



LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

**CEAMEG**

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS  
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

# Marco Referencial sobre los Derechos Laborales de las Mujeres

PROFESIONALES  
Y LABORALES

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados y los derechos de autora corresponden a la investigadora que elaboró el presente documento. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de la investigadora, no necesariamente expresan el punto de vista del CEAMEG.

## Contenido

Presentación	4
I. Marco teórico en materia de derechos humanos de las mujeres	5
I. Derechos humanos de las mujeres	
A. <i>Trabajo como un derecho humano de las mujeres</i>	
B. <i>Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia</i>	
C. <i>La violencia contra las mujeres</i>	
2. Teoría de género	
A. <i>Conciliación del trabajo y la vida familiar</i>	
II. Instrumentos internacionales aplicables	15
1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	
4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	
A. <i>Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres)</i>	
B. <i>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración</i>	
C. <i>Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)</i>	
D. <i>Convenio 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y de la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes</i>	
E. <i>Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares</i>	
F. <i>Convenio 171 sobre el trabajo nocturno</i>	
G. <i>Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial</i>	
H. <i>Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil</i>	
I. <i>Convenio 183 sobre protección a la Maternidad</i>	
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos	
6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	
7. Declaración Universal de los Derechos Humanos	
8. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer	

<b>9.</b>	Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe	
<b>10.</b>	Recomendaciones del COCEDAW al Estado mexicano	
A.	<i>Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006</i>	
B.	<i>Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 27 de julio del 2012</i>	
<b>III.</b>	Preceptos Constitucionales aplicables	<b>27</b>
<b>I.</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
	Referencias	<b>29</b>

## **Presentación**

De conformidad con el Programa Operativo Anual (POA) 2013 la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género, presenta el documento denominado: *Marco referencial sobre los derechos laborales de las mujeres*.

En este documento se presenta el marco referencial aplicable al tema de los derechos laborales de las mujeres, el cual conlleva la obligación estatal de crear las condiciones y remover obstáculos para garantizar plenamente este derecho a las mujeres.

El mencionado marco referencial se integra por diversos conceptos para una mejor comprensión del tema, así como el análisis del marco jurídico nacional aplicable en materia laboral.

En el año 2012 se llevó a cabo una importante reforma legislativa en materia laboral, la cual fue resultado de demandas provenientes de diversos sectores. Es por ello que se precisa analizar los efectos que tienen estas reformas en las mujeres y si los preceptos reformados son suficientes para garantizar plenamente los derechos de las trabajadoras.

Este tema es relévate puesto que se inscribe en la Reforma del Estado y, por otro lado, es preciso llevar a cabo modificaciones legislativas a efecto de que las mujeres tengan mejores condiciones de trabajo, en un marco de respeto a sus derechos humanos y a su dignidad como personas.

Al contar con una legislación laboral eficaz, el Estado mexicano estará dando cumplimiento a los instrumentos internacionales que ha suscrito y a los cuales se ha comprometido cumplir.

## **I. Marco teórico en materia de derechos humanos de las mujeres**

El marco teórico se conforma por diversas definiciones, referidas a la teoría de género, que al ser transversal, atraviesa al ámbito laboral, a fin de visibilizar las omisiones que se encuentran en la ley laboral en cuanto a los derechos laborales femeninos.

Fundamentalmente se hará alusión al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como a su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, que se traduce y se resume en el derecho a una vida libre de violencia en los espacios de trabajo.

### **1. Derechos humanos de las mujeres**

Los derechos humanos “son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición”, tales derechos son “interrelacionados, interdependientes e indivisibles” (OACNUDH, s/f).

Su existencia prevalece independientemente si están o no contemplados desde la ley, en ese sentido, los gobiernos se encuentran obligados a llevar a cabo medidas para promoverlos y protegerlos.

Entre las características de los derechos humanos, se encuentra que son universales e inalienables, es decir, que “no deben suprimirse” salvo en determinadas ocasiones establecidas por la ley, y mediante el seguimiento de un debido proceso (OACNUDH, s/f).

Los principales instrumentos sobre derechos humanos no distinguen entre mujeres y hombres, principalmente hacen uso de un lenguaje genérico en el que

no se incluye de manera específica a las mujeres, aunque existen instrumentos que sí hacen referencia específica a ellas.

Al referirse a los derechos humanos de las mujeres no se está haciendo alusión a otros derechos distintos de aquellos derechos que han sido reconocidos a los hombres, sino que, debido a las diferencias históricas que han discriminado a las mujeres, surge la necesidad de referirse de manera específica y puntual a los derechos humanos de las mujeres, a fin de reconocer, proteger y garantizar sus derechos.

En ese contexto se ha llegado a reconocer que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales (Conferencia Mundial de Derechos Humanos).

