



Ius Comitiālis

ISSN: 2594-1356

iuscomitalis@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México  
México

Legorreta Rebollo, Berenice  
Igualdad constitucional vs. desigualdad laboral por razones de  
género como causa de la precarización de las mujeres en México  
Ius Comitiālis, vol. 7, núm. 13, 2024, enero-junio, pp. 217-238  
Universidad Autónoma del Estado de México  
México

- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [portal.amelica.org](http://portal.amelica.org)



## Igualdad constitucional vs. desigualdad laboral por razones de género como causa de la precarización de las mujeres en México

Constitutional equality vs. labor inequality due to gender as a cause of the precariousness of women in Mexico

**Berenice Legorreta Rebollo**

 <https://orcid.org/0009-0009-0531-6219>

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales,  
Universidad Autónoma del Estado de México.  
[belere2012@gmail.com](mailto:belere2012@gmail.com)

**Recepción:** 25 de marzo de 2024

**Aceptación:** 10 de junio de 2023

**Resumen:** El presente artículo tiene como objetivo la reflexión en torno a la discrepancia entre la igualdad plasmada en la constitución política y la desigualdad laboral por razón de género, específicamente como causa de la precarización de las mujeres en México. El abordaje metodológico de la investigación fue de tipo cualitativo y se llevó a cabo a través de la revisión de literatura complementando con el enfoque crítico en el sentido de dimensionar los avances en materia legislativa en el ámbito nacional e internacional, en contraste con las realidades precarizadas por la condición de género que coloca en desventaja a las mujeres al momento de acceder a oportunidades laborales. Como conclusión del estudio se plantea la pertinencia de la ratificación del convenio 156 de la OIT por parte de la representante del estado mexicano, así como la implementación de políticas públicas que logren conciliar el trabajo profesional y el trabajo doméstico integrando a toda la familia, como célula básica del tejido social.

**Palabras clave:** Igualdad constitucional, desigualdad laboral, género, derecho laboral, mujeres.

**Abstract:** The objective of this article is to reflect on the discrepancy between the equality embodied in the political constitution and labor inequality based on gender, specifically as a cause of the precariousness of women in Mexico. The methodological approach of the research was qualitative and was carried out through a literature review, complementing the author's critical approach in the sense of measuring the advances in legislative matters at the national and international level, in contrast to the precarious



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

realities due to gender conditions that place women at a disadvantage when accessing job opportunities. As a conclusion of the study, the relevance of the ratification of ILO Convention 156 by the representative of the Mexican state is raised, as well as the implementation of public policies that manage to reconcile professional work and domestic work, integrating the entire family, as basic cell of the social fabric.

**Key Words:** Constitutional equality, labor inequality, gender, labor law, women.

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se hace una revisión constitucional y legal que permita identificar los avances legales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo aspectos materiales como condiciones laborales que les permitan convivir y desarrollarse en una sociedad justa y equitativa. Considerando al trabajo como un elemento que abona a la dignidad al ser humano, como medio para acceder a las condiciones mínimas de sobrevivencia, en las últimas décadas el tema de género ha visibilizado la enorme desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres. En tal sentido que, el piso no está parejo en temas laborales para ambos sexos, como salarios, condiciones de trabajo, garantías de seguridad laboral, condiciones sociales y familiares, situación que ha normalizado una mayor precariedad laboral para la mujer, como consecuencia de una hegemonía patriarcal que sigue depositando en el género femenino los trabajos de cuidado y administración del hogar.

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) tiene entre sus objetivos específicos “conocer las actividades de mujeres y hombres y hacer visibles las brechas de género” (2019) y en su encuesta encontró que, a nivel nacional, en México en promedio las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, según el tiempo total de trabajo. De acuerdo con esto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2021 declaró esta encuesta como información de interés nacional, lo que obliga a realizarla periódicamente y a ser utilizada por la Administración Pública Federal para sus políticas públicas.

Lo anterior da cuenta de la creciente visibilización sobre este tema que ha tenido gran impulso desde los movimientos feministas en las últimas décadas, que busca el reconocimiento del trabajo no remunerado de los hogares (TNRH), dado que al ser depositado en las mujeres contribuye en gran medida a incrementar las desigualdades de acceder a oportunidades de empleo, al tiempo que precariza sus condiciones al interior del hogar, convirtiendo a la mujer en un elemento multi tareas dentro de un contexto familiar y de reproducción de roles que mantiene al género femenino precarizado en todos sus ámbitos sociales.

En un primer apartado se hace una revisión sobre los pasos que se han ido dando en relación con el logro de una mayor igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito internacional y nacional. Muchas han sido las convenciones, declaraciones y pactos establecidos entre los países miembros de la Organización para las Naciones Unidas, donde sus miembros al adoptar y ratificar dichos tratados adquieren compromisos legislativos centrados en el reconocimiento de la igualdad de ambos géneros. México ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales en esta materia, sin embargo, aún está pendiente el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En un segundo momento, se revisa el fundamento legal de los derechos laborales de las mujeres en el país y su reconocimiento legal a través del impulso que ha tenido a través de movilizaciones, luchas y protestas sociales, que han buscado la supresión de toda forma de discriminación, partiendo de que el artículo 4 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que las mujeres y los hombres tenemos igualdad ante la ley, premisa a partir de la cual se han creado leyes complementarias que buscan la igualdad jurídica y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

La tercera parte de este documento analiza como el género y la construcción social de sus respectivos roles son determinantes para generar condiciones de desigualdad. El estado y la sociedad tienen un papel determinante en la reproducción de estereotipos que vulneran los derechos de las personas, el primero tiene entre sus tareas identificar los factores que favorecen las brechas de desigualdad y generar las políticas públicas que subsanen estas condiciones, mientras que la sociedad tiene como responsabilidad el fomento de una cultura de respeto e igualdad en el hogar, la escuela y el trabajo, conjugar ambas es fundamental para lograr una sociedad menos desigual.

El cuarto y último apartado revisan las formas de desigualdades socio-materiales que viven las mujeres en su vida cotidiana, se analizan las dinámicas familiares con base en el rol que desempeña la mujer al interior de la familia y como el trabajo doméstico no remunerado y la atención de cuidados son importantes obstáculos para que las mujeres puedan tener un desarrollo profesional. Las mujeres desde su estatus de jefas de familia, dentro de un matrimonio o incluso siendo solteras, se ven sometidas a lógicas patriarcales que limitan su potencial, para apoyar estas aseveraciones se muestran datos desde organismos internacionales y nacionales que dan cuenta de la realidad que viven la mayoría de las mujeres mexicanas.

## **MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Como es sabido, las condiciones tradicionales de convivencia y supervivencia de quienes integran a la sociedad han estado marcadas por sistemas y estructuras predominantes que definen o asignan tareas específicas a mujeres y hombres. Gradualmente se han ido desarrollando ideales de igualdad que buscan incorporarse a estas estructuras ideológicas, sin embargo, la estructura e ideología predominante persiste y está presente en la vida social de las mujeres.

Por otro lado, las condiciones de género impactan lo que ha sido construido socioculturalmente y consigo las implicaciones para mujeres y hombres en cuanto a la limitación de sus derechos. Por ello, la búsqueda por el reconocimiento legal de estos derechos exigidos nace de las necesidades permeadas por los estereotipos inmersos no solo en la cultura sino en las instituciones y ordenamientos legales. Actualmente en México, se cuenta con todo un sistema normativo que reconocen la igualdad jurídica de mujeres y hombres de acuerdo con el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, existe un marco jurídico internacional y nacional que procura incluir diversos ámbitos de la vida de las mujeres como lo social, económico, político, cultural, educativo, etc.

