

La agenda 2030 para el desarrollo sostenible y las mujeres en el trabajo*

Josefa Montalvo Romero**

RESUMEN: *En la actualidad ya no podemos conformarnos con acceder a una fuente de empleo, éste debe reunir las características que la OIT le otorga al trabajo decente como garante de la dignidad humana de la mujer que trabaja. La agenda 2030 se ha unido a este esfuerzo y se plantea como objetivo el acceso al trabajo decente, cada vez de un mayor número de mujeres en el mundo. Nuestro país también se ha ocupado del tema y con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, busca establecer alternativas que faciliten el empoderamiento de la mujer trabajadora a partir de reconocer una igualdad sustantiva.*

Palabras clave: Igualdad, Trabajo, Género.

ABSTRACT: *At present we can no longer settle for access to a source of employment, it must meet the characteristics that the ILO gives to decent work as a guarantor of the human dignity of the woman who works. The 2030 agenda has joined this effort and aims to provide access to decent work, with an increasing number of women in the world. Our country has also addressed the issue and with the Mexican Standard NMX-R-025-SCFI-2015, it seeks to establish alternatives that facilitate the empowerment of working women based on the recognition of substantive equality.*

Keywords: Equality, Work, Gender.

SUMARIO: Introducción 1. Igualdad de género. 2. Trabajo decente. 3. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Reflexión final. Fuentes consultadas.

Introducción

Es esencial que entendamos al trabajo de la mujer como derecho y no como necesidad. La necesidad es una aspiración que puede ser legítima pero no representa necesariamente una obligación por parte del estado; el derecho puede ser exigido frente al estado, me corresponde legítimamente por el solo hecho de ser persona.

* Artículo recibido el 12 de abril de 2018 y aceptado para su publicación el 13 de junio de 2018.

** Doctora en Derecho Público y Coordinadora e investigadora del Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, México.

El trabajo decente al ser contemplado como una aspiración en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible representa el reconocimiento global al trabajo de la mujer y su respectivo empoderamiento.

En la actualidad las sociedades democráticas reconocen que estas directrices tienen que ir acompañadas por programas y políticas públicas que hagan viable su instrumentación, tal es el caso en nuestro país de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

1. Igualdad de género

La dignidad humana es un concepto que necesariamente sirve de fundamento para el análisis de la igualdad de género. Esta dignidad humana la encontramos de manera clara en la declaración universal, donde en opinión de Javier Saldaña se identifican cuatro conclusiones importantes: 1) La dignidad es la base o fundamento de los derechos humanos, de la justicia y paz social; 2) Existe un reconocimiento universal de la existencia de esta dignidad; 3) De la dignidad participan hombres y mujeres por igual; 4) La idea de la libertad de la persona se encuentra en estrecha vinculación con la libertad humana.¹

Hablar de la igualdad de género en materia laboral implica reconocer la desigualdad entre hombres y mujeres, la cual persiste en los mercados laborales mundiales sobre todo en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.

De acuerdo a la encuesta nacional de ocupación y empleo, de 80.3 millones de personas que participan en la producción de bienes y servicios 42.9 millones son mujeres (53.5%) y 37.3 millones son hombres (46.5%).

De igual forma se observa que dos de cada tres mujeres desempeñan un trabajo no remunerado, frente a uno de cada cuatro hombres; mientras que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, 36 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, 67 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres.²

Muchos son los avances que en este tema se han presentado pero insuficientes hasta la fecha. Las mujeres siguen enfrentando dentro y fuera del hogar, problemáticas de violencia y discriminación en diferentes ámbitos.

La compatibilidad entre la vida familiar y laboral es cada vez más difícil, de manera principal para las mujeres, lo anterior, debido a la tradicional división sexual

¹ SALDAÑA, Javier. La dignidad de la persona humana. Fundamento del derecho a no ser discriminado injustamente, p.62, <http://archivos.jurídicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2312/>.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Hombres y Mujeres en México 2012. INEGI, México 2013.

del trabajo que opera cuando las mujeres se insertan al mercado laboral, pues los roles de cuidadoras y proveedoras recaen en ellas.