#### ***A. Trabajo como un derecho humano de las mujeres***

Los instrumentos internacionales de derechos humanos aluden al trabajo como un derecho humano, y como tal debe ser reconocido en las leyes nacionales aplicables, en ese sentido los Estados Partes se encuentran obligados a asegurar que las personas puedan acceder a un trabajo.

Tales instrumentos se refieren a los derechos laborales de las personas o de los individuos, es decir, no mencionan explícitamente a las mujeres, pero se puede interpretar que se hace referencia a las mujeres y a los hombres, quienes deben tener asegurado este derecho por igual.

El derecho al trabajo implica la libre elección de mismo, salario igual por trabajo del mismo valor, un salario digno, seguridad social, derecho de sindicación, así como a espacios laborales libres de violencia.

Algunos instrumentos sí mencionan específicamente los derechos laborales de las mujeres, y en ese contexto, se establecen disposiciones tendientes a asegurar su igualdad y la no discriminación en la esfera de trabajo, así como erradicar la violencia en el trabajo, por ello, los Estados deben crear condiciones que permitan a las mujeres ejercer este derecho.

### ***B. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia***

La violencia pasó de ser un asunto inscrito en “lo privado” a ser un tema de la agenda pública, además se le ha considerado un asunto de salud pública y, por lo tanto, debe ser atendido por el Estado, el cual debe crear políticas públicas referidas a su prevención, atención y sanción.

Son diversos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen alusión al derecho a la vida, la libertad y a la seguridad personales, los menos hacen referencia específica al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En ese sentido, al firmar tales instrumentos el Estado mexicano adquirió el compromiso de velar y asegurar a las mujeres una vida libre de violencia, por ello, ese compromiso se debe traducir en crear condiciones que les permitan vivir en ambientes en el que sean respetadas, se asegure su vida, su libertad y en que no sean discriminadas por ningún motivo.

#### **a. La violencia contra las mujeres**

La violencia contra las mujeres tiene su origen en las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, producto de un sistema de género que las subordina, y asigna un valor menor a “lo femenino” y uno superior a “lo masculino”, lo anterior da como resultado manifestaciones discriminatorias que vulneran los derechos humanos de las mujeres.

Amorós señala que la violencia que se ejerce contra las mujeres es un mecanismo social clave para perpetuar la subordinación de las mujeres, debido a que el poder se considera patrimonio genérico de los varones (Amorós, 1990). Esto explica por qué cuando las mujeres buscan acceder a las mismas condiciones de poder que los hombres éstas resultan violentadas.

Además, se ha determinado socialmente que desde la infancia se enseñe a las niñas a ser sumisas y obedientes y en los niños incluso llega a justificarse que sean agresivos y violentos, negándoles manifestar cualquier emoción.

Una de las definiciones más completas de violencia contra las mujeres la encontramos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer<sup>1</sup>, que en su artículo 1° señala: "...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado".

En el ámbito laboral son diversas las manifestaciones que constituyen violencia en el trabajo, desde la negativa de contratación en relación con el embarazo, el pago de salario desigual por trabajo del mismo valor, la falta de capacitación, la ausencia de ascensos, el acoso psicológico, así como el acoso y hostigamiento sexual, por mencionar algunas conductas.

## **2. Teoría de género**

En este apartado se abordan sucintamente algunas definiciones que se consideran básicas para el abordaje del tema materia del presente documento.

---

<sup>1</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Publicada el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.



Es común que se empleen los términos “sexo” y “género” como sinónimos, aunque el *sexo* se refiere a las diferencias físicas y fisiológicas que diferencian a las mujeres y a los hombres; mientras que el término *género* se alude a las características que socialmente se asignan a mujeres y hombres, éstos roles están sustentados en valoraciones sociales, ideológicas e incluso religiosas, los cuales han generado discriminación contra las mujeres, porque las construcciones sociales han dado un valor superior a “lo masculino” y uno inferior a “lo femenino”.

Anteriormente se consideraba que las mujeres “debían” desempeñar un papel reproductivo, que conllevaba el cuidado de otras personas, principalmente en los espacios domésticos, los cuales no son valorados ni social, ni económicamente, es por ello que cuando las mujeres se insertan en los mercados de trabajo lo hacen en circunstancias desiguales en comparación a los hombres. Tales expectativas sociales permiten comprender (pero no justificar) que las mujeres han sido discriminadas en diversos ámbitos, entre ellos el laboral, simplemente por estereotipos de género que las subordinan y que las ponen en una situación de desventaja.

La perspectiva de género, es un proceso que evaluará las implicaciones de determinada medida (política o ley), tanto en mujeres como en hombres, ello permitirá “integrar las preocupaciones y experiencias de cada sexo en la elaboración, seguimiento y evaluación de éstas, para beneficiarse por igual de los progresos” (OIT, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que al incorporar la perspectiva de género en la en la aplicación de las normas internacionales del trabajo (OIT, 2006, p.4):

- Ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios dimanantes de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres;
- Permite que las partes interesadas gestionen el cambio;

- Demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres, y
- Promueve la igualdad suscitada por los convenios.

