</sup> en hombres 72.8 y en mujeres 77.9. <sup>25</sup>
<b>TASA DE FECUNDIDAD (HIJOS POR MUJER)</b>	2.2% <sup>26</sup>
<b>ÍNDICE GLOBAL DE LA BRECHA DE GÉNERO</b>	<p>Lugar 50, de 149 países, con puntuación de 0.721. La puntuación más alta es 1 (igualdad) y la más baja posible es 0 (desigualdad).<sup>27</sup> El Índice Global de la Brecha de Género clasifica el desempeño de 149 países respecto a la brecha entre mujeres y hombres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos.</p> <p>Su objetivo es comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus niveles de ingreso general.<sup>28</sup></p> <p>A continuación, los lugares que ocupa México y su puntuación en los diferentes subíndices<sup>29</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación económica y oportunidades: 122-0.574.</li> <li>-Alcances en educación: 53-0.996.</li> <li>-Logro educativo: 58-0.996.</li> <li>-Salud y supervivencia: 50-0.979.</li> <li>-Empoderamiento político: 27-0.335.</li> </ul>
<b>SALUD<sup>30</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliadas a servicios de salud (institución pública): 82.2%</li> <li>• Afiliadas a servicios de salud (institución privada): 2.6%</li> <li>• Afiliadas a servicios de salud (otra institución): 1.3%</li> </ul>

<sup>22</sup> STPS. Perfil Económico y laboral nacional. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: <https://bit.ly/30yAGWb>

<sup>23</sup> *Ídem.*

<sup>24</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Indicadores de demografía y población. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>

<sup>25</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. Esperanza de vida al nacer por sexo. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: [goo.gl/6qm59k](http://goo.gl/6qm59k)

<sup>26</sup> Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). Indicadores de demografía y población. Consultado el 10 de junio de 2016 en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>

<sup>27</sup> World Economic Forum. Global Gender Gap Index 2018. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

<sup>28</sup> World Economic Forum. 2015: El año de la equidad de género en el lugar de trabajo, quizá. Consultado el 10 de junio de 2016 en: [http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish\\_LatAm\\_Gender%20Gap\\_Final.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf)

<sup>29</sup> World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2015. Consultado el 22 de mayo de 2019, en: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

<sup>30</sup> CEDOC. Mujeres y Hombres en México 2018. Consultado el 22 de mayo de 2019, en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)

<p><b>PROVEEDORAS<sup>31</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No afiliadas a servicios de salud: 15.7%</li> <li>• 28.5% de los hogares tiene como jefe a una mujer.</li> <li>• Los hogares ampliados representan el 22.9% y según el sexo del jefe del hogar, cuando es mujer, el porcentaje es de 30.7%, comparado 19.7% cuando el jefe del hogar es hombre.</li> <li>• Primeras 10 entidades federativas con mayor porcentaje de hogares con jefatura femenina (2017):             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ciudad de México: 37.8%.</li> <li>2. Sonora: 37.0%.</li> <li>3. Morelos: 33.5%.</li> <li>4. Tlaxcala: 33.1%.</li> <li>5. Colima: 32.3%.</li> <li>6. Guerrero: 31.2%.</li> <li>7. Yucatán: 30.8%.</li> <li>8. Veracruz: 30.7%.</li> <li>9. San Luis Potosí: 30.3%.</li> <li>10. Baja California: 29.6%.</li> </ol> </li> </ul>																											
<p><b>TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES<sup>32</sup></b></p>	<p>Evolución de la participación porcentual del valor económico generado por el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares en el Producto Interno Bruto (2009-2016)</p> <table border="1" data-bbox="675 995 1385 1310"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2009</td> <td>15.6%</td> <td>4.6%</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>15.7%</td> <td>4.8%</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>15.9%</td> <td>4.9%</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>16.0%</td> <td>5.0%</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>16.8%</td> <td>5.3%</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>17.1%</td> <td>5.5%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>17.4%</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>17.5%</td> <td>5.7%</td> </tr> </tbody> </table>		Mujeres	Hombres	2009	15.6%	4.6%	2010	15.7%	4.8%	2011	15.9%	4.9%	2012	16.0%	5.0%	2013	16.8%	5.3%	2014	17.1%	5.5%	2015	17.4%	5.7%	2016	17.5%	5.7%
	Mujeres	Hombres																										
2009	15.6%	4.6%																										
2010	15.7%	4.8%																										
2011	15.9%	4.9%																										
2012	16.0%	5.0%																										
2013	16.8%	5.3%																										
2014	17.1%	5.5%																										
2015	17.4%	5.7%																										
2016	17.5%	5.7%																										
<p><b>CONTRIBUCIÓN AL PIB DEL TRABAJO NO REMUNERADO<sup>33</sup></b></p>	<p>El trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados en 2016 tuvo un valor de 4.6 billones de pesos, equivale a 23.2% del Producto Interno Bruto (PIB). De este valor, tres cuartas partes fueron aportadas por las mujeres y el resto por los hombres.</p>																											
<p><b>PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL VALOR BRUTO DEL TRABAJO NO</b></p>	<p>Participación porcentual del valor bruto del trabajo no remunerado de los hogares que realizan las mujeres y los hombres respecto al Producto Interno Bruto total según tipo de actividad:</p>																											

<sup>31</sup> INEGI. Consultado el 22 de mayo de 2019, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/enh2018\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/enh2018_05.pdf)

<sup>32</sup> La importancia del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares (TNRDCH) se manifiesta desde el punto de vista de su valor económico, al constatar que, a lo largo del periodo 2009 a 2016, ha generado alrededor del equivalente a una quinta parte del PIB nacional, lo que significa que por cada 100 pesos contabilizados en la economía, adicionalmente debe considerarse el valor de los servicios realizados con trabajo doméstico no remunerado en los hogares, que representa poco más de 20 pesos, a precio de mercado. CEDOC. Mujeres y Hombres en México 2018. *Op. cit.*

<sup>33</sup> *Idem.*

REMUNERADO DE LOS HOGARES <sup>34</sup>		Mujeres	Hombres
	Proporcionar cuidados y apoyo	5.6%	1.9%
Proporcionar alimentos	3.9%	0.6%	
Proporcionar limpieza y mantenimiento a la vivienda	3.2%	1.2%	
Proporcionar ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	1.8%	0.7%	
Proporcionar compras y administración del hogar	1.6%	1.1%	
Proporcionar limpieza y cuidado de la ropa y calzado	1.4%	0.3%	
<b>TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA<sup>35</sup></b>	Mujeres: 43.7% - Hombres: 76.9%.		
<b>OCUPACIÓN SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA<sup>36</sup></b>	Sector	Mujeres	Hombres
	Agropecuario	3.4%	18.2%
	Construcción	0.9%	12.9%
	Industria manufacturera	16.3%	16.7%
	Comercio	25.0%	14.9%
	Servicios	53.7%	35.5%
	Otros	0.3%	1.1%
<b>INGRESOS<sup>37</sup></b>	Ingresos promedio (en pesos) por hora trabajada (segundo trimestre 2018):		
		Mujeres	Hombres
	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	89.4	104.6
	Trabajadores de la educación	80.3	84.3
	Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	64.7	69.3
	Oficinistas	42.0	46.1
	Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	39.2	38.8
	Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	34.9	33.9

<sup>34</sup> Ídem.

<sup>35</sup> Ídem.

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> Ídem.

	Trabajadores en servicios personales	31.7	31.6
	Comerciantes	31.0	35.5
	Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	29.6	35.2
	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	24.3	22.6
	Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especializadas	34.3	28.7
<b>ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL<sup>38</sup></b>	Sector	2017	2018
	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	14.7	3.0
	Comercio	-16.9	-18.7
	Restaurantes y servicios de alojamiento	-9.9	-5.9
	Industria manufacturera	-17.8	-15.3
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	-3.3	-6.6
	Servicios sociales	-13.3	-11.7
	Servicios diversos	1.2	3.9
	Construcción	-10.5	-11.2
	Industria extractiva y de la electricidad	1.7	8.9
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.8	3.3
	Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	2.1	-5.9
	Total	-5.8	-5.4
<b>EDUCACIÓN<sup>39</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres inscritas en nivel licenciatura según los 10 principales campos de conocimiento (ciclo escolar 2016/2017):               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración y Gestión de Empresas: 11.8%.</li> <li>- Derecho: 8.3%.</li> <li>- Psicología: 6.0%.</li> <li>- Contabilidad y Fiscalización: 5.1%.</li> <li>- Enfermería y Cuidados: 4.9%.</li> </ul> </li> </ul>		

<sup>38</sup> Permite ver la situación en la que las mujeres reciben un menor salario que los hombres, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada. El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar. Ídem.

<sup>39</sup> Ídem.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingeniería industrial, Proceso y Calidad: 4.0%.</li> <li>- Turismo y Gastronomía: 3.6%.</li> <li>- Medicina: 3.6%.</li> <li>- Negocios y Comercio: 3.5%.</li> <li>- Sistemas Computacionales: 2.9%.</li> <li>• Eficiencia terminal de mujeres según nivel educativo (ciclo escolar 2016/2017):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primaria: 98.3%.</li> <li>- Secundaria: 90.2%.</li> <li>- Educación media superior: 69.2%.</li> </ul> </li> <li>• Miembros del Sistema Nacional de Investigadores:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="675 617 1385 827"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>36.2%</td> <td>63.8%</td> </tr> <tr> <td>Candidata (o)</td> <td>42.6%</td> <td>57.4%</td> </tr> <tr> <td>Investigadora (or) Nivel 1</td> <td>37.7%</td> <td>62.3%</td> </tr> <tr> <td>Investigadora (or) Nivel 2</td> <td>30.9%</td> <td>69.1%</td> </tr> <tr> <td>Investigadora (or) Nivel 3</td> <td>21.6%</td> <td>78.4%</td> </tr> </tbody> </table>		Mujeres	Hombres	Total	36.2%	63.8%	Candidata (o)	42.6%	57.4%	Investigadora (or) Nivel 1	37.7%	62.3%	Investigadora (or) Nivel 2	30.9%	69.1%	Investigadora (or) Nivel 3	21.6%	78.4%									
	Mujeres	Hombres																										
Total	36.2%	63.8%																										
Candidata (o)	42.6%	57.4%																										
Investigadora (or) Nivel 1	37.7%	62.3%																										
Investigadora (or) Nivel 2	30.9%	69.1%																										
Investigadora (or) Nivel 3	21.6%	78.4%																										
<p><b>TRABAJO NO REMUNERADO EN EL CUIDADO DE LA SALUD<sup>40</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo con la Cuenta Satélite del Sector Salud en México, durante 2016, las mujeres aportaron el 70.5% del valor económico equivalente del trabajo no remunerado en el cuidado de la salud que es de 288.4 millones de pesos (a precios corrientes de 2016).</li> </ul> <p>Valor de la producción del trabajo no remunerado en el cuidado de la salud (porcentaje respecto al total, 2016)</p> <table border="1" data-bbox="675 1136 1385 1518"> <thead> <tr> <th><i>Cuidados de salud dentro del hogar</i></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cuidados preventivos</td> <td>6.3%</td> <td>3.7%</td> </tr> <tr> <td>Cuidados temporales</td> <td>9.2%</td> <td>3.8%</td> </tr> <tr> <td>Cuidados especializados</td> <td>36.6%</td> <td>13.9%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>52.1%</td> <td>21.4%</td> </tr> <tr> <th><i>Cuidados de salud a otros hogares</i></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> <tr> <td>Ayuda a otros hogares</td> <td>16.3%</td> <td>6.5%</td> </tr> <tr> <td>Trabajo voluntario en salud</td> <td>2.1%</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>18.4%</td> <td>8.1%</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Cuidados de salud dentro del hogar</i>	Mujeres	Hombres	Cuidados preventivos	6.3%	3.7%	Cuidados temporales	9.2%	3.8%	Cuidados especializados	36.6%	13.9%	Total	52.1%	21.4%	<i>Cuidados de salud a otros hogares</i>	Mujeres	Hombres	Ayuda a otros hogares	16.3%	6.5%	Trabajo voluntario en salud	2.1%	1.6%	Total	18.4%	8.1%
<i>Cuidados de salud dentro del hogar</i>	Mujeres	Hombres																										
Cuidados preventivos	6.3%	3.7%																										
Cuidados temporales	9.2%	3.8%																										
Cuidados especializados	36.6%	13.9%																										
Total	52.1%	21.4%																										
<i>Cuidados de salud a otros hogares</i>	Mujeres	Hombres																										
Ayuda a otros hogares	16.3%	6.5%																										
Trabajo voluntario en salud	2.1%	1.6%																										
Total	18.4%	8.1%																										
<p><b>MADRES ADOLESCENTES<sup>41</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• México ocupa el primer lugar en embarazo adolescente a nivel mundial.</li> <li>• Según cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 16 millones de mujeres entre 15 y 19 años dan a luz cada año, junto con 1 millón de niñas menores de 15 años.</li> </ul>																											

