

ENLACE

CERRANDO BRECHAS POR LA IGUALDAD

“Los hombres, sus derechos y nada más. Las mujeres, sus derechos y nada menos”

Susan B. Anthony

AÑO 9/ No. 144/ 30-11-2022

INTRODUCCIÓN

“Si paramos nosotras, para el mundo”, fue el grito de lucha para convocar a millones de mujeres el pasado 9 de marzo de 2020; en un hecho histórico y sin precedentes, miles de mujeres en todas partes de México se unieron al paro nacional convocado por colectivas feministas y organizaciones de la sociedad civil. Con el firme objetivo de crear conciencia sobre el valor que representan las mujeres, siendo el sector poblacional mayoritario en condiciones de desigualdad.

El paro nacional denominado “Un día sin mujeres”, tuvo un importante impacto en todos los ámbitos, con respecto al sector económico, según información de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur) participó el 70% de las mujeres trabajadoras del sector terciario (comercio, servicios y turismo), sólo en esta rama, representó una pérdida por 30,000 millones de pesos; con lo que respecta al Estado de México, reportó una participación de mujeres del 14%. Por su parte BBVA, señala que los costos económicos del paro ascendieron a los 35,000 millones de pesos distribuidos en el valor de las actividades laborales en unidades económicas y en el valor de las actividades domésticas.

Sin embargo, no hay estadísticas para medir el paro que realizaron por un día las mujeres con trabajos no remunerados o informales; quienes realizan principalmente las labores domésticas, de crianza y de cuidados, esas actividades sostienen económicamente al país(OEA,2021).

El #9M2020, nos puso a pensar sobre ¿qué pasaría si realmente todas las mujeres en el mundo desaparecieran? Quizá, nos encontraríamos un planeta sin rumbo al borde del colapso. Este acontecimiento, permitió visibilizar aquellas actividades que realizamos las mujeres, en todos los espacios y dimensiones, pero que lamentablemente, muchas veces damos por sentado y que la mayoría de las ocasiones no se ve valorado o remunerado justamente.

Y es que no se trata de magnificar solo a las mujeres y minimizar a los hombres, o que ambos géneros compitan por cual es el más importante, fuerte y poderoso, sino que tengamos la madurez y sensibilidad de aceptar que el trabajo invisible de las mujeres es lo que sostiene todas las economías del mundo (OPS 2008). Según, datos del INEGI, durante el primer año de la pandemia y del paro nacional de mujeres, que estos trabajos están valuados en 6.4 billones de pesos, es decir, el equivalente a 27.6% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional (2021).

Las mujeres en pleno uso de nuestros derechos, deberíamos pertenecer a todos los espacios a donde decidamos aportar nuestros talentos y agregar nuestro valor, teniendo la oportunidad de contribuir al desarrollo público, político y económico de nuestro estado en igualdad de condiciones.

Sin embargo, las desigualdades históricas en razón de género han frenado este desarrollo; debido a la pandemia existe un retroceso para el género femenino, que representa un retroceso de 10 años de intensa lucha y trabajo, que se vio diluido tras las labores de cuidado y crianza que son asignados a las mujeres por “tradición” o por “lo buenas que somos para cuidar y atender el hogar”.

Es de reconocerse que cuando las mujeres accedemos a los espacios de toma de decisiones dejamos huella, cambiamos realidades y mejoramos nuestro entorno; sin embargo, muchos de los avances a favor de nuestra incorporación en el ámbito público, político y económico se han visto mermados derivado de la contingencia sanitaria por el COVID-19, pues las brechas de desigualdad han vuelto a ganar terreno, según datos de ONU Mujeres, se estima que la pandemia empujará a otros

47 millones de mujeres y niñas a la extrema pobreza, y profundice aún más la brecha de pobreza entre los géneros (2021).

Por eso es necesario poner el dedo en la llaga, en una de las problemáticas más sensibles y que su disminución representa todo un reto: la brecha salarial de género.

