



Campus Guanajuato | División de Derecho,  
Política y Gobierno

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO  
DIVISIÓN DE DERECHO, POLÍTICA Y GOBIERNO  
MAESTRÍA EN ANÁLISIS POLÍTICO

**LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA DE LAS MUJERES MEXICANAS: UN  
ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS DE LEY EN MATERIA LABORAL**

TESIS

PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRA EN ANÁLISIS POLÍTICO

PRESENTA:

**CINTHIA NOEMÍ PLASCENCIA MORALES**

DIRECTORAS DE TESIS:

DRA. VANESSA GÓNGORA CERVANTES Y DRA. ERICKA LÓPEZ SÁNCHEZ

LECTORAS:

DRA. MARÍA OFELIA GUADALUPE CAMACHO GARCÍA Y MTRA. SILVIA  
GARCÍA FAJARDO

Guanajuato, Gto. Octubre de 2020

*A Gerardo y Rafael, mi hogar y fortaleza. Por impulsar este proyecto y creer en mí.*

*A mis padres y hermanos. Por formarme con su ejemplo, amor y apoyo incondicional.*

*A los Hernández Gallo, mi segunda familia. Por acompañarme en cada paso de este proceso.*



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO 1. LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA Y LA LEGISLACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA PARA SU ANÁLISIS</b> .....	10
Introducción.....	11
1. El género como categoría de análisis en los estudios políticos.....	13
1.1 Los estudios políticos y de género .....	14
1.2 La representación descriptiva y sustantiva .....	17
1.3 Estudios de segunda generación sobre la representación de las mujeres.....	21
1.4 ¿Qué es la agenda legislativa y cómo se conforma? .....	25
<b>CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL Y ANÁLISIS CONTEXTUAL DE LAS LEGISLADORAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y EL TRABAJO Y MUJERES EN MÉXICO</b> .....	29
Introducción.....	30
1. El sistema político mexicano .....	31
2.1 La organización política en México y facultades del Poder Legislativo .....	32
2.2 ¿Cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados a partir de la implementación de las cuotas? .....	36
2.3 Contexto sobre las mujeres y el trabajo en México.....	39
2.4 La CEDAW y los compromisos de México para lograr asegurar condiciones de igualdad laboral para las mujeres .....	43
2.5 Los derechos laborales en México, contexto y lucha de las mujeres trabajadoras. Panorama histórico de las mujeres y los derechos laborales en México .....	45
2.5 Indicadores básicos del trabajo y mujeres en México .....	50
2.6 Estudios sobre el trabajo y mujeres en México.....	55
<b>CAPÍTULO 3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE INICIATIVAS SENSIBLES AL GÉNERO EN MATERIA LABORAL</b> .....	59
3.1 Estrategia metodológica y objetivos de la investigación .....	60
3.2 Pregunta y objetivos de investigación .....	60
3.3 Hipótesis.....	60
3.4 Objetivos .....	61
3.5 Variables e indicadores .....	61
3.6 Selección del caso y unidades de análisis.....	67

3.7 Las iniciativas en materia laboral, análisis descriptivo de los datos .....	68
3.8 Análisis de los factores que inciden en la presentación y aprobación de iniciativas sensibles al género en materia laboral .....	76
3.9 Apoyo de movimientos feministas y sindicales de mujeres a las iniciativas aprobadas .....	95
<b>CONCLUSIONES</b> .....	100
<b>REFERENCIAS</b> .....	104
<b>ANEXOS</b> .....	113
Anexo 1. Tabla de clasificación de contenido de género de las iniciativas.....	113
Anexo 2. Tabla codificada tratamiento en SPSS .....	136

## INTRODUCCIÓN

El camino para lograr la participación de las mujeres en el espacio público, específicamente en el ámbito político, ha sido largo y podría decirse tortuoso en todo el mundo, quedando regiones con mucho trabajo por hacer todavía. Específicamente en el caso mexicano, han sido necesarias numerosas reformas en materia electoral para hacer realidad la paridad política, al menos numéricamente hablando en el Congreso de la Unión. Las cuotas de género y posteriormente el principio de paridad en México, han tenido resultados favorables en torno a lograr que más mujeres mexicanas sean representantes de la ciudadanía en el Congreso. Desde la primera implementación de acciones afirmativas en 1997, la academia se ha preocupado por conocer la efectividad de las cuotas en términos del número de mujeres que lograban llegar al poder legislativo en cada elección. Al crecer sostenidamente el porcentaje de legisladoras ocupando curules, se incrementó el interés por conocer si las diputadas o senadoras representaban los intereses de las mujeres y los grupos feministas y si impulsasen una agenda política con perspectiva de género (lo que se conoce como representación sustantiva).