<sup>40</sup> CEDOC. Mujeres y Hombres en México 2018. *Op. cit.*

<sup>41</sup> UNAM Global. México ocupa el primer lugar en embarazo adolescente a nivel mundial. Consultado el 22 de mayo de 2019, en: <http://www.unamglobal.unam.mx/?p=41566>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de la mitad de los embarazos no son planeados y se tiene registro de 77 nacimientos por cada 1,000 jóvenes de entre 15 y 19 años.</li> <li>• Los embarazos tempranos (de personas de 10 a 14 años) van en aumento y constituyen casi 27% de todos los nacimientos.</li> </ul>
<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA</b> <sup>42</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20.9 millones de mujeres forman parte de la PEA.<sup>43</sup></li> <li>• De los 56,038,471 mexicanos ocupados, 38.6% son mujeres y 61.4% son hombres.<sup>44</sup></li> </ul>
<b>BRECHA SALARIAL POR GÉNERO</b> <sup>45</sup>	34.2%
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b> <sup>46</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre octubre de 2015 y octubre de 2016, 45 de cada 100 mujeres fueron víctimas de algún tipo de agresión (emocional, sexual y discriminación) en sus centros de trabajo.</li> <li>• Entre 2011 y 2016, al 11.8% de las mujeres que trabajaron les fue solicitada una prueba de embarazo.<sup>47</sup></li> <li>• En 2016, 38% de las mujeres fueron despedidas de su trabajo por avisar que estaban embarazadas.</li> </ul>
<b>PROPIETARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólo 26.3% de la tierra ejidal está en manos de mujeres.<sup>48</sup></li> <li>• Del total de la titularidad de la propiedad de las viviendas en México, 40.8% corresponde a las mujeres.<sup>49</sup></li> </ul>

<sup>42</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2017. Consultado el 22 de mayo de 2018, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

<sup>43</sup> INEGI. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2018. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe\\_ie/enoe\\_ie2019\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_02.pdf)

<sup>44</sup> STPS. Información Laboral mayo, 2019. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

<sup>45</sup> Senado. De 34%, la brecha salarial en México entre mujeres y hombres. Consultado el 20 de mayo de 2019, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>

<sup>46</sup> Gobierno de la República. Descifremos. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/347747/descifremos.pdf>

<sup>47</sup> Lo anterior, aun cuando el artículo 149 del Código Penal Federal estipula sanciones penales y administrativas que van desde uno a tres años de cárcel; 150 a 300 días de trabajo en la comunidad y hasta 200 días de multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole niegue o restrinja derechos laborales. Ídem.

<sup>48</sup> El Universal. En México, la tierra no es de las mujeres: solo hay 26% de ejidatarias. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <https://www.eluniversal.com.mx/estados/en-mexico-la-tierra-no-es-de-las-mujeres-solo-hay-26-de-ejidatarias>

<sup>49</sup> CONEVAL. Estudio diagnóstico del derecho a la vivienda digna y decorosa 2018. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Vivienda\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Vivienda_2018.pdf)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de las mujeres del ámbito rural, solo 3 de cada 10 viviendas, tienen a una de ellas como titulares.<sup>50</sup></li> </ul>			
<p><b>TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO<sup>51</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar.</li> <li>• 92% de las personas que se dedican a este tipo de trabajo son mujeres.</li> <li>• El promedio de escolaridad de la población ocupada en el país con 15 y más años equivale a 10 años. Para los hombres trabajadores del hogar, el promedio es de ocho; para las mujeres del mismo oficio, es de 7 años.</li> <li>• Los hombres que se dedican al trabajo del hogar remunerado gozan de mejores condiciones laborales que las mujeres. Esto porque 29.3% de hombres trabajadores del hogar percibe hasta dos salarios mínimos, mientras 41.8% de las mujeres tiene la misma percepción salarial.</li> <li>• De acuerdo con una encuesta levantada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 36% de las trabajadoras del hogar, comenzó a laborar siendo menor de edad, 21% lo hizo entre los 10 y 15 años, pese a ser ilegal.</li> <li>• 96% de las trabajadoras encuestadas por el CONAPRED no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades.</li> <li>• 81% de las trabajadoras encuestadas se emplean en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y factores relacionados con la pobreza y la marginación, como escaso logro educativo y falta de oportunidades.</li> <li>• En abril de 2019, se aprobó en el Senado de la República la reforma a las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, para que dichas normas permitan a las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, gozar de derechos laborales básicos como tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, salario mínimo y cobertura de seguridad social, incluyendo la protección de maternidad.<sup>52</sup></li> </ul>			
	<p>Composición de la Cámara de Diputados (1994-2018)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="675 1640 1013 1677">Años</th> <th data-bbox="1013 1640 1219 1677">Mujeres</th> <th data-bbox="1219 1640 1385 1677">Hombres</th> </tr> </thead> </table>	Años	Mujeres	Hombres
Años	Mujeres	Hombres		

<sup>50</sup> *Ídem.*

<sup>51</sup> CONAPRED. Ficha Temática Trabajadoras del Hogar. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(1).pdf)

<sup>52</sup> Senado de la República. Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar. Consultado el 22 de mayo de 2019, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html>

<b>PODER LEGISLATIVO</b> <sup>53</sup>	1994	14.2%	85.8%
	2000	16.8%	83.2%
	2006	21.6%	78.4%
	2012	37.0%	63.0%
	2018 (LXIII Legislatura)	42.8%	57.2%
	2018 (LXIV Legislatura)	48.2%	51.8%
	Composición del Senado de la República (1994-2018)		
	Años	Mujeres	Hombres
	1994	12.5%	87.5%
	2000	17.2%	82.8%
	2006	18.0%	82.0%
	2012	32.8%	67.2%
	2018 (LXIII Legislatura)	40.3%	59.7%
	2018 (LXIV Legislatura)	49.2%	50.78%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• México ocupa el 4° lugar a nivel mundial en el ranking de mujeres en el Parlamento con 48.2% en la Cámara de Diputados y 49.2% en el Senado de la República.</li> <li>• En mayo de 2019, el Senado de la República aprobó una reforma a diversos artículos de la Constitución mexicana que consagra el derecho de las mujeres a participar en todos los cargos públicos en condiciones de igualdad con los hombres.<sup>54</sup></li> </ul>			
<b>MUJERES EN EL GABINETE PRESIDENCIAL</b> <sup>55</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaria de Gobernación, Olga Sánchez Cordero.</li> <li>- Secretaria de Bienestar, María Luisa Albores.</li> <li>- Secretaria de Economía, Graciela Márquez Colín.</li> <li>- Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde.</li> <li>- Secretaria de Energía, Norma Rocío Nahle.</li> <li>- Secretaria de Cultura, Alejandra Frausto.</li> <li>- Secretaria de la Función Pública, Irma Eréndira Sandoval.</li> <li>- 41.17% del Gabinete legal del Poder Ejecutivo está integrado por mujeres y el 58.8% por hombres.</li> </ul>		
<b>MUJERES TITULARES DEL PODER EJECUTIVO EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claudia Artemiza Pavlovich Arellano, Gobernadora del Estado de Sonora.</li> <li>- Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México.</li> </ul>		
Distribución por cargo y género (2018):			
	Mujeres	Hombres	

<sup>53</sup> CEDOC. Mujeres y Hombres en México 2018. Op. cit. y Senado de la República. Senadoras. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <http://www.senado.gob.mx/64/senadoras>

<sup>54</sup> Senado de la República. Aprueban por unanimidad, paridad sustantiva en todos los espacios de toma de decisiones del Estado. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44832-aprueban-por-unanimidad-paridad-sustantiva-en-todos-los-espacios-de-toma-de-decisiones-del-estado.html>

<sup>55</sup> López Obrador. Gabinete. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <https://lopezobrador.org.mx/temas/gabinete-legal-y-ampliado/>

<b>PROPORCIÓN DE CARGOS EN EL PODER JUDICIAL</b> <sup>56</sup>	Magistradas (os) del Tribunal Electoral		33.3%	66.7%
	Consejeras (os) del Consejo de la Judicatura Federal		28.6%	71.4%
	Ministros (as) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación		18.2%	81.8%
	Magistradas (os) del Consejo de la Judicatura Federal		15.8%	84.2%
<b>POBREZA</b> <sup>57</sup>	Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza (2016):			
	Grupo de edad	Mujeres	Hombres	
	16 a 24 años	51.4%	46.9%	
	25 a 44 años	49.2%	45.3%	
	45 y más años	44.2%	44.1%	
	Total	51.3%	49.8%	
<b>FEMINICIDIO</b>	• En México, en promedio 7 mujeres son asesinadas al día. <sup>58</sup>			
	Las carpetas de investigación por feminicidio han ido en aumento. <sup>59</sup>			
	Años	Carpetas de investigación		
	2015	407		
	2016	584		
	2017	735		
	2018	834		
	Estados con más feminicidios registrados en el primer cuatrimestre de 2019: <sup>60</sup>			
	Entidades federativas	Número de feminicidios		
	Estado de México	28		
	Puebla	20		
Nuevo León	20			
Sonora	18			
Chihuahua	16			
	Año	Total de distritos indígenas	Distritos a los que acceden personas indígenas	Mujeres indígenas que accedieron a las

<sup>56</sup> CEDOC. Mujeres y Hombres en México 2018. *Op. cit.*

<sup>57</sup> *Ídem.*

<sup>58</sup> Twitter Oficial de la ONU. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: [https://twitter.com/onu\\_es/status/1047834974546792448](https://twitter.com/onu_es/status/1047834974546792448)

<sup>59</sup> Excélsior. Alista el Gobierno federal estrategia contra feminicidios. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/alista-el-gobierno-federal-estrategia-contra-feminicidios/1294364>

<sup>60</sup> ADN Político. Pese a las alertas de género, los feminicidios en México van en aumento. Consultado el 23 de mayo de 2019, en: <https://adnpolitico.com/mexico/2019/05/22/pese-a-las-alertas-de-genero-los-feminicidios-en-mexico-van-en-aumento>

<b>REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS<sup>61</sup></b>				diputaciones en distritos indígenas
	2006	28	14-50%	2
	2009	28	10-35.7%	3
	2012	28	7-25%	2
	2015	28	6-21.42%	0

<sup>61</sup> El Acuerdo 508/2017 del Instituto Nacional Electoral (INE), establece que los 28 distritos indígenas (con 40% o más de población de este sector) tengan representación legislativa, sin embargo, eso no ha sido posible. Vázquez, Huerta, et al. Enero-marzo. "Día Internacional de la Mujer 2018", Instituto Belisario Domínguez, Pluralidad y Consenso, Num. 35. p. 9.

## ACOSO SEXUAL LABORAL

### Nota Informativa<sup>62</sup>

#### Resumen

Los espacios laborales presentan grandes índices de violencia de género en diversos ámbitos, tales como: ingresos; número de horas trabajadas; discriminación, acoso y hostigamiento laboral o sexual; entre otros.

El acoso sexual laboral es un problema que se presenta en todo el mundo. En México en el año 2017, y de acuerdo con cifras de la Secretaría de la Función Pública, se registraron al menos 25,000 casos de hostigamiento contra mujeres en su lugar de trabajo.

Las cifras no corresponden a la realidad, ya que de los casos de acoso sexual hacia las mujeres (sin considerar otro tipo de hostigamiento), únicamente el 40% llegan a denuncia, según estimaciones de la misma Secretaría.

Ciertamente, la cultura de la denuncia se ha ido robusteciendo con el paso de los años, sin embargo, continua siendo poca. La prevención, siendo el primer paso para acabar con la problemática, aún presenta muchas carencias, los centros de trabajo no cuentan con los protocolos adecuados para saber cómo actuar y ofrecer una respuesta rápida y contundente, además de que no se cuenta con un código de ética o algún documento en donde se establezcan las pautas para prevenir los casos de acoso en muchos centros de trabajo.

A lo anterior, se deben agregar las dificultades a las que se enfrentan las víctimas para poder comprobar que han sido acosadas u hostigadas en sus entornos laborales.

Si bien es cierto que, tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, los estudios revelan que la mayoría de las víctimas son mujeres, siendo más propensas las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

La presente nota informativa presenta las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual laboral, así como algunos datos y estadísticas de esta problemática en México y en la región.