## **Igualdad**

En el marco del derecho internacional de los derechos humanos la igualdad es reconocida como un derecho humano (artículo 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>2</sup>), en ese sentido, debe ser reconocida y asegurada por el Estado, tanto a mujeres y hombres. En ese contexto, debe establecerse de manera expresa en las disposiciones legales nacionales, además de crear los mecanismos necesarios para que todas las personas puedan ejercerlo.

El principio de igualdad se refiere a la “posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan” (artículo 6° de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal).<sup>3</sup>

Para la jurista costarricense Alda Facio “la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente ante el reconocimiento de la diversidad humana”, es por ello que a igualdad requiere del establecimiento de medidas de trato diferenciado, porque mujeres y hombres no se encuentran aún en un plano de igualdad real, es decir, los esfuerzos deberán encaminarse a lograr derechos para todas las mujeres. Es oportuno señalar que la igualdad como un derecho, no requiere una aplicación progresiva (como otros derechos), sino que “puede y debe ser exigido inmediatamente a los Estados” (Facio, 2009).

---

<sup>2</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

<sup>3</sup> Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo del 2007.

Lo anterior permite comprender la necesidad de instrumentar medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas) para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

Para lograr la igualdad sustantiva se requieren acciones para la igualdad de oportunidades, así como acciones para corregir las desigualdades de poder entre mujeres y hombres. En el ámbito laboral, “se trata de eliminar el estándar masculino en la construcción de los requisitos de empleo, estudio u otros, que hacen que la maternidad sea una carga” (Facio, 2009).

### **No discriminación**

En todos los países del mundo la crisis tiene efectos negativos, principalmente sobre las mujeres, pues se ven obligadas a incorporarse al sector informal, con remuneraciones precarias, sin prestaciones y limitando su acceso a cargos decisorios.

Las mujeres enfrentan diversos obstáculos en el ámbito del trabajo que se traducen en formas de discriminación desde su “contratación, la concesión de ascensos, la asignación de puestos, la terminación de la relación de trabajo, el otorgamiento de indemnizaciones, las condiciones de trabajo”, así como situaciones de acoso y hostigamiento sexual (OIT, 2011), en ese sentido la legislación debe prever medidas para eliminar de facto cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo, por ejemplo, aplicar medidas compensatorias para eliminar las desventajas por razones de sexo y, en cuanto a la violencia laboral, obligar a los empleadores a contar con protocolos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar debidamente estas conductas.

En cuanto al tema de la desigualdad salarial, encontramos que “las mujeres ganan en promedio entre un 70 y un 90 por ciento de lo que ganan los hombres... esa

diferencia salarial se explica en gran parte por la segregación ocupacional y sectorial”; es por ello que en el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo se contempla asegurar la “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, lo anterior resulta relevante porque en la legislación laboral vigente se establece únicamente la igualdad de remuneración por trabajo igual, pero esto limita el concepto de “trabajo de igual **valor**” (OIT, 2011).

De ahí la necesidad de contar con un adecuado diagnóstico y diseño tanto de políticas públicas como de reformas legislativas, se encuentra en la falta de información (desagregada por sexo) que permita conocer “la magnitud de las prácticas discriminatorias”. Las tendencias internacionales apuntan a una protección legislativa más amplia por motivos de discriminación, además de fortalecer las leyes al incorporar políticas favorables a las familias, así como la implementación de cupos que faciliten el acceso femenino en puestos directivos (OIT, 2011).

Existen algunos aspectos positivos que hay que destacar, entre ellos el aumento de una legislación con miras a evitar la discriminación basada en diversas cuestiones, como el sexo de las personas.

Por lo anterior, resulta necesario enriquecer la legislación laboral de nuestro país al adoptar medidas para asegurar los derechos laborales, como servicios de guarderías accesibles, licencias de maternidad y paternidad suficientes, horarios de trabajo flexibles y compatibles con las responsabilidades familiares, así como una inspección del trabajo eficaz, protección adecuada de las víctimas de discriminación o violencia en el trabajo, difusión de los derechos que asisten a las y los trabajadores, así como asegurar un acceso rápido a la justicia, en el que sean flexibles los requisitos impuestos en materia de pruebas y sean resguardados los derechos de las víctimas de discriminación o violencia laboral.

## **A. Conciliación del trabajo y la vida familiar**

Los principales instrumentos sobre derechos humanos reconocen tanto el derecho al trabajo, así como a como a fundar una familia, por lo tanto, el Estado debe crear condiciones, ya sea a través de políticas públicas, como mediante disposiciones legislativas, para que las y los trabajadores puedan conciliar su vida familiar y su vida laboral.