Esta investigación se adscribe a esta corriente académica, y se preocupa por conocer cómo las mujeres en la Cámara Baja pueden modificar la agenda legislativa e impulsar iniciativas con contenido de género. Después de una detallada revisión de la literatura se encontró que existen aportaciones muy valiosas en torno al análisis de la representación sustantiva y el cambio de la agenda legislativa con la integración de más mujeres en la Cámara de Diputados en México (Franceschet y Piscopo, 2008; Zaremborg, 2009; Cerna, 2015 y 2017; Piscopo; 2011, entre otras). Estas investigaciones clasifican la orientación temática de las iniciativas propuestas y algunas de ellas muestran que las iniciativas en materia laboral fueron

recurrentes, aunque pocas de ellas se aprobaron. Por ejemplo, Zaremborg (2009) observó que en esta temática se presentaron un gran número de iniciativas (59) en el período de 1997 a 2008, sin embargo, destaca que es ninguna fuera aprobada. Es hasta 2009 que se han ubicado cambios constitucionales en esta materia, derivados de los tratados internacionales en derechos humanos, de los que México forma parte.

El hecho de que un número considerable de iniciativas sensibles al género respecto a lo laboral hayan sido presentadas pero muy pocas de ellas fueran aprobadas, presenta la oportunidad de indagar acerca de cuáles factores impidieron o impulsaron en primer lugar la colocación en la agenda del tema y posteriormente la aprobación o no de dichas iniciativas. Además, enfocarse específicamente en las iniciativas laborales posibilita la exposición de las demandas que siguen sin ser atendidas y la pérdida de condiciones favorables para las trabajadoras y trabajadores con la aprobación de la reforma laboral en 2012, que legalizó figuras como el *outsourcing*, el pago por horas, el contrato de prueba y la pérdida de prestaciones de seguridad social.

El tema laboral al ser parte estructural de la economía ha presentado una mayor resistencia para la incorporación efectiva y aprobación de leyes sensibles al género, cuando se hace referencia a iniciativas sensibles al género, se habla de aquellas políticas públicas, legislación o cualquier acción de gobierno, que ha sido enunciada explícitamente con el fin de asegurar el bienestar, seguridad, autonomía y derechos de las mujeres. Dentro de la literatura se han identificado cuatro categorías: 1) las de acción afirmativa, 2) las políticas para las mujeres, 3) las de perspectiva de género y 4) las de transversalización de género (Rodríguez-Gustá, 2008).

El análisis exclusivo de las iniciativas presentadas en materia laboral presenta una oportunidad para indagar y responder la pregunta central de la investigación, que es la siguiente: ¿Cuáles son los factores que inciden en la producción legislativa sensible al género en materia laboral? Para responder a este cuestionamiento, este trabajo de investigación estipula como objetivo conocer cuál ha sido el papel que han tenido las legisladoras en la Cámara de Diputados para representar los intereses de las mujeres mexicanas e impulsar la incorporación de la perspectiva de género y generar cambios en la agenda legislativa, para posteriormente modificar positivamente la legislación en materia de derechos laborales, considerando además otros factores que pueden influir en la producción legislativa.

El supuesto central de la investigación es que la llegada de un mayor número de mujeres a la Cámara de Diputados Federal, tiene efectos positivos en la representación de los intereses de las mujeres mexicanas y genera cambios en la agenda legislativa con respecto a los derechos laborales de mujeres. Sin embargo, el contenido de las iniciativas presentadas puede depender no sólo de una visión “esencialista” en la que las identidades de las mujeres son las mismas, sino en factores institucionales, políticos y contextuales como las instituciones nacionales y tratados internacionales.

Para posibilitar el análisis, la investigación hará uso del enfoque de Género y Política, ya que se quiere conocer si la identidad de género puede ayudar a explicar los valores y comportamiento de las y los legisladores electos; además se tomará en consideración la literatura de la representación descriptiva y sustantiva, que ha aceptado esta conceptualización de las mujeres y otras minorías como grupos identitarios, además de analizar investigaciones y el contexto mexicano con respecto a la situación laboral de las mujeres. Para lograr esto, la metodología utilizada en la investigación es mayormente de

corte cuantitativo, se tomarán herramientas de correlación bivariado y ejercicios de tablas de contingencia y *Chi-Square* para analizar las variables independientes que intervienen en la presentación y el contenido de género de las iniciativas laborales presentadas por diputadas y diputados de 1997 a 2018.

Para analizar el contenido de las iniciativas legislativas se utiliza la propuesta metodológica de la perspectiva de género, la cual permite reconocer que la diferencia sexual y las atribuciones que se dan derivadas de esto, es decir, las ideas, representaciones y prescripciones sociales, se han construido históricamente y no son inherentes al sexo biológico. Se utilizará en específico, la propuesta de Zaremberg (2009), para clasificar las iniciativas en: Claramente de género, Levemente de género o con Sesgo de Género (véase definición de estos conceptos en el capítulo 3, subtítulo 1).

La variable dependiente de la investigación son las iniciativas sensibles al género aprobadas y rechazadas, presentadas por diputadas y diputados en la Cámara Baja en México (de 1997 a 2018). El periodo de estudio abarca siete legislaturas, lo cual permite conocer cuál ha sido el avance a partir de la implementación de las cuotas de género y posteriormente el principio de paridad, en torno a la representación sustantiva de las mujeres, con la integración de diputadas de diversos grupos parlamentarios.