#### *Introducción*

Las situaciones de violencia en el ámbito laboral representan hoy en día una realidad conocida por todos. En este ámbito, la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro/a mediante el empleo de la fuerza física,

<sup>62</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República con información citada.

psicológica, económica y política. Al igual que ocurre con otros tipos de violencia, la mayoría de las víctimas son mujeres, esto va de la mano con cuestiones de desigualdad laboral, ya que son ellas mayoritariamente quienes ocupan puestos de menor nivel, y aun en puestos jerárquicos o de mayor responsabilidad y que requieren de una mayor capacitación, las mujeres continúan sin tener el mismo poder de decisión que los hombres en puestos similares. Dentro de las diferentes formas que puede adoptar la violencia laboral se encuentra el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

### *Panorama general*

En la Convención de Belém do Pará queda establecido que la violencia física, psicológica y sexual en la comunidad comprende el acoso sexual en el trabajo, las instituciones educativas, los centros de salud o cualquier otro lugar. En algunos países se reconoce la figura de acoso sexual, mientras que en otros se denomina hostigamiento sexual, aunque frecuentemente se usan como sinónimos, o se habla de hostigamiento si hay una relación de jerarquía y de acoso cuando se trata de relaciones horizontales<sup>63</sup>.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la Convención de Belém do Pará se especifican las medidas que los Estados deben adoptar para sancionar el acoso sexual<sup>64</sup>.

La Recomendación Núm. 19 de la CEDAW en su artículo 18 define el hostigamiento sexual como una forma de discriminación que puede constituir un problema de salud y de seguridad. La Convención de Belém do Pará hace referencia en su artículo 2.b al acoso sexual en el lugar de trabajo y en los centros educativos, y los define como una forma de violencia contra las mujeres<sup>65</sup>.

Hasta el año 2017, algunos países de América Latina y el Caribe contaban con normativas de tipo penal o sanciones administrativas relativas al acoso sexual. En 12 países se aplican medidas penales, en 7 países se contaba con una regulación administrativa, civil o laboral, similar a la que existe en Estados Unidos y Canadá, y en 8 países, la mayoría de ellos del Caribe, no había normativa específica<sup>66</sup>.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en

---

<sup>63</sup> Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Más allá de los ingresos: la discriminación, la violencia, las exclusiones y la pobreza que afectan a las mujeres de América Latina y el Caribe*. Consultado el 13 de junio de 2019 en la URL: <https://www.latinamerica.undp.org/content/dam/rblac/docs/Research%20and%20Publications/Empoderamiento%20de%20la%20Mujer/05%20Carcedo%20y%20Kennedy%20nv.pdf>

<sup>64</sup> *Ibidem*.

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. De acuerdo a su artículo 13, el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil<sup>67</sup>.

Por su parte, y de acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Señala que es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral<sup>68</sup>.

Estos comportamientos se presentan en función del sexo, son de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo<sup>69</sup>.

En México, además se agregó a esa definición los siguientes elementos:

Se considera una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima.

A nivel mundial, 12 millones de mujeres sufren acoso, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ese número es suficiente para que Europa lo considere como un tema de riesgo laboral.

De acuerdo con información del Banco Mundial, en más de la mitad de los países del mundo, a las mujeres se les impide trabajar en ciertos empleos simplemente por razón de su género, además en 59 no existen leyes sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. En 18 países los maridos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen<sup>70</sup>.

Banco Mundial en su informe 2018, *Mujer, Empresa y el Derecho*, señala que las leyes pueden crear dificultad para la obtención de empleo y la creación de empresas

---

<sup>67</sup> La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, consultado el 13 de junio de 2019 en la URL: <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>

<sup>68</sup> Organización Internacional del Trabajo. *El hostigamiento o acoso sexual*. Consultado el 13 de junio de 2019 en la URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> Banco Mundial. *Mujer, Empresa y el Derecho*. 2019. Consultado el 12 de junio de 2019 en la URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/663971532380756932/WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf>



por parte de las de las mujeres mediante las restricciones al empleo que dificultan a las mujeres el acceso a ciertos trabajos. En el mundo hay 104 naciones que tienen algún tipo de restricción para el empleo de la mujer: en industrias como la minería, la manufactura, la construcción, la energía, la agricultura, el agua y el transporte. De hecho, como resultado de estas limitaciones, 2.750 millones de mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres por el simple hecho de ser mujeres, según el informe. En América Latina y el Caribe, hay 17 países, incluidos Argentina y Brasil, donde aún se observan restricciones al trabajo de las mujeres<sup>71</sup>.

La siguiente tabla fue elaborada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en el año 2017, y en ella se hace una clasificación de los países de América Latina y el Caribe por su legislación en la materia hasta el año 2012.

### Nivel de protección de la legislación en materia de acoso sexual laboral en América, 2012

Nivel de protección	Países
Alto (regulación penal)	Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Santa Lucía y Venezuela (República Bolivariana de)
Moderado (regulación administrativa, civil o laboral)	Argentina, Belice, Canadá, Chile, Costa Rica, Estados Unidos, Guyana, Perú y Uruguay
Sin regulación específica	Antigua y Barbuda, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Dominica, Haití, Jamaica, Surinam, y Trinidad y Tobago

En México, el acoso sexual se considera cuando alguien solicita favores sexuales para sí o para una tercera persona o realiza una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe. La ley establece que el acosador recibirá de uno a tres años de prisión.

Además, la Ley Federal del Trabajo mexicana, indica en su Artículo 47 que, con el abuso comprobado, puede rescindir la relación laboral con el acosador, sin necesidad de indemnizarlo. “El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal”<sup>72</sup>.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> Ley Federal del Trabajo, consultada en 13 de junio de 2019 en la URL: <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

Al ser una demanda penal contra un acosador, la empresa no resultaría afectada de forma directa, solamente tal vez podría ser perturbada momentáneamente por las investigaciones que el Ministerio Público requiriera hacer. Pero en caso de que no se siguieran las medidas legales necesarias, se podría incurrir en responsabilidad de omisión<sup>73</sup>.

Algunos expertos en la materia consideran que dentro de los centros laborales es necesaria la implementación de protocolos de prevención que establezcan como intolerables acciones de acoso sexual. Contar con una política adecuada, un código de ética o algún documento en donde se establezcan las pautas para prevenir los casos de acoso son responsabilidades del empleador<sup>74</sup>.

Al mismo tiempo aconsejan que una vez que se presentó un caso de acoso es necesario:

- Dar provisionalmente un trato especial de víctima a la persona acosada.
- La empresa debe ofrecer acompañamiento legal a través de abogado que la asista para denunciar los hechos ante la representación social (Ministerio Público) y darle seguimiento.
- Brindar acompañamiento médico y psicológico.
- Rescindir el contrato individual del trabajador acusado en un lapso no mayor a 30 días, tras comprobar su culpabilidad, con los elementos legales que se vayan recabando del acompañamiento a la víctima.
- Si el acosador o acosadora resulta el jefe, algún representante de la empresa o familiares, además de la sanción penal, se debería indemnizar a la víctima de acuerdo a lo que dispone el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

La OIT señala que para que un acto sea considerado acoso sexual laboral se deben presentar los siguientes dos aspectos<sup>75</sup>:

- 1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o
- 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

---

<sup>73</sup> Revista Expansión. *Esta es la respuesta que debe dar una empresa ante una denuncia de acoso sexual*. Consultada el 13 de junio de 2019 en la URL: <https://expansion.mx/carrera/2017/11/09/esta-es-la-respuesta-que-debe-dar-una-empresa-ante-una-denuncia-de-acoso-sexual>.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> Oficina Internacional de Trabajo. *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Consultado el 11 de junio de 2019, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)

Cabe destacar que comprobar un caso de acoso sexual laboral en ocasiones puede ser muy difícil, por ello muchas víctimas no denuncian y prefieren abandonar sus lugares de trabajo, por ello, es conveniente tratar con estricto cuidado y pulcritud el conocimiento de los hechos, a través del levantamiento de acta administrativa circunstanciada, brindar provisionalmente un trato especial de víctima a la persona acosada, tomándole declaración en presencia de dos testigos. Esta declaración deberá contener el modo, tiempo y lugar en donde sucedió el acoso y estar firmada por quien declara junto con los testigos.

### *¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?*

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), conductas que pueden ser delitos, entre otras.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de Internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.

En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo:

- Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

### *Estadísticas*

En 2016, México fue el país con el mayor índice de acoso laboral o comportamiento violento hacia una persona en una organización, entre las naciones de la OCDE.

El acoso y la discriminación en centros de trabajo provocaron que 18 mil 61 personas abandonaran su empleo durante 2017, cifra 9.5% mayor a la reportada un año antes cuando fueron 17 mil 185 los casos, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que la mayor proporción de abandonos del empleo registrados corresponde a hombres, 10 mil 418 (57.7% de los casos), decidió abandonar su trabajo por discriminación derivada de la edad, la apariencia física o su imagen, así como acoso o maltrato en su centro laboral. El caso de las mujeres sumó siete mil 643 (42.3%).

El 79.1% de los casos de violencia laboral contra la mujer sucede en los centros de trabajo, y ésta suele ser emocional (48.45%) o sexual (47.9%), según datos del INEGI.

OCC Mundial<sup>76</sup> destacó que 6 de cada 10 empleados en México viven algún tipo de discriminación laboral. También destacó el análisis de orientación sexual, discapacidad, género y en menor medida, la religión y la cultura.

Los resultados del Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personas LGBTI en México, muestran que seis de cada diez integrantes de esta población consideró que su orientación sexual es un obstáculo para acceder a un empleo; y 25% de quienes lo tienen señaló que el trato era malo y muy malo.

Además, 43% indicó que vive hostigamiento y acoso constante en su lugar de trabajo debido a su identidad de género u orientación sexual y 78% refirió la discriminación por esos motivos ha perjudicado su desarrollo profesional y laboral.

La mayoría de los encuestados fueron jóvenes, pues 60% de ellos tenían entre 18 y 29 años al momento de la aplicación del estudio, que se realizó entre 2015 y 2018 en las 32 entidades federativas del país. Además, 25.69% de los entrevistados reportó ser estudiante, 16.61 labora en el sector privado, 13.14 en el público, 11.21 es profesionista independiente y 4.22% se dedica al trabajo sexual.

La tasa de agresores por status en las organizaciones: jefes o superiores 74%, otro personal 17%, compañeros de la misma área 7% y trabajadores subordinados 2%.

---

<sup>76</sup> Bolsa de trabajo en línea (fundado en 1996, en México).

## INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO: DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS A LA PRÁCTICA

### Resumen

Este documento resume de manera general casos específicos de avances legislativos en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales del trabajo doméstico, con énfasis en las políticas públicas y prácticas para su inclusión económica y social.

### *Antecedentes*

El trabajo doméstico forma parte del empleo informal y es considerado como una de las labores más vulnerables a nivel mundial.<sup>77</sup> Generalmente, los trabajadores/as domésticos laboran en hogares privados, sin condiciones claras y excluidas del alcance de las legislaciones nacionales del empleo.

En el mundo, cerca de 67 millones de personas adultas se dedican a trabajos domésticos, y el 80% del total son mujeres.<sup>78</sup> En perspectiva, si todas las trabajadoras domésticas se ocuparan en un solo país, sería el décimo más grande empleador del mundo.<sup>79</sup>

Con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) emitido por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), quienes se dedican al trabajo doméstico no conforman un grupo homogéneo, ya sea por el rango tan amplio de edad, de escolaridad o de actividades que se realizan en dicha labor. Esto debido a la amplitud de responsabilidades y actividades al ejercer el empleo, es decir, se dedican tanto a cuestiones de aseo del hogar, cocina, jardinería, como a resguardo de la casa, cuidado de niños/as, de personas de la tercera edad, entre otros, siendo el producto de su trabajo consumido por el propio hogar empleador.<sup>80</sup> En este sentido, el trabajo doméstico remunerado es fundamental para hacer frente a las necesidades de cuidados del hogar, el bienestar

<sup>77</sup> La nota no incluye dentro de los datos estadísticos a niños/as en trabajo domésticos por debajo de la edad mínima para trabajar.

<sup>78</sup> “¿Quiénes son los trabajadores domésticos?”, Organización Internacional del Trabajo, s/f. Consultado el 24 de mayo de 2019 en: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>

<sup>79</sup> “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, OIT, s/f. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)

<sup>80</sup> “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)”, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Naciones Unidas, 2009. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: [https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/seriesm\\_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/seriesm_4rev4s.pdf)

de las familias y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral formal.

