

Derecho a la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral

Dra. Brenda Fabiola Chávez Bermúdez - Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Juárez del Estado de Durango

RESUMEN

La dignidad y la igualdad de las personas son los valores base de los derechos humanos. Los Estados deben el reconocimiento de estos derechos a todas las personas sujetas a su jurisdicción.

Los países han reconocido el derecho a la igualdad en su legislación, ya sea en las cartas constitucionales, en alguna ley interna o a través de la adopción de un tratado o convención internacional, sin embargo, la efectivización del derecho a la no discriminación sigue estando lejos de la realidad de muchas personas, sobre todo de aquellos sectores desfavorecidos, como ocurre con las mujeres.

En efecto, las mujeres ven violentado su derecho a la igualdad y en consonancia a la no discriminación en todos los ámbitos sociales, pues acceden a servicios de salud de manera más precaria que los varones, su poder adquisitivo es mucho menor, de ahí que sean más pobres que los hombres (feminización de la pobreza), tienen menores prestaciones laborales que sus pares varones, entre otras manifestaciones inequitativas, lo cual tiene que ver con su acceso al sector laboral remunerado, pues sus condiciones laborales no son las mismas que para el otro género.

De ahí el interés de abordar en este artículo sobre los factores de discriminación presentes en el sector femenino, al momento de incorporarse al mercado laboral retribuido.

En virtud de que la discriminación de las mujeres mina su participación en el sector público, se pretende analizar la problemática en torno a la participación laboral y política de las mujeres en México y qué acciones se deben llevar a cabo para efectivizar ese derecho humano.

ABSTRACT

The dignity and equality of all people are the base values of human rights. States should recognize these rights to all persons subject to their jurisdiction.

The countries have recognized the right to equality in law, either constitutional letters in any domestic law or through the adoption of an international treaty or convention, however, the effectuation of the right to non-discrimination is still far the reality of many people, especially those disadvantaged, as with women. Indeed, women are violated their right to equality and non-discrimination consistent in all areas of society, as access to health services more precariously than men, their purchasing power is much lower, hence they are poorer than men (feminization of poverty), they have fewer fringe benefits than their male counterparts, including unequal manifestations, which it has to do with their access to paid labor sector because their working conditions are not the same as for the other gender.

Hence the interest to address in this article on discriminatory factors present in the female sector, upon joining the paid labor market.

Under that discrimination against women undermines their participation in the public sector, it is to analyze the problems surrounding the employment and political participation of women in Mexico and what actions should be performed to guarantee this human right.

KEY WORDS: Participation, human rights, women.

Igualdad ante la ley

El principio de igualdad por razón de género ha sido incorporado en la legislación mexicana, desde su proclamación a nivel constitucional, al referir el artículo 4º, en su primer párrafo que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”, principio que obliga a adecuar la legislación secundaria en este sentido y establecer acciones y estructuras institucionales para hacer efectivo este derecho.

Así en consonancia con la Carta Constitucional y con los tratados, convenciones y protocolos internacionales, promoventes de la igualdad entre géneros, y que desde el año 2011 forman parte del derecho interno mexicano, se ha efectuado la creación o modificación de leyes cuyo objetivo es la aplicación del principio de igualdad, tal es el caso de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Sin embargo, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres se exige la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal de modo que impregne en todo el ordenamiento jurídico, existiendo al respecto una falta de armonización entre el resto de la legislación en relación con estas leyes, con el mandato constitucional y con las normas internacionales, pues el lenguaje en las demás leyes no está exento de sexismo y se establecen normas diferentes para mujeres y para hombres.

Finalmente, esto sólo representa un paso en el camino hacia la igualdad, pues la meta hacia la erradicación de las inequidades, no se hará solo mediante la generación de leyes adecuadas, sino que es menester un trabajo holístico en las acciones y estrategias estatales, orientadas hacia todos los sectores en que la discriminación se manifiesta, en la comunidad, en la familia, en la escuela, esto es, tanto en lo público como en lo privado.