Las variables independientes que se consideran en la investigación para posibilitar la presentación de iniciativas claramente de género son: 1) mayoría legislativa del partido que propone la iniciativa; 2) ideología del partido proponente; 3) si la iniciativa fue presentada por una diputada o bien por un diputado y 4) el porcentaje de mujeres presente en la legislatura. También se dará seguimiento en medios a aquellas iniciativas.

En el primer capítulo se aborda la literatura sobre los estudios de género y política centrados en la representación de las mujeres en los parlamentos. Se presentan los principales aportes teóricos y empíricos de los estudios sobre la representación descriptiva y sustantiva, además de exponer las discusiones teóricas sobre cómo actúan las mujeres una vez que ocupan los cargos y qué factores influyen en el cambio de las agendas legislativas.

En el capítulo 2 se aborda el mapa conceptual sobre el trabajo y el contexto de las mujeres trabajadoras en México, desde su lucha por mejores condiciones laborales hasta las cifras actuales de su situación, además se exponen los principales estudios sobre el trabajo y las mujeres en México para identificar elementos que puedan ayudar al posterior análisis de las iniciativas, es decir, identificar momentos claves de la agenda y el tema de derechos laborales de las mujeres.

En el tercer capítulo se expone a detalle la metodología utilizada y los resultados en torno al análisis de estadísticos descriptivos sobre las iniciativas en materia laboral. Posteriormente, son analizados los factores que inciden en la presentación y el contenido de género de las iniciativas en materia laboral mediante la aplicación de la metodología propuesta. Por último, el trabajo de investigación cierra con las reflexiones finales donde se hace un balance de todos los hallazgos encontrados.

**CAPÍTULO 1. LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA Y LA LEGISLACIÓN  
LABORAL: UNA PROPUESTA PARA SU ANÁLISIS**

## Introducción

La baja participación de las mujeres en los ámbitos de poder de la sociedad ha sido ampliamente discutida por la academia y por las organizaciones feministas. Se ha hecho visible que a pesar de que las mujeres tienen formalmente los mismos derechos que los varones para participar de la política, este derecho no se ejerce, en la misma medida derivado de las atribuciones de género impuestas a hombres y mujeres.

A nivel internacional se han impulsado acciones para disminuir la brecha de género en el ámbito público. La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1954, constituyeron las primeras manifestaciones internacionales en la materia, en dichas convenciones se reconoció el derecho al voto de las mujeres, así como la posibilidad de ser electas y de ocupar cargos políticos. En 1975 se celebró la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en la cual se instó a los Estados miembros a generar mecanismos que garanticen las condiciones de igualdad política para mujeres y hombres. La CEDAW propuso la creación de acciones afirmativas, que permitieran acelerar la transformación y erradicación de los patrones socioculturales de discriminación y violencia contra las mujeres. Gracias a ello, se implementaron “cuotas de género”, orientadas a aumentar la participación política de las mujeres, mediante el establecimiento de un mínimo porcentaje de candidaturas y un máximo de candidatos que pueden ser postulados por los partidos políticos.

En América Latina, en la actualidad prácticamente todos los países (excepto Venezuela y Guatemala) han adoptado algún tipo de acción afirmativa que promueva la participación de

las mujeres o bien, han instituido las cuotas de género y han realizado considerables revisiones y ajustes para hacerlas efectivas. Incluso se ha declarado en varios países de la región el principio de paridad, de acuerdo con información de la *Inter Parliamentary Union* (IPU), en Bolivia (2008), Ecuador (2008), Costa Rica (2009), Nicaragua (2012), Panamá (2012), Honduras (2012), México (2014), Venezuela (2015) y Argentina (2017). Derivado de estos mecanismos, América se posiciona como la región en el mundo con mayores avances con respecto a la paridad de género, por lo menos en la representación legislativa, con un promedio de 30% de diputadas y 31.3% de senadoras en los Congresos de la región. En el caso particular de México, el avance ha sido significativo, puesto que con las cuotas de género y posteriormente el principio de paridad, aprobado en 2014, para el año 2018 se logró la conformación de un Congreso Federal paritario, en términos numéricos, lo mismo para la mayoría de los Congresos Estatales.

En este sentido, se ha presentado un interés por parte de la academia para estudiar la evolución y efectividad de las cuotas de género y posteriormente, se dan investigaciones que analizan también los efectos de las cuotas de género en términos sustantivos, es decir, cómo se modifica la agenda legislativa y si las mujeres tienen temas o intereses particulares dentro de su desempeño legislativo. Este trabajo de investigación se adhiere a este tipo de estudios, ya que pretende conocer si la integración de un mayor número de diputadas tiene efectos en el tipo de propuestas legislativas en materia laboral y el contenido de género de estas.