La ONU ha detectado que el promedio de tiempo dedicado a los cuidados asistenciales y el trabajo doméstico no remunerados supera el triple para las mujeres que para los hombres, esto de acuerdo a datos de encuestas realizadas en 83 países. Esto demuestra que el tiempo que se dedica a tareas domésticas es la causa de una proporción elevada de la brecha entre los géneros en el trabajo no remunerado. Por otro lado, a nivel mundial, la participación de las mujeres en los órganos legislativos únicos o en los parlamentos nacionales alcanzó el 23.4% en 2017, solo un 10% más que en 2000; además, las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos. En la mayoría de los 67 países que disponen de datos, entre 2009 y 2015 menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios estaban ocupados por mujeres.³

La lucha por la equidad de género se planteó también como una meta dentro de los objetivos del milenio.

Para cumplir con ellos, las Naciones Unidas contaron con un amplio grupo de asociados en diversas materias:

- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)
- Campaña del Milenio
- DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales)
- Banco Mundial
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia)
- PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente)
- UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas)
- OMS (Organización Mundial de la Salud)
- FMI (Fondo Monetario Internacional)
- ONU-HÁBITAT (Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos)
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura)
- FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola)
- ITC (Centro de Comercio Internacional)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones)
- ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA)
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo)
- GNUD (Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo)
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)

³ Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017.

- ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados)
- ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial)
- ONU (Mujeres Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres)
- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos)
- UNRWA (Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente)
- PMA (Programa Mundial de Alimentos)
- OMM (Organización Meteorológica Mundial)
- OMT (Organización Mundial del Turismo)
- FNUDC (Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización)

Comisiones Regionales

- OFICINA DE LAS COMISIONES REGIONALES EN NUEVA YORK
- CEPA (Comisión Económica para África)
- CEE (Comisión Económica para Europa)
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)
- CESPAP (Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico)
- CESPAC (Comisión Económica y Social para Asia Occidental)

Los objetivos del milenio son evaluados con 21 metas y 60 indicadores oficiales. Estos indicadores son provistos por los gobiernos, de sus estadísticas oficiales, a los organismos internacionales responsables del indicador. De manera alterna se realizan encuestas patrocinadas y llevadas a cabo por organismos internacionales con la finalidad de completar los vacíos de información de varios de los indicadores.

De manera más reciente, durante la Cumbre para el Desarrollo Sostenible realizada en septiembre del 2015, fue aprobada la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible⁴ que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

Esta agenda explicita la necesidad de acciones dirigidas a fortalecer el crecimiento económico sostenible, el empleo decente y la industrialización en todos los países.

En la agenda de desarrollo internacional 2015, la erradicación de la pobreza se ubicó de forma explícita como el principal de los desafíos de la comunidad internacional. Pero un renovado interés y preocupación por el crecimiento productivo tanto de países en desarrollo como de

⁴ www.onu.org.mx/agenda-2030/ El 25 de septiembre de 2015 más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. El documento final, titulado “*Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*”, fue adoptado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas.

naciones desarrolladas cobró fuerza a raíz de las crisis financieras y económicas internacionales de 2008 y 2009 cuando se evidenció la significativa vulnerabilidad e inestabilidad económica de numerosos países como consecuencia de la profunda interconexión de las entidades económicas y financieras a nivel global. Fue entonces cuando se comenzaron a plantear posibles ajustes necesarios en los planos internacional, nacional y local.⁵

Aquí es pertinente señalar que los objetivos del milenio no se abandonan, sino que se complementan con los objetivos del desarrollo sostenible. Podemos decir que los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) son una continuidad de la labor que comenzaron los Objetivos del Milenio (ODM) complementándose ambos.

La agenda 2030 contempla en su objetivo 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Entre sus metas se encuentran:

- a. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- b. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.⁶

2. Trabajo decente

Con el trabajo decente se ha buscado implementar el trabajo con perspectiva de género al ser reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades.

Sin embargo, no se han producido rupturas significativas con las ideologías tradicionales que consideran que el cuidado familiar y la reproducción de la sociedad son una responsabilidad de las mujeres y no una necesidad de la sociedad. Hoy las mujeres comparten el trabajo remunerado con los hombres pero los hombres no comparten la carga que implica la realización de las tareas domésticas, pero lo

⁵ TREJO NIETO, Alejandra. “Crecimiento económico e industrialización en la agenda 2030: Perspectivas para México”, en Problemas del Desarrollo, Vol. 48 No. 188 enero/marzo 2017, México.

⁶ www.un.org/ consultado el 15 de marzo de 2018.

más lamentable es que no han surgido servicios públicos en apoyo a las tareas domésticas y tampoco se ha logrado la reorganización social.

La Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado del tema y entre otras medidas adoptó el 3 de junio de 1981 el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares no. 156,⁷ en él se reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares.