El tema revela desafíos, debido a la expansión del trabajo remunerado de las mujeres, el envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares, así como el crecimiento de hogares monoparentales (encabezados por mujeres) (OIT, 2011).

El instrumento *ad hoc* en el tema de conciliación de vida familiar y laboral inscrito en la Organización Internacional del Trabajo, es el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y si bien, aunque el Estado mexicano no lo ha ratificado, ello no impide que sus contenidos pudieran ser retomados en la legislación nacional.

Este tema resulta relevante, porque son las mujeres las que dedican más tiempo de trabajo que los hombres al trabajo no remunerado y menos al remunerado, aunque son ellas quienes suelen tener jornadas más largas que los hombres (debido al desempeño de dobles y hasta triples jornadas de trabajo), limitando el tiempo que pueden dedicar a su educación, formación, participación en espacios políticos y a su diversión y descanso (OIT, 2011).

Es necesario señalar que se habla de conciliación entre la vida familiar y laboral porque ambas esferas entran en conflicto cuando se pretende adaptar las condiciones laborales a las necesidades y responsabilidades familiares. Para el caso de las mujeres, ello implica un doble conflicto, pues se desempeñan en su mayoría en labores de cuidados familiares, por ellos se han visto obligadas a

incorporarse en empleos de tiempo parcial que, si bien permiten una compatibilidad entre trabajo y familia, implican salarios más bajos por hora, falta de seguridad social, carencia de prestaciones, limitantes a su desarrollo profesional y a su formación, que puede dar como resultado su marginación (OIT, 2011).

También existe conflicto cuando las labores de cuidados familiares y tareas domésticas continúan estereotipadas, son solo las mujeres las que desempeñan éstas. Por otro lado, es oportuno mencionar que la tasa de empleo de las madres es menor que la de mujeres sin hijas e hijos, y son las primeras quienes más tienden a “trabajar a tiempo parcial y con horarios flexibles” (OIT, 2011).

Por otro lado, la OIT ha señalado que el cuidado de niñas y niños en el hogar es una práctica extendida, principalmente en los países en desarrollo, un punto importante es que estos servicios se adapten a las necesidades (costos y horas de funcionamiento) de las y los trabajadores (OIT, 2011).

Los efectos de una falta de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene repercusiones diversas, porque las familias deben encontrar soluciones, incluso individuales para los cuidados familiares a través de la contratación de alguien (generalmente mujeres) que desempeñe trabajos domésticos, los cuales tienen la característica de estar mal remunerados, y quienes realizan estos trabajos también tienen problemas de compatibilidad de ambas esferas; o dejan a cargo de las hijas e hijos mayores a los más pequeños, además les dejan sin supervisión (OIT, 2011), lo cual también repercute en su seguridad y educación.

Es por lo anterior que el reconocimiento de los derechos laborales en la legislación no es suficiente, porque debe garantizarse efectivamente que las mujeres no sean discriminadas, ni sufran violencia en el ámbito laboral. Por lo anterior, los conceptos descritos resultan relevantes para comprender la importancia, los alcances y las necesidades del tema materia del presente documento.

## **II. Instrumentos internacionales aplicables**

En este apartado se refieren brevemente los instrumentos internacionales que abordan los derechos laborales de las mujeres, también se hace alusión a aquellos que tutelan su derecho a una vida libre de violencia, en específico a la violencia en el ámbito laboral. Éstos representan un marco y bajo sus parámetros deben ser observados en cuanto a las políticas y normatividad en materia laboral:

### **1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>4</sup>**

La CEDAW define la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer” (artículo 1°).

Mandata a los Estados Partes a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, como: reconocer “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”, el derecho a las mismas oportunidades laborales, el derecho al ascenso y estabilidad en el mismo, derecho a la capacitación, igualdad salarial por trabajo del mismo valor, derecho a la seguridad social, derecho a la protección de la salud. Adicionalmente, deberá prohibirse la discriminación por razones de matrimonio o maternidad, y asegurar la licencia de maternidad con sueldo pagado y las prestaciones inherentes, así como instaurar medidas que favorezcan que los padres cumplan con sus obligaciones parentales (artículo 11).

---

<sup>4</sup> Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 18 de junio de 1981.

## **2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>5</sup>**

En su artículo 3° reconoce expresamente la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, además determina que ninguna persona puede ser sometida a torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (artículo 7°), ni a esclavitud, servidumbre o a llevar a cabo trabajos forzosos u obligatorios (artículo 8°). El Pacto también reconoce el derecho a fundar sindicatos (artículo 22).

Al hacer una interpretación de estos preceptos encontramos que se deben asegurar los derechos laborales femeninos, entre los que se encuentra una vida sin violencia en los lugares de trabajo.

## **3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>6</sup>**

Se establece que los derechos reconocidos en el mismo deberán ser ejercidos sin discriminación por motivos de sexo (artículo 2°), y que los derechos económicos, sean iguales tanto a mujeres como a hombres (artículo 3°).

