



Igualdad de género en el mundo laboral; informe de foro universitario

Laura Elena Carrillo Torres

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

ltorres@iteso.mx

Fátima Silva Contreras

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

fatimasilva@iteso.mx

Resumen

El programa de Empleabilidad del ITESO tiene como objetivo favorecer la inserción profesional de sus egresados. Una de sus metas es propiciar espacios de reflexión en torno a las diversas problemáticas del empleo. Es por ello que se aprovechó la coyuntura del 100 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar un espacio para reflexionar acerca de los desafíos actuales de la equidad de género en el ámbito laboral.

En la primera parte de este documento se describen los antecedentes, contexto y el desarrollo de la actividad de reflexión realizada en co-

laboración con la OIT. Posteriormente, se presenta un breve resumen del informe de género realizado por la OIT y su propuesta de “trabajo decente”, documento que se analiza previamente para poder realizar el proceso de reflexión universitaria. Como parte central del documento se muestra la sistematización del ejercicio de reflexión realizado y se dan a conocer los resultados obtenidos y las conclusiones en el proceso de diálogo universitario.

Palabras clave

Empleo, igualdad de género, trabajo decente, mujeres en el trabajo, futuro del trabajo.

Introducción

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el organismo especializado de las Naciones Unidas más antiguo conmemoró su 100 aniversario. El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) se sumó a las celebraciones al organizar la Jornada “Trabajar para un futuro más prometedor”, que tuvo como objetivo propiciar el diálogo entre académicos de la universidad, estudiantes, egresados, académicos externos, empresas, asociaciones civiles y colectivos que les permitiera diseñar propuestas e iniciativas para atender la problemática del empleo juvenil y la equidad de género laboral.

Reflexionar desde la universidad entorno al informe de la OIT es de suma importancia ante las situaciones de incertidumbre, precariedad y conflicto que caracterizan la mayor parte de las condiciones de trabajo en México. En las últimas tres décadas las transformaciones económicas mundiales han tenido consecuencias en el mercado de trabajo, visualizan aspectos como el desempleo, la precariedad laboral, la inseguridad económica y la falta de protección social, especialmente en las mujeres (Vela, 2017).

De 1970 a la fecha, según datos del Censo y de las Encuestas Nacionales de Empleo, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en México en el empleo; en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, hoy en día el número se ha incrementado a 35. Se podría asegurar que, en términos generales, las mujeres han sido beneficiadas al ser consideradas parte de la fuerza laboral, pero su avance en términos de calidad de vida y de nivel de empleo resulta contradictorio (Pineda, 2007).

La incorporación de la mujer al trabajo ha traído consigo varios cambios en la estructura social; por un lado, se reconocen avances en el desarrollo económico, pero también ha sacado a relucir las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral, además de experimentar prejuicios sociales que algunos empleadores tienen al respecto de la incorporación de la mujer al trabajo, situación que impide a las mujeres involucrarse en proyectos de carreras laborales más ambiciosas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003).

En el caso particular de México, las mexicanas han ingresado a la fuerza laboral en gran número desde principios de la década de 1990; sin embargo, menos de la mitad (46.8%) de las mujeres de entre 15 y 64 años participan en el mercado laboral. El contexto que viven en los centros de trabajo se caracteriza por la inestabilidad, precariedad, discriminación y vulnerabilidad laborales (Guadarrama, 2007). Ante esta situación, la universidad, como ente reflexivo, debe poner sobre la mesa los retos y desafíos que presenta el entorno para diseñar y proponer alternativas que contribuyan a la construcción de un futuro del trabajo equitativo entre hombres y mujeres.

Como resultado de la jornada de reflexión realizada con la OIT, la universidad pudo esclarecer las diferentes problemáticas relativas al trabajo de las mujeres. A partir de la presentación del informe de la OIT y su reflexión profunda, los alumnos, egresados y académicos de la universidad se sensibilizaron ante el tema de inclusión, al empatizar con las diferentes situaciones y dificultades que viven las mujeres en su desarrollo profesional.