Establece que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como lo define el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Art. 3):

El término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Art. 1 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Además, establece que con el objeto de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social (Art. 4).

El trabajo decente es aquel basado en un empleo de calidad que nos permita un ingreso adecuado a nuestras necesidades y a nuestros proyectos personales y familiares, que nos ofrezca protección frente a riesgos y en la posterior etapa de inactividad por razón de edad; un trabajo en el que las relaciones entre cada uno de nosotros y nuestro empleador estén debidamente reguladas por la ley,

⁷ www.ilo.org/dyn/normlex/ Consultado el 21 de marzo de 2018.

especialmente en lo atinente a nuestros derechos fundamentales, y autorreguladas mediante acuerdos negociados en un proceso de diálogo social a diferentes niveles, lo que implica el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical, así como la fortaleza de las diferentes instituciones de la administración del trabajo y de las organizaciones de los actores sociales.



El Trabajo Decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos o dimensiones:

1. Oportunidades de empleo e ingresos: Hace referencia a las oportunidades para encontrar empleo, a que la remuneración recibida por el trabajo realizado sean justas y crecientes y a que las condiciones en las que se desempeña el mismo sean de calidad y seguridad.
2. Protección y seguridad social: pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, como salud, pensión y cesantías, Administradora de Riesgos Profesionales y caja de compensación, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y su familia.
3. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales: Hace referencia a la posibilidad de ejercicio efectivo de los derechos humanos en el marco del trabajo. Se tienen en cuenta cifras de trabajo infantil, de discriminación (tasas de ocupación y de discriminación separadas por género) y libertades sindicales.
4. Diálogo social y tripartismo: busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.⁸

⁸ www.trabajodecente.org.co/ Consultado el 6 de marzo 2018.

3. Norma mexicana

El Estado mexicano, con la intención de fomentar una cultura de igualdad y no discriminación en el trabajo, ha implementado diversos mecanismos, sin embargo no ha sido suficiente.

Con la firme intención de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo, es creado un nuevo instrumento: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Su fundamento jurídico lo encontramos en la normativa vigente nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación, partiendo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se garantiza la protección más amplia para las personas y sus derechos humanos; la igualdad entre varón y mujer ante la ley contenida en el artículo 4º y el artículo 123 con la protección de los derechos laborales sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.

Aunado a los convenios internacionales ya analizados líneas arriba, el marco jurídico se complementa entre otros con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley Federal del Trabajo y Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La finalidad última es que los centros de trabajo cuenten con estrategias y planes que permitan la instrumentación de medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.

El instrumento parte del concepto de discriminación establecido en la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, donde se entiende por discriminación

... 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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.⁹

Recordemos que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, es una invitación para que en los centros de trabajo se implementen prácticas tendientes a la eliminación de la discriminación.

Reflexión final

Frente a las críticas que hoy sufre el derecho del trabajo, se presenta una “deconstrucción” que implica la metamorfosis de alguna de sus instituciones acordes a una sociedad globalizada y competitiva.

⁹ Secretaría de Economía, NMX-R-025-SCFI-2015.

Respecto de la mujer que trabaja, se vive una evolución directamente relacionada con una mejor comprensión de su dignidad.

La Agenda 2030 para el desarrollo no es ajena a esta evolución y colabora estableciendo en sus objetivos 5 y 8 respectivamente, la meta de la igualdad de género y una adecuada promoción del empleo pleno y productivo así como el trabajo decente para todos.

Esta tendencia a nivel mundial se ve fortalecida por políticas positivas específicas que nuestro país ha implementado. En este contexto, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, resulta de gran pertinencia al presentar un panorama diferente para el logro de la igualdad de oportunidades a fin de alcanzar un empleo en condiciones de libertad, igualdad y seguridad acordes con la dignidad humana y el trabajo decente.

Fuentes consultadas

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Hombres y Mujeres en México 2012*, México, 2013.

Informe del Secretario General, *Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017*.

SALDAÑA, Javier, *La dignidad de la persona humana. Fundamento del derecho a no ser discriminado injustamente*.

<http://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2312/>.

Secretaría de Economía, NMX-R-025-SCFI-2015.

TREJO NIETO, Alejandra, "Crecimiento económico e industrialización en la agenda 2030: Perspectivas para México", en *Problemas del Desarrollo*, Vol. 48 No. 188 enero/marzo 2017, México.

Sitios WEB

www.ilo.org/dyn/normlex/

www.trabajodecente.org.co/

www.un.org/

www.onu.org.mx/agenda-2030/