Los estudios a los que se hace referencia, han encontrado que las mujeres en efecto presentan un mayor número de iniciativas con contenido de género y observan una mayor adhesión a ciertos temas, derivado de la construcción de género y las atribuciones que se presumen para las mujeres. Asimismo, se observa que las diputadas tienen menos posibilidades de ver sus

propuestas aprobadas y convertidas en ley (Piscopo, 2011 y 2008), y también que hay temas, como el laboral, en los que se observa una mayor resistencia para aprobar legislación con alto contenido de género.

### 1. El género como categoría de análisis en los estudios políticos

Para analizar las iniciativas presentadas por las diputadas, en esta investigación, se hace uso del concepto de género y se toman en consideración los trabajos que lo utilizan como categoría para desarrollar sus aportaciones. El concepto de género como categoría fue impulsado por las feministas anglosajonas en los años setenta, para demostrar que las características entendidas como femeninas eran adquiridas mediante un proceso cultural, social y político. Es decir, que no se dan por naturaleza del sexo, con lo que se ampliaba la base argumentativa en favor de la igualdad de las mujeres y hombres y se hacía la distinción sexo-género (Lamas, 1996; Scott, 1996, citadas en Vélez, 2008).

El término género ha generado confusión, ya que en inglés *gender*, alude a los sexos, mientras que en castellano tiene diversos usos y solo las personas familiarizadas con los estudios en este tema, lo toman como relación entre los sexos. Es preciso señalar que el “sexo” se diferencia de “género” porque el sexo queda determinado por la diferencia sexual biológica, mientras que el género se refiere a los significados que cada sociedad le atribuye. Por lo tanto, el vocablo género no se corresponde con lo biológico, sino con lo psicológico y cultural. Desde una perspectiva limitada binaria, los términos que corresponden al sexo son macho y hembra y los que corresponden al género son femenino y masculino (Burin y Dio Bleichmar, citados en Vélez, 2008).

De acuerdo con Vélez (2008), la teoría de género hace referencia de las significaciones atribuidas con ser hombre o mujer en cada cultura y en cada sujeto y visibilizan que las jerarquías no son naturales, sino que han sido construidas mediante un proceso histórico-social en el que subyacen relaciones de poder.

Por su parte, la perspectiva de género implica reconocer que la diferencia sexual es una cosa y otra muy diferente son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se han construido históricamente a partir de las diferencias sexuales entre las personas (Lamas, citada en Cerna 2017:10). La perspectiva de género es utilizada como una categoría analítica para identificar aquellas atribuciones construidas socialmente. En las ciencias sociales, es muy importante considerar la perspectiva de género, ya que esto permitirá observar los fenómenos con la carga histórica de diferencia de género y se podrán considerar las consecuencias que esto ocasiona. En el ámbito de los estudios políticos se ha observado un interés creciente por parte de las y los investigadores por incluir en sus estudios este elemento.

### 1.1 Los estudios políticos y de género

Específicamente en el ámbito político, dado que en las últimas décadas se ha visto un incremento importante con respecto al número de mujeres que participan en el espacio público, esto da lugar a un cambio que reconfigura los paradigmas sociales tradicionales, puesto que se pensaba el espacio público como algo exclusivamente masculino. Si se acepta que la división sexual del trabajo, es algo construido socialmente y no tiene que ver con las características biológicas, se da pauta a un cambio en los roles sociales y también en la forma de hacer política.

Al considerar el género como categoría de análisis, también se acepta que puede influir en el comportamiento de los individuos, ya que existen pautas establecidas para cada uno de los sexos y las personas actúan en consecuencia con ellas. La propuesta en mención, ha sido muy discutida, especialmente en los estudios políticos. Numerosos trabajos se han preocupado por saber si mujeres y hombres actúan de manera diferente en función de su género. De acuerdo con Piscopo (2011), académicas feministas han apoyado esta perspectiva, argumentando que la socialización de roles de género ha alentado (o incluso programado) a las mujeres a verse a sí mismas como "en relación con" o a sí mismas en situaciones de dependencia mutua; mientras que los hombres están capacitados para verse a sí mismos como individuos que existen de manera independiente y en competencia.

Por ejemplo, Sara Ruddick (citada en Piscopo 2011), establece que las mujeres se acercan a los temas políticos a través de una lente de "crianza" en lugar de una lente de interés propio. No han faltado argumentos criticando a esta perspectiva por "exagerar" la naturaleza primordial del instinto desinteresado de las mujeres, y aunque debatibles, estos argumentos sirven para resaltar cómo los contextos y la cultura moldean lo que el interés propio puede significar para hombres y mujeres (Piscopo, 2011).

Ahora, la pregunta sería hasta qué punto el género, junto con otras consideraciones, motiva las acciones de los hombres y de las mujeres del ámbito político. Si se reconoce que la socialización del rol de género tiene consecuencias en el comportamiento de hombres y mujeres, debemos abordar el debate sobre los llamados "intereses de las mujeres".