### ***a) Marco jurídico internacional***

En primer término, tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), emitida tras el término de la Segunda Guerra Mundial, en un contexto que buscaba conseguir el

reconocimiento de la libertad, la justicia y buscar una paz prolongada entre los países miembros. Este documento contiene ideales universales, en el sentido de que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, si bien no representa un documento que por sí mismo haya erradicado las violaciones a los derechos de las personas o cambios estructurales drásticos, si constituyó un punto de partida para comprometer a los estados al reconocimiento de derechos económicos, sociales, políticos, culturales, etc.

A partir de esta declaración, emanan principios de universalidad, es decir, la aplicación para todos sin distinción alguna, con categoría de inalienables e irrenunciables para los seres humanos en tanto que no pueden rechazar la titularidad de poseerlos, indivisibilidad porque no se puede fraccionar o acceder a ellos parcialmente, e interdependencia porque todos los derechos humanos están conectados y relacionados, necesitan unos de otros y estos no pueden tenerse de manera aislada de otros esenciales para su existencia, de igual forma en su artículo 10 establece que todas las personas tenemos derechos en condiciones de plena igualdad a ser oídos públicamente y con justicia por una autoridad independiente e imparcial, de igual forma en su artículo 21, hace referencia al derecho de participación en el gobierno ya sea de manera directa o a través de la elección de representantes, donde indica que en el acceso a este derecho deben prevalecer las condiciones de igualdad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948).

Paulatinamente se fueron presentando diversos acontecimientos, movilizaciones y luchas de las mujeres que reclamaban ser consideradas en diversos ámbitos de la vida pública como la política, exigían que, en el marco de estos derechos, fueran consideradas en igualdad de condiciones, como resultado de esto, se lleva a cabo la Convención sobre los derechos Políticos de la Mujer en 1953, que tuvo por objetivo materializar uno de los principios establecidos en la Carta de Naciones Unidas: la igualdad de derechos políticos entre mujeres y hombres, para ello, en sus artículos del 1 al 3 hacen referencia al derecho de voto de las mujeres, el derecho a ser votadas y a ocupar cargos públicos así como a ejercer funciones públicas en igualdad de condiciones respecto a los hombres y sin ninguna forma de discriminación (Asamblea General de Naciones Unidas, 1953).

Años después, en 1966 surge el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual, establece la necesidad de compromiso de los Estados parte para garantizar el goce de los derechos civiles y políticos de las mujeres en condiciones de igualdad (Asamblea General de Naciones Unidas, 1966), un año más tarde para complementar esta disposición nace la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la cual reafirma los derechos fundamentales para los seres humanos establecidos en la Carta de Naciones Unidas, estas prerrogativas tienen que ver con el valor de las personas, su dignidad e igualdad de atribuciones en temas civiles y políticos.

Considerando lo planteado hasta ahora, este documento pretende enfatizar la eliminación de las formas de exclusión dirigidas a las mujeres. Un factor determinante para lograrlo es la supresión de formas de discriminación emanada de cuestiones estructurales y sistémicas, por lo que se reconoce que, pese a los esfuerzos hacia la igualdad de condiciones plasmadas en los documentos revisados, esto no ha sido suficiente para que sea una realidad. La persistencia de esta problemática ha impedido la participación política, social y económica de las mujeres, por ello, profundiza en la idea de que la discriminación niega y limita la igualdad de derechos de las mujeres, además de ser una medida injusta y un agravio a la dignidad humana femenina.

En 1979 se realizó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que resultó en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que adoptó la Asamblea General de las Naciones Unidas y entró en vigor en 1981, este documento lo ratificaron 186 países y pretendía reafirmar los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de las personas y la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, por ello, insta a sus miembros a modificar sus constituciones y leyes para respetarlos.

Más adelante surgió la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que en su artículo 3 hace referencia a los derechos de la mujer en condiciones de igualdad en las distintas esferas de su vida, configurando así el derecho a la vida, la igualdad, la libertad, la seguridad, la protección ante la ley, a la no discriminación, a lograr un mayor grado de salud física y mental, a condiciones de trabajo justas y a la no tortura (Asamblea General de la ONU) (1993).

También tenemos la Declaración y programa de acción de Viena, considerado como un hecho importante para la historia de la humanidad, en tanto buscaba transformar los derechos reconocidos a su materialidad en la sociedad, por ello, este documento refiere que “solo cuando la dignidad y la igualdad de derechos inherentes a todos los miembros de la familia humana sean verdaderamente respetados podremos confiar en la existencia de libertad, justicia y paz en el mundo” (ONU, 1993). De igual forma, en su artículo 18 se refiere a los derechos humanos de la mujer y la niña como parte inalienable e indivisible, considera que las mujeres deben participar plenamente y en condiciones de igualdad en la vida social, económica, política, cultural, etc., en todos los ámbitos y niveles de gobierno sin discriminaciones se sexo.

En congruencia con lo anterior, en su artículo 36, de esta misma declaración, indica la petición a los estados de conceder el disfrute de estos derechos para las mujeres en condiciones de igualdad como una de las acciones prioritarias y de gran importancia para los gobiernos, complementando esto, con lo establecido en el artículo 37 que versa sobre la integración de estos derechos a las actividades del sistema de Naciones Unidas, en las que coordinadamente con diversas convenciones, tratados y programas se adopten medidas de forma periódica y constante con el fin de lograr una mayor integración de las mujeres a la vida pública.

Por otro lado, en aras de lograr una mayor integración y participación en la toma de decisiones, el artículo 43 y 44 nos hablan de petición a los gobiernos y organizaciones internacionales y regionales que faciliten el acceso de las mujeres a puestos de dirección y participación en la toma de decisiones para lo cual les exhorta a adoptar medidas que garanticen su participación en condiciones de igualdad, desarrollo y paz.

Así es, como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para lograr una igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, se ha establecido la igualdad de género en el ámbito internacional no solo como un derecho humano sino también como parte fundamental para lograr un desarrollo social, económico, político y cultural, con el fin de alcanzar la paz y el bienestar social, para ello, se considera que las acciones fundamentales deben ser terminar con la discriminación a las mujeres en todas sus formas, eliminar las diversas formas de violencia, asegurar la participación efectiva de las mujeres y las condiciones de igualdad y acceso universal a derechos sexuales y reproductivos (Naciones Unidas, 2016).