Sin embargo, es una actividad laboral poco valorada, que contempla jornadas de más de 8 horas; con un ingreso por debajo del promedio del resto de los trabajadores/as y en muchos casos sin el reconocimiento de todos sus derechos. La importancia del trabajo doméstico es tal que tres cuartas partes de las labores de cuidado remunerado, realizadas principalmente por mujeres, se ubica en el empleo doméstico; el resto lo llevan a cabo los subsectores de salud y educación.<sup>81</sup>

Aunado a lo anterior, el trabajo doméstico es una fuente importante de empleo ya que representa el 1.7% del trabajo a nivel mundial y el 3.6% del empleo asalariado. Si bien en países desarrollados solo representa el 0.9% del total del empleo asalariado, en América Latina y el Caribe representa el 11.9%; en Oriente Medio el 8%; en África el 4.9% y en Asia el 3.5%. Con base en estos datos, destaca que Asia y América Latina y el Caribe reúnen el 78.1% de todas las trabajadoras y trabajadores domésticos a nivel mundial, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), registra que el 90% de quienes se dedican al trabajo doméstico en el mundo no tiene protección social.<sup>82</sup>

Para el continente americano, cerca de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las cuales un 93% son mujeres, y el 77.5% trabajan en la informalidad, es decir, no cuentan con afiliación a la seguridad social ni tampoco seguridad en el ingreso. A nivel centroamericano una de cada diez mujeres se dedica a esta actividad.<sup>83</sup>

A pesar de las cifras citadas, los sistemas de pensiones y marcos legislativos laborales de varios países excluyen a las trabajadoras domésticas. Ante esta situación, cada vez más sindicatos, gobiernos y empleadores están optando por medidas para que las trabajadoras/es domésticas tengan acceso a formas de protección laboral y social.

En consecuencia, el presente documento refleja de manera general los beneficios que se han implementado para quienes se dedican al trabajo doméstico, en primera instancia con el Convenio no. 189 y la Recomendación no. 201 sobre las trabajadoras/es domésticas de la OIT. Se aborda específicamente el caso de Uruguay, considerado el país que tiene mejor cobertura social para ese sector; y el

---

<sup>81</sup> "De beneficiarias a ciudadanas, acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina", CEPAL, 2019, Consultado el 23 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/317VEvE>

<sup>82</sup> "Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional", OIT, s/f. Consultado el 20 de mayo de 2019 en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)

<sup>83</sup> "Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro. Campaña por los derechos de las trabajadoras domésticas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana", Consejo Sindical Unitario de América Central y CARI, s/f. Consultado el 20 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2KevqRU>

de Costa Rica, país pionero en la protección de los derechos de quienes trabajan en labores domésticas. Ambos países han enfocado esfuerzos para la inclusión real del trabajo doméstico en el ámbito económico y social.

*Buenas Prácticas para la Protección e Inclusión del Trabajador/A Doméstico/A*

Convenio no. 189 y Recomendación no. 201 sobre las trabajadoras/es domésticas (2011) de la OIT

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el 16 de junio de 2011 el Convenio 189<sup>84</sup> y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.<sup>85</sup> Cabe mencionar que el Convenio 189 define el trabajo doméstico como el trabajo de tiempo completo o parcial, realizado en el hogar que puede incluir tareas como “limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar ropa, el cuidado de miembros de la familia, jardinería, vigilancia, chofer e incluso cuidado de los animales domésticos; por una persona que resida o no en la casa del empleador”.<sup>86</sup>

Mediante estos documentos emitidos por la OIT, se establecen derechos y principios básicos para este sector y exige a los Estados que lo ratifiquen, tomar una serie de medidas igualitarias para los trabajadores domésticos. En específico, la Recomendación no. 201 es complementaria al Convenio no. 189 y emite directrices y sugerencias para avanzar en la implementación de lo determinado en dicho Convenio.

Para la OIT, los y las trabajadoras domésticas deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores/as; por ello, cuando el Convenio no. 189 y la Recomendación no. 201 son ratificados por algún país, este se compromete a aplicar sus medidas y obligaciones. En ese sentido, el Convenio se implementa a nivel nacional con la adaptación o formulación de leyes y reglamentos<sup>87</sup> que den sostén al desarrollo de las medidas convenidas a través de distintas políticas públicas que garanticen su cumplimiento.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> “C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (num.189)”, Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio de 2011. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2XgQZF3>

<sup>85</sup> “R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)”, Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio de 2011. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2Kciv34>

<sup>86</sup> “Convenio 189[1] (Resumen explicativo) Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Programa Universitario de Derechos Humanos UNAM, 27 de mayo de 2015. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2KmKdKF>

<sup>87</sup> Op.cit, “C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

<sup>88</sup> Para mayor información ver: Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, “Armonización del Convenio 189 de la OIT en la legislación nacional de América Latina”, Senado de la República, noviembre 2018. Consultado el 29 de mayo de 2019 en:

El Convenio al que se hace referencia, destaca por establecer las normas mínimas para el trato hacia los trabajadores/as del sector doméstico, como personas que tienen derecho al respeto y protección en el trabajo que desempeñan. El Convenio establece una serie de normas mínimas en relación a la “promoción y protección de los derechos humanos; principios y derechos fundamentales en el trabajo; términos y condiciones de empleo; horas de trabajo; remuneración; seguridad y salud en el trabajo; seguridad social; grupos con riesgos especiales; agencias de empleo privado; resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento”.<sup>89</sup>

Al respecto, dicho acuerdo refiere a la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia; la necesidad de que exista un contrato laboral por escrito; un período de descanso semanal de por lo menos 24 horas consecutivas; el establecimiento del salario mínimo y el pago en especie solamente bajo ciertas condiciones; así como el derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable. También estipula la obligación de fijar una edad mínima para trabajar en labores domésticas; trabajar en condiciones de vida digna y respeto a la privacidad en caso de residir en el hogar del empleador; y el derecho a crear organizaciones, federaciones y confederaciones y estar en total libertad para afiliarse a éstas.<sup>90</sup>

Cabe destacar que el Convenio no. 189 de la OIT ha sido ratificado por 28 países: Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Granada, Guinea, Guyana, Irlanda, Italia, Jamaica, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Uruguay.<sup>91</sup>

#### Uruguay, primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT

Uruguay fue el primer país del mundo que ratificó la Convención Internacional sobre Trabajo Doméstico de la OIT, el 14 de junio de 2012.

En su momento, para la ratificación del Convenio 189, el Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Brenta, reconoció como la mayor dificultad la necesidad de generar un cambio cultural para reconocer a la trabajadora doméstica como una trabajadora más con todos los derechos laborales y sociales. Sin embargo, ya que desde el 2008 se había aprobado una ley específica sobre trabajo doméstico, la Ley

---

<https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/analisisinvestigacion/contexto/ci-oit189-131118/viewdocument>

<sup>89</sup> *Op.Cit.* “¿Quiénes son los trabajadores domésticos?”

<sup>90</sup> “C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (num.189)”, Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio de 2011. Consultado el 27 de mayo de 2019 en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

<sup>91</sup> “Ratificación del C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189), OIT, 5 de septiembre 2013. Consultado el 28 de mayo de 2019 en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)



no. 18.065 (2006) y el Decreto no. 224/007 (2007),<sup>92</sup> esto facilitó la ratificación del convenio internacional.

La Ley 18.065 comprende una serie de condiciones que iguala a las trabajadoras domésticas al resto de los trabajadores, estableciendo un régimen de descanso, jornadas de 8 horas de trabajo, cobertura social plena, derecho al seguro de paro, y derecho al seguro de enfermedad. A su vez, la legislación no. 18.065 define al trabajo doméstico como “el que se presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”.<sup>93</sup>

### Antecedentes

Aunado a los avances jurídicos internacionales, también es importante destacar para Uruguay el papel de dos organizaciones en particular, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD)<sup>94</sup>, fundado en 1985 como movimiento sindical que promueve y defiende los derechos sociales y laborales de las trabajadoras del servicio doméstico de todo el país; y la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental de Uruguay (LACCU), fundada en 1995.<sup>95</sup> La LACCU tiene el objetivo de dignificar el rol del ama de casa, lograr su jubilación, defender los derechos de los consumidores y para la temática que nos ocupa, representar por invitación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2008) a los empleadores del servicio doméstico en los Consejos de Salarios. Es decir, tanto el SUTD como la LACCU forman parte del órgano de integración tripartita que mediante el diálogo establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios laborales.

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT, y en la práctica han logrado convenios tripartitos ante el Consejo de Salarios con la participación de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. En agosto de 2008, la LACCU y SUTD se reunieron por primera vez. Tres meses después se firmó el primer convenio tripartito del Consejo de Salarios<sup>96</sup> mediante el cual se fijó el salario mínimo nacional y se

---

<sup>92</sup> “Ley No. 18065 Regulación del Trabajo Doméstico”, Normativa y Avisos Legales del Uruguay, 27 de noviembre de 2006. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>

<sup>93</sup> “Preguntas y respuestas con el Ministro del Trabajo de Uruguay, Eduardo Brenta: la ratificación del Convenio 189 fue resultado de una decisión política”, OIT, 14 de junio de 2012. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_183390/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_183390/lang-es/index.htm)

<sup>94</sup> Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://sutduguay.wixsite.com/sutd/historia>

<sup>95</sup> Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://ligadeamasdecasa.com.uy/>

<sup>96</sup> *Ídem*.

determinaron una serie de condiciones para el desarrollo del trabajo doméstico con miras a sensibilizar y erradicar la informalidad y la ilegalidad del sector. Acordaron también la creación de una prima por antigüedad, el establecimiento de las condiciones de trabajo, las condiciones para el despido parcial y además la aplicación de la normativa vigente referida a la jornada de trabajo y horas extras.

A nivel internacional, la LACCU formó parte de la reunión de la 100<sup>o</sup> Conferencia de la OIT (2011)<sup>97</sup>, en la cual se presentaron las distintas experiencias uruguayas en el tema del trabajo doméstico y se establecieron las bases para emitir el Convenio no. 189 de la OIT.<sup>98</sup>

### Inclusión financiera

Cabe señalar también, que el gobierno de Uruguay se ha enfocado en el tema de inclusión financiera para las trabajadoras domésticas, que, con base en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2018,<sup>99</sup> representan cerca de 140,000 personas que laboran en el sector, siendo el 99.4% mujeres; de éstas el 42.4% son jefas de familia; 46.4% cuenta con educación secundaria; y para efectos de inclusión financiera, destaca que el 94% es usuaria de telefonía celular.<sup>100</sup>

Por ello, con base en el Decreto No. 352/017 se estableció un cronograma de incorporación gradual de las trabajadoras domésticas.<sup>101</sup> Mismo que hizo obligatorio el que, a partir del 1 de abril de 2018, las trabajadoras del hogar registradas ante el Banco de Previsión Social (BPS) -cerca de 77,000 trabajadoras-, iniciaran el cobro de su sueldo por medios electrónicos ya sea por acreditación en cuenta o instrumentos de dinero electrónico en la institución elegida por la trabajadora. Y que a partir del 1 de enero de 2019 se iniciara la incorporación del pago electrónico para las trabajadoras domésticas con horarios laborales parciales, mismas que representan el 35% de esta fuerza laboral. Destaca también que la solicitud de la tarjeta de débito “BPS Prestaciones” por medio de la cual se tiene acceso al pago del sueldo, se realiza vía internet.<sup>102</sup> Asimismo hay que subrayar que estas

---

<sup>97</sup> “100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1-17 de junio de 2011”. OIT, 2011. Consultado el 4 de junio de 2019 en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang-es/index.htm>

<sup>98</sup> “Historia Trabajo Doméstico”, Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://ligadeamasdecasa.com.uy/historia-trabajo-domestico/>

<sup>99</sup> “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay”, BPS, 2018. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/15368/1/60.-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-actualizacion-2018.pdf>

<sup>100</sup> “El servicio doméstico en porcentajes y cifras”, ECOS Uruguay, 13 de agosto de 2017. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://ecos.la/UY/13/Sociedad/2017/08/13/16287/el-servicio-domestico-en-porcentajes-y-cifras/>

<sup>101</sup> “Decreto No. 352/017”, Normativa y Avisos Legales del Uruguay, 19 de diciembre de 2017. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/352-2017>

<sup>102</sup> “Inclusión financiera – solicitud tarjeta BPS prestaciones”, Instituto de Seguridad Social BPS, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2JM0Uhn>

disposiciones no aplican para el caso de las trabajadoras domésticas rurales en poblaciones con menos de 2,000 habitantes que no cuentan con facilidades para el retiro de efectivo por medio de cajeros automáticos.<sup>103</sup>

Esta medida se sustenta en los servicios básicos que instrumenta la Ley No. 19210 de Inclusión Financiera, que especifica que la cuenta no tiene costo para el trabajador ni para el empleador, no requiere de un saldo mínimo, ni cuota por manejo de cuenta. También contempla al menos cinco retiros de efectivo y ocho transferencias electrónicas cada mes sin cobro de comisiones. Así, el inciso D del Artículo 25 determina que “El Poder Ejecutivo queda facultado a modificar la cantidad de extracciones y transferencias previstas precedentemente, así como a determinar un monto máximo a cada transferencia gratuita, por encima del cual las instituciones podrán cobrar por las mismas”.<sup>104</sup>