El papel tradicional de la mujer como reproductora doméstica, ha moldeado su orientación psicológica como "en relación" con su posición social como cuidadoras de niños, familias,

ancianos, enfermos y desfavorecidos. Por lo tanto, autoras como Virginia Sapiro (1981), argumentan que las mujeres tienen “temas especiales” de preocupación. Siguiendo con ideas de Sapiro, estos temas son, por ejemplo, la sexualidad, el matrimonio, los derechos sexuales, estabilidad familiar, violencia y religiosidad. Sapiro, argumenta además que las mujeres y los hombres tendrán diferentes perspectivas sobre el mismo tema. Otras autoras difieren, y establecen que los intereses de las mujeres, son más bien aquellas políticas que buscan incrementar la autonomía y bienestar femenino. Asimismo, existen otras perspectivas más inclusivas que capturan un rango más amplio de problemas que afectan la vida diaria de las mujeres (Childs y Krook, 2009).

También existe un avivado debate en torno a si las mujeres pueden ser vistas como un grupo con intereses particulares que deben ser representados en la arena política, dichos intereses compartidos derivan de las experiencias de socialización y marginación que se viven por la mayoría de las mujeres (Phillips, 1995 y Mansbridge, 1999, citada en Kurewba, 2015).

Este enfoque ha sido muy criticado, e incluso se ha tachado de esencialista, por suponer que todas las mujeres comparten los mismos intereses. Se argumenta que otros factores como la ideología, clase, raza u origen étnico pueden tener más peso que el género en el tipo de propuestas que se presentan.

Sin embargo, a pesar de todas las diferencias que existen entre las mujeres, es posible observar algunas tendencias y preferencias compartidas, sin caer en la afirmación de que todas las mujeres son esencialmente iguales (Piscopo, 2011). Por ello, la representación descriptiva de las mujeres, es importante y se da no sólo al introducir los intereses de las mujeres en la agenda política, sino que involucra también introducir la perspectiva de las

mujeres en toda la agenda pública (Celis, 2008, citada en Cerna 2017). Esta perspectiva femenina está marcada, de acuerdo con Celis, por las propias experiencias de vida de las mujeres y sus posiciones en las estructuras sociales. Esta autora también subraya que la representación sustantiva requiere de varios actores para introducir y mantener los intereses de las mujeres en la agenda pública. Dicho proceso continúa en el voto de las iniciativas, donde es posible observar los intereses y puntos de vista en los parlamentos y en la sociedad.

## 1.2 La representación descriptiva y sustantiva

El debate mencionado en el apartado anterior, acerca de si las legisladoras actúan en favor de sus representados por razón de género (al identificarse como parte de un grupo identitario), se da en términos de los conceptos de representación descriptiva y sustantiva. A continuación, se hará un breve recorrido por su significado y las diferentes dimensiones que ha tomado en la literatura.

La representación política es un concepto muy complejo y puede concebirse desde varias perspectivas, muchos investigadores, políticos y teóricos se han preocupado por conocer cuál es la composición ideal del cuerpo legislativo, en términos de representación, han buscado encontrar la respuesta a cuál es la naturaleza que debería tener y cómo debería estar compuesto idealmente.

En lo que se ha coincidido ampliamente, es que un cuerpo legislativo ideal debería corresponder y ser muy parecido a la población que representa. Esto es, que la representación sea lo más selecta posible para que su correspondencia sea precisa con la composición de toda la nación, solo así podemos decir que existe una legislatura representativa (Pitkin, 1967).

Para entender mejor la representación y sus dimensiones, en el libro *El concepto de representación* Hannah Pitkin (1967), define el término como "hacer presencia otra vez", es decir, hacer que la voz, opiniones y perspectiva de los ciudadanos estén presentes en el proceso de las políticas públicas. De acuerdo con Pitkin, la representación política se da cuando los actores políticos hablan, simbolizan y actúan por el bien de otros en la arena política.

Pitkin (1967), propone cuatro concepciones de la representación: formal, simbólica, descriptiva y sustantiva. Todas estas dimensiones componen los elementos que debe aglutinar la representación. A continuación, se detalla en qué consiste cada una de las dimensiones:

Cuadro 1.

Dimensiones de la representación de acuerdo con Pitkin

Representación Formal	Representación simbólica	Representación Descriptiva	Representación Sustantiva
Se refiere a los arreglos institucionales (reglas y regulaciones) que preceden e inician la representación. Aquí los grupos de interés son de suma importancia.	Se refiere al entendido de que los representantes "representan" a sus representados con un énfasis en símbolos o simbolización. A la representación simbólica no le preocupa quiénes son los representantes o lo que hacen, sino cómo son percibidos y evaluados por aquellos a quienes representan.	Se refiere a la manera en que un representante individual apoya al representado en virtud de compartir características similares, como puede ser raza, sexo, edad, clase, ocupación, género, etnicidad o área geográfica.	Se define como "actuar por los intereses de los representados de manera responsiva para ellos" (Pitkin, 1967:209). La interpretación más común de la representación sustantiva es que se refiere a la respuesta de políticas públicas que los representantes crean leyes o implementan políticas que son respuesta directa a las necesidades o demandas de la ciudadanía.