Bajo esa tesitura, no basta conocer el entorno, por ello, a partir del ejercicio de reflexión y a través de las mesas de trabajo, la universidad pudo plantear los retos que le corresponde enfrentar y proponer una serie de buenas prácticas que poco a poco contribuyan para lograr ese futuro del trabajo en donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Antecedentes

En 2017, la OIT convocó a conformar la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, integrada por especialistas de diversos países, quienes realizaron un análisis que mostró las problemáticas y oportunidades del ámbito laboral. Dicho estudio dio como resultado el informe “Trabajar por un futuro más prometedor”, que muestra los temas urgentes en materia de trabajo, así como algunas recomendaciones a ser atendidas por gobiernos, empleadores y trabajadores. El informe pretende ser el punto de partida del debate entre diversos actores y muestra una mirada donde el diálogo esté centrado en las personas (OIT, 2019).

Jornada: “Trabajar por un futuro más prometedor”

En el marco de su centenario, la OIT llevó a cabo diversas actividades alrededor del mundo que permitieran reflexionar y, sobre todo, propiciar el diálogo de diversos actores para favorecer iniciativas que promuevan el trabajo decente. El 30 de abril de 2019 el ITESO se sumó a las actividades y coordinó la Jornada: “Trabajar para un futuro más prometedor”, bajo el nombre del informe antes mencionado por ser el punto de partida para la reflexión. Enseguida, se hace un breve recuento de la jornada para después presentar los resultados del diálogo.

Presentación del informe “Trabajar para un futuro más prometedor”

La Licenciada Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina para países México y Cuba de la OIT, compartió con la comunidad universitaria e invitados de asociaciones civiles, una síntesis del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019b): Nos encontramos en una era donde día con día se viven transiciones a pasos agigantados que impactan y transforman el futuro del trabajo. Esto representa la oportunidad de mejorar las condiciones laborales actuales y ponen en evidencia la necesidad de evolucionar y dar soluciones para que el trabajo del futuro sea más prometedor. En contraparte, de no atenderse oportunamente, la brecha de la desigualdad social se ampliará.

El informe propone “un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalezca el contrato social, se sitúa a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial” (OIT, 2019b, p.11) a partir de tres ejes de actuación:

1. Aumentar la inversión en las capacidades de las personas
Se ha hablado de un mercado de trabajo en constante transición, lo cual requiere de la formación continua de las personas, que les permita adaptarse y dar respuesta a las necesidades actuales. Será necesario entonces que tanto trabajadores, emplea-

dores y gobierno, inviertan y favorezcan el aprendizaje a lo largo de la vida, desde la niñez hasta la vejez. Así mismo, es de suma importancia garantizar a las personas la protección social, especialmente a aquellas que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad.

De manera especial, la OIT hace énfasis en que el mundo del trabajo debe transformarse para alcanzar la igualdad de género, de manera que:

El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible (OIT, 2019, p.12).

2. Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo
La OIT considera a las instituciones del trabajo como “piedras angulares de las sociedades justas” (2019, p.12), ya que regulan e inspeccionan los contratos de trabajo y brindan recomendaciones que promueven un trabajo digno. En concreto, se sugiere establecer una garantía laboral universal, ampliar la soberanía sobre el tiempo y garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores.
3. Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible
El trabajo decente sólo es posible si está acompañado de infraestructura que permita servicios públicos de calidad. También

consiste en plantear incentivos que pongan sobre la mesa medidas más justas que se traduzcan en políticas e indicadores que promuevan el desarrollo humano y el bienestar de los trabajadores, siempre de la mano del cuidado del medio ambiente.

Finalmente, la OIT hace un llamado a que cada parte: gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, “asuman su responsabilidad en la construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo” (OIT, 2019a, p.14).

Conferencia y *design thinking* **“Un paso decisivo hacia la igualdad de género”.**

En el marco de su centenario, la OIT presentó siete iniciativas para promover la justicia social en el futuro (OIT, 2019a).

1. La iniciativa relativa al futuro del trabajo
2. La iniciativa para poner fin a la pobreza
3. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo
4. La iniciativa verde
5. La iniciativa relativa a las normas
6. La iniciativa relativa a las empresas
7. La iniciativa sobre la gobernanza

EIITESO eligió abordar en la jornada “Trabajar para un futuro prometedor” dos de ellas: la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la relativa al futuro del trabajo, con énfasis en la empleabilidad juvenil. En este documento se presenta la recuperación de la primera de ellas, que da cuenta del diálogo en torno a la igualdad de género en el trabajo. La actividad se desarrolló de la siguiente manera:

a)) Presentación del informe:

En la primera parte se presentó el informe “Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos”,

a cargo de Noémie Feix, Oficial Nacional de Empleo, México y Cuba. En dicha presentación se abordaron las diversas problemáticas que entorpecen el camino a la igualdad de género (OIT, 2019c):

