

UNA MIRADA A LOS COMPROMISOS NORMATIVOS SOBRE DERECHOS LABORALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO DE LAS MUJERES

María Viridiana SOSA MÁRQUEZ*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Las políticas públicas emanadas de los tratados internacionales.* III. *Situación actual de la mujer en torno al trabajo doméstico no remunerado en México.* IV. *Reflexión final.* V. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo presenta una revisión de las principales recomendaciones internacionales, producto de reuniones internacionales, en materia de derechos de las mujeres sobre el trabajo. Al tiempo que busca identificar normativas nacionales que se adhieran a ellas, es decir, su incorporación como políticas públicas que pretenden generar un cambio en las situaciones desventajosas para las mujeres como el acceso al empleo y las dobles jornadas de trabajo, dedicación a actividades remuneradas para el mercado y a actividades no remuneradas para los miembros del hogar.

El marco teórico que sirve de eje analítico es la economía feminista que enmarca la importancia de estudio en la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso de oportunidades económicas. De acuerdo con ésta, el debate gira en torno a tres aspectos: el primero, los límites de lo que es economía referidos a la visión capitalista que sólo considera parte de la economía a todas aquellas actividades que producen flujos monetarios, es decir, el trabajo remunerado para el mercado; sin embargo, la corriente feminista sostiene que los límites deben ampliarse para tomar en cuenta todos los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los individuos, debiendo incluir el

* Doctora en Estudios de Población por El Colegio de México. Profesora-investigadora en el Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la Universidad Autónoma del Estado de México. Tel.: (722) 2157111. Correo electrónico: virisosa@yahoo.com.

trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (ONU, 2012). El segundo, el papel del género en la economía que tiene su explicación en la división sexual del trabajo que origina situaciones desiguales para hombres y mujeres, siendo éstas últimas las que se encuentran en desventaja. Estas relaciones de género desiguales se encuentran más marcadas en la esfera de los hogares que constituyen la unidad básica de la economía (ONU, 2012). Y tercero, el compromiso que debe existir con la transformación de las situaciones de desigualdad (ONU, 2012), aspecto central en este trabajo donde se busca conocer en qué medida estas recomendaciones y deberes suscritos se han traducido en cambios de la realidad de las mujeres en México.

Las desigualdades de género son históricas (De Barbieri, 1984), afectan los derechos de uno y otro sexo, y responden a construcciones culturales y sociales de lo femenino y masculino. El ser mujer se construye a partir del hombre como lo otro¹ (Ortner, 1979; Beavoit, 1981). Al tiempo que se asignan, de acuerdo con estas diferencias, actividades y espacios específicos para realizarlas: mujeres en el ámbito privado y hombres en el ámbito público. Y tiene su origen, según los debates feministas, en el capitalismo en donde tanto en la división de tareas como en la participación laboral se puede leer el carácter subordinado de la mujer (Reich, 1979). Esta división del trabajo por sexos ha sido desfavorable para la mujer, ya que ésta es la responsable de la reproducción social de la familia sin recibir ningún pago por este trabajo. La mayoría de ellas se dedican a la producción de bienes y servicios para el consumo de los miembros de su hogar —preparar y servir alimentos, lavar ropa, asear la vivienda, y el cuidado de las personas, por mencionar las más relevantes. Por ejemplo, la forma en la que estas diferencias de género impactan en los derechos del cuidado de personas —se refiere a bañarlos, asearlos, darles de comer, hacer tareas, atender cuando están enfermos, entre otras— tiene que ver tanto con los derechos de los oferentes como de los demandantes. Esto influye en dos sentidos, para quien ofrece el cuidado —mujeres principalmente— al responsabilizarlos de tareas que no tienen horario, no pueden dejar de hacerse, y no se otorga un pago por ellas, sobrecargándolos de actividades y limitando sus opciones para salir al mercado laboral a desempeñar una actividad remunerada. Ahora bien, el derecho de quien recibe el cuidado tiene que ver con contar con un cuidador, y con la calidad del cuidado que recibe.

Además esta situación tiene diferentes dimensiones de análisis en donde no es fácil poder hacer cambios estructurales que lleven a una desfemini-

¹ La mujer justifica su existencia en función de las necesidades del hombre. Por eso el hombre es el sujeto y la mujer o lo femenino lo otro (Beavoit, 1981).

zación de la responsabilidad de garantizar condiciones de vida digna a las personas. Pero sí considero que un primer paso hacia este objetivo es revisar las nociones de trabajo y ampliar este concepto para que incluya las actividades que se llevan a cabo al interior de los hogares no remunerados, en lo cual en los últimos años ha habido un avance (OIT, 2013).

La importancia del trabajo no remunerado de los hogares para la reproducción, de acuerdo con Federici (2013) es invaluable y permite reconstruir nuestra vida para poder llevar a cabo nuestras actividades y relaciones diarias. Éste, de acuerdo con la visión capitalista, es un atributo de la femineidad, es natural a las mujeres, tiene que ver con su personalidad; además se lleva a cabo por amor y es una actividad que te hace sentir plena y de esta manera aceptas llevarlo a cabo sin obtener un salario por él, por lo tanto no es trabajo (Federici, 2013). Los movimientos feministas enfocan su análisis en las construcciones sociales de género que posicionan a las mujeres en ámbitos privados y de reproducción social por considerarlo dentro de su naturaleza —sensibilidad, intuición, conexión con la naturaleza, con el hogar, sumisión— y a los hombres en las esferas públicas por sus atributos, lógica, objetividad, mercado, poder (Beauvoir, 1981; ONU, 2012). Esta división es profundamente desigual e inequitativa, se entiende como la especialización de hombres y mujeres en distintos tipos de trabajo, está culturalmente construida (Beavoir, 1981) y puede traducirse dentro del mercado laboral en dificultades para acceder a un trabajo digno o a salarios iguales.

En este mismo sentido adquirir un trabajo en el mercado laboral no cambia el rol de las mujeres, sólo incrementa su explotación y reproduce el rol. Visto esto a partir del derecho estaría implicando proporcionar a las mujeres el “derecho a trabajar”, así como también el derecho a ser explotadas (Federici, 2013). Además se debe considerar que la disminución del tamaño de los hogares y la mecanización del trabajo doméstico que ha implicado el avance tecnológico no ha significado menor participación en el trabajo no remunerado de los hogares por parte de las mujeres. Lo cual se refleja en el tipo de trabajos que las mujeres buscan: aquellos que les dejen tiempo para las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (principal causa de la debilidad de las mujeres en el mercado laboral: jornadas laborales reducidas, menores salarios y empleos “feminizados” que acaban siendo una extensión del trabajo reproductivo) (Federici, 2013).

Federici (2013) afirma que la lucha de las feministas por un salario para el trabajo doméstico no remunerado no es por una redistribución equitativa del trabajo, sino por el fin de éste, y para ello el primer paso es ponerle precio. Desde la economía feminista se pretende eliminar las desigualdades de género presentes y enfatizar la libertad de elección, así como la considera-

ción de que existen muchas categorías de mujeres y que también entre ellas se atraviesa de diferente manera la desigualdad (ONU, 2012). Estimo que una vez que se hace visible y se le otorga un valor a esta labor, el siguiente paso es hablar de corresponsabilidad social en donde todos como sociedad nos involucremos en el cumplimiento de la satisfacción de nuestras necesidades y la responsabilidad de llevar a cabo estas actividades no esté condicionada por el destino biológico de las mujeres.