Otro acuerdo internacional que es importante mencionar por el impacto que tiene en la igualdad de oportunidades, es el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que orienta el diseño y la aplicación de medidas eficaces que concilian la vida laboral y la familiar, reconoce que el cuidado de los hijos, hijas y otros miembros de la familia pueden ser un obstáculo para que las mujeres y hombres se preparen, incorporen, participen y generen bienestar económico, este derecho de conciliación es una condición previa para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Un dato que resaltar que este convenio implica para sus miembros la gestión de una política nacional que solvente dicha conciliación, México hasta la fecha no ha ratificado dicho convenio, a pesar de continuos exhortos por parte de senadoras en términos de los dispuesto por los artículos 76 fracción 1 y 89 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### ***b) Marco jurídico Nacional***

Nuestra CPUEM nace reconociendo en su artículo 4, que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley” (Diario Oficial de la Federación, 1917), con ello, se reconoce la igualdad de ambos ante la ley, sin embargo, para observar una igualdad sustantiva es necesario que leyes reglamentarias como por ejemplo la Ley Federal del Trabajo, amplifiquen y especifiquen en materia de derechos laborales que la igualdad sustantiva se logra eliminando formas de discriminación contra las mujeres, estableciendo acciones concretas que brinden igualdad de condiciones y el acceso a sus derechos con las mismas oportunidades considerando diferencias, biológicas, sociales y culturales existentes entre hombres y mujeres (Diario Oficial de la Federación, 1970), es decir,

*La misma consideración y el mismo respeto para hombres y mujeres, significa que las acciones que son resultado de las interacciones entre ellos deben tener su fundamento en una misma cantidad de atención que implica otorgarle una misma cantidad de importancia tanto a uno como a otro de los géneros, es decir, su conformidad en calidad y cantidad de atención y de importancia que se da a las acciones, pensamientos, reclamos, intenciones, participaciones, etc., tanto del hombre como de la mujer... (Ordóñez, 2018, 305-306)*

De igual forma, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, refiere que sus disposiciones son de orden público y observancia general en el estado mexicano para atender cuestiones referentes a la igualdad de género, derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, para ello, la creación del Instituto tiene por objeto promover y fomentar condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades, igual trato entre géneros, pleno ejercicio de derechos, participación en condiciones de igualdad y la no discriminación (Diario Oficial de la Federación, 2001). Considera también que la igualdad de género implica una situación que permite a mujeres y hombres acceder a sus bienes, derechos, servicios, recursos en igualdad de posibilidades y oportunidades, así como la perspectiva de género como una metodología acompañada de mecanismos que permite identificar, cuestionar y valorar actos de discriminación, desigualdades y exclusión de las mujeres que se justifican social, cultural y estructuralmente en las lógicas patriarcalistas y que por ende, representan obstáculos en la materialización de la igualdad sustantiva. Por tanto, sus funciones están encaminadas a la promoción, seguimiento, evaluación, programas, proyectos y acciones que constituyan la no discriminación de las mujeres en diversos ámbitos de su vida y a la igualdad de condiciones para ejercer sus derechos (Diario Oficial de la Federación, 2001).

En este sentido, la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación creada en 2003 busca realizar ajustes razonables para modificar los derechos de las mujeres y las condiciones que

favorezcan la igualdad de oportunidades, lo anterior implica el acceso mediante normas y acciones concretas en igualdad de trato que materialicen esos derechos, y de igualdad de trato, además establece aspectos constitutivos de discriminación a las mujeres como un acto que atente contra su dignidad e integridad humanas (Diario Oficial de la Federación, 2003).

En 2006 se aprobó la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres que propone los lineamientos y mecanismos institucionales para regular y garantizar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado. Dicho documento legal indica que sus principios fundamentales son la igualdad, la no discriminación y la equidad entre otros establecidos en nuestra constitución. Para dar cabida a lo anterior, plantea acciones afirmativas como medidas temporales y correctivas encaminadas a la protección y garantía de la igualdad sustantiva, considerando que permite a mujeres y hombres acceder con las mismas oportunidades al uso, control, beneficio y acceso a bienes y servicios de la sociedad, así como a ser partícipe en la toma de decisiones, y la igualdad sustantiva implica un trato igualitario de oportunidades en el reconocimiento, goce y ejercicio de derechos y libertades fundamentales.

Derivado del contexto de violencia en el país en contra de las mujeres y por amplias recomendaciones internacionales, en 2007 se crea la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, que tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencias para las mujeres, niñas y adolescentes en los diversos ámbitos de gobierno, sus principios rectores de sitúan en el acceso a una vida libre de violencia para lo cual, se reconoce su igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural, bajo el reconocimiento de la dignidad de las mujeres, la no discriminación, su libertad y derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad y enfoque diferencial. Para ello, considera que el empoderamiento de las mujeres es un proceso que les permitirá transitar de cualquier situación de violencia a su autodeterminación, inclusión y autonomía (Diario Oficial de la Federación, 2007).

Como se puede ver, la lucha de los feminismos, movimientos sociales, la presión social y diversas formas de manifestación han hecho posibles cambios legales internacionales y nacionales que hablan de mujeres organizadas y persistentes en hacer valer sus derechos, sin embargo, el camino no ha sido fácil y aún hay mucho recorrido por andar. De manera escalonada se han ido reconociendo derechos en términos jurídicos, su materialización ha sido mucho más lenta, pues implica otras esferas de acción en el contexto femenino como el aspecto social, económico, político, cultural, familiar y personal.

## **LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO Y SU RECONOCIMIENTO LEGAL**

Los derechos laborales de las mujeres emanan de todo el instrumental normativo internacional como acuerdos, convenciones y declaraciones, el nacional-constitucional a través de artículos y leyes, como se revisó en el apartado anterior. Existen diversas disposiciones, programas y políticas públicas que buscan hacer una realidad material la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 indica que se debe garantizar el derecho al trabajo digno o decente, a la igualdad salarial y al acceso de derechos laborales en condiciones justas y de igualdad (Diario Oficial de la Federación, 1917), estableciendo como ley reglamentaria de este artículo, la Ley Federal del Trabajo que en sus principios generales establece las características del trabajo digno como aquel en donde no existe

la discriminación salarial por razones de género, de igual forma establece en sus diferentes artículos los derechos inherentes a la maternidad de las mujeres, e indica su prohibición de cualquier acto de discriminación por razón de género, embarazo, orientación sexual, entre otros, también indica que los entornos laborales deben ser bajo medidas justas para protección de los derechos de las mujeres (Diario Oficial de la Federación, 1970).

Además, entre las normas oficiales mexicanas (NOM) destaca la NOM-035-STPS-2008 emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y que establece los lineamientos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y tiene por objeto la promoción de un entorno laboral favorable y prevenir la violencia laboral, considerando el acoso y la discriminación (Diario Oficial de la Federación, 2008a). Algunos aspectos relevantes son que establece: procedimientos, medidas de prevención y acciones para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y reducir los factores de riesgo psicosocial, estos ocasionados por las condiciones del trabajo como cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre el trabajo, jornadas laborales prolongadas, relaciones conflictivas entre compañeros o con superiores, falta de apoyo social, violencia laboral, condiciones físicas inadecuadas, falta de seguridad y aspectos ergonómicos (Diario Oficial de la Federación, 2008a).

Esta norma oficial mexicana también establece la adopción de medidas preventivas que prevengan estos riesgos, fomenten un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia, la comunicación y la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su trabajo. Así como, capacitar a los trabajadores y supervisores sobre la identificación de factores de riesgo psicosocial y las medidas de prevención, prever mecanismos para la atención de quejas relacionadas con factores de riesgo psicosocial. Esta norma exige que las empresas realicen evaluaciones periódicas para verificar la efectividad de las medidas implementadas y para identificar nuevas áreas de mejora, su implementación ha sido crucial para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y es una herramienta fundamental para promover la salud psicosocial en el trabajo, fomentando entornos laborales más seguros, respetuosos y productivos.