El Pacto reconoce, de manera expresa, el derecho de toda persona al trabajo (artículo 6°), el cual conlleva el goce de condiciones laborales equitativas y satisfactorias (artículo 7°).

Los preceptos en materia laboral se pueden relacionar con el derecho a la salud, consagrado en el artículo 12 del Pacto, toda vez que la violencia es un problema de salud pública, es por lo anterior que los Estados Partes deben crear

---

<sup>5</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Ratificado por México el 23 de marzo de 1981 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de mayo de 1981.

<sup>6</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Ratificado por México el 23 de marzo de 1981 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981.



condiciones que aseguren trabajos dignos, equitativos, en los ambientes seguros y libres de toda forma de violencia contra las mujeres.

#### **4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (oit)**

A continuación se presentan los convenios que en el marco de la Oficina Internacional del Trabajo se refieren al trabajo de las mujeres, en los que se tutelan sus derechos como el no ser discriminadas, así como a ser protegidas de cualquier forma de violencia en el trabajo.

##### **A. *Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres)*<sup>7</sup>**

El convenio prohíbe el trabajo nocturno de mujeres en las empresas industriales a excepción de las familiares (artículo 3°). El Convenio excluye a las mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidad y a las “mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual” (artículo 8°). Ello puede suponer que se debe a que quienes ocupan cargos directivos pueden tener salarios más altos, y por ende medios de transporte más seguros y apoyo para el cuidado familiar, aunque las mujeres que realizan trabajos de sanidad no cuentan con este tipo de apoyos.

El Estado mexicano no lo ha ratificado dicho convenio por ello resultaría pertinente valorar si conforme a las circunstancias y necesidades actuales, sería oportuno hacerlo.

---

<sup>7</sup> Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948. México no ha ratificado este Convenio.

## **B. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración<sup>8</sup>**

Este instrumento se fundamenta en el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y masculina por trabajo de igual valor.

Establece la obligación de todo Estado Miembro de asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todo el personal, a través de la legislación nacional; sistemas para la fijación de la remuneración contemplado en las leyes; contratos colectivos de trabajo o la acción conjunta de diversos medios (artículo 2°).

Adicionalmente, se contempla la evaluación objetiva del empleo en base a los trabajos que éste implique (artículo 3°), disposición que tiende a eliminar criterios subjetivos respecto a las promociones y ascensos, y permitiría abatir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

## **C. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)<sup>9</sup>**

Se establece que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo, es decir, define el término discriminación en el rubro laboral (artículo 1°). De ahí se deriva la obligación estatal de llevar a cabo una política nacional encaminada a la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral (artículo 2°), adicionalmente, se contempla la promulgación de leyes para garantizar una política de igualdad y en su caso la eliminación de las leyes contrarias a tal disposición (artículo 3°).

---

<sup>8</sup> Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1952.

<sup>9</sup> Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT. Adoptado por la Conferencia General de la OIT el 25 de junio de 1958. Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de agosto de 1962.

**D. Convenio 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y de la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes<sup>10</sup>**

Se establece el deber de los Estados Miembros de respetar los derechos fundamentales de “todos los trabajadores migrantes” (artículo 1°), así como de verificar que no sean violados sus derechos humanos durante su viaje, llegada, permanencia o empleo (artículo 2°).

En ese contexto el artículo 3° establece el deber de adoptar medidas para suprimir las migraciones clandestinas; que reciban el mismo trato respecto a sus derechos derivados de empleos anteriores en cuanto a remuneración, seguridad social y otros beneficios (artículo 9°). Además se subraya la importancia de reunir a las familias de todos los trabajadores migrantes que residan legalmente en determinado territorio (artículo 13).

Puede señalarse que este instrumento no incorpora medidas específicas dirigidas a las mujeres migrantes.

**E. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>11</sup>**

Este convenio es relevante porque en México las responsabilidades familiares no se encuentran distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres, en ese sentido es necesario reconocer y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre las y los trabajadores, a fin de estar en condiciones de cumplir tanto con sus responsabilidades familiares como con las laborales. Además, las mujeres que realizan trabajo extra doméstico se encuentran en desventaja, puesto que

---

<sup>10</sup> Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y de la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1975. México no lo ha ratificado.

<sup>11</sup> Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adoptado por la Conferencia General de la OIT el 23 de junio de 1981. México no ha ratificado este Convenio.

debido a la distribución de actividades en razón del género son ellas quienes “deben” cumplir una doble jornada, con todo lo que esto conlleva (Pérez, 2004).

Se establece el deber de llevar a cabo medidas para que las personas con responsabilidades familiares puedan llevar a cabo su trabajo sin sufrir discriminación alguna por asumir dichas responsabilidades (artículo 3°), éstas no pueden ser una causal justificada para concluir una relación laboral (artículo 8°).