Para entrar en contexto, es importante señalar que la brecha salarial de género es la diferencia porcentual de los salarios entre mujeres y hombres; la CEPAL la define como “la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. Los datos se refieren a los empleados a tiempo completo, por un lado, y a los autónomos, por otro” (CEPAL, 2021). En otras palabras, la brecha salarial de género, es una medida que muestra la distancia salarial entre hombres y mujeres.

Bajo este contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), estima que, en nuestro país, existe una brecha salarial del 18.8%, este porcentaje es uno de los más amplios a nivel mundial por encima de la media que es de 13%.

Derivado de la información brindada por INMUJERES (2022), en el marco del Día Internacional de la Igualdad Salarial, es posible mencionar que existen 4 principales causas que perpetúan la brecha salarial de género, como son:

- Discriminación en los espacios laborales.
- Sectores laborales estigmatizados con estereotipos de género, en donde las mujeres no son bienvenidas o bien vistas.
- Poca representación del género en cargos de liderazgo.
- Horarios laborales poco flexibles y falta de políticas que permitan conciliar la vida personal con la laboral.

¿Por qué hablar de la brecha salarial de género? La respuesta es clara, por la sencilla razón de que, en un estado democrático, en donde todas las voces cuentan y persiguen sus ideales, no debe haber lugar para desigualdades.

1. LA IGUALDAD ES UN ASUNTO DE DERECHOS HUMANOS

Es urgente tomar medidas para recuperar el avance que se tenía antes de la crisis sanitaria, esto atiende no sólo al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, sino también a un derecho constitucional establecido en su Artículo 4º; el reconocimiento de ambos fortalece nuestra democracia, al hacerlo coadyuvamos a favor de un mundo sostenible y, sobre todo, abonamos con acciones sustantivas cerrando brechas por la igualdad.

Es importante analizar punto por punto sobre el papel que juegan los derechos humanos, las leyes y la agenda 2030 en la disminución de las brechas de desigualdad de género y cómo podemos colaborar a disminuirlas a favor del desarrollo económico, sostenible y democrático en nuestro estado.

Todos los seres humanos, por el simple hecho de haber nacido, somos acreedores a prerrogativas que nos permitan vivir dignamente; con ese fin es que han sido establecidos los derechos humanos. Es preciso señalar que dentro de estos derechos no existen jerarquías, sin embargo, están clasificados por generaciones basados en intereses en común.

Dentro de la primera generación se encuentra el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación, que a la letra dice “Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (CNDH, 2018).

Este principio garantiza el reconocimiento de los derechos a todas y todos, evitando a toda costa excluir o diferenciar algún trato por sus características personales, ya sea en razón de género, color de piel, edad, discapacidad, religión, entre otras.

Asimismo, dentro de la segunda generación se encuentra el derecho al trabajo, esta prerrogativa comprende el derecho a acceder a un empleo digno y un salario justo, que permita satisfacer nuestras necesidades, en condiciones equitativas y sin discriminación; este derecho tiene principalmente el objetivo de brindar autonomía económica¹, abriendo paso al goce y disfrute de otros derechos como alimentación, vivienda, salud, educación, entre otros.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, institución dedicada a salvaguardar dichas prerrogativas en nuestro país, menciona que “este derecho permite gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno, al sentirnos satisfechas por haber logrado aquello que aspiramos...” Tener acceso al trabajo, comprende el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna.

Ambos derechos se ven vulnerados cuando existe menor retribución por el trabajo de una mujer que por el de un hombre. Una posible explicación a esta disparidad está en la forma en la que nos han socializado. Por un lado, a los hombres se les daba más privilegios y se les pagaba más por ser los “proveedores de los hogares” (Federici, 2018) o aun teniendo el mismo nivel de estudios y capacidades se les tomaba en cuenta primero para los cargos de toma de decisiones, mientras que a las mujeres se nos consideraba con menor retribución económica por la misma labor. Para el caso particular de México, esto se debe a la relación que tienen los hombres con el trabajo, que siempre está vinculado a la proveeduría y en torno a ello gira parte de su masculinidad (Rojas, 2022). Estas visiones se pueden comprobar porque en la cultura popular encontramos discursos que legitiman esta