Otra norma a destacar es la NOM-036-1-STPS-208, la cual, establece los lineamientos para la identificación, análisis, prevención y control de factores de riesgo ergonómico relacionados con la carga manual de materiales (Diario Oficial de la Federación, 2008b), por tanto, esta es una herramienta importante para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en lo que respecta a la manipulación manual de cargas, su implementación efectiva contribuye a la prevención de riesgos ergonómicos, mejora las condiciones de trabajo y promueve la productividad y el bienestar en los centros laborales.

Además de las normas nacionales, existen convenios internacionales como el 111 de la OIT (1951) también conocido como el “Convenio sobre la igualdad de remuneración”, el cual, tiene por objetivo asegurar la igualdad de remuneración y equidad de empleo entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor bajo el principio de la no discriminación en los salarios basados en el género, en su artículo 1 señala que,

- a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

- b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

Aunado a esto, los estados miembros están obligados a promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la mano de obra de hombres y mujeres a través de sus legislaciones nacionales, de igual forma, se comprometen a promover medidas para su aplicación de acuerdo con las condiciones y acciones de las autoridades, es por ello que, en congruencia con lo anterior, la CPEUM en su art. 123 como ya se mencionó establece el derecho a un salario igual por trabajo igual, sin distinción de género, así como la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíbe la discriminación salarial por razones de género. Este Convenio contribuye a cerrar la brecha salarial de género y promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, busca el aseguramiento de un trato justo y equitativo para todos los trabajadores.

Por otro lado, el Convenio 111 de la OIT, tiene como objetivo eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, asegurando igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, para lo cual, define y prohíbe la discriminación basada en diversos motivos y promueve políticas para fomentar la igualdad en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1958), en su artículo 1, refiere que la discriminación es:

*...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; [...] que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (Organización Internacional del Trabajo, 1958).*

Además, establece que cada estado Miembro deberá formular y aplicar una política diseñada para promover, a través de métodos apropiados (legislación, programas, políticas públicas) la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación, dando seguimiento a esto, el estado mexicano establece en el Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Diario Oficial de la Federación, 1917) reformado en 2011 la prohibición de cualquier tipo de discriminación, incluyendo la basada en género, raza, condición social, religión, etc., y en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en la cual, queda prohibida la discriminación en el empleo por motivos de género, finalmente, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece mecanismos para prevenir y eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato. La importancia de este convenio radica en la promoción de la igualdad de oportunidades a través de entornos laborales inclusivos donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de empleo y protección de sus derechos humanos y laborales.

Finalmente, tenemos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y uno de los instrumentos más importantes en la promoción y protección de los derechos de las mujeres a nivel mundial, su objetivo es eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, promoviendo la igualdad de género en todos los aspectos de la vida, incluyendo el ámbito laboral, para ello, define a la discriminación contra la mujer como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el

efecto o propósito de obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil (ONU-MUJERES, 1981). Relacionado al trabajo en su artículo 11 refiere que,

*a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo [...]; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio [...]; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social [...]; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (ONU-MUJERES, 1981).*

Estas disposiciones contribuyen a empoderar a las mujeres, proporcionan un marco legal para combatir la discriminación de género en el trabajo, además obligan a los estados miembros a prohibir el despido por motivos de embarazo, licencia de maternidad o discriminación basado en el estado civil de las mujeres, estableciendo penas y sanciones. Actualmente, a pesar de los avances logrados, las mujeres todavía enfrentan desafíos relacionados a la brecha salarial que por razones de género permite que sigan existiendo diferencias salariales entre hombres y mujeres, además del acoso y las violencias en distintos ámbitos de su vida a los que se enfrentan, al respecto Ortiz refiere que,

*Esto se debe a que la estructura social en donde se ve al hombre como el proveedor de recursos y a la mujer como la encargada del hogar, se traslada al mercado de trabajo reflejado en una menor posibilidad de inserción laboral aun teniendo las mismas capacidades y cumpliendo los requisitos que requiere una determinada plaza de trabajo. Se determina que para el género femenino la discriminación es la principal causa de desempleo debido a las estructuras sociales que aún predominan a pesar del paso del tiempo. Además, aún se considera en el mercado laboral que existen tareas o actividades específicas para hombres y mujeres. A pesar de la inclusión que ha tenido la mujer en diversos ámbitos en los últimos años, aún no se puede hablar de equidad de género en el entorno laboral que se refleja en la existencia de acoso, diferencia salarial y el techo de cristal. (2017).*

La falta de oportunidades de empleo hacia las mujeres continúa siendo un problema social que atiende a causas de género, ya que, se considera la falta de capacidad de las mujeres para realizar determinadas actividades, y esto a su vez “comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo” (Carmona & Veliz, 2005, p. 8). La falta de acceso a un empleo digno y bien remunerado es una afectación no solo personal, sino también a su entorno familiar, social, político y económico, esto debido a que, ante la pérdida de su empleo o falta de oportunidad las personas a parte de perder ingreso tienen afectaciones emocionales, en su autoestima o seguridad.

## **EL GÉNERO COMO FACTOR DETERMINANTE DE CONDICIONES DE DESIGUALDAD**

Los estudios de género han permitido identificar y analizar prácticas culturales construidas desde nociones institucionales y sociales para definir social y culturalmente al género, así como la sexualidad y la orientación sexual de hombres y mujeres y sus roles en la sociedad. De esta manera la cultura adquiere un papel importante dentro de las prácticas sociales, y esta es definida en términos etnográficos como “aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos

por el hombre en cuanto miembro de la sociedad” (Tylor, 1975, p. 29), es decir, se refiere al conjunto de aspectos propios de una comunidad o grupo social, complementando esta definición, Giddens define a la cultura como “los valores que se comparten los miembros de un grupo dado, las normas que pactan y a los bienes materiales que producen”, e indica que esos valores son “ideales abstractos” y hace la distinción de las normas en tanto estas son “principios definidos o reglas que las personas deben cumplir” (1991, p. 65).

En este sentido, el género es un concepto construido culturalmente a partir de ese conjunto de valores, normas, creencias, etc. El concepto de género, de acuerdo con Cobo, “es la categoría central de la teoría feminista (...) surge a partir de la idea de que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales” (1995, p. 55), este concepto nos permite conocer la utilidad para la que se emplea desde ámbitos culturales, al respecto Varela indica que,

*... todas las normas, obligaciones, comportamientos, pensamientos, capacidades y hasta carácter que se han exigido que tuvieran las mujeres por ser biológicamente mujeres. Género no es sinónimo de sexo. Cuando hablamos de sexo nos referimos a la biología -a las diferencias físicas entre los cuerpos de las mujeres y de los hombres-, y al hablar de género, a las normas y conductas asignadas a hombres y mujeres en función de su sexo... (2019).*

La construcción cultural del género permite identificar los roles determinados o asignados a hombres y mujeres, de tal manera que esas conductas específicas en términos de género se definen social y culturalmente, así, los roles de género son aquellas tareas establecidas para las personas y según el sexo al que pertenecen, por ejemplo, tradicionalmente a los hombres se les han asignado roles productivos, como el ser jefe de familia y quién podía dar sustento económico a los miembros de la familia, mientras que a las mujeres sus roles estaban enfocados en la administración del hogar y el cuidado de los miembros más vulnerables de la familia o comunidad.