Esta redefinición enmarca una problemática en cuanto al establecimiento del sujeto de derecho al que va dirigido porque los derechos generalmente se dan a los individuos y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es una realidad de interdependencia que se organiza en redes (ONU, 2012). Incluso al revisar el concepto de ciudadanía laboral éste se centra en los derechos que la legislación laboral garantiza a los trabajadores como sujetos individuales (Díaz *et al.*, 2005). Esta situación tiene que tomarse en cuenta al analizar la normatividad existente en la materia y su capacidad o incapacidad para abarcarla.

La distribución desigual de las actividades cotidianas, en conjunto con lo que se ha llamado la pobreza de tiempo de las personas,² pone en evidencia la necesidad de establecer políticas y programas encaminados a resolver esta situación para quien la enfrenta. Sin embargo, el desafío consiste en que su resolución se considera una situación privada, en específico el caso de las mujeres dedicadas al cuidado y reproducción de la familia, concebido como un asunto de la esfera privada de los hogares. Y más aún si consideramos las diferencias que pueden existir entre las mismas mujeres: por edad, por situación conyugal, si tienen hijos o no, sólo por mencionar algunas.

Los derechos humanos en materia laboral, al igual que en otros temas, establecen marcos normativos con acciones mínimas para regular las estrategias de acción para alcanzar el bienestar de los individuos. Estos mecanismos buscan asignar responsabilidades por parte del Estado frente a los derechos humanos en la búsqueda de la igualdad y la participación de las personas y es por ello que consideramos relevante esta revisión.

Una desventaja para las mujeres en el plano de los derechos laborales es que su trabajo remunerado y no remunerado se conciba como tal para ser sujetos de derecho y no que se siga teniendo en el imaginario que el trabajo doméstico no remunerado se hace “por amor”. A partir de

² El término pobreza del tiempo proviene del trabajo de Araceli Damián quien lo define como “la escasez de tiempo que limita las posibilidades de llevar a cabo diversas actividades sociales, comunitarias y políticas, así como las encaminadas a mantener las relaciones humanas..., lo cual constituye una situación de privación social...” (Damián, 2014: 285).

este reconocimiento se hace pertinente hablar del concepto de ciudadanía laboral³ al relacionar la inclusión o exclusión social de éstas. La falta de reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como trabajo y la asignación de estas actividades como su responsabilidad, limita el acceso de las mujeres al derecho básico del trabajo y ya ni hablar de otros derechos que a su vez restringen sus oportunidades en el mercado laboral (acceso, tipo de empleos, ingresos) (Fassi, 2013:1-3).

De acuerdo con la visión capitalista del trabajo sólo las actividades remuneradas en el mercado laboral formal son reconocidas como trabajo, excluyendo al no remunerado que se hace en los hogares, incluso de las políticas y regulaciones en el mundo. Reiterando que bajo el enfoque de ciudadanía laboral sólo quienes se encuentran en este tipo de empleo son sujetos a las leyes laborales, excluyendo del ejercicio de sus derechos laborales fundamentales a una parte importante de personas que también realizan actividades productivas aunque fuera de este esquema (Fassi, 2013). Bajo esta premisa todas las mujeres quedan excluidas.

En este contexto se desarrolla el presente trabajo. En principio se hace una revisión de los principales marcos normativos sobre derechos laborales de las mujeres en el mundo; en un segundo momento se presentan las principales políticas públicas dirigidas a la mujer y que abordan los derechos laborales vinculados con el trabajo no remunerado de los hogares; posteriormente se presenta la situación de las mujeres en México en cuanto a su dedicación a estas actividades y finalmente se hace una reflexión sobre la problemática que se analizó.

1. *Marco normativo sobre derechos laborales de las mujeres en el mundo*

Todos los seres humanos tienen derecho a demandar al Estado ciertas acciones o conductas, por ser titulares de derechos con poder jurídico y social, aspecto que es un avance con respecto a lo que se pensaba antes, donde sólo se consideraban sujetos de derechos a quienes hacían patentes sus necesidades de atención (Abramovich, 2006).

Con esta visión de que los individuos son sujetos de derecho desde el momento del nacimiento revisaremos las diversas recomendaciones internacionales relacionadas con el trabajo, específicamente las centradas en la situación de la mujer en el tema laboral.

La mayoría de éstas centran su atención en la división sexual relacionada con la desigual distribución de tareas no remuneradas al interior del

³ Este concepto implica que es a través del empleo estándar que los habitantes acceden a los derechos económicos y sociales, y que estos les proporcionan inclusión social (Fassi, 2013: 8).

hogar. Estas recomendaciones tienen su origen en reuniones internacionales convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y los diversos organismos que dependen de ella como ONU Mujeres. En su mayoría se enfocan en la situación de desigualdad que enfrentan las mujeres frente a los hombres en lo que respecta al trabajo (Ferrer, 2006: 2), así como al contexto de precarización laboral actual. Es por ello que el eje de análisis del presente trabajo se enfoca en la situación de las mujeres, como grupo vulnerable que al tener su tiempo alienado por la satisfacción de necesidades para su hogar ve limitado su acceso a oportunidades económicas, y hacen válidas las demandas sociales de respetar, proteger, garantizar y promover su igualdad.

El marco normativo universal que toma en cuenta la importancia de la promoción de los derechos de las mujeres es resultado de diversos compromisos y tratados de los estados miembros de la ONU, que se plasman en diversos momentos históricos (véase cuadro 1).

CUADRO 1. PRINCIPALES REUNIONES CON EL ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS Y TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE EL TRABAJO NO REMUNERADO DE LAS MUJERES

1979	Tratado Internacional de los Derechos Humanos
1994	CIPD-Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo
1995	Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing)
2000	Declaración de los Objetivos del Milenio
2007	X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Quito)
2008	XVIII Conferencia Internacional de Estadísticas de Trabajo
2008	XI Conferencia Regional sobre la Mujer en América latina y el Caribe (Consenso de Brasilia)
2010	XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia
2012	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20)
2013	I Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo)
	XII Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe de Santo Domingo

Continuación cuadro...

2014	58a. Sesión de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW)
	XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
2015	Agenda para el Desarrollo post 2015

Fuente: ONU Mujeres (2014), “Medir el Trabajo no remunerado (TNR) y el Uso del tiempo (UDT): Visibilizar la contribución de las mujeres a la economía y a la sociedad”, Folleto, Inmujeres, ONU Mujeres-CEPAL-INEGI, duodécima reunión internacional de expertas y expertos en generación y análisis de información sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado, 2 y 3 de junio de 2014, Ciudad de México.

El tratado internacional más amplio en materia de derechos humanos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Este tratado considera a partir de la Recomendación General núm. 17 que la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado que las mujeres llevan a cabo contribuye a hacer visible la función económica que estas llevan a cabo. Y que a su vez tales acciones sirven de base para la implementación de políticas públicas que coadyuven al adelanto de las mujeres (ONU Mujeres, 2013b).

Ahora bien, en todas las reuniones los estados miembros suscribieron compromisos para asegurar para las mujeres derechos de igualdad, acceso y oportunidades de participación y liderazgo en la economía, la sociedad y la adopción de decisiones políticas. Afirmando que no atender las actuales desigualdades de género hace que se invisibilice la efectiva realización de los derechos de las mujeres (ONU Mujeres, 2013a).

A continuación presentamos las recomendaciones particulares que se hacen en algunas de estas reuniones centradas en derechos laborales de las personas, observandos aquellos considerados como los más importantes referidos a las mujeres.