México no ha suscrito este Convenio por lo que sería necesario valorar la pertinencia de su ratificación.

#### ***F. Convenio 171 sobre el trabajo nocturno<sup>12</sup>***

Este Convenio pretende brindar protección a quienes trabajan la jornada nocturna, en cuanto a las mujeres, se observan medidas únicamente respecto a las trabajadoras embarazadas.

Este instrumento tiende a proteger la salud de las y los trabajadores nocturnos, así como apoyarles en cumplir sus responsabilidades familiares (artículo 3°), además se determina que las disposiciones sean aplicadas progresivamente.

El Convenio cuenta con medidas dirigidas a las trabajadoras embarazadas, como una licencia de maternidad que abarque un periodo anterior y otro posterior al parto, en dichos períodos no se les deberá despedir y sus ingresos deberán ser suficientes para garantizar su sustento y el de su hija o hijo, por otro lado, además deberá asegurárseles sus derechos de antigüedad y promoción (artículo 7°). Aunque no se incluyen medidas para las trabajadoras que no sean madres de familia.

---

<sup>12</sup> Convenio 171 sobre el trabajo nocturno. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 26 de junio de 1990. México no ha ratificado este Convenio.

Puesto que el Estado mexicano no ha ratificado este convenio resultaría adecuado valorar su suscripción.

#### **G. *Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial*<sup>13</sup>**

Este Convenio pretende asegurar las mismas condiciones de trabajo a quienes trabajen tiempo parcial, respecto a sus derechos sindicales, de seguridad social y la salud en el trabajo, así mismo, se prohíbe toda forma de discriminación (artículo 4°), entre otros aspectos, debe garantizarse un salario básico proporcional a un tiempo completo (artículo 5°).

Por otro lado se determina, en el artículo 7°, el deber de garantizar a las trabajadoras de tiempo parcial la protección de la maternidad en condiciones equivalentes a las trabajadoras de tiempo completo. Ello podría favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, quedando protegidos los derechos laborales de las mujeres.

El Estado mexicano no ha ratificado este Convenio por lo que sería conveniente valorar su firma, previa consulta de las organizaciones de empleadores y de las y los trabajadores.

#### **H. *Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil*<sup>14</sup>**

Este instrumento se enmarca en los contenidos de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), se refiere al deber estatal de adoptar medidas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil (artículo 1°), el cual incluye la esclavitud o las prácticas análogas a ésta, la venta y tráfico de niñas y niños, la servidumbre por deudas, y los trabajos forzosos, la utilización de la niñez en la

---

<sup>13</sup> Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1994. México no ha ratificado este Convenio.

<sup>14</sup> Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 17 de junio de 1999. Ratificado por México el 30 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de marzo del 2001.

prostitución y en la pornografía; su reclutamiento para la realización de actividades ilícitas y el trabajo que dañe su salud y o su moralidad (artículo 3°).

En ese contexto, se contemplan disposiciones para que los Estados miembros cumplan el Convenio a través de sanciones penales, liberación de quienes lo lleven a cabo y su rehabilitación, garantizando su acceso a la educación básica gratuita, además, es preciso tomar en cuenta la situación de las niñas (artículo 7°).

#### ***I. Convenio 183 sobre Protección a la Maternidad<sup>15</sup>***

Este Convenio tampoco ha sido ratificado por el Estado mexicano, por lo que sería oportuno reflexionar la pertinencia de ratificar este instrumento, en el que se destaca la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas, o despedirlas al regresar de su licencia de maternidad, por lo que debe garantizárseles el regreso a su mismo puesto o a un puesto equivalente con la misma remuneración cuando termine la licencia de maternidad (artículo 8°).

#### ***J. Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos<sup>16</sup>***

Este Convenio reconoce la significativa contribución de las y los trabajadores domésticos a la economía mundial, y señala que esta modalidad de trabajo aún es infravalorada, y que son principalmente las mujeres y las niñas las que lo realizan., por lo que se requieren normas específicas a efecto que se puedan ejercer plenamente sus derechos.

Se define el trabajo doméstico (artículo 1°), y se contempla la adopción de medidas que permitan la sindicación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la discriminación (artículo 3°), se establece la firma de contratos de trabajo que incluyan las condiciones de

---

<sup>15</sup> Convenio 183 sobre Protección a la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adoptado por la Conferencia General de la OIT el 15 de junio del 2000. México no ha ratificado este Convenio.

<sup>16</sup> Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adoptado por la Conferencia General de la OIT en junio del 2011. México no ha ratificado este Convenio.

trabajo como la remuneración, la jornada de trabajo, el trabajo a realizar, las vacaciones, etc. (artículo 7°). Así mismo, deberán retribuirse las horas extraordinarias, los períodos de descanso y las vacaciones (artículo 10°).