En el acceso a los derechos surge una relación entre el estado y la sociedad, el primero como generador del reconocimiento de esos derechos, a través de sus instituciones e instrumentos legales y la segunda, como destinataria de estas normas y en las que se deben promover relaciones pacíficas tanto con el Estado como con los mismos miembros de esa sociedad o grupo social al que pertenecen.

Un dato que considerar es que estos actores también son agentes de la reproducción de estereotipos de género, por lo que no es fácil lograr una trascendencia y erradicar las formas de estereotipación que afectan o vulneran los derechos de las personas por cuestiones de género. Aun así, el Estado busca identificar las brechas de desigualdad por cuestiones de género, con el fin de planear acciones estratégicas que permitan no solo reconocer, sino encontrar soluciones viables y eficaces para mejorar condiciones de equidad e igualdad. La desigualdad por razones de género constituye uno de los principales problemas sociales actuales, ya que se atenta contra los derechos de las mujeres en diversos ámbitos de su vida, de esta forma, los prejuicios contra las mujeres tienen consecuencias en su vida familiar, en sus posibilidades de educación, en la falta de oportunidades de empleo bien remunerado, etc. Así, la desigualdad de género promueve desventajas sociales a las mujeres respecto a los hombres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento social y mercado laboral.

El objetivo de lograr una igualdad sustantiva que garantice el pleno ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, es importante conocer los contextos en los que se proliferan esos estereotipos con el fin de comprender su existencia y persistencia en el tiempo, además, ello nos da pauta para detectar elementos para entender cuáles son los factores individuales y colectivos, además de, “situaciones predisponentes que operan en los diferentes sectores de la actividad social (...) y, los factores más generales como los culturales, religiosos, económicos y jurídicos (Cook & Cusack, 2019, p. 231).

En este sentido, uno de los problemas de mayor preocupación sobre el género es la desigualdad que promueve las distinciones sociales y culturales que limitan el pleno goce de los derechos de las mujeres en comparación con los hombres por razones atribuibles a los estereotipos establecidos y reproducidos. Si bien, existe el principio de la igualdad que establece una estrecha relación con el derecho a la no discriminación; este concepto de igualdad deriva directamente de la naturaleza del género humano como condición intrínseca a la dignidad de las personas.

Sin embargo, aquellas condiciones que consideran privilegios o superioridad respecto de otros a los que se tratan con inferioridad, favorecen la anulación del goce de sus derechos. Además, este principio de igualdad implica que esta deba ser *formal* (reconocimiento en los medios jurídico-normativos), *material* (que se refleje en la realidad social sin obstáculos sociales, económicos, políticos u otro que atende contra el ejercicio de derechos), *estructural* (atender las desventajas construidas socio-culturalmente por cuestiones de género).

## **DESIGUALDAD LABORAL Y PRECARIZACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO**

Hasta ahora se ha presentado una revisión de la evolución que ha tenido la lucha por la igualdad laboral de las mujeres, identificando el recorrido en México y como se ha avanzado en materia legislativa y se ha planteado cómo la construcción social del género ha establecido roles desiguales en la estructura social que han permanecido invariables durante décadas, y cómo estas actividades asignadas con estereotipos han configurado un escenario desigual para las mujeres en cuanto al acceso de empleos bien remunerados. Este apartado busca profundizar en un aspecto que se ha dejado al margen, pero impacta en la desigualdad laboral por razones de género y además se ha naturalizado como responsabilidad exclusiva de la mujer: el trabajo doméstico y las actividades de cuidado.

Las dinámicas que se desarrollan al interior de una familia pertenecen a la esfera privada, sin embargo, sus implicaciones inciden en la igualdad de oportunidades laborales en el ámbito público. A pesar de que los movimientos feministas han cuestionado estas relaciones de desventajas, aún falta mucho por hacer, pues en los hogares mexicanos, la carga de trabajo del hogar permanece como responsabilidad de la mujer, aun cuando el varón ha dejado de ser el único proveedor del hogar, el problema no es que la mujer sea independiente, sino que el hombre no lo es.

Se ha expuesto mucho sobre convenciones, tratados, constituciones y leyes, pero el verdadero desafío es al interior de las familias, en la esfera privada, donde difícilmente tienen alcance puntual las normas abordadas, por lo que es preciso analizar a detalle las circunstancias que precarizan la vida de las mexicanas, ya que las desventajas del interior de los hogares mexicanos se extrapolan al exterior, configurando un piso desigual en el acceso a oportunidades.

Partimos de que la lógica de flexibilización laboral impuesta en décadas pasada con la entrada de la ideología neoliberal ha configurado un escenario donde el individualismo y la competitividad ha ganado terreno. Se ha interiorizado en los individuos la idea de que son los responsables de su propio bienestar económico y social, promoviendo la competencia y la meritocracia. Desde esta perspectiva el escenario laboral ha experimentado precarización en muchos sentidos, hombres y mujeres han visto una creciente inseguridad y vulnerabilidad en el empleo, la inestabilidad en el trabajo se traslada al ámbito personal y familiar degradando su calidad de vida por los ingresos insuficientes o por la falta de calidad de tiempo para dedicar a su familia.

Es claro también que esta dinámica no es exclusiva de México, existen suficientes investigaciones que la situación de precariedad laboral se replica en cada país de América Latina (OCDE, 2024), y del continente europeo (Alcañiz & Monteiro, 2016), (Claver Muñoz & Rovira Izquierdo, 2018), (Tania, 2021), (Ferreira & Monteiro, 2013), (Gámez Castelum, Soto Zazueta, & Barcellos Mathiasi, 2019) de acuerdo con la CEPAL (2024). Las desregulaciones establecidas desde las altas esferas del poder han profundizado esta situación, debilitando a los sindicatos y con ellos los derechos laborales que dejan a los individuos en una dinámica de entrada y salida recurrentes del mercado laboral, alternando con periodos de tiempo de desempleo que, dependiendo de su duración, obligan de manera silenciosa a aceptar condiciones de empleo cada vez más adversas. Para muchos países, la crisis económica de 2007 en Estados Unidos se extendió a Europa y al resto del mundo pauperizando la vida de millones de seres humanos a través de la desregulación de capital financiero.

Con la implementación de políticas fiscales que favorecieron abiertamente a los principales detentores de la riqueza, se incrementaron aún más las desigualdades y con ello la caída de la clase media. Como reza una de las máximas del neoliberalismo: “más capital, menos estado” la reducción del gasto público que veía en los programas sociales un gasto y no una inversión dio paso a reformas laborales en pro de la flexibilidad, vendida como una posibilidad de mayor eficiencia en el uso de los recursos y una oportunidad de potenciar los talentos de los individuos, sin considerar sus condiciones estructurales.

Pese a esto, ambos géneros han experimentado trabajos precarios, entendiendo la precariedad desde la propuesta de Guy Standing (2014), como la condición laboral que establece la imposibilidad de planear a largo plazo, limitando un proyecto de vida con múltiples afectaciones como la anomia, la ansiedad y la alienación. Lo anterior trae consecuencias como una sociedad sumamente desigual, que naturaliza las injusticias, reproduce la apatía

Las premisas neoliberales tienen implícita la explotación de los trabajadores, su área de oportunidad es la precariedad de las condiciones laborales, generando una depredación de la fuerza de trabajo, pues a mayor precariedad mayor agresividad en las circunstancias impuestas como horarios, días laborables, salarios, tiempo de comida, etc. De esta forma se busca ahorrar en extremo para poder apropiarse de la plusvalía y mantener la acumulación constante de capital que le permita reinvertir y repetir el ciclo sin importar a quienes se perjudica, al final es mano de obra altamente sustituible, incluso desechable.