En 1979 la CEDAW establece un tratado internacional amplio en materia de derechos humanos para las mujeres. Éste tiene como guía los principios de igualdad sustantiva, no discriminación y obligación, por parte de los Estados, de adoptar medidas para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la Convención (artículo 24). Una de las obligaciones que tiene es el la de garantizar la igualdad de hombres y mujeres, así como la protección jurídica de los derechos de la mujer. Esta premisa se vincula con el nuestro tema de estudio sobre el derecho al trabajo como un recurso inalienable de todo ser humano (artículo 11), y a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en la vida cultural (artículo 13) (ONU Mujeres, 2013b).

Tal y como se señaló antes en este convenio se enuncia la Recomendación General núm. 17⁴ que recomienda a los Estados parte que preparen y apoyen las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, y adopten medidas encaminadas a cuantificarlo e incluirlo en el Producto Interno Bruto. Además de incluir en sus informes a la Convención información sobre investigaciones y estudios experimentales realizados sobre la medición y valoración del mismo, así como los progresos en la incorporación de dicho trabajo en las cuentas nacionales (ONU Mujeres, 2013a).

En 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing, se recomienda la eliminación de los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en los ámbitos público y privado. Para lo cual sugiere como medidas atenuar la desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones. Se recomienda además producir datos que faciliten hacer visibles los problemas relacionados con la equidad de género y la situación de la mujer (Naciones Unidas, 1995).

Posteriormente, en 2007, se suscribió el Consenso de Quito donde los temas prioritarios para impulsar la igualdad de género fueron dos: la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, en concordancia con el trabajo no remunerado. En materia laboral pidió garantizar para las mujeres la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales con la idea de alentar su participación y superar las segregaciones laborales. Además de instar a eliminar la brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de trabajo, y derogar los mecanismos legislativos que generan discriminación y condiciones de trabajo precario (ONU Mujeres, 2013b).

En el Consenso de Brasilia que se llevó a cabo en 2010 también se establecieron acuerdos para la defensa de los derechos de las mujeres donde los temas prioritarios fueron su autonomía económica e igualdad en la esfera laboral, el fortalecimiento de su ciudadanía y ampliar su participación en los procesos de toma de decisiones y esferas de poder (ONU Mujeres, 2013b).

En la Conferencia Regional de Población y Desarrollo, y en el Consenso de Montevideo en 2013, se adoptaron acuerdos sobre la integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y respeto de los derechos humanos —acuerdos 1 al 6—, sobre la protección

⁴ ONU, 1991, CEDAW, Recomendación General No. 17: Medición y cuantificación del Trabajo Doméstico No Remunerado de la Mujer y su Reconocimiento en el Producto Interno Bruto. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom17>.

social —acuerdos del 18 al 32—, y sobre la igualdad de género —acuerdos del 47 al 65— (ONU Mujeres, 2013b).

Por otra parte, en 2014, durante la reunión de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW) unas de las preocupaciones fueron el acceso y la participación de las mujeres en el pleno empleo y el trabajo decente. Reconociendo la necesidad de garantizarles a éstas las condiciones suficientes para el logro de este objetivo (ONU Mujeres, 2013b).

Finalmente la agenda para el desarrollo después de 2015 incluye el trabajo digno y paga igual para construir seguridad económica y social para las mujeres. Lo antes expuesto como parte central de un nuevo marco de desarrollo que garantice la igualdad de género en la distribución de las capacidades y el acceso a recursos y oportunidades mediante el empoderamiento de las mujeres; promoviendo esta igualdad en un marco de respeto a los derechos humanos (ONU Mujeres, 2013b).

Para el logro de estos objetivos Naciones Unidas designó a ONU Mujeres como organismo encargado del cumplimiento de estos compromisos apegados a los derechos humanos.⁵ Los cuales incluyen los principios de universalidad, referido a que todas las personas en todo el mundo tienen derecho a ellos y no pueden ser cedidos, así como nadie puede quitárselos. El principio de no-retrogresión, que no permite retrocesos por parte de los Estados. El principio de no discriminación, congruente con el principio de igualdad, el de universalidad y sobre las libertades independientemente de su clase, situación, condición, etcétera. Por último está el de igualdad substantiva entendido como aquella que aspira lograr la igualdad por medio de un trato diferente o desigual en favor del grupo en desventaja para alcanzar la igualdad de resultados. Ahora bien, sobre el tema que nos compete, el compromiso de buscar la igualdad de género en capacidades y recursos, incluyendo la necesidad de que todos cuenten con recursos y oportunidades similares para acceder a un trabajo digno,⁶ con igualdad de sueldos, y seguridad económica y social. Para alcanzar esta meta ONU Mujeres propone trabajar en la igualdad de género, los derechos de las mujeres y su empoderamiento (ONU Mujeres, 2013b).

⁵ Entendiendo los conceptos de derechos humanos como universales, indivisibles, no discriminatorios, substantivos, progresivos, participativos, respetuosos y responsables del estado de derecho y no regresivos (ONU Mujeres, 2013a:17).

⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que el trabajo decente o digno es aquel que produce riqueza en condiciones de libertad, suficiente, en el cual se protegen los derechos de las y los trabajadores, con ingresos adecuados y con una protección social adecuada. Afirma que éste es un punto de convergencia para la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo (Ortega, 2012:107).

Apreciamos que a partir de los resultados de estas reuniones el discurso va transformándose: pasa de la mujer como recurso que no forma parte de la economía y el desarrollo, a una crítica y reconocimiento de su situación desigual dentro de un contexto de economía globalizada. Desde la Conferencia de Beijing en 1995 hasta la Agenda post 2015 existe la necesidad de respetar derechos básicos, como el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres —para permitir a éstas últimas aumentar sus capacidades y recursos—. Lo anterior se hace después de evidenciar que en gran parte del mundo existe una división sexual del trabajo bajo el esquema capitalista, donde los hombres están designados al trabajo en el mercado laboral y las mujeres al del hogar con trabajo doméstico y el cuidado de personas.

El principal aporte de estos discursos es precisamente el que resalta esta división sexual del trabajo en donde las mujeres se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres y en donde las actividades que desempeñan ni siquiera son reconocidas como trabajo y, por lo tanto, tampoco son valoradas socialmente. Además de limitar sus posibilidades de inserción al trabajo formal remunerado.

Esta limitación de las mujeres está relacionada con el hecho de que las actividades que realiza, domésticas y de cuidado, son alienadas, no tienen horario y son designadas por la estructura social a ellas específicamente, en donde éstas no tienen libertad de elección. Aunado a lo anterior, cuando se incorporan en el mercado laboral —por obligación o por decisión propia— lo hacen tomando en cuenta que tienen que buscar un empleo que les permita compatibilizar este trabajo con el de casa, lo cual tiene como consecuencia que tienen que cargar con una doble jornada. Todo ello significa una afectación al ejercicio pleno de sus derechos fundamentales como el de la autonomía, el de la libertad de elección sobre sus condiciones de vida o al trabajo y al acceso a un empleo formal. Tal y como se afirma en las conclusiones convenidas en el 53° (2009) y el 58° (2014) periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se llevaron a cabo en 2009 y 2014, respectivamente. En estas se sostiene que las consecuencias por el desigual reparto de las funciones y responsabilidades en el hogar son el debilitamiento de los vínculos de la mujer con el mercado laboral, la pérdida de oportunidades de empleo, pocas horas de trabajo remunerado, trabajo predominante en el sector no estructurado de la economía, sueldos más bajos, acceso limitado a prestaciones de seguridad social y menor disponibilidad de tiempo para la educación y la formación.