Derecho Humano a la no discriminación

La discriminación afecta los derechos y libertades de la persona, consiste en recibir un trato diferenciado que le produce un daño o una desventaja, con intención o no de producirlos y que sea realizado por parte de personas privadas o de autoridades.

La discusión sociológica ha ido caracterizando a la discriminación como una más de las formas de violencia social que existen en nuestras comunidades, cuya característica es que un grupo en posición de dominio construye y extiende preconceptos negativos sobre otros grupos humanos.¹

Estas afectaciones son más padecidas por grupos que ya se encuentran en una situación de desventaja como mujeres, niñas y niños, grupos indígenas o personas en situación de pobreza o con alguna discapacidad.

Al respecto, Gutiérrez menciona:

Los estereotipos que constituyen la discriminación permean en las relaciones sociales conduciendo a la existencia de individuos y grupos subordinados. La discriminación tiene un carácter estructural, no se produce de forma autónoma y aislada, sino que está incorporada dentro de las propias instituciones económicas, culturales y políticas de una sociedad².

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades”.

1 Gutiérrez Rivas, Rodrigo, La categoría de discriminación y su relación con el paradigma de los derechos humanos: un apunte crítico. En: Sin derechos. Exclusión y discriminación en el México actual, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2014, pp. 6-7.

2 Ídem.

A nivel internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948) es el instrumento que reconoció con mayor claridad los derechos sociales,³ expresándose claramente el derecho a la igualdad, en ella se proclama: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...”. Así como la igualdad ante la ley y la protección contra toda discriminación”.

Asimismo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que entró en vigor en 1976, declaró en su artículo 2, punto segundo, el compromiso de los Estados a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Propiamente, sobre el tema que ocupa en este artículo, se determina en este documento, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otros, en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

La desigualdad femenina en el mercado laboral

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral se ha intensificado en las últimas décadas, sin embargo, en comparación con la participación masculina, sigue siendo más baja. Sobre ello, la OCDE asienta que en México, 45 por ciento de las mujeres tienen empleo, cifra menor que el promedio de la OCDE de 57 por ciento y mucho menor que la tasa de empleo de los hombres en México, que es de 79 por ciento.⁴

De manera similar, las cifras nacionales muestran esta diferencia, pues la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE se determinó que “Mientras que 76 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 42 de cada 100 están en esta situación”. (Cifras durante el primer trimestre de 2014).

De tal manera que en la incorporación de las mujeres al sector laboral remunerado se perciben desigualdades, producto, las más de las veces, de diversos tipos de discriminación, en el camino por la conquista de espacios en un mundo masculinizado.

Tareas domésticas y reproductivas

Uno de esos factores de discriminación radica en la división sexual del trabajo, la cual ha situado a las mujeres a la vida privada, al ser casi las únicas destinatarias del cuidado del hogar y los hijos, lo cual desequilibra su plena participación en lo público y en lo político, al dedicarle la mayor parte de su vida productiva a un trabajo que no es remunerado y que tampoco es valorizado, pues culturalmente se tiene la percepción de que las mujeres no aportan apoyo económico a la familia, lo cual es totalmente erróneo, pues desempeña labores que en el mercado tienen un costo y ellas lo hacen sin percibir una remuneración; precisándose su reconocimiento como actoras económicas.

En los análisis de la participación laboral femenina, no pueden obviarse estas actividades, pues resultan determinantes en su desempeño en el ámbito público, por el tiempo empleado en las actividades reproductivas y de cuidados.

Pues como afirma González, “la fuerza de trabajo femenina entra al mundo laboral en condiciones desventajosas; sólo después de luchar varios siglos, las mujeres lograrán que la ley reconozca que a trabajo igual, salario igual. Sin menospreciar en innegable avance de estas

3 Díaz Müller, Luis, “América Latina: Derechos sociales y desarrollo”, Derecho a la no discriminación, De la Torre Martínez (Coord.), Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2006, p. 7.