- El interés de las mujeres en trabajar y las dificultades para conseguir los trabajos. Se mostraron datos contundentes en relación con la reducción de la brecha de empleo entre hombres y mujeres; en 2018, mil 300 millones de mujeres estaban empleadas en comparación con dos millones de hombres, lo que significa que la diferencia era todavía de 700 millones. Otro aspecto mostrado en el informe es el relacionado con la ocupación de las mujeres en cargos directivos, ya que sólo 27,1% de las personas que ocupan cargos directivos y de liderazgo son mujeres.
- Factores que obstaculizan las oportunidad y calidad de empleo de las mujeres. Se abordaron aspectos como el hecho de que la mujer requiere mayor nivel de educación para acceder a empleos, además de tener el estigma tradicional de la mujer “cuidadora”. Si a lo anterior se agregan factores como penalización por maternidad, violencia y acoso, se confirma la importancia de generar acciones que conlleven a la igualdad de género.

Llegar al ideal de generar un mejor futuro para las mujeres, sólo se puede lograr superando mitos y dejando atrás estereotipos culturales, por lo cual la OIT propone llevar a cabo 4 acciones simultáneas:

- Garantizar los derechos en torno a la igualdad de género en el trabajo. No es posible llegar a la igualdad de género sin contar con leyes que permitan exigirla en la práctica. La normatividad que respalde la igualdad impactará positivamente y acelerará los progresos.
- Infraestructura social adecuada. Las mujeres podrán incorporarse con mayor seguridad al ámbito laboral en la medida en que la protección social y los servicios de cuidado provean sólido res-

paldo. Además de que por sí mismo, la facilitación de infraestructura también puede ser una fuente de empleos decentes para las mujeres.

- Incrementar la participación y preparación de las mujeres en las transiciones del trabajo. Las mujeres deben estar a la altura de las nuevas competencias exigidas. Este paso es decisivo para evitar que las mujeres estén al margen del desarrollo social y económico.
- Incrementar la representación y voz de la mujer. Promover la participación de las mujeres en diálogos sociales y políticos, asegurar que el medio ambiente sea receptivo a la voz de las mujeres ayudará a afrontar de mejor manera las transiciones al mundo del trabajo.

b)) *Conformación de mesas de diálogo*

La actividad se desarrolló con cuatro grupos integrados por diversos actores con el fin de enriquecer y profundizar la reflexión desde diferentes puntos de vista: académicos, alumnos, egresados, y asociaciones civiles. Además, previamente se seleccionó e invitó a cuatro expertas en el tema, quienes fungieron como moderadoras. También se contó con el apoyo de relatores.

d)) *Diálogo*

En las mesas se llevaron a cabo:

- Diálogos acerca de los retos para un mejor futuro en el trabajo y la igualdad de género; las buenas prácticas que en sus propias organizaciones se llevan a cabo, o bien, experiencias que son referente; para, finalmente, dar paso a propuestas concretas
- Conclusiones: Cada mesa plasmó en los muros asignados para ello sus conclusiones

d)) *Plenaria*

Un representante de cada mesa compartió lo reflexionado en su grupo. El equipo de expertas y expertos de la OIT acompañaron y retroali-

mentaron lo dicho por cada grupo, se abrió un espacio para preguntas, puntualizar o profundizar en lo previamente comentado y así enriquecer colectivamente las conclusiones.

Recuperación de la experiencia

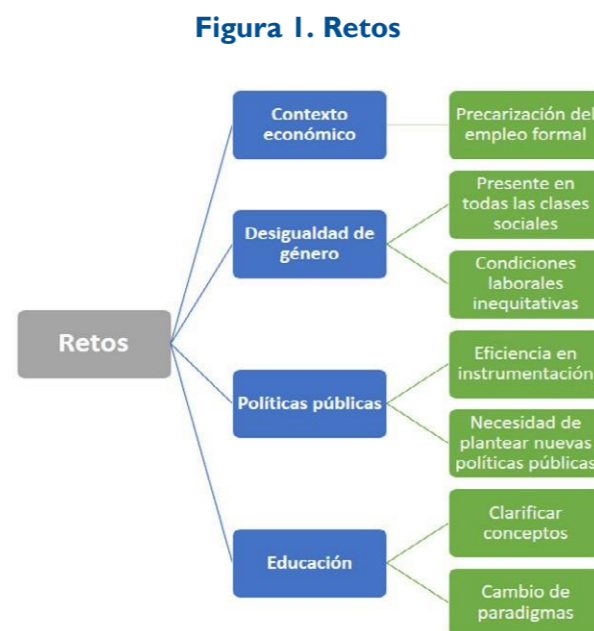
En este apartado se muestran los resultados que integran las conclusiones de todas las mesas. El primer paso fue realizar un vaciado de las relatorías de cada grupo para luego etiquetar y categorizar la información. Como resultado del proceso anterior se obtuvo una estructura de las categorías planteadas, este proceso llevó consigo una serie de relecturas para analizar el contenido de la información. A partir de este trabajo se elaboraron tres esquemas que sintetizan los elementos más significativos de cada uno de los puntos abordados en el diálogo: retos, buenas prácticas y propuestas.