La implementación de esta regulación, si bien en primera instancia fue apoyada por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, generó inconformidad tanto en las trabajadoras como en las empleadoras, razón por la cual la LACCU demandó mayor flexibilidad. Como respuesta a esta solicitud, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) informó que será la propia trabajadora doméstica quien decidirá a partir de cuándo comenzar a cobrar su sueldo por medios electrónicos.<sup>105</sup>

En cuanto a la aplicación de la norma, la Ley no establece una sanción expresa, pero al considerarse en la legislación que los pagos se deben efectuar por un medio electrónico, toda remuneración que se realice por fuera del sistema establecido no existe para las autoridades, por lo que deberán volver a pagar mediante el sistema de tarjeta. Si el empleador se niega a pagar el sueldo de forma electrónica, el trabajador puede formular la denuncia ante el BPS o el Ministerio de Trabajo. En el caso de que sea el trabajador quien se niega a realizar el trámite para cobrar su sueldo de forma electrónica, el empleador tendrá la libertad de elegir una institución y depositarle el sueldo en esa cuenta. En apoyo, la Liga de Amas de Casa ofrece un servicio jurídico en convenio con la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, para recibir asesoramiento sobre cómo abrir una cuenta bancaria.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> “Pago con tarjeta a domésticas será obligatorio desde abril”, El Observador, 3 de marzo de 2018. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2EKcLko>

<sup>104</sup> “Ley No. 19210 Ley de Inclusión Financiera”, Normativa y Avisos Legales de Uruguay, 29 de abril de 2014. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19210-2014>

<sup>105</sup> N. González Keusseain, “Domésticas jornaleras ya pueden cobrar por débito”, El País, 16 de enero de 2019. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.elpais.com.uy/informacion/sindicales/domesticas-jornaleras-cobrar-debito.html>

<sup>106</sup> “Domésticas cobrarán solo por tarjeta”, El País, 18 de marzo de 2018. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/domesticas-cobrar-tarjeta.html>

## Cumplimiento y casos migrantes

En cuanto al cumplimiento de la ley, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por medio de la Inspección General del Trabajo (IGTSS)<sup>107</sup> es la entidad encargada de vigilar su observancia.<sup>108</sup> Para ello, a través del portal de internet de la IGTSS se integra el formulario de contacto para una inspección.

En cuanto a las trabajadoras domésticas migrantes, es posible acumular los años trabajados en diferentes países en los cuales la trabajadora ha estado afiliada a la seguridad social y se cuente con un Convenio de Seguridad Social con Uruguay.<sup>109</sup> Esto con base en los Convenios de Seguridad Social suscritos por Uruguay con: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, El Salvador, Estados Unidos, Francia, Grecia, Países Bajos, Israel, Italia, Luxemburgo, Paraguay, Perú, Portugal, Quebec, Rumania, Suiza y Venezuela.<sup>110</sup>

Por último, destaca también como acción para materializar la inclusión económica y social de las trabajadoras domésticas, el Programa “La Ley en tu Lenguaje”, Lenguaje Ciudadano, una forma fácil y práctica de comprender las leyes. Este programa a cargo de la Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales tiene el objetivo de difundir las leyes uruguayas con un lenguaje “llano y de fácil comprensión para el ciudadano común”.<sup>111</sup> La divulgación se realiza por medio de la “decodificación de los textos jurídicos a un lenguaje claro, sencillo y conciso” en distintas plataformas y formatos de comunicación como textos, audiovisuales, menciones de radio y anuncios en la vía pública.<sup>112</sup>

## Costa Rica y las gestiones de las agrupaciones de trabajadoras domésticas

En Costa Rica, cerca de 135,500 hogares cuentan con servicio doméstico.<sup>113</sup> Esta actividad laboral es la segunda ocupación a la que se dedican las mujeres después del comercio y representa el 12% de la población de mujeres económicamente

---

<sup>107</sup> Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2ELDpCp>

<sup>108</sup> “La Ley en tu lenguaje”, Centro de Información Oficial, marzo 2012. Consultado el 28 de mayo de 2019 en: <https://www.impo.com.uy/trabajodomico/>

<sup>109</sup> “Convenios de Seguridad Social”, Uruguay XXI Promoción de Inversiones, Exportaciones e Imagen País, 12 de febrero de 2019. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2Wfrehiv>

<sup>110</sup> “Convenios y acuerdos Internacionales de Seguridad Social suscritos por nuestro país”, BPS, s/f. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.bps.gub.uy/12610/convenios-internacionales.html>

<sup>111</sup> “Lenguaje Ciudadano”, IMPO Centro de Información Oficial, s/f <https://www.impo.com.uy/lenguajeciudadano/>

<sup>112</sup> “Lenguaje Ciudadano”, IMPO Centro de Información Oficial, s/f Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.impo.com.uy/lenguajeciudadano/la-ley-en-tu-lenguaje/>

<sup>113</sup> “Chinchilla firma convenio que beneficia a nicaragüenses”, El Nuevo Diario, 23 de octubre de 2013. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2JPvby4>

activa. Asimismo, se estima emplea a aproximadamente 170,000 personas de las cuales el 19.1% de ellas son inmigrantes mayoritariamente de origen nicaragüense.

### Antecedentes

Como en otros países, las trabajadoras domésticas se han organizado para obtener el reconocimiento de sus derechos laborales, particularmente en Costa Rica este tipo de organizaciones han sido esenciales en la gestión y negociación de los derechos de las trabajadoras del hogar.

En Costa Rica, el antecedente de este tipo de organizaciones inicia con la Asociación de Servidoras Domésticas de Costa Rica (1962-1972) que logró en 1964 la reforma al capítulo VIII del Código de Trabajo (1943), que establecía a las empleadas domésticas como los únicos trabajadores que podían percibir un salario en especie y autorizaba una jornada laboral de hasta 14 horas. Posteriormente, en 1991 se formó la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) como única organización civil de trabajadoras del hogar en todo el país y que tiene como objetivo la defensa de los principios de la igualdad del trabajo doméstico con cualquier otro tipo de trabajo en cuanto a derechos laborales y la no discriminación jurídica. ASTRADOMES en su tarea en pro de la igualdad, en 2005, presentó una acción de inconstitucionalidad ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia con relación a la jornada laboral, días de descanso y asueto; dos años después, la Sala Constitucional estableció esos derechos mediante la Resolución no. 2007-03043 de 14:54 hrs. de 7 de marzo de 2007.<sup>114</sup> Sin embargo, desechó el punto en cuanto al horario de la jornada laboral. Esta última acción por parte de la Sala Constitucional ubicó el tema en la agenda política costarricense, ante la posibilidad de que ASTRADOMES acudiera a la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.

Derivado de la importancia que tomó el tema en el ámbito nacional, el 24 de julio de 2009 se publicó la Ley No. 8726,<sup>115</sup> que reformó el Código de Trabajo (1943) en cuanto al trabajo doméstico remunerado, estableciendo la jornada laboral en ocho horas diurnas y seis horas nocturnas, permitiendo jornadas de 10 horas sin exceder las 48 horas semanales. Asimismo, distinguió que el salario en especie debe quedar

---

<sup>114</sup> “Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres. Centroamérica y República Dominicana, OIT, 2011. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2WgPYAz>

<sup>115</sup> “Ley No. 8726 del 02/07/2009 Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley No. 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 24 de julio de 2009. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009\\_ley8726\\_cri.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009_ley8726_cri.pdf)

asentado en el contrato laboral y por ningún motivo puede formar parte del salario mínimo.<sup>116</sup>

En Costa Rica, las agrupaciones de trabajadoras domésticas, como la ASTRODAMES, han sido de vital importancia para alcanzar el reconocimiento de sus derechos laborales y posicionarse como un grupo de presión en el contexto centroamericano.

En materia de seguridad social, la reforma garantizó la obligación por parte del empleador de inscribirles en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de su contrato. En este sentido, al obtener respuesta a la mayoría de las demandas de ASTRADOMES, Costa Rica se convirtió en pionero en la protección de los derechos de quienes trabajan en el sector y la Asociación tuvo además un triunfo simbólico no solo por el impacto directo en el empoderamiento de las trabajadoras del sector, sino por posicionarse a nivel nacional e internacional.<sup>117</sup>

En este aspecto, Mary Goldsmith, investigadora y coordinadora de la Maestría en Estudios de la Mujer de la UAM-Xochimilco, considera que ASTRADOMES se consagró como un grupo de presión en el contexto costarricense y centroamericano. La Asociación demostró su grado de influencia con los logros normativos mencionados, pero también al colaborar en causas de defensa de los derechos de las mujeres migrantes, en particular con los grupos como el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA) y el Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) con quienes crearon la Red de Promotoras Voluntarias para la Defensa de los Derechos de las Mujeres Migrantes Trabajadoras. Asimismo, la Asociación imparte capacitaciones en temas jurídicos a promotoras en todo el país con el objetivo de informar a las trabajadoras en general y trabajadoras migrantes en particular, sobre sus derechos humanos, económicos y sociales.

ASTRODAMES también está afiliada a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y organiza cursos de capacitación en coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y el Centro Cultural Costarricense Norteamericano. Una expresidenta de la Asociación, Rosita Acosta (1990-2015)<sup>118</sup>, fue reconocida por el INAMU al ingresar en 2017 a la Galería de Mujeres, como luchadora de la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas; por la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la reciente

---

<sup>116</sup> Alexandra Bonnie, "Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento", OIT, octubre de 2010. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://www.lamjol.info/index.php/ENCUENTRO/article/view/249>

<sup>117</sup> *Ídem.*

<sup>118</sup> "Rosita Acosta: peleona incansable por las trabajadoras domésticas", La Nación, 16 de septiembre de 2012. Consultado el 29 de mayo de 2018 en: <http://bit.ly/2IglvE2>

aprobación de la modificación al Reglamento del CCSS, para que la jornada parcial o por horas de empleo doméstico sea sujeta a aseguramiento.<sup>119</sup>

También es de destacar la gestión y negociación para lograr la modificación al Reglamento del CCSS elaborada en conjunto por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Hacienda, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Asociación de Trabajadoras Domésticas y consultores expertos de la OIT. Por medio de esta modificación, se rediseñó el modelo de aseguramiento para poder fijar una base mínima contributiva, y se dispuso de nuevos mecanismos para incentivarlo, como la inscripción en línea,<sup>120</sup> el contacto directo con las trabajadoras domésticas y garantizar que cada aseguramiento cuente un contrato de trabajo; así como una serie de mecanismos adicionales que permiten aumentar la cobertura. Esta medida está proyectada para incrementar el número de afiliadas de un 15% hasta un 40 a 50% en el próximo quinquenio.<sup>121</sup>

### Campañas de difusión

Por último, y como acción para visibilizar el trabajo doméstico, en 2014 se lanzó a nivel centroamericano una campaña de difusión para reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar. Distintas organizaciones sindicales de la región presentaron la campaña de promoción del Convenio 189 y la Recomendación 201: “Trabajo Decente para las trabajadoras del hogar... por la Ratificación del C189”<sup>122</sup> y se retomó la campaña mundial “12 para 12”<sup>123</sup> de 2011, que buscaba la ratificación de este convenio en al menos 12 países. Como resultado, para mayo de 2014, 14 países ya habían ratificado el Convenio.<sup>124</sup>

Como complemento se lanzó también la campaña: “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro”, que promovió la necesidad de modificar los marcos

---

<sup>119</sup> “Gobierno avanza en el mejoramiento de las condiciones laborales en el servicio doméstico”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2XjqUVU>

<sup>120</sup> Oficina Virtual CCSS, Caja Costarricense del Seguro Social, s/f. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://aissfa.ccss.sa.cr/afiliacion/registroUsuario/informacion.xhtml>

<sup>121</sup> “De beneficiarias a ciudadanas. Acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina”, CEPAL, 2019. Consultado el 26 de mayo de 2019 en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44488/4/S1900077\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44488/4/S1900077_es.pdf)

<sup>122</sup> “Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, s/f. Consultado el 24 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2W8EOcp>

<sup>123</sup> “12 para 12 trabajadoras del hogar”, Confederación Sindical Internacional, 7 de febrero de 2013. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/feb\\_2013\\_12\\_by\\_12\\_newsletter\\_2013\\_es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/feb_2013_12_by_12_newsletter_2013_es.pdf)

<sup>124</sup> “Trabajadores y trabajadoras del hogar – unidos. Guía para reforzar el poder colectivo para conquistar derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar”, Confederación Sindical Internacional, s/f. Consultado el 30 de mayo de 2019 en: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf>

normativos a favor de la no discriminación hacia las trabajadoras del hogar y fortalecer el cumplimiento de las leyes existentes.<sup>125</sup>