4 OCDE (2014), Society at a Glance 2014, Indicadores sociales de la

OCDE, consultados el 9 de julio de 2014 en: <http://www.oecd.org/social/societyataglance.htm>.

normas, la segregación salarial sigue vigente porque el problema no es exclusivamente legal sino que intervienen además factores económicos, sociales y culturales que producen discriminación⁵.

En la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT 2009) se constata que las mujeres son las que dedican mayor tiempo a las actividades domésticas y de cuidado, pues 74 por ciento de este tipo de trabajo es realizado por mujeres; mientras, los hombres destinan 10.4 horas a la semana para cuidados a integrantes del hogar menores de 15 años, las mujeres les dedican 22.7 horas. Situación que también se percibe en la Encuesta Laboral y de Responsabilidad Social ELCOS 2012, en la cual se concluye que las necesidades de cuidado en los hogares son satisfechas en su gran mayoría por mujeres, participen o no en actividades económicas, determinando con esto la sobrecarga de trabajo en las mujeres.

De ello se deduce la relación entre el trabajo que realizan las mujeres en el hogar y que es un factor determinante para su inserción en el trabajo remunerado, pues el primero condiciona las circunstancias precarias por la elección de empleos a tiempo parcial, en el sector informal, y en los que impliquen menos responsabilidades, y por tanto, menor remunerados.

El resultado de ello es una importante brecha en entre mujeres y hombres en las condiciones laborales, puestos y ocupaciones.

Ausencia de mujeres en puestos directivos

Asimismo, la desigualdad entre mujeres y hombres en el sector formal del mercado laboral, se refleja en los puestos directivos y de toma de decisiones y en el ámbito político.

Al respecto, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) determina que las mujeres mexicanas están

subrepresentadas en los cargos directivos, ganan menos que los hombres y tienen menores probabilidades de tener un negocio y emplear a otros trabajadores que los hombres: las mujeres ocupan el 3% de los puestos de alta dirección en México (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6% de los hombres).⁶

Para contrarrestar la baja participación de mujeres en los puestos clave de las empresas, diversos países han adoptado el sistema de cuotas. Los que tienen muy desarrollado este mecanismo y han elevado la participación femenina son los países que se encuentran en los primeros lugares del índice de igualdad de género (Islandia, Noruega, Francia), los cuales obligan a las empresas (las que cotizan en bolsa de valores) a tener cierto porcentaje de mujeres en los órganos de dirección.

En México las cuotas obligatorias no se han extendido al sector empresarial, la legislación laboral no prevé ningún tipo de cuotas de género, de contemplarse, se dejaría de lado que el concepto de negocios sea eminentemente masculino al propiciar una alza en la participación femenina en los puestos directivos y las empresas contarían con diversidad, serían más creativas y con mayor desarrollo.

Desigualdad salarial

La desigualdad salarial es otra de las manifestaciones de discriminación en contra de las mujeres. El Informe Mundial sobre Salarios de la OIT, revela la disparidad, al ser los salarios promedio de las mujeres entre 4 y 36 por ciento inferiores a los de los hombres, aumentando la brecha en términos absolutos para las mujeres que ganan más.⁷

⁵ González Marín, María Luisa, "Discriminación laboral: un mal que no ha sido erradicado", Perspectiva de Género, Chávez Carapia (Coord.), Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004, p 143.

⁶ Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE. En línea: www.oecd.org/gender/Closing%2520the%2520Gender%2520Gap%2520-%2520Mexico%2520FINAL.pdf &cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx. Recuperado el 20 de julio de 2015.

⁷ Informe Mundial sobre Salarios 2014/15, Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, 2015.

Las causas de ello son diversas, la infravaloración del trabajo de la mujer, las características de los puestos de trabajo, segregación basada en el sexo, la estructura salarial general del país, que puede haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones, la percepción de la mujer como económicamente dependiente.⁸ Pero también están otros factores no explicados, que no se pueden agrupar en las causas expuestas, igualmente es una discriminación, pero que se hace de manera sutil y oculta.