Retos

Al hablar de retos surgieron cuatro categorías: contexto económico, desigualdad de género, políticas públicas y educación, como se puede apreciar en la Figura 1.

En el rubro de los retos del contexto económico se mencionó la precarización del empleo formal por encima del informal. De igual manera, la desigualdad de género se concibe como una condición presente en las distintas clases sociales, como consecuencia del machismo. Esto se traduce en condiciones laborales inequitativas, pues si bien las mujeres tienen acceso al trabajo éste se da en condiciones más precarias respecto a los hombres, quienes reciben mejores salarios. De igual forma, continúa la dificultad para las mujeres de alcanzar puestos directivos. Si bien se percibe mayor equidad en las generaciones jóvenes en materia de escolaridad, no es así para el mundo laboral.

Por otro lado, un reto importante es lograr la eficiencia en la instrumentación de políticas públicas, así como fortalecer y aumentar la inversión en infraestructura de atención social a las mujeres. De igual forma, en la búsqueda de congruencia con la equidad de género, se considera pertinente poner sobre la mesa el tema de la paternidad, para que tan-



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.

to gobierno como organismos e instituciones generen propuestas que consideren las necesidades y derechos de ambos sexos (M2, comunicación personal, 30 de abril 2019).

En lo que a educación se refiere, se habló de la necesidad de clarificar conceptos, pues no todos entienden lo mismo cuando se habla de género. Así mismo, es un tema que pone en evidencia la urgencia de un cambio de paradigmas:

Me preocupa el tema de mujeres que se consideran ‘pertenencia de’, como cuando dicen ‘mi esposo no me deja trabajar’. Necesitamos cambiar la manera de pensar, también de la propia mujer, yo misma he dicho mi marido me ayuda y refuerzo que el trabajo de casa es mío (ITESO, 2019, Mesa 3)

Ante esta preocupación surge nuevamente la inquietud de generar políticas públicas que ayuden a reeducar, pues: “¿qué hay de esa mujer

que ya no la dejaron trabajar o estudiar?, [necesitamos] hacer política pública para conciencia social, el reto es ese segmento o cantidad de mujeres que no han tenido opciones y se mantienen en un espacio privado, ¿cómo hacerles llegar el mensaje?” (ITESO, 2019, Mesa 3).

De igual forma, el reto de la educación en materia de género se consideró generacional:

Mi hermano me lleva 8 años, yo tengo 25. La generación de él todavía fue educada para que la mujer sirva y atienda a la familia. Se me hace muy fuerte tener que esperar a que el paradigma cambie, ¿qué hacer para que se dé antes? (ITESO, 2019, Mesa 4).

Como puede observarse, se enfrenta a un tema complejo ya que los retos tocan diversas esferas sociales, yendo de lo personal y familiar a estructuras políticas y económicas.