Así como identificamos los avances que estas declaraciones muestran, también encontramos dificultades para su puesta en marcha. Una de ellas es la que se refiere a no contar con una noción de trabajo unificada. Este

concepto aún está en construcción, lo cual se aprecia en la legislación donde hoy en día todavía existen debates sobre sus límites y alcances. Además en esta discusión tampoco existe claridad sobre quién es sujeto de los derechos laborales ¿sólo el que trabaja en el mercado formal? Si consideramos a los individuos, particularmente a las mujeres, tendremos dificultades de identificación por el hecho de que gran parte de éstas se encuentran al margen de él, al ubicarse predominantemente en actividades no remuneradas de los hogares o en el sector informal, dificultando el ejercicio de este derecho.

Todos estos compromisos están suscritos por los estados miembros de las Naciones Unidas. Y es por ello que el Estado es quien tendría la obligación de cumplirlos, así como de promover políticas laborales a diferentes niveles —micro y macro— tomando en cuenta la situación prevalente como las necesidades familiares. Así como la transformación de actitudes y de estereotipos que refuerzan la distribución del trabajo en función de género.

La literatura revisada muestra la situación de inequidad de las mujeres en el mercado laboral: las barreras que enfrentan para contar con acceso equitativo al mercado laboral formal y la distribución de las cargas en donde la dificultad para compatibilizar el trabajo reproductivo con el productivo, también llamada conciliación se vuelve central. Se considera consecuencia de lo anterior la sobre representación que tienen en empleos precarios o informales; los salarios más bajos con respecto a los hombres en trabajos de igual valor; y escaso acceso a seguridad social. Este escenario vulnera sus derechos sociales, culturales y económicos.

Hay quienes apuntan que la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral ha ocasionado una reorganización de la reproducción social y con ello ha puesto en duda la división sexual reflejada en la distribución de actividades de unos y otros (Federici, 2013). Es en esta realidad donde los derechos laborales dirigidos a las mujeres deben de ajustarse e incorporar acciones encaminadas no sólo al reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico, lo cual ya se hizo, sino a una transformación real de su situación. Ya que de acuerdo con Federici una década dedicada a los derechos humanos de las mujeres y cuatro conferencias internacionales no ha producido una mejora sustancial en la vida de la mayor parte de éstas (Federici, 2013: 29).

Para atenuar esto se requiere reconocer que se necesita primero una legislación que modifique el orden de género actual para promover cambios en favor de la situación de la mujer. Hasta el momento lo que vemos en estas recomendaciones es un avance en hacer visibles las diferencias (que ya sabíamos existían) y dimensionar la aportación económica que el trabajo no remunera-

rado de los hogares representa para los países. La tarea pendiente es que este conocimiento se traduzca para permitir un cambio de sus condiciones.

Las dificultades para poder conciliar trabajo productivo y reproductivo por parte de las mujeres son del saber popular, así como de las dificultades a las que se enfrentan una vez insertas en el mercado laboral formal. Existe la creencia de que al visibilizar y cuantificar la participación y el tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado y al no remunerado se podrán establecer acciones específicas para una redistribución de funciones entre los miembros y generaciones. Este conocimiento debería encauzar sus tareas a la corresponsabilidad entre todos los miembros de la sociedad con apego a sus derechos humanos.

Estos derechos no deberían estar condicionados pero en la realidad lo están, por ejemplo, la ciudadanía en donde su ejercicio se relaciona con el cumplimiento de ciertos requisitos. Siguiendo esta misma idea para contar con la ciudadanía laboral una de las obligaciones sería contar con un trabajo, condición que los haría acreedores a los derechos laborales correspondientes. De esta manera, sólo a partir del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como trabajo es que éste se constituiría. En el discurso las mujeres tienen derechos, en la realidad las mujeres quedan fuera de su ejercicio, porque su trabajo en la práctica no está reconocido dentro de los límites de la economía como productor de valor, así que no tienen posibilidades de exigir sus derechos, ni ampliarlos ni repensarlos. Este aspecto es una debilidad que se tiene en esta revisión discursiva de los derechos laborales de las mujeres. Considerando además la precariedad del mercado laboral actual no sólo dejamos de lado a las mujeres dedicadas al trabajo no remunerado de los hogares, sino a otros muchos que no cuentan con un trabajo formal.

II. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EMANADAS DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES

Traducir en políticas públicas explícitas las recomendaciones de los diferentes organismos sobre la situación de la mujer en materia laboral no es tarea fácil, ya que requiere de la conjunción de conocimiento, voluntad política e inclusive de recursos. Un Informe de la Relatoría Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos presentado en 2013 considera al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado una importante cuestión de derechos humanos, centrado especialmente en las mujeres. Sin embargo, en el texto la relatora sostiene que existe una inacción de los Estados en la atención de

esta problemática, aspecto que contraviene sus responsabilidades sociales en la materia (Naciones Unidas, 2013).

Estamos de acuerdo que el papel que el Estado ha jugado hasta ahora en el establecimiento de compromisos internacionales para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres ha sido positivo. Al mismo tiempo su responsabilidad en el establecimiento de políticas públicas en la materia es innegable. Así haremos una revisión de las acciones establecidas dirigidas al mejoramiento de la situación laboral de las mujeres.

Un primer efecto del compromiso mundial en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral es el debate actual en diferentes contextos sobre la ampliación del concepto de trabajo. Este nuevo planteamiento pretende ampliar los límites de la producción para dar cuenta de todas las actividades productivas que las personas pueden desarrollar, debiendo ser consideradas y valoradas como trabajo. El logro de este objetivo permitiría arrojar luz sobre el reparto inequitativo de responsabilidades entre sexos, para establecer acciones específicas que tendieran a la corresponsabilidad. En el Informe de la 19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada por la OIT, en 2013, se presenta una revisión de esta noción acuñando un nuevo concepto que incluye todas las actividades productivas, remuneradas o no remuneradas. Es decir, todas las formas de trabajo, incluyendo el empleo —asalariado e independiente—, la producción para el autoconsumo, el trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) y el trabajo voluntario, actividades que son de reciente incorporación, ya que antes no eran tomadas en cuenta por desarrollarse en el ámbito privado de los hogares.

En México, la lucha por reconocer el trabajo no remunerado como un recurso que genera valor y contabilizar el tiempo que se dedica a estas actividades para imputarle un valor económico ha tenido frutos propiciando la implementación periódica de la estimación de la Cuenta Satélite de los Hogares para conocer la aportación que estas actividades tendrían en el PIB del país si se ampliaran los límites de la economía. En nuestro país este avance se debe al impulso de grupos organizados de la sociedad civil en conjunto con el gobierno quienes han logrado importantes avances en la materia (levantamiento de encuestas sobre uso del tiempo, creación de un área dentro del Instituto Nacional de Estadística dedicado a la estimación de la CSTNRH), aunque aún queden otros rubros en los que falta avanzar.

Derivado de las recomendaciones internacionales presentadas con anterioridad cabría esperar el establecimiento de acciones concretas por parte del Estado para tener un impacto positivo en materia de igualdad sobre la

situación de las mujeres. En este sentido enlistamos las siguientes situaciones sobre las que se esperaría encontrar cambios:

1. *Dimensionar y valorar el trabajo doméstico no remunerado de los hogares para medir su contribución al PIB nacional*

El conocimiento sobre la cantidad de trabajo que se lleva a cabo en los hogares por hombres y mujeres en diferentes partes del mundo ya es un hecho. México es uno de los países en los que desde 1996 ha habido diversos levantamientos de encuestas sobre uso del tiempo que tienen dentro de sus objetivos cuantificarlo.