Sobre el tema de la discriminación salarial, Fernández, identifica tres tipos, la directa que trata de la discriminación salarial que no queda justificada por cuestiones objetivas relativas a la productividad del trabajador, sino por el sexo del mismo; la indirecta, consistente en la desigualdad retributiva que aparece como consecuencia de las diferencias en el empleo entre varones y mujeres, por razón de discriminación en el acceso al empleo, la promoción dentro de las empresas, en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar; la estadística, se presenta cuando se trata a los individuos en función de las creencias sobre determinados grupos; a ella se aduce para defender la no contratación de mujeres debido a su menor productividad o a los mayores costes que causan al empresario.⁹

Segregación ocupacional

En el análisis de la participación laboral por género, se deduce la diferencia entre mujeres y hombres para ocupar distintas profesiones y empleos, percibiendo como la balanza de las mujeres se inclina a los empleos que reproducen las actividades que desempeñan en el hogar y que culturalmente son asignadas desde la infancia, solo a las mujeres.

De este modo, existe una mayor presencia de mujeres en los sectores de preparación de alimentos, cuidado de menores, enfermos y adultos mayores, educación, servicios, que al mismo tiempo son trabajos infravalorados por las sociedades, pues a pesar que implican esfuerzo, tienen una remuneración muy baja, quizá como reflejo de la infravaloración que se hace sobre las tareas del hogar y de reproducción.

Esto debe ser tomado en cuenta para emplear acciones que tiendan a equilibrar la participación laboral entre mujeres y hombres, para eliminar estereotipos desde los primeros años de formación, para que no se oriente a niñas y niños en distintas tareas escolares, sino que se integren a cualquier actividad sin distinción de género. Así como incentivar a las mujeres a cursar carreras de ingeniería.

Ausencia de mujeres en la actividad política

El ámbito político es otra de las manifestaciones de espacios masculinizados, pues desde el principio se erigió como una actividad exclusiva de los hombres, a tal grado ha sido ese arraigo cultural, que se logra la falsa idea de que las mujeres no son aptas para desempeñar estos puestos, pero solo es dada por su ausencia en este ámbito, como expresan Diz y Lois “porcentajes bajos de mujeres crean el significado social de que las mujeres no pueden gobernar o son inadecuadas para el gobierno. Una mayor presencia de mujeres en política incrementa la autoestima de las mujeres y su capacidad para asumir roles de liderazgo.”¹⁰

El espacio político es uno de los lugares donde más se aprecia la desigualdad, pues en los principales cargos de elección popular, los espacios de gobierno y en los partidos políticos predominan los varones.

Es importante también aumentar la participación en este ámbito porque a medida que crezca el empoderamiento político femenino,

⁸ Ídem.

⁹ Fernández Avilés, Gema., Montero, José María, Higuera, María Luisa, “Contribución de la mujer a la actividad económica: participación, desigualdad y discriminación por razón de Género”, Género y mujer desde una perspectiva multidisciplinar, Suárez Ojeda, (Ed), Ed. Fundamentos, España, 2012, p. 403.

¹⁰ Diz, Isabel y Lois, Marta, ¿Han conquistado las mujeres el poder político? Un análisis de su representación política en las instituciones autonómicas. Ed. Catarata, Madrid, 2012, p. 30.

se cumplen con los condicionamientos de la democracia que implica la participación de todas y todos en las decisiones centrales y se van creando iniciativas y espacios para el sector desfavorecido que representan.

Tratándose de los cargos de elección popular, en la integración de legislaturas sólo a partir de la reciente reforma electoral en México, es que se impone la obligación de los partidos políticos de garantizar que las mujeres ocupen el 50% de las candidaturas a legisladores federales o locales, pues aunque la derogada ley permitía el 40% de la participación femenina en este rubro, los partidos encontraban la manera de que una vez electas provocaban la renuncia de ellas con la finalidad de que asumiera el cargo el suplente que generalmente era un varón.