¹ Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres, considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía (CEPAL).

desigualdad, sólo por citar unos ejemplos: “ella tiene quien la mantenga” o “ella es mamá y no va a tener tiempo de estar al frente de un cargo de alto mando”, otros ejemplos no sólo legitiman la desigualdad, sino que refuerzan estereotipos, como: “trabajar con mujeres causa muchos problemas”, “piden muchos permisos”, ellas son para estar atendiendo la casa o a los hijos”, “mejor que se regresen a la cocina”, “las mujeres cuando se embarazan, ya no funcionan”.

Los párrafos anteriores ejemplifican lo que cada día miles de mujeres vivimos, y no sólo afectan a nuestros derechos humanos, sino también a nuestro desarrollo pleno; invisibilizar o minimizar el aporte que como género se brinda a la sociedad, economía y democracia, perpetúan la desigualdad salarial que tanto afecta a nuestro país.

Por otro lado, el IMSS señala la ocupación de mujeres por sectores que trabajan formalmente; tal como se puede apreciar en el siguiente diagrama:



*Elaboración propia con información del IMSS; septiembre, 2022.

1.1 LA CONSTITUCIÓN NOS RESPALDA

Nuestra carta magna considera en su título primero lo concerniente a los derechos humanos y sus garantías, en donde se establece dentro del Artículo 1º “Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece” (CPEUM, 2022) aunado a ello, en su párrafo quinto prohíbe todo tipo de discriminación contemplando entre ellas por razón de género.

Más adelante en su Artículo 5º, nuestra Constitución contempla el derecho al trabajo para todas y todos los mexicanos, que a la letra dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial” (CPEUM, 2022).

Este artículo, nos brinda el derecho y la libertad de poder acceder a un trabajo siempre y cuando sea lícito, con la finalidad de contribuir a nuestro desarrollo pleno y tener una vida digna, cuyos fines son los que defienden los Derechos Humanos y nuestra Constitución.

Por otro lado, en el Artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, dentro de su Fracción VII “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT) define en su segundo artículo al trabajo digno como “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria,

opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador” (2022).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo usa el término ‘trabajo decente’, que engloba las aspiraciones de las personas durante su vida laboral; contempla la oportunidad de tener acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el trabajo y protección social para quien labora y su familia.

El trabajo decente no sólo coadyuva en el mejoramiento de la perspectiva de desarrollo personal, sino también es un reconocimiento pleno de los derechos humanos y de los principios constitucionales que protegen a la ciudadanía, además de brindar igualdad de oportunidades y trato digno para todas y todos.

1.2 QUE NADIE SE QUEDE ATRÁS

Como generación, tanto mujeres como hombres, tenemos una cita con la historia y un compromiso con las próximas generaciones, en este sentido, es nuestra responsabilidad sumar esfuerzos desde nuestra trinchera para construir un futuro sostenible e igualitario, que garantice mejores oportunidades para que nadie se quede atrás.

Es por ello que, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por las Naciones Unidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad para el año 2030; se encuentra el objetivo 8, el cual pretende: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos” (ONU, 2015).

En consecuencia, dentro de esta hoja de ruta, se integró la meta 8.5 que busca: “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, resaltando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (ONU, 2015).

Tomar acción para coadyuvar al cumplimiento de esta meta, corresponde no sólo al gobierno, sino también a las empresas y a quienes tenemos la oportunidad de otorgar empleos; en nuestras manos está brindar garantías a las mujeres que ayuden a ir cerrando brechas por un futuro sostenible e igualitario a favor de nuestro planeta y sus habitantes.