En este sentido se cuentan en el país con estadísticas confiables sobre la participación y el tiempo que hombres y mujeres dedican a actividades realizadas en el hogar. Esta información permite dar cuenta de todas las formas de trabajo, sean remuneradas o no remuneradas. Así como de la situación de género prevaeciente en la distribución de funciones cotidianas.

También se han desarrollado trabajos para el análisis de estos datos. Uno de ellos es el trabajo de Gómez Luna (2011) sobre una Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL) que pretende servir de guía analítica de la información recolectada en las encuestas sobre uso del tiempo. Esta clasificación está basada en este nuevo marco conceptual que entiende al trabajo de manera integral, es decir, incluyendo al trabajo remunerado y al no remunerado y pretende otorgar a los países latinoamericanos un andamiaje conceptual y metodológico para apoyar la recolección de datos y la elaboración de estadísticas sobre uso del tiempo.

Por otro lado, Pedrero (2013) reafirma la importancia de medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado, donde además se revise el concepto de trabajo, tomando en cuenta que la economía ha cambiado y como consecuencia este trabajo también. Ella sostiene que la economía global de un país no puede entenderse si éste no toma en cuenta la importancia de su contribución (se estima que el trabajo doméstico es equivalente a más de 20% del PIB), que es “una producción con valor económico al cobrar significado en bienestar de sus beneficiarios” (Pedrero, 2013:75).

La puesta en marcha del compromiso establecido por México sobre este tema se hace patente en la obligatoriedad para medir este trabajo que está contenida en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica de 2010. Donde se establece un acuerdo de creación del Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género con carácter per-

manente y por medio del cual se contempla el apoyo a la realización de la Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado de México.

Este dimensionamiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado es un avance relevante en aras de mejorar la situación de las mujeres aunque esta estimación aún no tiene mucha aceptación entre gran parte de los economistas tradicionales.

2. *Desigualdad laboral*

Como ya se explicó antes la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral está determinada por una construcción social y cultural de género que tiene como resultado un contexto de desventaja para las mujeres. La realidad según ONU Mujeres (2013a) es que las mujeres tienen tasas de participación laboral más bajas que los hombres, más altas de desempleo y suelen estar en mayor medida en trabajos vulnerables, además de las brechas salariales que aún persisten. Este hecho da certeza a la necesidad de ampliar sus capacidades, como un medio para lograr la igualdad entre ellas y los hombres, que se repite en todos los tratados analizados. Este enfoque de capacidades se refiere al que desarrolla Sen (2000), quien pone énfasis en las libertades substantivas, que incluyen las capacidades de ser y hacer, y de vivir una vida. Esta ampliación de capacidades permite a las personas tener los medios para conseguir un trabajo digno, y un ingreso adecuado en un contexto de dignidad. Las limitaciones de las personas tienen un impacto en su capacidad para hacer elecciones, como por ejemplo la pobreza determina la capacidad y la oportunidad de ganar un ingreso digno y tener control sobre el mismo, aunado a que condiciona el acceso a programas de protección social como las pensiones.

La carga excesiva de trabajo no remunerado en los hogares de las mujeres es producto de las obligaciones impuestas socialmente a éstas, derivada de roles de género tradicionales que limitan su libertad de elección para dedicarse a otras actividades, ya sea de mercado o de esparcimiento y ocio, al ocupar la mayoría de su tiempo. Este problema aún no ha sido atendido por las políticas públicas, lo que se observa en el contexto actual es que la situación laboral general se precariza, siendo las mujeres las que más sufren el embate debido a su carácter vulnerable.

En este sentido existen instituciones que tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas. A nivel internacional está la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien tiene la responsabilidad de ser guardiana de los derechos de los trabajadores y

debe procurar un trabajo decente a las personas. Lo anterior, reconociendo la necesidad de adoptar una visión integral de lo que deben ser estos derechos: conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad seguridad y dignidad humana, ya que este marco internacional de derechos humanos relacionados con el trabajo se nutre también de convenios de esta institución⁷ (Sen, 2000), aunque los gobiernos de los países también deben garantizar estos derechos a su población. Sen afirma que estos derechos laborales no sólo deben estar contenidos en una legislación vigente, sino también reconocer que abarcan principios éticos más allá del simple reconocimiento jurídico. La importancia de hacerlo significa hacer visible esta situación para establecer acciones específicas que hagan más probable y rápida su realización. En este planteamiento se incluye cómo tienen que ser las instituciones y cuáles deben ser las políticas para hacer posible el ejercicio de los derechos laborales (Sen, 2000).

La OIT plantea la necesidad de establecer medios eficaces para enfrentar los desafíos que establece la discriminación en el trabajo, al crear principios básicos que fijan límites mínimos. Por otro lado, la Declaración relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo (OIT, 2014) estipula que la legislación y las prácticas nacionales pueden ser más amplias, así como comprender disposiciones más generales para la eliminación de la discriminación en el trabajo. Establece que la exclusión en el empleo puede observarse en contextos muy diferentes, revestir formas muy variadas, y afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo; o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás.

El derecho a la igualdad laboral establecido en este mismo documentos es definido como el derecho que tienen todas las personas a contar con las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que deseen llevar a cabo. Las medidas para promover esta igualdad deben tener en cuenta la diversidad de las culturas, los idiomas, las circunstancias familiares, y la capacidad de leer y de realizar cálculos elementales. En este punto podemos notar un cierto distanciamiento entre el aspecto normativo internacional y su puesta en marcha a nivel nacional en donde se identifican las situaciones desventajosas y las medidas ideales para lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres, pero una implementación de acciones deficientes.

⁷ En específico habla del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad y el Convenio no. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La OIT (2014) menciona que la no discriminación en el empleo también depende de la igualdad de acceso a una educación de calidad, antes de entrar en el mercado de trabajo, aspecto que condiciona el acceso de las personas a éste. Señalando además que un equilibrio del trabajo y las responsabilidades familiares en el hogar permitiría también que un mayor número de mujeres pudieran acceder a oportunidades laborales.

La desigualdad y la discriminación basadas en género constituyen también un impedimento para el logro de los derechos de las mujeres, reconocidas en la Declaración del Milenio (específicamente en el ODM3). En ésta se establece la necesidad de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Específicamente hablan de la superación de la discriminación salarial basada en el género y la participación asimétrica de las mujeres en el trabajo de prestación de cuidados no remunerados, entre otros. Se busca reconocer que el mundo ha cambiado y de esta manera las personas exigen el respeto a los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y la democracia (ONU Mujeres, 2013a).

El marco de acción promovido por la Conferencia de Río+20 incluye una sección dedicada al fortalecimiento de los derechos de las mujeres que incluyen el tema del trabajo al cual se refieren como la necesidad de garantizar la promoción del empleo pleno y productivo para las mujeres, así como trabajo digno para todos y protección social. La discriminación, señalan, crea desigualdades en cuanto a la clase, los ingresos, la ubicación geográfica, la raza, la etnicidad, la sexualidad, la edad, la discapacidad, el género, sólo por mencionar algunos. Esta responsabilidad que los países reconocen tienen se debe traducir en acciones específicas y tienen que ir de la mano del respeto a los derechos humanos de las personas (ONU Mujeres, 2013a).