La campaña publicitaria a nivel Centroamericano y financiada por la Oficina de la OIT para América Central, Panamá, Haití y República Dominicana, y la Unión Europea, consistió en la distribución de folletos informativos<sup>126</sup> y otros materiales (como bolsos, imanes, libretas), mediante los cuales se prioriza el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas.<sup>127</sup> Además de anuncios publicitarios de radio y televisión<sup>128</sup> que se enfocan en los principios de la jornada de trabajo de ocho horas,<sup>129</sup> el salario mínimo,<sup>130</sup> la protección de la seguridad social,<sup>131</sup> el derecho a pensión y las condiciones dignas de vida y libres de violencia.<sup>132</sup>

### Implicaciones para México

El pasado 14 de mayo, el Senado de la República aprobó la minuta que regula el trabajo doméstico a través de las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social. Estas regulaciones impactarán a cerca de 2.3 millones de personas que se dedican a esta actividad y de la cuales 91.3% son mujeres, y una cuarta parte son mujeres indígenas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.<sup>133</sup>

<sup>125</sup> “Campaña busca reivindicar los derechos de trabajadoras domésticas en Centroamérica”, El Espectador, 18 de junio de 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2WBnlYH>

<sup>126</sup> “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro. Campaña por los derechos de las trabajadoras domésticas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, Consejo Sindical Unitario de América Central y CARI, s/f. Consultado el 20 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2KevqRU>

<sup>127</sup> “Centroamérica: Lanzas campaña para reconocer derechos de trabajadoras del hogar”, Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, 18 de junio de 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <http://www.idwfed.org/es/relatos/centroamerica-lanzas-campana-para-reconocer-derechos-de-trabajadoras-del-hogar>

<sup>128</sup> “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro (video)”, OIT San José, 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://www.youtube.com/watch?v=lcrsPirsgGQ&list=PLLBsuJCE4glpgEJ9qQq9KSmFhPYeLfJiW&index=3>

<sup>129</sup> “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro (video)”, OIT San José, 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://www.youtube.com/watch?v=DDxm41da2CY&list=PLLBsuJCE4glpgEJ9qQq9KSmFhPYeLfJiW&index=4>

<sup>130</sup> “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro (video)”, OIT San José, 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://www.youtube.com/watch?v=l7DtE76wEwA&list=PLLBsuJCE4glpgEJ9qQq9KSmFhPYeLfJiW&index=1>

<sup>131</sup> “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro (video)”, OIT San José, 2014. Consultado el 29 de mayo de 2019 en: <https://www.youtube.com/watch?v=lcrsPirsgGQ&list=PLLBsuJCE4glpgEJ9qQq9KSmFhPYeLfJiW&index=3>

<sup>132</sup> *Ídem.*

<sup>133</sup> “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años en adelante”, INEGI, 16 de mayo de 2019. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>



El pasado 14 de mayo, el Senado de la República aprobó la minuta que regula el trabajo doméstico remunerado, que representa el 24.2% del PIB. Sin embargo, la problemática a la que se enfrentan las trabajadoras domésticas no se termina con la sola aprobación de la reforma. Solamente 200,000 trabajadoras cuentan con un contrato escrito; el 76.5% recibe dos o menos salarios mínimos por día; trabajan un mínimo de 40 horas por semana y al menos el 12% ha sido víctima de acoso sexual. Aunado a lo anterior, la Encuesta Condiciones laborales de las Trabajadoras Domésticas: estudio cuantitativo con las Trabajadoras y las Empleadoras (2014) del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)<sup>134</sup> difundió que el 33% de las trabajadoras indígenas han sido discriminadas, al 25% se le prohíbe hablar alguna lengua indígena y solamente el 10% de las encuestadas sabe a qué autoridad podría acudir para la solución de conflictos laborales. No obstante, el trabajo doméstico remunerado representa el 24.2% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional.<sup>135</sup> Las reformas a los marcos jurídicos mencionados tienen como objetivo que las trabajadoras domésticas gocen de los derechos laborales básicos como jornada laboral máxima, descanso semanal, vacaciones pagadas, salario mínimo y cobertura de seguridad social. Asimismo, prohíbe la contratación de menores de 15 años y de adolescentes mayores de 15 años que no hayan terminado sus estudios de educación secundaria, entre otros.<sup>136</sup>

En tanto, será responsabilidad de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijar las remuneraciones que deberán pagarse por realizar trabajo doméstico que, en ningún caso, podrá ser menor a dos salarios mínimos vigentes.

Ahora bien, es necesario tomar en cuenta que la problemática a la que se enfrentan las trabajadoras domésticas no se termina con la aprobación de la reforma. Como se evidencia en el caso de Uruguay y Costa Rica, se han requerido grandes impulsos por parte de la sociedad civil y en particular las organizaciones de empleadas domésticas para asegurar el cumplimiento de sus derechos, así como cambiar la percepción social alrededor de este tipo de trabajos.

<sup>134</sup> “Encuesta Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas: estudio cuantitativo con las Trabajadoras y las Empleadoras”, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2014. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)

<sup>135</sup> “Sen. Miguel Ángel Mancera Espinosa, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con punto de acuerdo que exhorta al titular del Ejecutivo Federal remitir, a la brevedad, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, referente al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Senado de la República, 14 de febrero de 2019. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2XeBOwo>

<sup>136</sup> “De las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera, el que contiene proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar”, Senado de la República, 14 de mayo de 2019. Consultado el 31 de mayo de 2019 en: <http://bit.ly/2YZageQ>



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



## UN ASUNTO PENDIENTE: LEYES PARA CERRAR LA BRECHA EN LOS DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS MUJERES

Nota Informativa<sup>137</sup>

### Resumen

La siguiente nota expone la importancia de que las mujeres ejerzan sus derechos económicos para contribuir a su desarrollo y al progreso social. Asimismo, se presenta el caso de México, con los avances que ha tenido en la materia y los desafíos que enfrenta.

### Antecedentes

Está comprobado que si se eleva la educación de las mujeres y las niñas se logra un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50% del crecimiento económico en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) durante los últimos 50 años, de lo cual más de la mitad se debe a que las niñas tuvieron acceso a niveles superiores de educación y al logro de una mayor igualdad en la cantidad de años de estudio entre hombre y mujeres.<sup>138</sup>

Las mujeres son fundamentales para lograr el progreso en la esfera social económica y ambiental, como se reafirmó en el Acuerdo Río+20 de 2012, que establece compromisos para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres. Esto exige el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de obstáculos discriminatorios en diversas áreas, entre ellas la agricultura, la energía, la salud, la educación, el empleo y la reducción del riesgo de desastres.

Existe un reconocimiento creciente de que el empoderamiento económico de la mujer es esencial tanto para el ejercicio de sus derechos, como para alcanzar los objetivos de desarrollo en el sentido más amplio, mediante la cobertura de asuntos como: el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la salud, la educación y el bienestar. En los últimos cinco años una amplia gama de organizaciones se ha comprometido a alcanzar el objetivo de que las mujeres tengan empoderamiento económico, las cuales se han dado cuenta de que dicho empoderamiento, se visualiza como la fórmula ganar-ganar que no puede beneficiar solo a las mujeres, sino a la sociedad en general.<sup>139</sup>

<sup>137</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

<sup>138</sup> ONU Mujeres. *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Consultado el 3 de junio de 2019, en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>

<sup>139</sup> International Center for Research on Women. *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment*. Consultado el 3 de junio de 2019, en:

## Análisis

Una mujer está económicamente empoderada cuando tiene la habilidad de tener éxito y avanzar económicamente a través de su poder en la toma de decisiones económicas. Las mujeres necesitan las habilidades y recursos necesarios para poder competir en los mercados en condiciones de igualdad y con un acceso justo a las instituciones económicas, lo cual se traduce en éxito y progreso económico para ellas. Para tener el poder y la capacidad de ser agentes beneficiarios de las actividades económicas, las mujeres necesitan tener la habilidad de tomar decisiones y actuar como agentes económicos en el control de recursos y ganancias.<sup>140</sup>

En las décadas pasadas la salud y los niveles de educación en las mujeres y niñas en los países en desarrollo han mejorado. Sin embargo, tal progreso no se ha visto reflejado en oportunidades económicas, ya que las mujeres siguen siendo desplazadas por los varones en la participación de la fuerza laboral, el acceso al crédito, las competencias empresariales, los niveles de ingreso y los derechos de propiedad.<sup>141</sup>

Varios estudios exponen que las ganancias administradas por mujeres suelen tener repercusiones positivas en sus familias, a diferencia de su organización por los hombres, que tiende a la acumulación de la riqueza individual. Ésta podría ser una de las razones por las que los países con mayor igualdad de género tienden a tener menores tasas de pobreza. Por ejemplo, hay estudios que muestran que cuando el ingreso está organizado por las madres de familia, la probabilidad de supervivencia de un menor aumenta en un 20%, esto fue lo que se observó en Brasil, asimismo, en el análisis de la situación en Kenia, se constató que quienes nacen bajo ese esquema, serán 17% más altos porque las madres invierten más en salud y nutrición. Un dato relevante es que, en África Subsahariana, podría incrementarse la productividad agrícola hasta en un 20% si la asignación de insumos agrícolas fuera administrada por las mujeres.<sup>142</sup>

El informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2018*<sup>143</sup>, elaborado por el Banco Mundial, analiza cómo las leyes, reglamentos e instituciones establecen diferencias entre mujeres y hombres que pueden impactar negativamente en los incentivos o la capacidad de las mujeres para construir y administrar una empresa. El documento revisa las diferencias legales basadas en el género en 189 países.

---

<http://www.icrw.org/files/publications/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>

<sup>140</sup> *Ídem.*

<sup>141</sup> The World Bank. *Why is women's economic empowerment important for development?* Consultado el 3 de junio de 2019. en: [http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/womens\\_economic\\_empowerment.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/womens_economic_empowerment.pdf)

<sup>142</sup> *Ídem.*

<sup>143</sup> World Bank. *Mujer, Empresa y el Derecho*. Consultado el 3 de junio de 2019, en: <http://pubdocs.worldbank.org/en/276211522330303768/WBL-2018-fact-sheet-LAC-Spanish.pdf>

De acuerdo con dicho informe, las fortalezas de la región de América Latina residen en las áreas de uso de la propiedad con una puntuación promedio de 98. Aunado a ello, los países latinoamericanos tienen un buen desempeño en cuanto al acceso a las instituciones con una puntuación promedio de 97. No obstante, casi el 40% de los países tienen una puntuación de 0 en obtención de crédito.

Por otro lado, es de destacar que, en materia de legislación para fomentar el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, existen varios países en América Latina y el Caribe que están presentando avances con la finalidad de que este sector de la población ejerza su derecho al trabajo.

En relación con lo anterior, la legislación de Bolivia mejoró el acceso a la información crediticia ya que comenzó a tomar en consideración los datos de compañías que se dedican a proveer servicios públicos.

Por su parte, Colombia modificó su marco jurídico para ampliar la licencia remunerada de maternidad de 98 a 126 días; además, eliminó las restricciones al empleo de las mujeres en el sector minero y en empleos clasificados como peligrosos y arduos.

En República Dominicana, la legislación nacional fue modificada para que la duración de la licencia de maternidad fuera ampliada de 84 a 98 días, esta incluye remuneración.

En el caso de Ecuador, su marco jurídico igualó los derechos de propiedad de mujeres y hombres mediante la derogación de una norma que establecía que, en caso de desacuerdos entre los cónyuges, primaría la decisión del esposo en la administración de los bienes de un matrimonio.

En El Salvador, la legislación amplió la duración de la licencia por maternidad remunerada de 84 a 112 días. Por otro lado, Panamá introdujo en su marco jurídico, 3 días de licencia de paternidad con remuneración.

En su caso, Paraguay, amplió en su legislación la licencia por maternidad remunerada de 63 a 98 días; además, aumentó el porcentaje del salario recibido durante dicha licencia, de 50% a 75%. Asimismo, amplió la duración de licencia por paternidad de 2 a 10 días.

En Perú, el marco jurídico amplió la duración de la licencia por maternidad de 90 a 98 días. Por último, San Vicente y las Granadinas incrementó el porcentaje de la percepción salarial durante la licencia de maternidad de 75% a 87%.