En el caso de las mujeres, estas condiciones precarias se mantienen en todos los ámbitos de su vida. Así, la desigualdad laboral por razones de género se traslada del trabajo al hogar según los roles establecidos desde la hegemonía patriarcal. Históricamente a la mujer le ha sido impuesto el cuidado del hogar y de los integrantes más débiles o incapaces de valerse por sí mismos, sin

embargo, con la incorporación de la mujer al campo laboral estas actividades no se modificaron en una mayor y mejor distribución de responsabilidades entre los miembros de la familia, por el contrario la mujer ha duplicado su carga de trabajo asumiendo el rol de proveedora, administradora, cuidadora y ejecutora de las múltiples actividades que surgen en el hogar en su día a día.

Para determinar los ejes de análisis de la precarización femenina, se propone identificar el principal rol de la mujer y las circunstancias precarias que la rodean, para así poder entender el entramado de relaciones, actividades y emociones con que interactúa diariamente y que ofrecen una visión del empobrecimiento en su calidad de vida, a pesar de que en múltiples legislaciones se ha establecido que no debe de ser sujeta de discriminación o que tiene acceso a una vida libre de violencia, ¿quién debe hacer valer esos derechos establecidos?, ¿la misma mujer que es sometida y violentada en sus tiempos y espacios, con nulo tiempo para cuestionar su realidad? ¿La mujer que se encuentra alienada a su interminable rutina de pendientes por hacer? La respuesta es sí, sólo ella puede, sólo ellas pueden, por eso ha sido una lucha tan larga y agotadora, porque no ha sido suficiente establecer normas, garantizar derechos, responsabilizar a instituciones de acciones específicas que las protejan, la lucha es constante, cada día, todos los días.

El primero rol que se plantea es el de principal proveedora, que surge cuando toma el papel de jefa de familia por elección o deber y se convierte en el sostén económico del hogar, en esta situación el trabajo puede ser formal -asalariada o informal sin salario fijo, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2020b), en México más del 30% de los hogares mexicanos tienen a una mujer como jefa de familia. Lo anterior da cuenta de las condiciones del tejido social y el peso tan grande que lleva a costas las mujeres que están en esta condición, pues además de proveedoras del hogar, siguen ejecutando las labores tradicionales de administración, limpieza y cuidados que un hogar requiere. En esta situación el estado ha buscado paliar la situación, con programas sociales con transferencias económicas, becas para sus hijos e incluso si mueren por feminicidio, se han previsto apoyos para sus huérfanos, como puede verse, las acciones del gobierno van enfocadas a subsanar las consecuencias, pero hasta el momento no se ha concretado una política que se enfoque en la prevención del rompimiento del tejido social, tal vez porque sus causas son multifactoriales y se mantiene un pacto de impunidad, conveniente para la hegemonía patriarcal.

Sin embargo, el rol de las jefas de familia o de vivienda, como las identifica el INEGI, no son las únicas susceptibles de vivir en situaciones de desigualdad, para aquellas mujeres que se encuentran viviendo en pareja y que han logrado salir del rol tradicional del trabajo en el hogar para contribuir al sostén económico de su núcleo familiar, su situación de desigualdad no mejora, incluso se precariza. Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2022), mostró que las mujeres que trabajan fuera del hogar y que se ocupan del cuidado de algún o algunos integrantes de la familia y de la administración y trabajo en el hogar, dedican 76.8 horas semanales, contra las 70.7 horas de los hombres.

En el mismo sentido, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT, 2019) el matrimonio está lejos de ser una empresa donde sus integrantes aportan en igual medida tiempo, dinero y esfuerzo, pues las mujeres experimentan una pérdida importante de su tiempo libre, al tiempo que los hombres ganan horas de ocio, pues actividades como barrer, limpiar, lavar y planchar ropa, fregar y ordenar utensilios de cocina, cocinar, cuidar de los hijos, de los

abuelos o de algún enfermo, estar al pendiente de las actividades escolares y la administración del hogar recae mayormente en la mujer. Según esta encuesta, cuando un hombre cuando se casa gana de media casi 3 horas diarias de tiempo libre, pero para la mujer se pierden más de 7 horas al vivir en pareja. Lo anterior da cuenta del escenario desigual del que se parte en temas laborales para el sector femenino.

En una sociedad tan desigual como la nuestra, tener estatus de soltera tampoco garantiza condiciones de igualdad al disponer y administrar el tiempo libre, pues los cánones de la sociedad machista establecen que las actividades descritas recaen en las mujeres de la familia, de tal forma que son las responsables de atender al esposo, padres, abuelos, hermanos, hijos, tíos y demás integrantes masculinos. Una vez más se comprueba que al interior de los hogares mexicanos la legislación es letra muerta, pues su impacto no es significativo. Lo planteado hasta ahorita permite observar escenarios precarios que inciden de manera negativa al momento de conjugar el trabajo doméstico con el que se lleva a cabo fuera de casa y que ocasiona situaciones de desventaja y desigualdad laboral.

En el caso del trabajo formal, los escenarios laborales pueden ser muy variados, desde empleos con alta responsabilidad que, aunque son los menos, no dejan de ser un referente de la incursión del género femenino en el campo laboral como gerencias, jefaturas estatales o regionales, empleos con mediana responsabilidad como jefaturas o supervisiones de áreas, direcciones, responsables de departamento hasta labores de oficinista, secretaria, asistente, recepcionista, limpieza etc. Sin lugar a duda, múltiples profesiones se entrelazan con las ya descritas, lo anterior sin dejar de lado la incontable cantidad de formas de autoempleo o “emprendedurismo” que ha tomado fuerza en los últimos años y que se mantienen en una línea delgada entre la formalidad e informalidad.

Por otro lado los trabajos informales y el reciente auge que tuvo el uso de la tecnología en el trabajo con motivo de la pandemia por COVID 19, han permitido que prevalezcan modalidades de trabajo desde casa como el conocido “home office”, han surgido otros más como los *freelancer* y la explosión de aplicaciones de servicio administradas desde el teléfono celular han favorecido un escenario en el que las mujeres han visto la posibilidad de obtener ingresos económicos, ya sea que estos sean el principal ingreso o una posibilidad de tener un segundo o tercer ingreso al desempeñar el rol de proveedora de familia.

En estas circunstancias el resto de los roles no desaparecen, sino que se sobreponen unos con otros para sacar una familia adelante, en su rol de género, además de proveedora, debe generar las estrategias domésticas adecuadas para administrar los ingresos de la mejor manera, sin dejar de lado la responsabilidad de cuidar a hijos menores, enfermos o ancianos o delegar la responsabilidad en una tercera persona con el pago de salarios, que suele ser otra mujer que de igual forma, busca la manera de allegarse de recursos adicionales para mejorar su calidad de vida.