La distribución desigual de tareas, su intensidad y la falta de reconocimiento de las actividades no remuneradas que se llevan a cabo en los hogares como trabajo degradan a quienes las desempeñan, es decir, a las mujeres; e impiden el pleno disfrute de derechos humanos relacionados con la igualdad y la participación, restringiendo su capacidad de acción y su autonomía. Se considera que perpetúan el disfrute desigual de los derechos y la desigualdad entre géneros, dando lugar a violaciones de los derechos humanos. En diversos tratados internacionales de derechos humanos, y los signados en las diferentes Conferencias mencionadas establecen el compromiso jurídico del Estado de asegurar la igualdad entre los géneros en el hogar, el trabajo y la sociedad en general. En este sentido, la obligación de garantizar y vigilar el cumplimiento de estos compromisos en nuestro país es del Estado y llevado a la institución encargada de ello sería la Secretaría del Trabajo.

De acuerdo con un informe de la OIT (2013), el Programa de trabajo decente o digno maneja cuatro pilares que van de la mano de los Objetivos de Desarrollo después del 2015: 1) crear empleo, 2) garantizar los derechos en el trabajo, 3) ampliar la protección social, y 4) promover el diálogo social. Este hecho vuelve prioritaria la captación estadística sobre uso del tiempo de las personas en actividades diarias para convertir esta información en indicadores que nos permitan visibilizar las inequidades entre hombres y mujeres, entre generaciones y entre miembros del hogar, sólo por mencionar algunos. Estos datos también permiten establecer políticas públicas encaminadas al cumplimiento de los derechos humanos de las personas en un contexto de corresponsabilidad entre gobierno, hogares e individuos.

El avance que las políticas públicas dirigidas a las mujeres han tenido en materia laboral se centra en la medición y valoración del trabajo doméstico no remunerado. Los retos que subsisten son aquellos relacionados con en la puesta en práctica de acciones específicas tendientes a transformar su realidad actual, en donde las desigualdades siguen presentes. Evidencia de esto se presenta en el siguiente apartado.

III. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN TORNO AL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN MÉXICO

En México la ley de mayor jerarquía donde se establecen los derechos y obligaciones de los mexicanos es la Constitución. En ella se establecen, como carta magna de la nación, las garantías para el ejercicio de los derechos humanos de las personas, incluida la igualdad entre hombres y mujeres. Nuestro país ha participado activamente en las reuniones internacionales en donde se han firmado, comprometido e impulsado legislaciones e iniciativas sobre Derecho laboral, aunque estas no pueden contravenir lo estipulado por la Constitución. El Estado tiene a su vez grupos de trabajo, que se desempeñan en el Poder Legislativo y promueven esta igualdad. Es a partir de este trabajo legislativo donde se ha impulsado la creación de sistemas de información con perspectiva de género, asignado además recursos para tal efecto.

Por otro lado, la institución encargada de vigilar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas en nuestro país es la Secretaría de Gobernación. Y la comisionada de los asuntos laborales es la Secretaría del Trabajo, por lo que los derechos laborales serán cuestión de ambas instituciones, aunque en la práctica es la segunda la que se dedica a formular políticas encaminadas al cumplimiento de los derechos antes enunciados, y establecer mecanismos para el seguimiento en el logro de estos objetivos.

Por su parte el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) tiene como función la producción de conocimiento estadístico sobre la situación de hombres y mujeres, respecto a diversos temas identificados como inequitativos entre ellos. Una de estas acciones es la implementación sistemática de encuestas para contar con información sobre el reparto de tareas cotidianas entre miembros del hogar. Éstas muestran desigualdades persistentes en detrimento de los derechos laborales de las mujeres. Aunque cabe decir que poco es lo que estos resultados han trascendido y se han transformado en acciones claras, destinadas a atenuar estas disparidades.

La necesidad de contar con información sobre situaciones de desigualdad en la organización social, junto con la presión de diversos grupos logró que se instituyeran levantamientos sobre uso del tiempo. Estas fuentes de datos dan cuenta de la interrelación entre el empleo y el trabajo no remunerado, las necesidades de cuidado y la reproducción intergeneracional de la división sexual del trabajo. Asimismo, ayudan a llenar un gran vacío como instrumento técnico dirigido a apoyar una reivindicación política de ejercicio de derechos (Marco, 2012).

Algunos estudios a nivel internacional y nacional son el mejor ejemplo de ello donde en la mayoría se observa la desigual distribución del trabajo entre hombres y mujeres. Así, uno de ellos que muestra las diferencias en el uso del tiempo —incluso en su concepción del tiempo—⁸ entre mujeres que trabajan como amas de casa y las que lo hacen en el mercado laboral. Los principales hallazgos de este estudio son que las amas de casa dedican menos tiempo a actividades de ocio que las que trabajan fuera. Concluye que todas las mujeres —trabajen en el hogar o fuera de él—hacen una doble jornada laboral: las amas de casa dedican más tiempo y llevan a cabo un mayor número de actividades no remuneradas para el hogar y las que trabajan en el mercado laboral trabajan fuera de casa y además en trabajo no remunerado para los hogares (Bosch *et. al.*, 1996).

En otra investigación sobre el uso del tiempo en España se encuentra que las mujeres dedican mayor tiempo al trabajo doméstico para la familia en comparación a los hombres, independientemente de si sólo trabajan para el hogar o si lo hacen para ambos. Y aquellas que tienen menor dedicación de tiempo en el mercado laboral dedican más horas al trabajo doméstico no remunerado; en cambio el menor tiempo dedicado por los hombres al mercado se traduce en tiempo de ocio (Carrasco, 2004).

⁸ El significado del tiempo que las amas de casa dan es diferente al de las que trabajan en el mercado laboral, ya que tienen grandes dificultades para delimitar sus tiempos, al ser el trabajo no remunerado para el hogar un tiempo continuo.

Algunos indicadores que pueden estimarse con datos de levantamientos nacionales —de acuerdo con los resultados de la ENUT, 2009—⁹ son los que presentamos a continuación, cifras sobre el tiempo de trabajo que hombres y mujeres ocupados destinan a esta actividad (incluyendo el trabajo remunerado y el no remunerado). Las mujeres que se encuentran incorporadas al mercado laboral dedican al trabajo remunerado 40 horas promedio semanales mientras que los hombres dedican un promedio de 48 horas. Sin embargo, en lo que se refiere al trabajo no remunerado las mujeres dedican 40 horas en promedio a la semana y los hombres sólo 16 horas promedio. Esto es, un total de horas promedio de trabajo entre las mujeres de 80 y de hombres 64 (ONU Mujeres, 2014). Estos resultados ponen en evidencia la división sexual del trabajo en nuestro país: hombres más horas promedio en el trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican mucho más tiempo al trabajo no remunerado; y al trabajo total.¹⁰ En general, vemos mediante del indicador de trabajo total la sobrecarga que tienen las mujeres de tiempo de trabajo, lo cual se vuelve un obstáculo para su autonomía y reproduce su discriminación laboral. Esta situación sigue la misma tendencia en casi todo el mundo aunque con niveles diferenciales.

Otro estudio entre parejas mexicanas (Sánchez, 2014) presenta un examen sobre los aspectos que dimensionan la desigualdad en el uso del tiempo. Ella encuentra que las parejas de doble ingreso desempeñan un menor número de horas de trabajo doméstico no remunerado que otras parejas y tienen una menor brecha de género, la cual se agudiza si el nivel económico del hogar disminuye. Concluyendo que el tiempo de trabajo en el mercado laboral y el ingreso por este trabajo de las mujeres de parejas de doble ingreso, influye sus tiempos medios de dedicación al trabajo no remunerado de los hogares.