Pese a los avances que se tienen en materia legislativa, aún persisten desigualdades en América Latina como el ingreso comparado que permite observar

que, en promedio las mujeres cobran 20% menos que los hombres por realizar la misma actividad.<sup>144</sup>

En cuanto a la población con ingresos propios, se han registrado progresos para el caso de las mujeres, pero aún sigue habiendo una diferencia frente a los hombres en mayor proporción que 2 a 1, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

Evolución de la población sin ingresos propios (% , promedio ponderado de 18 países)		
Año	Mujeres	Hombres
2001	43,5	15,8
2002	41,0	15,7
2003	40,4	15,9
2004	38,7	14,9
2005	38,3	14,5
2006	35,3	13,6
2007	35,4	13,5
2008	33,8	12,8
2009	32,7	13,1
2010	32,0	13,1
2011	31,3	13,0
2012	29,7	12,3
2013	29,6	12,6
2014	28,6	11,9
2015	29,1	12,7
2016	28,0	13,0
2017	28,1	13,2

Fuente: Lucía Scuro Somma, Transformaciones en el mercado laboral y autonomía económica de las mujeres, CEPAL, Marzo 2019. Consultado el 3 de junio de 2019, en: <https://bit.ly/2lhjpsr>

En materia de pensiones, de acuerdo con la edición N° 18 de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “la falta de ingresos de un sistema contributivo de jubilación en más de la mitad de los hombres, y sobre todo mujeres mayores de 60 años en América Latina, es el principal factor para mantenerse activo en el mercado laboral”.<sup>145</sup>

Si bien es cierto que se han registrado avances en la formalización del empleo y en la expansión de los sistemas contributivos de pensiones en la región latinoamericana, de acuerdo con datos extraídos del análisis de ocho países, en

<sup>144</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Consultado el 3 de junio de 2019 en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619603.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)

<sup>145</sup> CEPAL. Más de la mitad de las personas mayores de América Latina no recibe una pensión de un sistema contributivo: CEPAL y OIT. Consultado el 4 de junio de 2019, en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/mas-la-mitad-personas-mayores-america-latina-recibe-pension-un-sistema-contributivo>

promedio un 57.7% de las personas entre 65 y 69 años y un 51.8% de las personas con 70 y más años, carecen de pensión; dichas tasas son aún más elevadas para las mujeres.<sup>146</sup>

Por lo anterior, es indispensable “ampliar la cobertura de los sistemas de pensiones y complementarlos con pensiones no contributivas, a fin de reducir la presión a la que se ven sometidas las personas mayores, que las obliga a seguir trabajando, generalmente en empleos de baja productividad, a fin de poder contar con medios mínimos de subsistencia a una edad en que las sociedades deberían garantizarles las condiciones para disfrutar de una vejez digna”.<sup>147</sup>

Es importante mencionar que, en el rubro de Participación Económica y Oportunidades, uno de los indicadores que analiza el Índice Global de la Brecha de Género 2018, aparecen algunos países del continente americano en los primeros lugares como se observa en el siguiente cuadro:

Índice Global de la Brecha de Género 2018		
Regiones	Países	Participación Económica y Oportunidades
Asia	República Democrática Popular Lao	1
América	Barbados	2
América	Bahamas	3
África	Benín	4
África	Burundi	5
Europa	Belarús	6
África	Guinea	7
África	Camerún	8
Europa	Suecia	9
Europa	Letonia	10

Fuente: World Economic Forum. Global Gender Gap Index 2018. Consultado el 4 de junio de 2019, en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

Finalmente, en cuanto al emprendimiento se cuenta con varios programas en la región de América Latina, enfocados en dotar de herramientas a las mujeres para que puedan ejercer sus derechos económicos como los que aparecen a continuación:

Países	Programas de apoyo al emprendimiento femenino
Chile	<u>Capital Humano para la Innovación</u> . Es un programa para mujeres empresarias que se enfoca en financiar las actividades necesarias para desarrollar proyectos productivos dentro de las empresas, para ello, financia la contratación de expertos en temas de innovación, ciencia y tecnología.

<sup>146</sup> *Ídem.*

<sup>147</sup> *Ídem.*

Colombia	<u>Concurso de Mujeres emprendedoras.</u> Se compone de cuatro fases para el fortalecimiento y acompañamiento de las mujeres emprendedoras en temas como modelo de negocio, competencias emprendedoras, contabilidad, validación, pitch y competencias digitales y, mercado, para que tengan capacidades que les permitan consolidar su modelo de negocio.
México	<u>Apoyo a Mujeres Empresarias de Nacional Financiera (NAFIN).</u> Es un crédito destinado a negocios y empresas dirigidas por mujeres de cualquier giro en industria, comercio o servicios para desarrollar su modelo de negocio. Entre los beneficios que ofrece están: acceso a fondos con tasas de interés de entre 12% y 13% anual a plazos de hasta un quinquenio.
Perú	<u>Perú Responsable.</u> Instrumenta proyectos público-privados dirigidos a jóvenes, madres solteras, mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad. Desarrolla talleres de empoderamiento laboral para las mujeres con la finalidad de fomentar que cada vez más empresas se sumen a la política de eliminación de violencia de género, mediante el trabajo femenino, el empoderamiento de las mujeres, el emprendimiento, el goce de sus derechos laborales, entre otros.

Fuente: ASEM. Programas de apoyo al emprendimiento femenino en la Alianza del Pacífico. Consultado el 5 de junio de 2019, en: <https://asem.mx/wp-content/uploads/2018/07/Informe-Mujeres-del-Paci%CC%81fico.pdf>

### Implicaciones para México

De acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género 2018, México se ubica en la posición 50 de 149 países analizados. En el rubro de Participación Económica y Oportunidades está en el lugar 122, en el de Logro Educativo en el 58, en Salud y Supervivencia en el 50 y, en Empoderamiento Político en el 27.<sup>148</sup>

Como se observa en el tema de Participación Económica y Oportunidades se tiene el desafío de lograr mejoras para que las mujeres puedan tener mayor participación en el campo laboral mediante la oferta de oportunidades que les brinden lograr el progreso.

La Tasa de Participación Económica en México es para las mujeres de 43.7%, mientras para el caso de los hombres es de 76.9%.<sup>149</sup> Aunado a lo anterior, la brecha salarial de género es de 34% y en la mayoría de los grupos de edad que se analizan en la medición de la pobreza, las mujeres tienen mayor porcentaje que los hombres.<sup>150</sup>

<sup>148</sup> *Ídem.*

<sup>149</sup> STPS. Información Laboral, mayo 2019. Consultado el 4 de junio de 2019, en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

<sup>150</sup> Senado. De 34%, la brecha salarial en México entre mujeres y hombres. Consultado el 4 de junio de 2019, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>



En cuanto a rezagos en materia de inclusión financiera, en México, 48% de las mujeres no tienen una cuenta bancaria porque sus recursos son variables o insuficientes y no cuentan con información para acceder a una.<sup>151</sup> Sin embargo, se han tenido avances dado que el gobierno de México, en los cinco años recientes, ha abierto cuentas para que 4 millones de personas sean receptoras de prestaciones sociales o transferencias monetarias y 80% de esas cuentas tienen como propietarias a las mujeres.<sup>152</sup>

Por otro lado, el país ha experimentado una expansión de las finanzas, la cual ha beneficiado a las mujeres. Esto se debe a que en la red microfinanciera ProDesarrollo, las mujeres representan el 95% de los clientes de crédito colectivo y el 50% de los prestatarios individuales.<sup>153</sup>

Aunado a lo anterior, se han registrado avances normativos para mejorar las condiciones económicas y de vida de algunos sectores donde la población femenina es mayoritaria. Lo anterior, porque en abril de 2019 se aprobó en el Senado de la República la reforma a las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, para que dichas normas permitan a las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, gozar de derechos laborales básicos como tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, salario mínimo y cobertura de seguridad social, incluyendo la protección de maternidad.<sup>154</sup>

---

<sup>151</sup> Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques. Relatoría. *III Foro Internacional de Inclusión Financiera*. Consultado el 3 de junio de 2019, en: [https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/Relatoria\\_III\\_ForoInc\\_Financ\\_150917.pdf](https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/Relatoria_III_ForoInc_Financ_150917.pdf)

<sup>152</sup> IMF. *México: Una oportunidad para la inclusión financiera*. Consultado el 5 de junio de 2019, en: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2019/05/29/sp052919-mexico-an-opportunity-for-financial-inclusion>

<sup>153</sup> *Ídem*.

<sup>154</sup> Senado de la República. *Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar*. Consultado el 4 de junio de 2019, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html>

## APROVECHANDO LAS VENTANAS DE OPORTUNIDAD: LA MUJER Y EL FUTURO DEL TRABAJO

### Nota Informativa<sup>155</sup>

#### Resumen

En esta nota se abordan varios temas en el contexto de los cambios tecnológicos y la demanda de los empleos en el futuro, particularmente se analiza la situación de las mujeres, así como otros asuntos que también les afectan: el desempleo juvenil, la falta de educación financiera, y el equilibrio entre el trabajo y la familia.

#### Antecedentes

Conforme al informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático son factores que provocarán cambios en el mundo del trabajo. Por ello, resulta necesario comprender cómo afectarán a los trabajadores estas tendencias, y cuál será la mejor manera de aprovecharlas.<sup>156</sup>

Igualmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS8) sobre promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, contempla entre sus metas: lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, así como promover políticas que respalden las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, entre otros.<sup>157</sup>

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuenta con la iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, y es promotor de la campaña “Yo soy el futuro del trabajo”, que tiene como fin mejorar el futuro del empleo para todos, ayudando a transformar los sistemas de formación y de protección social, así como a reducir las desigualdades.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el conocimiento de las trabajadoras sobre sus derechos laborales es primordial para una efectiva aplicación de éstos. Entre los instrumentos jurídicos internacionales adoptados por la organización,

<sup>155</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

<sup>156</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. 2017 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591504.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf)

<sup>157</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*. Consultado el 15 de mayo de 2019 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

resaltan: el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio No. 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958); el Convenio No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981), y el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).<sup>158</sup>

## Análisis

De acuerdo con el *Informe Perspectivas de Empleo 2019* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE),<sup>159</sup> la mejora de la tasa de ocupación en la mayoría de los países de la OCDE ha sido impulsada por la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como de los trabajadores de mayor edad que permanecen activos por más tiempo. El aumento del empleo muestra el número creciente de empleos de alta cualificación (25% en los países de la organización), durante las últimas dos décadas.

Referente a la brecha de género, el riesgo de desplazamiento es alto entre las mujeres con menor nivel educativo, las mayores de cuarenta años y las que ocupan puestos administrativos y de ventas de baja calificación. En el sector tecnológico de rápido crecimiento, las mujeres tienen un 15% menos de posibilidades que los hombres de ocupar puestos gerenciales o profesionales.<sup>160</sup>

En el caso de la región de América Latina y el Caribe, se tiene conocimiento de que la mayor fuente de empleo para las mujeres se da en el sector del cuidado remunerado (27%). Se prevé que una parte de la población a cargo de los cuidados tendrá que comenzar a interactuar con las nuevas tecnologías vinculadas a dispositivos inteligentes para el hogar y la salud.<sup>161</sup>

Los sectores del comercio y la industria manufacturera emplean al 33.5% de las mujeres en la región. Es más probable que en estos sectores se automaticen las actividades y se empleen robots. En este sentido, es importante anticiparse a los procesos de automatización para evitar que los desplazamientos de puestos de trabajo afecten a las mujeres.

---

<sup>158</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*. Santiago. 2006. Consultado en la URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

<sup>159</sup> OCDE. *Es necesario actuar con rapidez para que las personas puedan afrontar los retos de un mundo laboral en constante cambio, asegura la OCDE*. Consultado el 7 de mayo de 2019 <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/informeperspectivasdeempleo2019delaocde.htm>

<sup>160</sup> Era Dabla-Norris y Kalpana Kochhar. *Cerrar la brecha de género*. Finanzas & Desarrollo, marzo 2019. Consultado en la URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/closing-the-gender-gap-dabla.pdf>

<sup>161</sup> Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL. *Las mujeres en el futuro del trabajo*. Notas para la igualdad No. 28. 30 de enero de 2019. Consultado en la URL: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota\\_28\\_las\\_mujeres\\_en\\_el\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_esp.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_28_las_mujeres_en_el_futuro_del_trabajo_esp.pdf)

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la ampliación o cierre de la brecha de género en el mercado laboral en un contexto de transformaciones tecnológicas dependerá de las acciones de política. Entre las políticas públicas para lograr la igualdad en el futuro del trabajo la organización recomienda:

- Fortalecer la oferta de cuidados de calidad y brindar mejores condiciones laborales para las trabajadoras.
- Llevar a cabo programas para adaptar las capacidades de las mujeres a las demandas de los nuevos escenarios, particularmente equilibrar la participación de mujeres y hombres en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Promover políticas de acceso universal a la protección social, considerando las diferentes formas de trabajo y las condiciones de las personas.

Por otra parte, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (BM), y foros internacionales como el Foro Económico Mundial, consideran que la situación del desempleo juvenil en el mundo es alarmante. A nivel internacional se estima que 73 millones de jóvenes entre 15 y 24 años se encuentran desempleados<sup>162</sup>.