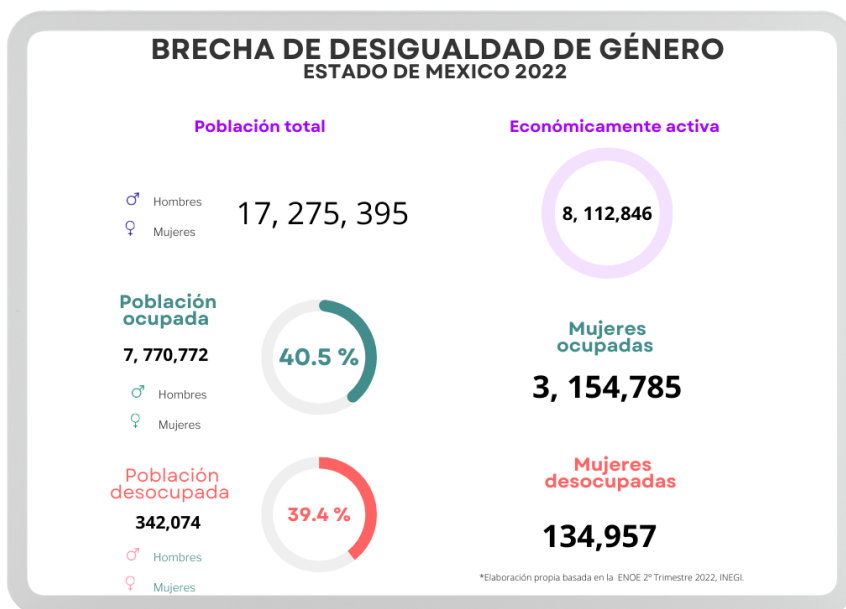
2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

El panorama real con respecto a las oportunidades laborales para las mujeres en general, es poco alentador; en México, las mujeres obtenemos menos ingresos que los hombres, como ejemplo: si un hombre gana, en promedio 100 pesos en un trabajo formal, una mujer gana 86 pesos (IMCO,2022).

Según información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022, refleja que mensualmente en promedio los hombres ganan 9,053.15 y las mujeres 7,827.31, es decir 13.54% menos que el género masculino (ENOE, 2022).

En materia de empleo, subsiste la brecha de desigualdad de género, como se demuestra con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del segundo trimestre de 2022, publicada por el INEGI, en la que se informa que en la entidad existe una población total de 17,275,395 personas, de las cuales 8,112,846 se consideran como Población Económicamente Activa.

De esta cifra, 7,770,772 se encuentran ocupadas y 342,074 desocupadas, tal como se ejemplifica en el siguiente esquema:



A través de éste esquema podemos visibilizar que el 56.1% de las mujeres labora en condiciones de informalidad, en tanto que un 55.9% de los hombres lo hace en esta misma condición.

La falta de flexibilidad en horarios y oportunidades, disminuye la participación de las mujeres en la vida laboral de nuestro estado; cabe destacar que cuando es posible nuestra inclusión en este ámbito, es principalmente en tareas de servicio, cuidados, salud o sus variantes, en el siguiente esquema basado en información del segundo trimestre del 2022 del IMSS, sobre la población femenina que trabaja formalmente en el Estado de México, es posible analizar el número de mujeres ocupadas y su nivel de ingresos:

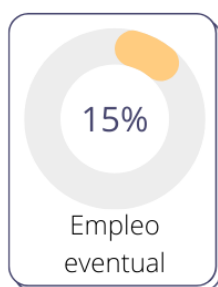
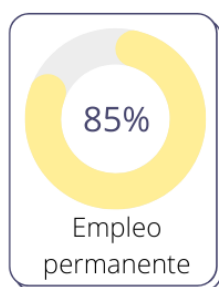
2.1 EMPLEO FORMAL

El empleo formal es aquel que respeta los derechos humanos y laborales, brindando acceso a servicios de salud, vivienda, pensión para la vejez o ahorro para el retiro, entre otros beneficios.

De acuerdo con los datos publicados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al mes de septiembre de 2022, se cuenta con el registro de 1,724,144 trabajadoras y trabajadores, en el que se advierte una amplia diferencia a favor del género masculino:



*Elaboración propia basada en información del IMSS, 2022.



663,463
Mujeres
Registradas ante el IMSS

*Elaboración propia con información del IMSS 2022.