Fuente: Elaboración propia con base en Pitkin (1967).

Los conceptos de representación descriptiva y sustantiva están íntimamente ligados a la teoría feminista, debido a la subrepresentación de la mujer en el ámbito público. Como se señaló en el cuadro anterior, la representación descriptiva se refiere al número de mujeres que están en el parlamento, la sustantiva se centra en el actuar de las legisladoras, es decir, si su trabajo responde directamente a las necesidades y demandas de los grupos de mujeres y feministas.

Es posible ubicar el incremento de trabajos empíricos a partir de la década de los ochenta y noventa, ya que, a partir de ese momento, se comenzaron a implementar medidas a nivel internacional como la Plataforma de Beijing celebrada en 1995, que estableció mecanismos para fomentar el desarrollo de la mujer y la igualdad de género con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Derivados de los acuerdos logrados, se establecieron las llamadas medidas afirmativas, que establecen un trato preferencial temporal en favor de grupos que han sido históricamente marginados para participar en ciertos ámbitos de la vida social. Dichas medidas afirmativas, derivaron en la implementación de cuotas de género a nivel mundial, con especial atención en América Latina.

Con la implementación de cuotas de género, la participación de mujeres en los congresos aumentó considerablemente, de modo que la literatura en estudios políticos de género ha crecido y ha puesto su interés en el tema de la representación descriptiva y sustantiva. De acuerdo con Krook y Messing-Mathie (2013), los estudios en esta materia se han clasificado en dos vertientes:

1. Los estudios de primera generación que analizan los efectos de las cuotas de género y se centran en el diseño, impacto numérico y conformación de las cámaras legislativas, observan la representación descriptiva y;

2. Las investigaciones de segunda generación que estudian los impactos de las cuotas de género, es decir, buscan identificar si se genera la representación sustantiva.

### 1.2.1 Estudios de primera generación sobre la representación de las mujeres

Los estudios de primera generación se preocupan por el diseño, origen, implementación y efectos numéricos de las cuotas de género. Las principales contribuciones en esta materia, han clasificado los tipos de cuotas y han establecido en qué países se implementan; revelan las dinámicas que dan forma a las cuotas y cómo se traducen a la práctica, resaltando los factores humanos e institucionales que afectan su éxito o dificultan su implementación (Bauer and Britton 2006; Dahlerup 2006; Krook 2009; Tremblay 2008, citadas en Krook y Messign-Mathie, 2013,).

También podemos ubicar dentro de los estudios de primera generación, investigaciones que se centran en conocer las diferencias y similitudes entre los diferentes sistemas de cuotas, estos trabajos exponen qué países cuentan con estos mecanismos y cuáles no, en regiones que van desde Europa, hasta África y América (Krook 2009; Paxton, Hughes y Painter 2009, citadas en Palma y Cerva 2014). Dentro de los principales hallazgos de estas investigaciones se encuentra el hecho de que los países que cuentan con mecanismos de cuotas de género han logrado que un mayor número de mujeres obtengan espacios en los parlamentos, contrario a lo que sucede en países donde no se implementan las cuotas (Norris, 2006; IDEA, 2008; *et al* Archenti y Tula, 2008 citados en Cerna, 2017).

En el caso mexicano, estudios han analizado los efectos de las cuotas en diversas contiendas electorales a nivel federal, concluyendo que se requiere una combinación de factores para lograr que las cuotas sean eficaces, dichos factores son: la activación de alianzas entre líderes

y activistas más allá de los partidos y la intervención de las instituciones estatales en materia electoral (Palma y Cerva, 2014:311).

En el plano subnacional en México, se han analizado los efectos de las cuotas de género, tanto en los congresos estatales como en la asamblea capitalina (Huerta y Magar 2006; González-Schont 2016; Hernández 2017; García 2017 y 2019; y Freidenberg y Alva, 2017; entre otras). Las autoras coinciden en que la implementación y sofisticación de la normativa electoral juega un papel fundamental para impulsar la presencia y participación de las mujeres en los congresos locales. La modificación en la normativa federal ha obligado a las entidades a adoptar medidas de acción afirmativa, lo cual se refleja con el aumento de mujeres en los congresos estatales.