A raíz de la obligatoriedad de las cuotas se ha mejorado el aspecto cuantitativo, pues más mujeres están integrando las cámaras, lo que se espera ahora, es que ello incida en el aspecto cualitativo, pues actualmente en las comisiones que integran la legislatura federal, además de que la mayoría son presididas por varones, se percibe una segregación genérica, predominando, por mucho, los varones en las comisiones cuyos temas tradicionalmente son considerados relativos a los ellos (Comisiones de Defensa Nacional, Energía, Gobernación, Hacienda y Crédito Público); de igual forma las legisladoras se ubican en ciertas áreas, culturalmente relacionadas con su género (Atención a grupos vulnerables, Derechos de la Niñez, Cultura, Salud). Cabe mencionar que en la Comisión de Igualdad de Género hay 22 mujeres y ningún hombre, lo que implica que en esta Cámara, los asuntos de género son cosa de mujeres, denotando la falta de cultura y conocimiento del tema.

Las disparidades entre mujeres y hombres se perciben fuertemente en la integración del Poder Judicial y del Poder Ejecutivo, donde no se ha establecido ningún tipo de medida afirmativa para aumentar la participación de las mujeres. Esto refleja que México no está preparado culturalmente para adoptar las cuotas de manera voluntaria.

La falta de representación femenina tiene serias consecuencias, pues afecta a toda la sociedad al no incluir a mujeres en la toma de decisiones, en la elaboración de políticas públicas que afectan a todas y todos y son tomadas solo por un sector, ejemplo de ello, son los temas relacionados directamente con las mujeres como el uso de anticonceptivos y el aborto, que son decididos unilateralmente, al ser los varones los que predominan en las esferas políticas, donde se construyen estas decisiones.

De esta manera, si las mujeres se mantienen en una minoría, se plasmarán pocas diferencias de género en los órganos de representación política. No obstante, si las mujeres consiguen convertirse en masa crítica la situación cambiará, ya que, a partir de un cierto umbral, se producirán cambios en la cultura política, el discurso dominante y la agenda política¹¹.

En empoderamiento político, México ocupa el lugar 39 en el año 2014, en el índice de Brecha de Género Global, que subió gracias a la obligatoriedad del 50/50 de las cuotas para ocupar las legislaturas, pues en 2013, se encontraba en el lugar 68. No obstante, en el informe global, si perdió puntos, en cuanto a equidad se refiere, pues para la medición general, se contemplan otros indicadores, como, participación económica y oportunidades (posición 120), logro educativo, salud y supervivencia.

Con todos los factores que influyen en el la incursión de las mujeres en el mercado laboral, se está lejos de lograr la igualdad, pues la equidad avanza a pasos lentos y en el caso de otros países, retrocede, con todo ello, el Informe Global de la Brecha de Género, prevé que de acuerdo a los indicadores, se tendrán que esperar 81 años para que exista paridad de género en el lugar de trabajo¹². En este índice que revela el cierre de la brecha de género, México ocupa el lugar número 80 (2014)¹³.

11 Ibidem, p. 31.

12 World Economic Forum, New Release, Ginebra, Suiza, 2014.

13 The Global Gender Gap Report, 2014, World Economic Forum, Suiza, 2014.

Conclusiones:

Se requieren estrategias de intervención que se orienten a aumentar las cifras de participación de las mujeres.

El desarrollo de todos los países requiere empoderamiento de las mujeres, asegurarles su participación en las áreas donde ésta es disminuida, se requiere su fuerza laboral y su aportación en la toma de decisiones, por ello, es imprescindible que todos los países empleen acciones para aminorar la brecha entre los géneros.

La participación plena de las mujeres se ve obstaculizada por sus funciones dentro del hogar, ello debe ser tomado en cuenta en su acceso al ámbito político y público.