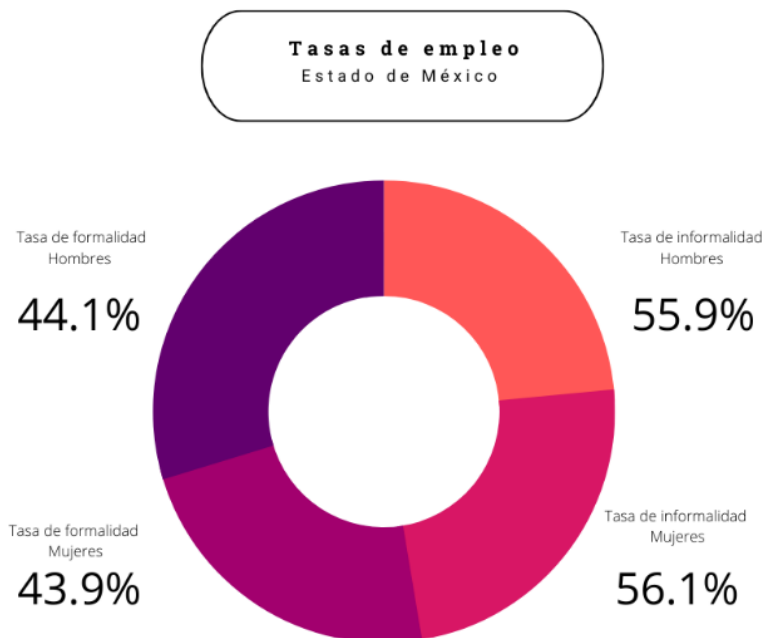
De 663,463 mujeres registradas ante el IMSS, solo el 85% cuentan con un empleo permanente y el 15% restante labora de forma eventual.

2.2 INFORMALIDAD LABORAL

El **empleo informal** es el que se desarrolla sin el respaldo de alguna institución de seguridad social, ya sea IMSS, ISSSTE, ISSEMyM o similar, esto se traduce a la falta de servicios médicos, vivienda, pago de incapacidades, pensión o ahorro para el retiro; asimismo, existe una clara vulneración a los derechos laborales consagrados en el artículo 123 de la Constitución, y los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

En el siguiente esquema podemos analizar el porcentaje de formalidad e informalidad entre ambos géneros, haciendo visible una menor participación en la esfera formal de las mujeres, mientras que los hombres cuentan con mayores prestaciones laborales al estar integrados en la formalidad; por otro lado la tasa de informalidad de los hombres es menor que la de las mujeres, pues la informalidad

tiene flexibilidad en horarios para responder a las labores de crianza, educación y cuidados que tradicionalmente ejecutan las mujeres, situación que les orilla a buscar oportunidades laborales con menos o nulas prestaciones.



*Elaboración propia con información de INEGI 2022.

A manera de resumen, hasta aquí hemos visto, que las mujeres:

- Enfrentan una tasa de desempleo del 4.1%, mientras que para los hombres es del 4.3%,
- El 56.1% de las mujeres labora en condiciones de informalidad, en tanto que un 55.9% de los hombres lo hace en esta misma condición.
- De 2,989,616 mujeres que laboran formalmente; 1, 029,484 ganan menos de un salario mínimo.

En este punto está el contexto social, laboral y salarial de las mujeres en el Estado de México y es justo por ello que surge la interrogante ¿Cómo podemos abonar a disminuir la brecha de salarial de género en el Estado de México?

2.3 EL EMPLEO DIGNO, DECENTE Y FORMAL, COMO FACTOR CLAVE PARA DISMINUIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Existen personas que tienen acceso a un empleo, sin embargo, no cuentan con los recursos necesarios para cubrir sus necesidades, es común que quienes viven en situación de pobreza sean aquellos que no cuentan con algún trabajo o están inactivos económicamente, pero ¿Qué hay de aquellas personas que viven en la pobreza a pesar de percibir un sueldo que no es suficiente para su manutención, el de sus familias y tampoco les permite vivir dignamente?, esta situación es la que enfrentan mayormente las mujeres y se ha denominado feminización de la pobreza, este ha sido un “concepto económico, desarrollado en los medios académicos de los Estados Unidos durante la crisis de la década de los setenta, que hace referencia a un mayor crecimiento de la pobreza entre la población femenina que entre la masculina” (Sierra Díaz, M. I. 2006).