## **5. Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>17</sup>**

En el marco regional, esta Convención reconoce el derecho a la no discriminación por motivos de sexo (artículo 1°), también se reconoce el derecho a la integridad física, psíquica y moral (artículo 5°). Mientras que la igualdad jurídica entre mujeres y hombres es reconocida en el artículo 24. Además, el artículo 26 se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales que incluyen los derechos laborales.

## **6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

Este instrumento, define la violencia contra las mujeres tanto en espacios públicos como privados, la incluida la violencia psicológica (artículo 1°) además, se refiere a la violencia que ocurre en el lugar de trabajo (artículo 2°).

Por otro lado, establece como un deber estatal el llevar a cabo medidas legislativas para reformar aquellas leyes que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra las mujeres, también establecer procedimientos justos y eficaces que aseguren a las víctimas el acceso a la justicia (laboral) que aseguren la reparación del daño (artículo 7°).

## **7. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Este instrumento no es vinculante, es decir, sus obligaciones no son obligatorias pero sus disposiciones implican obligaciones de carácter político que deben ser

---

<sup>17</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos. Aprobada por la Asamblea General de la OEA en 1969. Ratificada por México en 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de mayo de 1981).

consideradas en las políticas y legislación nacional. En su artículo 1° reconoce la igualdad entre todas las personas, así mismo, el numeral 3° reconoce el derecho de toda persona a la vida y a la seguridad.

Adicionalmente reconoce, en el artículo 22, el derecho a la seguridad social, en el artículo 23 es reconocido el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y se expresa puntualmente el derecho a salario igual por trabajo igual, así como a la sindicación.

Al hacer una lectura de los preceptos referidos tenemos que el Estado debe garantizar a las mujeres su derecho a un trabajo, en condiciones de igualdad y no discriminación, teniendo como características la seguridad y la garantía de espacios laborales libres de cualquier forma de violencia.

## **8. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer<sup>18</sup>**

Tampoco es un instrumento vinculante, pero es oportuno conocer sus contenidos, pues se abordan las diversas esferas de la vida de las mujeres.

Se ha manifestado que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado, pero que no se ha aligerado para ellas la carga de trabajo doméstico, no se ha reconocido la contribución del trabajo femenino a la economía, y se han dejado de lado sus necesidades e intereses en las estructuras económicas.

También, se aborda la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, y se propone incorporar a las legislaciones penales, civiles, laborales y administrativas, disposiciones que sancionen y reparen el daño a las víctimas.

---

<sup>18</sup> Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Celebrada en Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995.



## **9. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**

La Conferencia abordó, entre otros aspectos, la contribución de las mujeres a la economía. Se manifestó que “la división sexual del trabajo se mantiene como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas que afectan a las mujeres”.

Además se condenó toda forma de violencia contra las mujeres y se acordó la adopción de medidas para la eliminación de todas las formas de violencia y sus manifestaciones en su contra, además se subrayó la importancia de asegurar el acceso de las mujeres a la justicia.

## **10. Recomendaciones del COCEDAW al Estado mexicano**

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW) es un mecanismo creado para dar seguimiento a la aplicación de las medidas estipuladas por la CEDAW. A continuación se presentan las recomendaciones emitidas por este Comité al Estado mexicano en materia laboral:

### ***A. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006<sup>19</sup>***

El Comité recomendó al Estado mexicano armonizar la legislación laboral con los contenidos de la CEDAW, eliminar el requisito de la prueba de embarazo de la Ley Federal del Trabajo. También se instó a potenciar a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para vigilar las condiciones de trabajo de las mujeres y sancionar a quienes violen sus derechos en maquiladoras, así como mejorar el acceso a la justicia de las trabajadoras. Al respecto cabe mencionar que

---

<sup>19</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (36° período de sesiones, 2006).

las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012, prohíben “exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo” (artículo 133).

***B. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 27 de julio del 2012<sup>20</sup>***

El Comité continúa preocupado por las persistentes prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral. En ese sentido, reitera las recomendaciones emitidas al Estado mexicano a fin de modificar su legislación laboral conforme a la CEDAW, las cuales han sido un pendiente por años.

Se recomienda:

- La adopción de medidas de cara a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluidas las acciones afirmativas
- Reforzar la implementación de protocolos contra el hostigamiento sexual ya sea en la administración pública, así como en el sector privado
- Llevar a cabo medidas para mejorar la situación de las mujeres en el sector informal de la economía
- Revisar el marco de protección jurídica, que asegure políticas que garanticen los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas
- Ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, así como el 189 sobre trabajo decente y trabajadores domésticos

Los instrumentos arriba referidos, deben ser tomados como directrices para llevar a cabo reformas legislativas que garanticen de manera efectiva los derechos laborales de las mujeres.

---

<sup>20</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (52º período de sesiones, 2012).

### **III. Preceptos constitucionales aplicables**

A continuación se abordan las disposiciones Constitucionales relacionadas con los derechos laborales de las mujeres.