Las circunstancias en las que nace cada persona determinan, sus condiciones actuales, las decisiones y las consecuencias que ha tenido en la conformación de su mundo, su visión de presente y su futuro. Para el caso de las mujeres mexicanas, la desigualdad laboral se da en un contexto machista, misógino y de infravaloración del trabajo femenino, donde cada rol que desempeñan en la sociedad acentúa de diferentes maneras la precariedad laboral que vive en un escenario formal. Millones de mujeres son madres solteras aun estando casadas o viviendo en pareja, pues llevan a costas y en solitario la administración de un hogar donde la pareja se

convierte en un hijo más. El desgaste mental que genera estar al tanto de cada aspecto de la familia y del hogar es algo de lo que poco se habla, pero que impacta de manera negativa en la salud mental y física de las mujeres.

Cuando el rol que se asume es el de administradora, se presupone que hay un proveedor principal, si los ingresos son suficientes, la responsabilidad recae en la correcta administración de dichos recursos, de tal forma que sean suficientes para cubrir todas las necesidades de la familia y de la casa, de no ser suficientes la misma dinámica familiar influye para que sea la mujer quien se convierta en segunda proveedora, además si existiesen en el hogar integrantes susceptibles de cuidados, éstos recaen en la mujer. Todo lo anterior suma de manera considerable estrés mental y físico al diario vivir, situación que muchas veces se termina normalizando y aceptando como parte de la dinámica familiar.

Como cuidadoras, a las mujeres históricamente se les ha delegado el cuidado de los más débiles, llámese hijos, padres, abuelos que por situaciones diversas no pueden valerse por sí mismos ya sea por incapacidad o enfermedad, se espera que sean ellas quienes se hagan cargo, sin disminuir su capacidad de resolver el resto de las actividades que tiene “asignadas socialmente”. Lo anterior genera un malestar psicológico, emocional y físico del que en muchas ocasiones ni las mismas mujeres cuestionan por la naturalización que han hecho de sus roles.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2011), México tiene la tasa de participación laboral femenina más baja de esta organización, donde 48% de las mujeres mexicanas tienen un empleo comparado con el promedio de la OCDE que es de 62%, incluso la participación laboral femenina en México es menor al de otras economías emergentes:

Muchas mujeres mexicanas enfrentan importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga de trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (OCDE, 2011).

La contribución económica de las mujeres en muchos países se da a través del trabajo remunerado, representando un porcentaje importante del Producto Interno Bruto (PIB), siendo para México según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de un 24%. De acuerdo con la Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México en su análisis de 2019 sobre la valoración económica del trabajo no remunerado que realizan los integrantes de una familia promedio, el sueldo neto que podrían recibir al hacer la desagregación por sexo, se observó que el trabajo de las mujeres tuvo un valor equivalente a 62,288 pesos, mientras que el de los hombres fue de 24,289 pesos durante el mismo año.

De lo anterior se puede concluir el peso económico que tiene el trabajo no remunerado y que interfiere con la igualdad laboral entre hombres y mujeres, mismas que impactan en varios aspectos de la vida familiar, pero sobre todo personal de las mujeres. En el tema laboral, las condiciones contractuales determinan los derechos y obligaciones de una trabajadora al interior de una organización, desde fijar el salario, la seguridad social, el horario y sus posibilidades de ascenso, así como las circunstancias en las que desarrollará las actividades encomendadas.

Cada 8 de marzo se celebra el día internacional de la mujer, un día que tiene sus orígenes en la simple y justa exigencia de mejores condiciones laborales, acceso al voto y mayor igualdad ante los hombres. Cuando las mujeres de todos los continentes, a menudo separadas por fronteras nacionales y diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, se unen en este día, pueden contemplar una tradición de no menos de noventa años de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo (Naciones Unidas, 2024).

Mucho se ha hablado del “techo de cristal”, una metáfora que hace alusión a circunstancias invisibles que imposibilitan el ascenso de la mujer en la escala jerárquica de organizaciones públicas y privadas, de acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres CONAPRED éste se refiere al

*...conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. (2019).*

Lo anterior es ejemplo de las reglas no escritas al interior de las organizaciones que históricamente han fungido como barreras de desarrollo profesional manteniendo en estancamiento la posición jerárquica de las mujeres, sosteniendo una visión androcéntrica que margina la figura de la mujer por considerarla con falta de carácter e incapacidad de mando.

En este contexto, con normas invisibles y desiguales, se está construyendo un ambiente de malestar e incertidumbre que provoca emociones, percepciones y sensaciones negativas con miedo, culpa, impotencia, ansiedad, incertidumbre, estrés, inseguridad y baja autoestima, salarios desiguales por la misma actividad y responsabilidad, horarios extendidos, impedimento para actualización de conocimientos o mayores estudios, falta de reconocimiento, acoso laboral y sexual son algunas de las circunstancias que miles de mujeres viven día a día y que deben sumar a la lista de circunstancias personales que ya se mencionaron.

Por la parte socio-axiológica se combinan dos aspectos importantes, las decisiones y prácticas de acuerdo con las condiciones culturales y sociológicas y los efectos en sus valores y creencias que guían o refuerzan su comportamiento, otorgando valor, deseo o prioridad en su vida jerarquizando su dinámica del día a día.

A pesar de que cada día se difunde y se conoce más sobre la situación de las mujeres en México con respecto a la desigualdad y condiciones de precariedad laboral que viven diariamente, al interior de los hogares mexicanos la realidad no ha cambiado de manera sustantiva, a pesar de la exigencia de la ratificación del convenio 156 por parte del legislativo al ejecutivo, pareciera que el discurso público no impacta en el ámbito privado y queda más bien como una simulación propia de funcionarios que pretenden ofrecer “otros datos” diferentes de la realidad que vive la población.

Pero, además de lo anterior, existen creencias, valores, estereotipos (micromachismos), roles y funciones designados ancestralmente a las mujeres que además son reforzados para las siguientes generaciones de manera intencional o no y que favorecen la resistencia de los hombres en actividades del hogar consideradas femeninas. Lo anterior habla de una interiorización profunda que las mujeres mantienen debido a creencias transmitidas de generación en generación y que a

menudo reproducen sin ser conscientes del impacto en su presente y futuro precarizando su contexto femenino.

De igual forma, hay valores y características atribuibles únicamente a las mujeres, como la pureza, la virginidad, castidad, delicadeza, fragilidad, debilidad, sensibilidad, que juegan en contra de una emancipación femenina cuando se transmiten de padres a hijos. De esta forma se juzga y cuestionan aquellas conductas y actitudes que parecen estar fuera de las normas establecidas y que desde la visión patriarcal podría significar un desequilibrio al statu quo.

*... las cualidades éticas con las que cuentan las personas, mismas que pueden derivar no solamente de una cualidad natural o innata, sino que también se desprende de la idiosincrasia moral (en cuyo aspecto van implícitos muchos otros aspectos socio- circunstanciales que influyen en la personalidad total) y del medio social en el que viva, siendo sumamente relevantes aspectos como la educación, el nivel cultura y, en general, el ámbito socioeconómico (Guadarrama & Ordóñez, 2023, p. 11).*

Con las descripciones de cada dimensión, se puede apreciar las circunstancias de precariedad en que las mujeres se ven envueltas en diferentes escenarios y momentos, llevando consigo una carga de trabajo físico excesivo y el trabajo mental que nunca para y que aumenta exponencialmente conforme se traslada de un escenario a otro. En estas circunstancias resulta complicado mantener un equilibrio emocional y familiar, pues no hay autonomía, privacidad ni libre disposición de tiempo. La inseguridad es una constante para todos de esta época neoliberal, pero en el caso del sector femenino esta se profundiza en todas las áreas sin apreciar en futuro próximo grandes transformaciones positivas.