Las causas por las que las mujeres somos más susceptibles a vivir en situación de pobreza, se debe a diferentes factores, por un lado, según información derivada de un estudio generado por la Legislatura Federal en el 2011, existen tres situaciones que todos los días vivimos:

- Escases de participación en la toma de decisiones tanto en los contextos sociales como familiares.
- Poca integración –o exclusión- en los sistemas políticos.
- Responsabilidad de la doble y triple jornada.

La OEA define que “La pobreza no consiste solamente en la falta o precariedad de los ingresos. Es multifactorial: se refiere también a la carencia de determinados bienes y servicios, de capacidades y oportunidades que permitan salir de la pobreza” (2011) y es aquí justamente en donde debemos poner foco y tomar acción para poder contribuir a cambiar esta realidad, que afecta principalmente a las mujeres, pero lacera profundamente a las familias y repercute de manera negativa al desarrollo social y económico de todos los países.

Tanto las desigualdades sociales en razón de género, la falta de acceso a espacios laborales dignos y con horarios flexibles, así como la discriminación en el trabajo, no sólo vulneran los derechos humanos de las mujeres, sino que también se manifiesta particularmente en su remuneración.

El BID (Banco Interamericano de Desarrollo) ha basado parte de sus investigaciones en aportar soluciones encaminadas al empoderamiento económico de las mujeres, con la finalidad de alcanzar la igualdad salarial; desde su perspectiva nos comparte cuatro lecciones para reducir las brechas de desigualdad, con la finalidad de abrir espacios de inclusión para las mujeres e ir cambiando el panorama para el género.

1. Generar datos de calidad desglosados por sexo sobre las necesidades de las mujeres y las brechas de género, tanto para diseñar intervenciones exitosas como para monitorear su efectividad.
2. Aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral requiere derribar barreras estructurales y culturales. Las barreras planteadas por la cultura del lugar de trabajo, los sesgos de género y el acceso a espacios seguros continúan impidiendo que las mujeres accedan a trabajos estables, formales, de alta calidad y de tiempo completo.
3. Incorporar a mujeres en roles de toma de decisiones ayuda a empoderar a otras mujeres.
4. Acceso de las mujeres al financiamiento. Muchas mujeres carecen de un historial crediticio formal y de garantías lo que les impide acceder al crédito. (BID, 2021).

Indiscutiblemente, gran parte de lo que nos corresponde como sociedad es otorgar más y mejores oportunidades a las mujeres que buscan desarrollarse en el ámbito laboral, es momento de reconocer que no existen trabajos para hombres o para mujeres, sino que los espacios laborales han sido creados de hombres para hombres y no tenían contemplada la inclusión de las mujeres ni en el ámbito laboral, ni político, ni empresarial; es momento de cambiar la historia y construir una oferta laboral incluyente, igualitaria, digna y sostenible.

CONCLUSIONES

Si bien es cierto, tal como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo, “las mujeres y los hombres debieran percibir la misma remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor” (OIT, 2022), también es cierto que existe una amplia brecha salarial de género que no se cerrará sola.

El campo de oportunidades para abonar a reducir la brecha salarial de género es amplio, sin embargo, existen acciones afirmativas que permitirían reducirla, por ejemplo:

- Implementación de políticas públicas que promuevan el empleo digno, decente y formal, con perspectiva de género; de esta manera sería posible, la gradual disminución de esta brecha de desigualdad, especialmente en segmentos de población que habitan áreas urbanas.
- Celebración de un pacto empresarial que fomente la igualdad salarial, en donde el trabajo desempeñado, puesto, jornada, eficacia y eficiencia, corresponda a un salario igual.
- Celebración de un convenio con instituciones financieras que brinden préstamos para mujeres con tasas adaptadas a sus ingresos, siendo accesibles para su empoderamiento.
- Capacitación para el trabajo de manera continua gratuita y con perspectiva de género.
- Gestión de becas con diferentes instituciones educativas para la formación profesional para mujeres.