Además, según el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-Tendencias 2018” elaborado por la OIT los jóvenes tienen menos posibilidades de trabajar que los adultos. De acuerdo con este mismo informe se indica que la tasa de desempleo juvenil se sitúa en el 13%, tres veces superior a la de los adultos del 4,3%<sup>163</sup>, lo cual hace el tema uno de los más preocupantes para la organización.

Si bien el desempleo juvenil es una constante a nivel internacional, en América Latina este tema es aún más grave. De acuerdo a datos del Banco Mundial, en el 2018 el porcentaje de jóvenes desempleados en la región correspondía al 17.6%, un porcentaje alto comparado con el promedio mundial que es de 12.8%.<sup>164</sup>

De conformidad con estas cifras, uno de cada cinco jóvenes busca trabajo y no lo encuentra. Igualmente, se estima que en la región 6 de cada 10 jóvenes que sí consiguen empleo lo hacen en la economía informal, lo que implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, bajos salarios y la nula seguridad social a futuro. También se estima que unos 20 millones de jóvenes en la región no

<sup>162</sup> Foro Económico Mundial. *El desempleo juvenil es un gran problema para América Latina*. 17 de junio de 2016. Consultado el 6 de junio de 2019 en: <https://es.weforum.org/agenda/2016/06/el-desempleo-juvenil-es-un-gran-problema-para-america-latina-aqui-esta-la-forma-de-resolverlo/>

<sup>163</sup> Década del Empleo Juvenil. *La tasa mundial de desempleo juvenil es tres veces mayor que la de los adultos*. 25 de febrero 2018. Consultado el 6 de junio de 2019 en: <http://www.youthemploymentdecade.org/es/repor/la-tasa-mundial-desempleo-juvenil-tres-veces-mayor-la-los-adultos/>

<sup>164</sup> Banco Mundial. *Desempleo, total de jóvenes 2018*. Consultado el 6 de junio de 2019 en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS?locations=ZJ-1W>

estudian ni trabajan debido en parte a la frustración y el desaliento por falta de oportunidades en el mercado laboral.

Los jóvenes enfrentan los mercados laborales en condiciones desfavorables frente al resto de los trabajadores. Debido a su juventud, éstos carecen de experiencia laboral y eso mismo constituye la principal barrera para su empleabilidad. El alto desempleo y la baja ocupación juvenil, así como la inserción laboral a la economía informal conforman los principales retos de la política laboral juvenil en la región.

Si la desocupación laboral en jóvenes es alta, esto se incrementa aún más cuando se trata de mujeres. Sus tasas de ocupación son menores, sus tasas de desocupación mayores y la prevalencia de empleos precarios de manera desproporcionada. Si bien los salarios de las mujeres subieron ligeramente por encima de los de los hombres, todavía existe una brecha de género importante, ya que los salarios de los hombres superan a los de las mujeres, cerca de un 20%.<sup>165</sup>

De igual forma, en el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-Tendencias 2018” de la OIT, se señala que aún persisten las vulnerabilidades que afectan a las mujeres jóvenes en el mercado laboral, donde el 21.8% de os jóvenes que no están empleados ni están estudiando, más de tres cuartas partes son mujeres.

Ante esta situación, la OIT proporciona varias opciones para hacer frente al problema, tales como:<sup>166</sup>

- Hacer de la generación de empleo juvenil una prioridad en la agenda del diálogo social entre los actores de la economía.
- Dar eficiencia y cobertura a los servicios de empleo, sitios digitalizados, oficinas donde se brinde a los jóvenes información en tiempo real sobre posibilidades inmediatas deenganche.
- Debatir sobre la educación necesaria para que se articule mejor con el mercado laboral, estimule a la innovación, recalifique la mano de obra y facilite la certificación de competencias.
- Dar acceso a los jóvenes a sistemas de créditos educativos, transferencias monetarias condicionadas y becas sueldo para que puedan continuar su formación y recalificación laboral.
- Facilitar que las mujeres jóvenes se mantengan en el mercado laboral, por ejemplo, mediante guarderías para sus hijos.

<sup>165</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Consultado el 6 de junio de 2019 en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_654969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_654969.pdf)

<sup>166</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Consultado el 6 de junio de 2019 en: <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>

En materia de educación financiera, los especialistas señalan que las mujeres tienen pocos conocimientos sobre la información, herramientas y uso de los servicios financieros comparadas con los hombres. Por este motivo, existe la necesidad de que el gobierno fomente las competencias financieras de las mujeres para disponer de una clientela con cultura financiera que minimice sus niveles de riesgo y fomente la competencia.<sup>167</sup>

En Estados Unidos, las mujeres que no cuentan con educación financiera enfrentan serios problemas, tales como: asumir grandes cantidades de deudas de tarjetas de crédito, incumplir con los préstamos estudiantiles y tener dificultades para administrar los ingresos, impuestos e inversiones.<sup>168</sup>

Las empresarias y emprendedoras constituyen un grupo meta de atención inmediata debido a las necesidades de financiamiento que requieren para mejorar o hacer crecer sus negocios, y los proveedores de los servicios de educación financiera se perfilan como los principales aliados para formar o educar a estas mujeres.

A medida que las mujeres van obteniendo el acceso a un mayor conocimiento financiero, su percepción cambia. La educación financiera es fundamental en términos de confianza, seguridad e independencia. Estos factores son determinantes cuando las mujeres toman la decisión de emprender o asumir el liderazgo de una compañía.<sup>169</sup>

Por tanto, es prioritario avanzar en el diseño e implementación de estrategias nacionales de educación financiera. Países como Brasil, Colombia y Perú tienen experiencias en el marco de sus estrategias nacionales de educación financiera. República Dominicana explora la educación financiera digital y, desde el sector privado, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá y México cuentan con programas para desarrollar los valores de emprendimiento en la niñez e incluyen como parte de su plan de formación, las finanzas y el manejo del dinero.<sup>170</sup>

Entre las recomendaciones que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) enfatiza en la materia, se encuentran las siguientes: identificar contextos de aprendizaje como las escuelas, el espacio de trabajo, asociaciones de

---

<sup>167</sup> Karina Azar, *et. al. Inclusión Financiera de las Mujeres en América Latina. Situación actual y recomendaciones de política*. Banco de Desarrollo de América Latina.

<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1162/Inclusion%20financiera%20de%20las%20mujeres%20en%20America%20Latina.%20Situacion%20actual%20y%20recomendaciones%20de%20politica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>168</sup> Elaine Silvestrini. *Informed Financial Decisions*. En: Annuity.org. Women&Financial Literacy. Consultado el 6 de junio de 2019.

<https://www.annuity.org/financial-literacy/women/>

<sup>169</sup> BBVA. *La falta de educación financiera frena el liderazgo femenino*. 19 de diciembre de 2017. Consultado en la URL: <https://www.bbva.com/es/falta-educacion-financiera-frena-liderazgo-femenino/>

<sup>170</sup> Karina Azar. *Op. cit.*

mujeres, comunidades y grupos de autoayuda; combinar la educación financiera con el acceso a los productos financieros formales, así como monitorear y evaluar los programas vinculados con estos temas.<sup>171</sup>

Se considera que las medidas para alcanzar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad o del lugar de trabajo, y tienen como propósito facilitar al trabajador el acceso al trabajo decente, tomando en cuenta sus responsabilidades familiares.<sup>172</sup>

Asimismo, estas medidas forman parte de una estrategia empresarial que busca el beneficio tanto de las empresas como de los trabajadores, ya que promueven mayor bienestar para el personal y una mejora de la eficacia organizacional. La organización que promueve la conciliación entre el trabajo y la familia va más allá de la implementación de acciones dirigidas a la niñez y a las mujeres.<sup>173</sup>

En este sentido, las empresas reconocen la importancia de adoptar medidas que beneficien a todo el personal (hombres y mujeres), porque las responsabilidades familiares no sólo incluyen el cuidado de los hijos, sino de las personas que dependen de un miembro del personal y que necesitan del cuidado, como los adultos mayores y cónyuges con enfermedad o discapacidad.<sup>174</sup>

<b>Beneficios de las medidas para alcanzar un equilibrio entre vida laboral y personal</b>	
<b>Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menor estrés con motivo de la reducción de los conflictos entre el trabajo y las responsabilidades familiares.</li> <li>➤ Mejor ambiente laboral en el que cada persona se siente apoyada y valorada.</li> <li>➤ Aumento de compromiso, lealtad, productividad e innovación.</li> </ul>
<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mejoras en la capacidad de la empresa para atraer y retener a los trabajadores.</li> <li>➤ Reducción de la rotación de personal.</li> <li>➤ Reducción del ausentismo y los retrasos.</li> <li>➤ Mejor desempeño y motivación del personal.</li> <li>➤ Mayor productividad.</li> <li>➤ Mantenimiento de una posición de vanguardia e innovación.</li> </ul>

<sup>171</sup> OECD. *Addressing women's needs for financial education*. 2013. Consultado en la URL: [https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD\\_INFE\\_women\\_FinEd2013.pdf](https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD_INFE_women_FinEd2013.pdf)

<sup>172</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. GB.312/POL/4. Consejo de Administración. 312ª Reunión del Consejo de Administración. Ginebra, noviembre de 2011. Consultado en la URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)

<sup>173</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas*. 2009. Consultado en la URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf)

<sup>174</sup> *Ibid.*

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Para la instrumentación de las medidas que promueven la conciliación entre trabajo y familia se requiere de la existencia de un compromiso real y una comunicación fluida al interior de la empresa, así como de la participación de los empleados y los sindicatos.<sup>175</sup>

En el caso de la región de América Latina, diversas empresas en Brasil, Chile, Colombia y Uruguay permiten un horario flexible y otras modalidades de organización del tiempo de trabajo por motivos familiares como parte de convenios de negociación colectiva, iniciativas en el lugar de trabajo o prácticas informales para retener al personal.<sup>176</sup>

Entre las medidas de conciliación trabajo y familia, la Organización Internacional del Trabajo, sugiere: sistemas de trabajo con horario flexible, trabajo a tiempo parcial, trabajos compartidos, trabajo a domicilio y teletrabajo;<sup>177</sup> servicios para el cuidado y atención de niños, adultos mayores y familiares enfermos o discapacitados; licencias adicionales a las contempladas por la legislación o licencias no remuneradas sin la pérdida del empleo, y servicios de formación y capacitación en dichos temas (cursos y talleres).<sup>178</sup>

#### **Implicaciones para México**

Sobre los asuntos abordados en la nota, México ha avanzado de la siguiente forma: El artículo 2 de la Ley de Ciencia y Tecnología (2002) tiene como uno de sus propósitos promover la inclusión de la perspectiva de género con una visión transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

En materia de educación financiera, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) se encarga de promoverla mediante información especializada contenida en cuadernos, guías, consejos y videos con diversos temas: presupuesto, ahorro, inversión, crédito, retiro y seguros.<sup>179</sup>

Para apoyar a las madres jóvenes y jóvenes embarazadas, desde el 2004 la Secretaría de Educación Pública (SEP) otorga becas a este sector de la población

<sup>175</sup> *Ibid.*

<sup>176</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Conciliación del trabajo y la vida familiar. Op. cit.*

<sup>177</sup> Se refiere a que la persona labora fuera del lugar de trabajo por un periodo de tiempo, y emplea las Tecnologías de la Información y la Comunicación para comunicarse con su empleador.

<sup>178</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas. Op. cit.*

<sup>179</sup> Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros. *Educación Financiera*. Consultado el 7 de junio de 2019, en la URL: <https://www.gob.mx/condusef/documentos/educacion-financiera-32376?idiom=es>





con la finalidad de que inicien, continúen y concluyan sus estudios de educación básica. Por medio de esta beca, la Secretaría promueve la equidad de género y la no discriminación para las adolescentes y jóvenes que enfrentan la maternidad.<sup>180</sup>

En cuanto a las medidas que buscan alcanzar el equilibrio entre trabajo y familia, el 4 de junio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, a través del cual se otorgan licencias de cuidados médicos a las madres y padres asegurados cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer.<sup>181</sup>

---

<sup>180</sup> Secretaría de Educación Pública. *Beca de Apoyo a la Educación Básica de Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas*. Consultado el 7 de junio de 2019, en la URL: <https://www.promajoven.sep.gob.mx/>

<sup>181</sup> Secretaría de Gobernación. *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo*. 4 de junio de 2019  
[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5561817&fecha=04/06/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5561817&fecha=04/06/2019)



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**  
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

**Coordinadora General**  
Aliza Klip Moshinsky

**Directora General**  
María Rosa López González

**Colaboraron en la elaboración de este documento:**

Miguel Venegas Ramírez  
Alejandro Osornio Ramos  
Norma Francisco Pérez  
Gabriel Quezada Ortega