## CONCLUSIONES

El marco normativo para reconocer la igualdad de género y los derechos laborales de las mujeres ha tenido avances apreciables, reflejados en la aplicación de leyes y normas, pero su aplicación práctica sigue siendo un desafío por las condiciones estructurales, ideológicas, culturales y socioeconómicas que contextualizan la lógica patriarcal. La brecha entre la teoría y la práctica marca un abismo, ya que las garantías constitucionales carecen de una implementación efectiva en la realidad, subrayando la necesidad de fortalecer mecanismos de cumplimiento y monitoreo, pues los progresos obtenidos hasta ahora, no se han traducido en mejores escenarios para el género femenino.

A pesar de lo anterior, las luchas sociales han dado algunos frutos, por ejemplo, en 2014 se prohibió a los patrones exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así que quedó prohibido despedir trabajadoras por estar embarazadas, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores. Igualmente, se legalizó distribuir las semanas de descanso pre y post natal para poder disfrutar más tiempo con sus hijos. Algunos espacios han implementado áreas de lactancia y otorgan una hora menos de trabajo durante los seis meses posteriores al nacimiento. Finalmente, el pago de pensiones alimenticias se está regulando, recientemente se implementó el Registro de deudores alimentarios morosos que cada legislatura local ha ido definiendo en el ámbito de su jurisdicción, la idea es otorgar un certificado de ser o no ser deudor alimentario, mismo que es requerido para algunos trámites, sin embargo de acuerdo con Montoya (s.a.) estas medidas resultan tibias a la luz de la importancia

que implica privar de a la alimentación a los infantes y la implícita violencia económica hacia la mujer.

Las consecuencias económicas por razones de desigualdad laboral y precarización han sido una constante en la vida de las mujeres, pues las han condenado a vivir en constante desaliento y vulnerabilidad al ser sometidas a condiciones duras y abusivas al interior de sus propios hogares. En este documento se han mostrado algunos datos emitidos por organismos internacionales y nacionales que dan cuenta del costo del trabajo doméstico no remunerado y su representación como una parte del PIB, al contribuir de manera importante a la economía nacional de cualquier país, a pesar de lo anterior las actividades domésticas se invisibilizan y naturalizan al mismo tiempo como parte de las responsabilidades femeninas. El impacto de esta situación en el acceso a oportunidades laborales coloca a las mujeres en una situación de desigualdad social y desventaja permanente.

Por último, es importante reflexionar sobre la urgencia de ratificar por parte de México el convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que reconoce que estos enfrentan desafíos que se reflejan en problemas más amplios en la sociedad y la familia, exhortando a crear políticas nacionales que promuevan la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. En este año tendremos a la primera presidenta de México, sin duda un hecho histórico que genera expectativas de esperanza y compromiso para con su mismo género, al tiempo que se abre la posibilidad de una construcción más justa e igualitaria, en el que las mujeres puedan disfrutar plenamente de derechos laborales, contribuyendo al desarrollo económico y social de este gran país en igualdad de condiciones.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Asamblea General de Naciones Unidas (1953). Convención sobre los derechos Políticos de la Mujer. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_7.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_7.pdf)
- Asamblea General de Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_4.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_4.pdf)
- Asamblea General de Naciones Unidas (1967). Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_5.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_5.pdf)
- Asamblea General de Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. ([https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_10.1.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_10.1.pdf))
- Carmona, Karla & Veliz, Hugo (2005). Discriminación laboral. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (2024). Marco Jurídico. <https://genero.congresocdmx.gob.mx/index.php/marco-juridico/>
- Cobo, Rosa (1995). Género en Amorós Celia (coord.) *10 palabras clave sobre mujer*. España: Verbo Divino. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=655654>
- CONAPRED (2019). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- Cook, Rebecca & Cusack, Simone (2010). Estereotipos de género. Perspectivas Legales transnacionales. University of Pennsylvania Press.
- Diario Oficial de la Federación (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma 22 de marzo de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (1970). Ley Federal del Trabajo. Última reforma 4 de abril de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (1970). Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Última reforma 4 de abril de 2014. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (2001). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Última reforma 20 de mayo de 2021. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88\\_200521.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf)
- Diario Oficial de la Federación (2003). Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. Última reforma 21 de junio de 2018. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJN\\_7.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJN_7.pdf)
- Diario Oficial de la Federación (2006). Ley para la igualdad entre hombres y mujeres. Última reforma 14 de junio de 2018. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJN\\_8.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJN_8.pdf)
- Diario Oficial de la Federación (2008a). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2008, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación (2008b). Norma Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-208 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Parte 1.

- Manejo manual de cargas.  
[https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/7468/stps11\\_C/stps11\\_C.html](https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/7468/stps11_C/stps11_C.html)
- Giddens, Anthony (1991) [1989]. *dsw Sociología*. Madrid, Alianza Editorial.
- Guadarrama Chaparro, Adriana & Ordóñez, Joaquín. (2023). El Perfil Ético Humano (PEH) y la ética del cuidado: requisitos democráticos para el regreso a clases en México ante la nueva normalidad. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 53(138), 1–21.  
<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n138.a1>
- Hernández Limonchi, María del Pilar & Ibarra Uribe, Luz Marina (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 86 (40) 159-184. <http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) (2019). Encuesta Nacional de Uso de Tiempo ENUT <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) (2020a). Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2019 <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNaI/C/STNRH2019.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) (2020b). Censo de población y vivienda. <https://www.inegi.or>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) (2022). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>
- International Labour Organization (1981). C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)
- Montoya, María (s.f.). El registro de deudores alimentarios morosos. IJUNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3833/9.pdf>
- Ordóñez, Joaquín (2018). Paridad de género en México: ¿Infracción al principio democrático de igualdad? *Antropología Experimental*, 20(18), 299–317.  
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/3557>
- ONU-MUJERES (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_10.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_10.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_16.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_16.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2024). Día Internacional de la Mujer. <https://www.un.org/es/observances/womens-day/background>
- Organización de Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_1.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_1.pdf)
- Organización de Naciones Unidas (1993). Declaración y programa de acción de Viena. [https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_2.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_2.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (1951). Convenio sobre la igualdad de remuneración núm. 100. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245)
- Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio sobre la igualdad de remuneración núm. 111.

[https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu\\_oit\\_111\\_discriminacion\\_empleo.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_111_discriminacion_empleo.pdf)

- Ortiz Román, Hermel David; Álvarez, Elsy Marcela & Barrera, Cinthya Daniela (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes* (18), pp. 277-291. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/>
- Standing, Guy (2014). *Precariado, una carta de derechos*. Titivillus. <http://www.relats.org/documentos/PES.RBU.Standing.pdf>
- Tylor, Edward Burnett (1975) [1871]. “La ciencia de la cultura”, En Kahn, J. S. (comp.): *El concepto de cultura: textos fundamentales*, 29-46. Barcelona, Anagrama.
- Vaca, Iliana (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. CEPAL <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>
- Varela, Nuria (2016). Barcos y corazones, las utilidades del patriarcado en la transmisión de valores que alimentan la violencia de género. *Metamorfosis Revista del Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud*. 4. 59-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163212>