Somos la generación que poco a poco se va haciendo consiente de que una de las problemáticas más importantes y urgentes que atender es la desigualdad de género; una de las maneras de coadyuvar es promoviendo la igualdad salarial y el trato digno para todas y todos.



Secretaría General de Gobierno Dirección General de Desarrollo Político

No olvidemos que se tiene una deuda histórica con las mujeres, en el reconocimiento pleno de nuestros derechos humanos; mucho se ha logrado, mucho hemos avanzado, pero en este punto de la historia se necesitan aliados y voluntad política para seguir avanzando hacia una igualdad sustantiva. En honor a quienes nos antecedieron, por las que estamos presentes y por las que vendrán. ¡Hagamos patria!, sigamos construyendo una entidad igualitaria con piso parejo para todas y todos.

BIBLIOGRAFÍA

CNDH. (2022). ¿Cuáles con los Derechos Humanos? Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. Visto en <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Masse, Fatima. (2022). Acciones para cerrar la brecha de género. Instituto Mexicano para la Competitividad. IMCO. México. Visto en <https://imco.org.mx/acciones-para-cerrar-la-brecha-de-genero-en-menos-de-67-anos/>

ONU Mujeres. (2022). ¿Qué es la brecha salarial? ONU Mujeres. Nueva York. Visto en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

OCDE.(2012). Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar. México. Visto en <http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2008). La economía invisible y las desigualdades de género. Washington, D.C. Visto en <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/6034/LA%20ECONOMIA%20INVISIBLE.pdf?sequence=1>

OEA. (2011). Avances de la Igualdad de Género en el Marco del Trabajo Decente. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Washington D.C. Visto en [http://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp\[final-web\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp[final-web].pdf)

Verdeja, Isabel. (2021). Cuatro lecciones para el empoderamiento económico de la mujer. BID. America Latina y el Caribe. Visto en <https://idbinvest.org/es/blog/genero/el-camino-por-recorrer-cuatro-lecciones-para-el-empoderamiento-economico-de-la-mujer>

Cervantes, Estefanía. (2020). Corriente Alterna. UNAM “9M20: Los alcances del paro de Mujeres rebasan el impacto económico”. Visto en <https://corrientealterna.unam.mx/genero/9m20-los-alcances-del-paro-de-mujeres-rebasan-el-impacto-economico/>

Economista, El. (2020). ¿Cuál es el impacto económico del paro de 9 de marzo según BBVA?. México. Visto en <https://www.economista.com.mx/economia/Cual-es-el-impacto-economico-del-paro-del-9-de-marzo-segun-BBVA-20200306-0075.html>

Sierra Díaz, M. I. (2006). Pobreza y género en discusión...: feminización de la pobreza?. Visto en https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/18334/1/TTS_SierraD%C3%ADazMar%C3%A9DaIn%C3%A9s.pdf

OEA.(2021). Comunicado CIM. Visto en <https://www.oas.org/es/cim/docs/ComunicadoCIM-08.03.2021-ES.pdf>

Rojas Martínez, Olga Lorena. (2022). Hombres y relaciones de género en México. El Colegio de México. Ciudad de México.

Federici, Silvia. (2018). El patriarcado del salario: Criticas Feministas al marxismo. Traficantes de sueños. Madrid, España.

Nota metodológica:

El presente escrito es el producto de una investigación documental, que se realizó en medios digitales y libros que son mencionados en la bibliografía en que se basó dicha indagación que da como resultado el título descrito.

Elaboró

Revisó

Autorizó

**Lic. Sofía Gómez Cambrón
Asesora de la Dirección de
Desarrollo Político**

**C. Antonio López López
Asesor de la Dirección
de Desarrollo Político**

**Mtro. Emanuel Montiel Soto
Director de Desarrollo Político**