Buenas prácticas

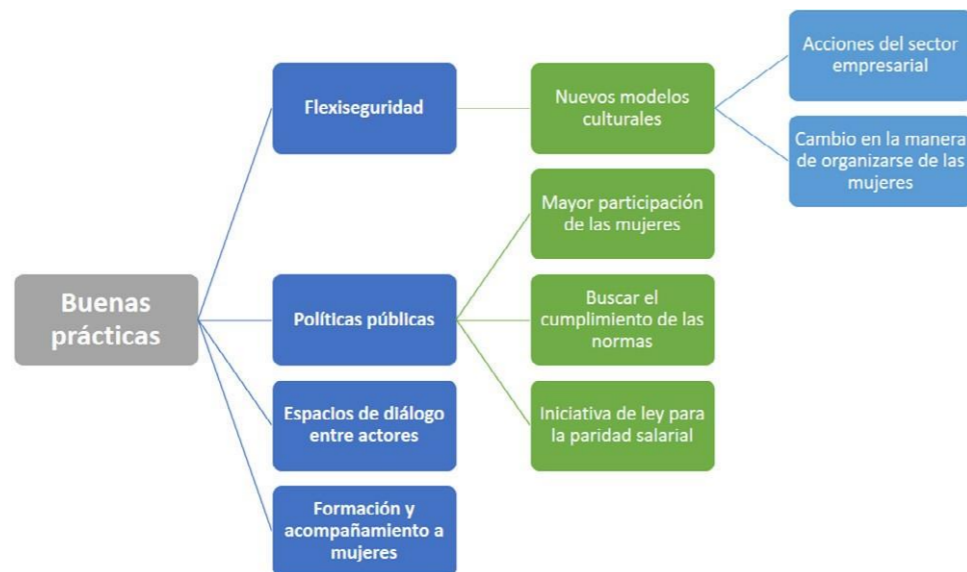
En lo que a buenas prácticas se refiere, se abordaron cuatro categorías, tal como se muestra en la Figura 2.

Hablar de buenas prácticas es hablar de flexiseguridad. Esto representa nuevos modelos culturales que se traducen en el aumento de permisos de paternidad, dar apoyo a las mujeres para el cuidado de sus hijos y la posibilidad de trabajar desde casa en combinación con la atención de los hijos, entre otros (ITESO, 2019, Mesa 1 y 2).

La capacidad organizativa que tienen las mujeres para ponerse de acuerdo en aspectos de la vida cotidiana, aunada al compromiso de los empleadores, será lo que permita que estas y otras estrategias permanezcan, tal como se reflexionó en la mesa 4:

Para que esto sea posible es necesario implicar al empleador y no sólo al empleado [pues] se le atiende al empleado muy bien en temas de derechos humanos y en la secretaría del trabajo, pero si no se hace cambiar al empleador no cambiarán las cosas (ITESO, 2019, Mesa 4).

Figura 2. Buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.

Entre otras buenas prácticas encontradas está el dar prioridad en la industria de la maquila a las mujeres o facilidades en los procesos de selección (ITESO, 2019, Mesa 2).

El tema de políticas públicas urge nuevamente. En buenas prácticas encontramos también una iniciativa de ley para la paridad salarial de la mujer, la cual se encuentra actualmente en el senado y fue impulsada por una asociación civil presente (M3, comunicación personal, 30 de abril 2019). Por un lado, se observa mayor participación de mujeres en la política, lo que ha permitido asentar bases legales. No obstante, “falta reforzar las instituciones y que se ejecuten las normas. Se deben tener organismos que vigilen y sancionen a quien incumple” (ITESO, 2019, Mesa 3).

Por otro lado, fue interesante observar que los asistentes a la jornada consideraron ese espacio de reflexión justamente como una buena práctica, pues permiten el diálogo entre actores.

Por último, existen casos donde la formación y acompañamiento a mujeres ha sido crucial y exitosa:

En mi experiencia trabajando con poblaciones con pocos recursos y en lugares alejados de la periferia para apoyar el emprendimiento de mujeres; lo primero es que ellas se den cuenta y reconozcan, por poner un ejemplo, la violencia que viven; después darles formación y ayudarles a que tengan opciones, se trató de decirles: tú puedes. La mayoría de ellas lo lograron, se trata de educar a las personas y que ellas se la crean. (ITESO, 2019, Mesa 1)

En síntesis, la flexiseguridad, el impulso de políticas públicas, y los espacios de diálogo y formación fueron algunos ejemplos de buenas prácticas puestas sobre la mesa.

Propuestas

Para concluir la reflexión de las mesas de trabajo se pidió a los asistentes hacer propuestas puntuales en pro de la igualdad de género en el empleo.

Como puede observarse en la Figura 3, las categorías y subtemas fueron similares a la del resto de apartados, se mostró así, consistencia en las preocupaciones y claridad en el rumbo a seguir.