Hasta ahora sólo hemos mencionado a la Secretaría del Trabajo como dependencia encargada del cumplimiento de los derechos laborales de los mexicanos, pero otra institución mexicana de carácter normativo, enfocada a la mujer, es el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).¹¹ Esta insti-

⁹ Datos que provienen del folleto informativo “Medir el Trabajo no remunerado (TNR) y el Uso del Tiempo (UDT): Visibilizar la contribución de las mujeres a la economía y a la sociedad”, Inmujeres-ONU Mujeres-CEPAL-INEGI, repartido en la Reunión sobre uso del tiempo 2014. Cifras redondeadas.

¹⁰ Incluye trabajo remunerado y no remunerado.

¹¹ “El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política y cultural, económica y social del país...”, (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2012: 1).

tución lleva a cabo diferentes acciones para fomentar y dar seguimiento a las políticas actuales sobre la igualdad entre hombres y mujeres. En este contexto, la institución también elabora estudios que permiten elaborar diagnósticos sobre la situación de las mujeres diversos temas como la salud, la educación, y la economía, incluido el trabajo (Inmujeres, 2012).

Uno de estos trabajos que analiza la situación de las mujeres en el mercado laboral encuentra que éste aún no es satisfactorio, ya que aunque presenta mayores tasas de participación en él —42.5% de ellas está en la fuerza laboral— no obstante existen inequidades salariales y en la calidad de los empleos en los que ellas se insertan. Aunado a lo anterior señala que las mujeres tienen tasas de desempleo más altas y una menor duración del desempleo con respecto a los hombres, pero con mayor número de salidas hacia la inactividad (Arceo, 2012:75). Apuntando a que esta situación es resultado de tener a su cargo la crianza de hijos y el trabajo doméstico de los hogares.

Otro más de estos estudios (Ortega *et al.*, 2012) estima un índice de trabajo decente entre la población mexicana. Encuentra que en nuestro país sólo 5.4% de la fuerza laboral tiene un trabajo decente en el periodo de 2005-2008, llegando a 4% en 2010. Además de un mayor número de mujeres que tienen un trabajo no decente, siendo éstas más vulnerables en cuanto al ingreso laboral (Ortega, 2012:124).

Los resultados de estas investigaciones presentan, por un lado, la persistencia del contexto de desigualdad en donde las recomendaciones internacionales y las políticas públicas derivadas de ellas aún no han generado un cambio de situación. Se requiere la implementación de acciones concretas encaminadas a la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado en los hogares. Estos hallazgos ponen en relieve los efectos negativos en materia de derechos humanos sobre diferentes ámbitos de la vida de las mujeres, como son la falta de tiempo que afecta su derecho a: la salud, la educación, el trabajo, los ingresos, la seguridad social y la convivencia, entre otros. Nos sumamos a lo establecido por la ONU en el sentido de que “la combinación de la falta de tiempo y la subordinación social limitan la capacidad de la mujer de participar en pie de igualdad en la vida pública” (Naciones Unidas, 2013:7).

Las políticas públicas a implementarse deben tender a dar cuenta de las transformaciones en la realidad actual de hombres y mujeres para repensar y redistribuir las funciones necesarias para la reproducción social a diferentes niveles —micro y macro. La transformación que se pretende

Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/ley%20inmujeres.pdf> (fecha de consulta: 20 de abril de 2015).

debe considerar que la dedicación de los hombres en actividades de mercado o la de las mujeres a actividades de trabajo no remunerado debe ser una elección individual, y no una carga que la sociedad les impone al hacerlos responsables de cada uno de los roles de trabajo en la esfera pública y la privada.¹² Otro objetivo que se debe cumplir con estas acciones plasmadas en políticas públicas es el respeto del ejercicio de los derechos fundamentales, en específico el derecho al trabajo, con la intención de contribuir a cambiar el orden de género actual promoviendo cambios en la situación de la mujer en el contexto laboral.

Los resultados sobre la situación inequitativa, específicamente de la mujer con respecto al hombre, tanto en materia de trabajo como en la distribución de uso del tiempo son producto de estos estereotipos de género, relegándolas al ámbito reproductivo, el cual es infravalorado y poco reconocido mientras que los hombres reciben presiones para cumplir con el papel de proveedor económico. Pocos son los estudios sobre el escenario masculino ante las funciones asignadas.¹³ Lo anterior en cuanto a la imposición para cubrirlo satisfactoriamente —traducido en ingresos suficientes para el sostenimiento de la familia en donde muchas veces se tienen que cubrir jornadas muy amplias o donde se requiere tener más de un empleo para alcanzar el flujo monetario necesario—, así como dificultades que pueden enfrentar al querer involucrarse en el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares. Aunque este análisis no es materia de este trabajo se considera importante mencionarlo porque finalmente es parte del avance en la corresponsabilidad social.

En este marco encontramos dos trabajos para México que atienden esta situación. Primero, el trabajo de Rodríguez y García (2014), quienes analizan el tipo de actividades domésticas y de cuidado que los varones mexicanos desempeñan en la actualidad, así como las horas que dedican a ello, aunado a su trabajo extradoméstico. Sus principales hallazgos son que los hombres jóvenes más escolarizados participan en el cuidado de personas, específicamente en el cuidado de dependientes y personas mayores.

Y segundo, el examen de Rojas y Martínez (2014), quienes investigan sobre el uso del tiempo entre padres mexicanos destinado al trabajo doméstico no remunerado y a la crianza y el cuidado de sus hijos para tratar de distinguir posibles transformaciones en dimensiones de la identidad masculina que se relacionan con la vida doméstica. Encontrando que los hombres

¹² Nancy Fraser reconoce que se tienen que transformar en derecho las necesidades que generalmente se politizan. Ella apuesta por el derecho a la igualdad (Fraser, 1991; Fraser, 2003).

¹³ Entre estos destacan trabajos de Figueroa y Rojas (2002); Figueroa *et al.* (2006); Jiménez y Tena (2007).

son más propensos a realizar tareas asociadas al cuidado de hijos que a las actividades domésticas no remuneradas, aunque su participación y tiempo destinado si se haya incrementado con el tiempo.

IV. REFLEXIÓN FINAL

Después de revisar las recomendaciones y compromisos internacionales sobre trabajo, notamos avances que han contribuido a identificar las necesidades prioritarias en materia de derecho y trabajo de las mujeres. Las legislaciones presentan algunas deficiencias en el manejo de una noción única del trabajo y en el sujeto al que se garantizan los derechos comprometidos.

Las conclusiones convenidas por los estados han dado como resultado el establecimiento de algunas acciones muy claras como las que se refieren a la cuantificación y a la valoración del trabajo doméstico no remunerado. Sin embargo, este avance no ha sido suficiente para conseguir un cambio de escenario; en los resultados es donde encontramos que aún hay un camino largo por recorrer, tal y como también lo reconoce Goldrin (2007). Debemos enfrentar las situaciones de inequidad entre hombres y mujeres en el trabajo y el uso del tiempo con la visión de igualdad sustantiva. Esta permitirá transformar las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres en la búsqueda de que todos los seres humanos tengan la opción de elegir y desarrollar sus capacidades personales, sin las limitaciones hasta el momento existentes. Tratando de conciliar los intereses del colectivo con los intereses individuales (Ferrer, 2006).

Debemos considerar el hecho de que existe un gran desconocimiento de cuáles son nuestros derechos como individuos en todos los ámbitos de la vida. Hablando sobre derechos laborales tenemos la misma situación, y si centramos la atención en los derechos de las mujeres el panorama no cambia. Si de por sí “su comprensión, contenidos y desafíos constituyen una tremenda tarea” (Ferrer, 2006: 192), su desconocimiento provoca aún mayores dificultades para su ejercicio.