### 1.3 Estudios de segunda generación sobre la representación de las mujeres

Por su parte, los estudios de segunda generación se preguntan principalmente, cómo actúan las legisladoras una vez que alcanzan los cargos políticos, es decir, si legislan en favor de las mujeres. Dichas investigaciones han hecho hallazgos importantes y han establecido que el ingreso de mujeres a los congresos ha permitido conformar “masa crítica”<sup>1</sup> de al menos un 30% de mujeres en los parlamentos, que acelera el desarrollo del grupo minoritario y cambia los estereotipos de género y las actitudes políticas, además de incorporar temas femeninos en

---

<sup>1</sup> El concepto de masa crítica fue acuñado por Dahlerup (1993). Norris y Lovenduski, resumen la teoría de la masa crítica como:

La naturaleza de interacciones en un grupo depende del tamaño. Cuando un grupo permanece como una minoría distinta con respecto a la sociedad, sus miembros buscarán adaptarse a su alrededor, conforme a las reglas del juego predominantes... Pero una vez que el grupo alcanza cierto número, la teoría de la masa crítica sugiere que habrá un cambio cualitativo en la naturaleza de las interacciones del grupo, cuando la minoría empieza a afirmarse a sí misma y de este modo transforma la cultura institucional, las normas y los valores (2001:2-3), véase en (Beckwith, 2007)

la legislación (Dalherup, 1993). Asimismo, han concluido, con estudios realizados en varios países europeos, que las mujeres en cargos públicos pueden actuar en favor de otras mujeres, para mejorar las condiciones generales de este sector de la población (Mansbridge, 1999; Williams 1998; Blurrell 1996 y Atkinson, 2002; citadas en Kurebwa, 2015).

En Latinoamérica, también se ha observado una producción importante de estudios en la materia a partir de la década de los noventa. Se han encontrado evidencias de que las legisladoras en países como Argentina, Honduras, Costa Rica, Colombia (por mencionar algunos), presentan con mayor frecuencia proyectos de ley que favorecen los derechos de las mujeres, los niños y las familias, además de abordar en mayor medida que sus compañeros varones cuestiones de violencia contra las mujeres, acoso sexual, acción afirmativa y derechos reproductivos (Jones, 1997; Taylor-Robinson y Health, 2003; Franceschet y Piscopo, 2008 y Piscopo, 2011, entre otras).

Pasando al plano nacional, en México se han producido también valiosas aportaciones en torno al estudio de la representación sustantiva de las mujeres (Franceschet y Piscopo 2008, Zaremborg 2009, Cerna, 2015 y 2017). Estas investigaciones se han centrado principalmente en conocer cómo cambia la agenda legislativa con la llegada de más mujeres al Congreso. Entre los principales hallazgos se encuentra que existen notorias diferencias en las agendas legislativas de las diputadas de acuerdo con el Grupo Parlamentario al que pertenecen (los partidos identificados como de izquierda defienden de forma más pronunciada temáticas de género) y se observa un mayor número de iniciativas sensibles al género presentadas por las legisladoras.

### 1.3.1 De la conexión entre representación descriptiva y sustantiva a la consideración de otros factores para explicar la representación de las mujeres

Con lo anterior, es posible inferir que existe una mayor probabilidad de que las legisladoras aborden temas de mujeres e incorporen políticas sensibles al género. Sin embargo, de acuerdo con Piscopo (2011:17), el contenido específico de las iniciativas y la forma en que las mujeres abordan los intereses denominados de las mujeres, “varía dependiendo del nivel de desarrollo de los países, el grado de democratización y el grado de igualdad de género preexistente”. En palabras de esta autora, dichas diferencias resaltan cómo la representación de las mujeres “puede depender no solo de una visión “esencialista” en la que las identidades de las mujeres son las mismas, sino en factores contextuales como las instituciones nacionales, las normas políticas y la importancia de los problemas”.

Por ello, algunas académicas se han movido de la teoría de que existe una conexión automática entre el número de mujeres en los parlamentos y el resultado de la legislación. Las y los investigadores se centran ya no solo en el efecto de la “masa crítica”, sino en los “actores críticos” (Dahlerup 2006, citada en Piscopo 2011).

Para Dahlerup (2006, citada en Childs y Krook 2009), los mecanismos para lograr cambios recaen en las “acciones críticas”, o aquellas iniciativas que cambian la posición de las minorías para lograr cambios mayores. Las acciones críticas incluyen el reclutamiento de otras mujeres, la introducción de cuotas de género, y la generación de legislación que busque la equidad, así como la creación de instituciones más igualitarias.

Childs y Krook (2006) privilegian el concepto de “actores críticos” en lugar del de masa crítica y toman el análisis de las “acciones críticas” para explicar la representación sustantiva

de las mujeres. Se centran en los actores críticos (legisladoras y legisladores) que inician la propuesta de iniciativas o que llevan a otros a promover políticas para las mujeres, sin importar el número de representantes mujeres. Es importante mencionar que no deben ser mujeres necesariamente.

Para identificar los actores críticos Childs y Krook (2006) proponen las siguientes preguntas: ¿Quién inicia las propuestas que se preocupan por cuestiones de género?, ¿Quién actúa en esas propuestas?, ¿Actúan individualmente o como parte de un grupo?, si se unen con otros, ¿Cómo cooperan, y en qué bases, con qué duración y cuál es su propósito?, ¿Logran generar cambios?