#### **1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>21</sup>**

Se considera que una de las reformas sustantivas al texto Constitucional, es la que reconoce de manera explícita los derechos humanos inscritos en el derecho internacional de los derechos humanos (artículo 1°). Esta reforma mandata a las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y en ese sentido, deberá “prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”.

Adicionalmente, prohíbe toda discriminación basada en el género, o en cualquier otra consideración que atente contra la dignidad humana, como puede ser el estado civil o el embarazo.

Por su parte, el artículo 4° reconoce en principio, la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, pero si bien este reconocimiento resulta un avance, debe desde la Constitución, asegurarse la igualdad sustantiva o de resultados y determinar medidas para ello.

Por otro lado, el artículo 5° se establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, aunque resultaría positiva una reforma Constitucional que reconozca expresamente al trabajo como un derecho humano, tal como se ha planteado en los instrumentos internacionales en la materia.

---

<sup>21</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero del 1917.

La Constitución aborda los derechos de las y los trabajadores en el artículo 123, contempla la jornada máxima de trabajo, la prohibición del trabajo de personas menores de 14 años, los descansos, las medidas que deben llevarse a cabo para asegurar los derechos de las trabajadoras embarazadas (entre éstas licencia de maternidad, percepción de su salario íntegro, así como y conservar su empleo después del parto).

También se establece la disposición de percibir salario igual por trabajo igual, independientemente a su sexo, sin embargo, sería adecuado consagrar desde la Constitución la igualdad de remuneración por un trabajo de igual **valor**, porque en México las mujeres reciben un salario menor que los hombres por trabajo de igual valor, en ese sentido, según el INMUJERES “los salarios de la mujeres tendrían que aumentar un 8.6% en promedio” (INEGI, INMUJERES, 2011, p. 153).

Las disposiciones Constitucionales se pueden interpretar como una garantía para las mujeres, en las cuales se asegure su derecho a no ser discriminadas por el hecho de serlo, así como recibir un trato igual al de los hombres en el rubro laboral. Por eso, los gobiernos deben llevar a cabo medidas para que las mujeres se incorporen en los mercados de trabajo en circunstancias de igualdad y no discriminación.

Se debe señalar que artículo 123 solo tiene disposiciones que contemplan a las mujeres trabajadoras desde una visión reproductiva, por lo que resulta necesaria una reforma que las considere como sujetas de derechos. También resultaría oportuno incorporar cuotas de género a fin de que las mujeres accedan a espacios decisorios en los consejos de empresas, sindicatos, etc.

De lo anterior, se puede concluir que la legislación nacional debe ser fortalecida a fin de garantizar de manera suficiente los derechos laborales de las mujeres.

## Referencias

Amorós, C. (1990). *Violencia contra la mujer y pactos patriarcales* en varias autoras.

Facio, A. (2009). *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*. IIDH. San José, Costa Rica.

INEGI, INMUJERES. (2011). *Mujeres y Hombres en México*. 15ª edición: México

Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (s/f). *¿Qué son los derechos humanos?* Recuperado el 22 de febrero del 2013 de

<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Igualdad de género y trabajo decente*. Austria: Autor.

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Suiza: Autor.

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Suiza: Autor.

## Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo de 2007.

## **Instrumentos internacionales**

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Aprobada por la Asamblea General de la OEA en 1969. Ratificada por México en 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de mayo de 1981).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Publicada el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981.

Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948. México no ha ratificado este Convenio.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1952.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación. Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958. Ratificada por México el 11 de septiembre de 1961. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de agosto de 1962.

Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y de la promoción de la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores migrantes Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1975. México no lo ha ratificado.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (1981). México aún no lo ha ratificado.

Convenio 171 sobre el trabajo nocturno. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 26 de junio de 1990. México no ha ratificado este Convenio.

Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1994. México no ha ratificado este Convenio.

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 17 de junio de 1999. Ratificado por México el 30 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de marzo del 2001.

Convenio 183 sobre protección a la Maternidad. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2000. México no lo ha ratificado.

Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adoptado por la Conferencia General de la OIT en junio del 2011. México no ha ratificado este Convenio.

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Celebrada en Beijing, China de 4 al 15 de septiembre de 1995.

Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Celebrada en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto del 2007.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006, y de fecha 27 de julio del 2012.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de mayo de 1981.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 12 de mayo de 1981.





CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS  
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Cámara de Diputados

LXII Legislatura

Marzo 2013

<http://ceameg.diputados.gob.mx>  
[ceameg.difusion@congreso.gob.mx](mailto:ceameg.difusion@congreso.gob.mx)

Lic. María Isabel Velasco Ramos  
Directora General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca  
Directora de Estudios Jurídicos de los  
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Milagros Herrero Buchanan  
Directora de Estudios Sociales de la  
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

Dirección de Estudios Jurídicos de los  
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género  
**Elaboración**