Conceptos como el de la ciudadanía laboral se quedan cortos en el tratamiento del trabajo no remunerado de los hogares al requerir contar con un empleo y volverse excluyente de todos aquellos que no cubren este requisito.

Es prioritario que el Estado mexicano asuma su papel, no sólo reafirmando que tiene un compromiso en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales suscritos, sino también revisándolos y haciendo los ajustes que se necesiten para que den cuenta de la realidad que se vive. Además del seguimiento de las acciones específicas sobre trabajo y redistribución de

funciones de organización social, que garanticen el desempeño de sus derechos humanos en igualdad de condiciones para todos, en especial para los grupos vulnerables, en distintos aspectos del trabajo.

El marco normativo analizado se encuentra además incompleto en dos sentidos. Primero, porque enfoca solo su atención en la vulnerabilidad de las mujeres, considerando que “la principal barrera para la participación laboral de las mujeres es la organización del cuidado” (Naciones Unidas, 2012: 69), aunado al hecho de que no se consideran las diferencias entre las mismas mujeres, lo cual tampoco está contemplado en estas normatividades. Y segundo porque no considera las presiones a las que se enfrentan los hombres en el cumplimiento del rol de género referido al sostenimiento de sus familias, al tener dedicación total al trabajo remunerado (número de horas en el empleo puede limitar su participación en el trabajo doméstico no remunerado).

Para finalizar recalcamos el incipiente avance en materia de políticas públicas que hayan impactado positivamente sobre la situación de las mujeres en México, así como tomar en cuenta sus características individuales y de ciclo de vida. Existen temas reconocidos como materia de acción concreta, pero su materialización está incompleta, mientras el trabajo no remunerado en los hogares no se conciba como trabajo por parte de la sociedad, la reorganización de funciones entre hombres y mujeres no puede ser una realidad. La legislación va atrasada con respecto a ella. Mientras nosotros estamos reconociendo las desigualdades entre hombres y mujeres, y otorgándole un valor económico al trabajo que estas últimas desempeñan, un número importante de ellas se encuentra incorporada al mercado laboral de manera desventajosa o aquellas que se dedicaron toda la vida a ser amas de casa, y que en la última etapa de su vida no cuenta con ingresos propios para su sustento.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, Víctor (2006), “Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo”, *Revista de la CEPAL*, núm. 88, abril.
- ARCEO, Eva (2012), “Estudio cuantitativo sobre desempleo en México y sus implicaciones para la participación laboral femenina”, *Género y desarrollo II: Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres*, México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- BOSCH, E., FERRER, V. y GILI, M. (1996), “Aspectos diferenciales en el uso del tiempo entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las amas de casa”, *Psicothema*, España, vol. 8, núm. 3.

- CEPAL (2006), “Mujer y Desarrollo”, *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- DAMIÁN, Araceli (2014), *El tiempo, la dimensión olvidada en los estudios de pobreza y bienestar, México*, El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- DE BARBIERI, Teresita (1984), *Mujeres y vida cotidiana*, México, Fondo de Cultura Económica.
- DE BEAVOIR, Simone (1981), “La mujer casada y la madre”, *El segundo sexo: la experiencia vivida*, t. II, Buenos Aires, Siglo XX.
- DÍAZ, Ximena, GODOY, Lorena y STECHER, Antonio (2005), “Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible”, *Cuaderno de investigación*, núm. 3, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- FASSI, Marissa (2013), “Exploring Labour Citizenship from Socio-legal Perspective”, *Labour Law Research Network Inaugural Conference*, Barcelona, UPF.
- FEDERICI, Silvia (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madrid, España, Traficantes de sueños.
- FERRER, Marcela (2006), “La aplicación del enfoque de derechos humanos a los fenómenos de población: oportunidades y desafíos”, *Revista de sociología*, número 20, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- FIGUEROA, J. G., JIMÉNEZ, M. L. y TENA, O. (2006), *Ser hombres, esposos e hijos. Experiencias y valoraciones de varones mexicanos*, México, El Colegio de México.
- FIGUEROA, J. G. y ROJAS, O. (2002), “La investigación sobre reproducción y varones a la luz de los estudios de género”, en URRUTIA, Elena (coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, El Colegio de México.
- FILGUEIRA, Fernando (2007), “Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina”, *Serie políticas sociales*, núm. 135, Santiago de Chile, División de desarrollo social de la CEPAL.
- GOLDRIN, Adrián (2007), *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales/ Organización Internacional del Trabajo.
- GÓMEZ, Ma. Eugenia (2011), “Directrices y referentes conceptuales para armonizar las encuestas sobre uso del tiempo en ALC”, *Cuadernos de trabajo de la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, México, CEPAL-Unifem-Inmujeres-INEGI.

- INMUJERES (2013, diciembre), “El trabajo de cuidados: ¿Responsabilidad compartida?”, *Boletín de la Dirección de Estadística*, México, Inmujeres.
- JIMÉNEZ, Ma. Lucero y TENA, Olivia (2007), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, Colección Multidisciplina, Cuernavaca, CRIM-UNAM.
- MARCO, Flavia (2012), *La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas*, Santiago de Chile, División de Asuntos de Género de la CEPAL.
- MILOSAVLJEVIC, Vivian (2007), *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL-Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer-UNIFEM-Naciones Unidas.
- NACIONES UNIDAS (1992), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Nueva York.
- NACIONES UNIDAS (1995), *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Nueva York.
- NACIONES UNIDAS (2012), *Informe Anual 2012. Los bonos en la mira. Aporte y carga para las Mujeres*, Santiago de Chile, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
- NACIONES UNIDAS (2013), *Informe de la Relatoría especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, Sexagésimo octavo periodo de sesiones, tema 69: Promoción y protección de todos los derechos humanos: situaciones de derechos humanos e informes de relatores y representantes especiales A/68/293.
- OIT (2013), *Informe de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo/Departamento de Estadística, 2 al 11 de octubre.
- ONU MUJERES (2012), *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo, República Dominicana, Naciones Unidas, junio.
- ONU MUJERES (2013a), *Un objetivo transformador e independiente para lograr la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres: imperativos y componentes claves. En el contexto del marco de desarrollo post-2015 y los objetivos de desarrollo sostenible*, Estados Unidos de América, Naciones Unidas.
- ONU MUJERES (2013b), *Una agenda transformadora en la región para el futuro que queremos*, Oficina Regional para las Américas y el Caribe.
- ORTEGA, A. et al. (2012), “Propuesta para la medición de la vulnerabilidad laboral según las regulaciones de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo”, *Género y desarrollo II: Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres*, México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- PEDRERO, Mercedes (2013), “El trabajo. Un concepto en revisión”, *Coyuntura Demográfica*, núm. 4.

- RODRÍGUEZ, Mauricio y GARCÍA, Brígida (2014), “Trabajo doméstico y de cuidado masculino”, GARCÍA, Brígida y PACHECO, Edith (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*, México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales de El Colegio de México-ONU Mujeres-Instituto Nacional de las Mujeres.
- ROJAS, Olga y MARTÍNEZ, Mario (2014), “Trabajo doméstico y de cuidado masculino”, GARCÍA, Brígida y PACHECO, Edith (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*, México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales de El Colegio de México-ONU Mujeres-Instituto Nacional de las Mujeres.
- SÁNCHEZ, Landy (2014), “Trabajo doméstico y de cuidado masculino”, GARCÍA, Brígida y PACHECO, Edith (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*, México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales de El Colegio de México-ONU Mujeres-Instituto Nacional de las Mujeres.
- SEN, Amartya (2000), “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 2.