A continuación, se presentan las propuestas dadas en cada categoría:

Flexiseguridad:

- Licencias de paternidad equivalentes a las de maternidad
- Infraestructura suficiente para compatibilizar trabajo doméstico y extradoméstico
- Flexibilidad y seguridad en el trabajo
- Modificar las convocatorias de trabajo

Políticas públicas:

- Trabajar en políticas y programas institucionales públicas sobre le temática

- La igualdad de género está en la agenda mundial, se debe aprovechar para ir abriendo el discurso y acciones, tanto en instituciones educativas, en empresas y en el gobierno
- Creación de organismos reguladores y/o que los existentes realmente funcionen

Educación:

- Educación a lo largo de la vida
- Cultura de un trabajo decente: formación para el trabajo, tanto en el empleador como para el empleado
- Empoderamiento de la mujer desde su familia
- Educar a los padres de familia para que ellos a su vez, eduquen sobre la equidad de género
- Inteligencia emocional a todos los niveles y ámbitos educativos, lo que aporta mayor conocimiento de sí mismo y capacidad de relacionarse con los otros
- El discurso deberá comprender a los dos géneros

Organización comunitaria:

- Organización comunitaria para el trabajo de cuidado entre ellas y ellos.
- El conocimiento de las personas suma al colectivo, de ahí la empresa avanza y se construyen buenas prácticas.
- Poner el cuidado de lo humano por encima de todo.

Conclusiones

Frente a los retos que plantea el mundo del trabajo es necesario movilizar los recursos y acrecentar la capacidad de acción para reivindicar los derechos de quienes actualmente no encuentran en el medio laboral un entorno favorable para su desarrollo y la mejora de su calidad de vida.

En este sentido es de gran relevancia abrir espacios de diálogo que permitan la sensibilización en el tema, además espacios para discutir, reflexionar y diseñar propuestas que puedan transformar las situaciones

Figura 3. Propuestas.



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.


injustas y a resolver los problemas que detienen el crecimiento y el desarrollo económico y social del país.

No obstante, para poder transformar el actual sistema no es suficiente abrir espacios de diálogo, se requiere también la creación, adecuación y monitoreo de políticas públicas que las regulen y favorezcan la igualdad de género.

En la sistematización de la información se refleja claramente cómo la comunidad universitaria no tiene identificadas buenas prácticas en torno al tema de igualdad de género, si bien se reconocen ciertas acciones, falta alinearlas en una estrategia global.

Otro hallazgo importante fue el enlace directo de la igualdad en empleo con la cultura, reconociendo y asumiendo que para comenzar a propiciar cambios en lo laboral se deben romper primero los paradigmas culturales en los que se ha englobado el rol femenino.

En el ámbito empresarial, dichas creencias influyen de manera negativa en la toma de decisiones para la contratación y promoción de las



mujeres. Paralelamente, se han comenzado procesos con herramientas que permitan evaluar el desempeño y la productividad de los y las trabajadoras, con el propósito de aprovechar al máximo sus capacidades y mantenerse en mercados cada vez más competitivos, sin que el género sea un factor determinante. A pesar de estas acciones, se debe cuidar que la igualdad y respeto comiencen en los hogares y la convivencia diaria, a partir de gestionar espacios educativos en materia de género.

La formación y capacitación laboral de las mujeres es un elemento imprescindible, ya que constituye una fuerza básica y estratégica para cambiar las condiciones laborales que dignifiquen el trabajo de las mujeres.

Para finalizar, es necesario precisar que la transformación que se busca no puede ser inmediata, es claro que existen suficientes datos y diagnósticos sobre la inequidad de género, en los últimos años se han incrementado el número de análisis y estudio de la problemática. Lo que corresponde ahora es tomar decisiones, trabajar colaborativamente entre sector privado, gobierno, instituciones educativas y asociaciones civiles para plantear acciones concretas que conlleven a la transformación cultural, a distintas maneras de pensar y de convivir, de manera que al transformar el actuar individual, poco a poco se construya un nuevo modelo de economía, integral, inclusivo, justo y digno.

Referencias

- Guadarrama, R. (2007). "Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales". *Estudios sociológicos*. 26 (77) 321-342. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59826203.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO. (2019). *Relatorías mesas de trabajo de la Jornada: trabajar para un futuro más prometedor*. Manuscrito sin publicar, Centro Universidad Empresa, ITESO, Jalisco, México.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019a). *Iniciativas para el centenario de la OIT*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang--es/index.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019c). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- Pineda, J. (2007). "Calidad del empleo e inequidades de género". *Revista cS*. (1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476348365003>
- Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Ediciones la biblioteca.