La inclusión de mujeres en el ámbito laboral y el reparto de tareas familiares es responsabilidad de toda la sociedad, así, de acuerdo al modelo de los países nórdicos, las licencias parentales se pueden cubrir con una combinación de fondos de incentivos fiscales, de seguridad social y de los empleadores.

Propuestas

Se precisa de acciones estatales efectivas, dirigidas a aumentar la participación de las mujeres, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la no discriminación que proclama la Constitución, la legislación interna relativa a la igualdad y los tratados internacionales, entre ellas:

1. Revalorizar el trabajo doméstico, que continúan desempeñando las mujeres de forma casi exclusiva, aún aquellas que cuenten con un trabajo remunerado, con la finalidad de que se les reconozca como actoras económicas y se haga visible su aportación, que ha permitido el desarrollo de todas las sociedades.
2. Reconocer que los Estados requieren de la participación femenina, pues es indispensable la participación de mujeres y hombres en todos los sectores sociales, admitiendo

que la marginación de las mujeres limita el desarrollo.

3. Armonización de la legislación mexicana secundaria con las leyes que promueven la equidad; y para la eliminación del lenguaje sexista y de aquellos preceptos que traten de diferente manera a mujeres y hombres, en perjuicio de aquellas; y que tienda a la eliminación de estereotipos de género.
4. Adopción de medidas afirmativas para integrar el poder ejecutivo y judicial y para aumentar la participación femenina en el sector empresarial, sobre todo en los puestos directivos.
5. Aumento de servicios de guarderías y licencias parentales en favor de trabajadores mujeres y hombres.
6. Incentivos fiscales, a las empresas que promuevan la participación de las mujeres.
7. Campañas de sensibilización y de reeducación de la población, tendentes a naturalizar la participación política y pública de las mujeres y la de los hombres en la crianza de los hijos y las tareas del hogar.

Fuentes consultadas

Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE. En línea: www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx. Recuperado el 20 de julio de 2015.

Chávez Carapia, Julia del Carmen (Coord.), Perspectiva de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), ONU, Nueva York, EUA, Adoptada el 18 de diciembre de 1979.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, Diciembre de 1948.

Díaz Müller, Luis, “América Latina: Derechos sociales y desarrollo”, Derecho a la no discriminación, De la Torre Martínez (Coord.), Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2006.

Diz, Isabel y Lois, Marta, ¿Han conquistado las mujeres el poder político? Un análisis de su representación política en las instituciones autonómicas. Ed. Catarata, Madrid, 2012.

Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social, ELCOS 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, México.

Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009, ENUT (2012). Metodología y Tabulados básicos, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres, México.

Fernández Avilés, Gema., Montero, José María, Higuera, María Luisa, “Contribución de la mujer a la actividad económica: participación, desigualdad y discriminación por razón de Género”, Género y mujer desde una perspectiva multidisciplinar, Suárez Ojeda, (Ed), Ed. Fundamentos, España, 2012.

Informe Mundial sobre Salarios 2014/15, Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, 2015.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Texto vigente, junio de 2013.

LXII Legislatura, Congreso de la Unión, en: <http://www.congreso.gob.mx/>. Recuperada el 4 de junio de 2014.

OCDE, Society at a Glance 2014, Indicadores sociales de la OCDE, en línea: <http://www.oecd.org/social/societyataglance.htm>, recuperado el 9 de julio de 2014.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, México, Sección empleo, en línea: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>, recuperado el 9 de julio de 2014.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en vigor desde 1976, Organización de las Naciones Unidas.

Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras durante el primer trimestre de 2014, Boletín de prensa, núm. 208/14, Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, INEGI, México, 2014.

Sin derechos. Exclusión y discriminación en el México actual, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2014.

The Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum, Switzerland, en línea: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf, recuperado el 5 de julio de 2014.

The Global Gender Gap Report, 2014, World Economic Forum, Suiza, 2014.

World Economic Forum, New Release, Ginebra, Suiza, 2014.