Ejemplo de este tipo de investigaciones es la realizada por Celis y Ezreel en 2015, en su estudio sobre la representación sustantiva de mujeres, se centraron en encontrar actores críticos (fuera de feministas o militantes de izquierda), que representen los intereses de las mujeres en los congresos. Su estudio abarca 10 países europeos, y señalan que son los hombres de partidos de centro y derecha, quienes también impulsan agendas legislativas relacionadas con temas de mujeres y género.

Existe otra vertiente de investigaciones que ponen especial atención en la influencia de otros factores institucionales, motivaciones personales, la intervención de movimientos feministas y agencias de mujeres y la importancia del contexto internacional y económico, para promover agendas.

Por ejemplo, Jennifer Piscopo realiza en su disertación doctoral un estudio comparativo entre Argentina y México en el que señala que la elección de mujeres tiene efectos importantes y positivos en las políticas de igualdad de los gobiernos, sin embargo, los resultados varían en

Argentina y México. Estas diferencias resaltan cómo las motivaciones personales, instituciones legislativas y estrategias que producen, además de las acciones del poder ejecutivo condicionan la relación causal entre la representación de mujeres y los resultados en la producción legislativa (2011:25).

López y Maier (2014:45), sostienen que las iniciativas de ley sensibles al género aprobadas en México, son el resultado de un proceso de institucionalización del género que puede ser explicado por factores contextuales: 1) compromisos internacionales de México con los organismos interestatales y supraestatales; 2) los beneficios que implicaban para el modelo económico neoliberal globalizado la transformación y reconfiguración de la división sexual del trabajo y con ello, la posibilidad de aumentar la tasa media de ganancia y; 3) el éxito del movimiento feminista y de mujeres para difundir un discurso que visibilizara las necesidades e intereses que fueron transformando en el siglo XX los imaginarios colectivos a nivel nacional y mundial.

Como podemos observar, la literatura sobre la representación de las mujeres comienza a tomar elementos fuera de la causalidad de la representación descriptiva y sustantiva, para explicar cómo se incluyen los temas de mujeres y las demandas feministas en las agendas legislativas.

#### 1.4 ¿Qué es la agenda legislativa y cómo se conforma?

Las investigaciones revisadas se centran en cómo cambia la agenda legislativa con la integración de mujeres en los parlamentos. Esto es porque el concepto de representación sustantiva se encuentra ligado con el de formación de una agenda pública, porque mediante la agenda pública se vinculan los intereses de los medios de comunicación o actores como de

la sociedad civil (Zaremborg, 2009). En el caso de la agenda de género el posicionamiento de los temas ha sido liderado por grupos feministas y de mujeres. Parte de sus demandas han sido incluidas en las agendas de los estados a través de partidos políticos.

A partir de la realización de la Cumbre de Beijing en 1995, se ha incorporado el tema de la igualdad de género en las agendas de los estados miembros, a través de acciones afirmativas y políticas específicas que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres. Zaremborg (2009), distingue un nuevo giro cuando los temas en torno a la equidad e igualdad de género se trasladan de la agenda pública a la agenda institucional, en la cual se intenta abordar la problemática de manera operativa.

En este sentido, el Congreso Mexicano, tiene formalmente dentro de sus responsabilidades elaborar programas y agendas a fin de establecer los temas que están obligados a atender los diferentes órganos que lo integran; los cuerpos directivos y las comisiones requieren contar con sus respectivas agendas para que sus integrantes puedan fijar los términos y plazos para desahogar sus asuntos.

Sin embargo, en la práctica se observa que actores como los partidos políticos (a través de las directivas) y el presidente de la República, tienen injerencia en los procesos legislativos, y especialmente en la elaboración de la agenda que deberá conducir los trabajos en cada periodo legislativo, aun así, los congresistas juegan el papel predominante; asimismo, ciertas coyunturas políticas y económicas pueden alterar el contenido de la agenda (Arrieta y Ramírez, 2013).

De acuerdo con Arrieta y Ramírez (2013), la existencia de un congreso plural aunado a la soberanía de los representantes para programar sus tareas y tomar decisiones, son elementos

característicos de la nueva dinámica del recinto legislativo y dan cuenta del nuevo diseño institucional.

Siguiendo con este orden de ideas, Arrieta y Ramírez (2013), señalan la pertinencia de observar con mayor atención a los legisladores debido a la premisa de que cuentan con mayor autonomía para tomar decisiones. Establecen que, para observar la construcción de la agenda, es necesario considerar las dificultades para cumplir con la formalidad de los procedimientos y también los esfuerzos de los actores para conciliar intereses y prioridades, tomando en ocasiones temáticas pendientes de otras legislaturas, pero dejando de lado las que representan controversias mayores.

#### 1.4.1 La feminización de la agenda política y la feminización de la legislación

Dentro de la literatura, existe una distinción entre feminización de la agenda política, cuando se articulan las perspectivas y temas favorables a las mujeres, y feminización de la legislación, cuando la legislación ha sido efectivamente transformada (Vázquez, 2019). Partiendo de esto, es posible distinguir que se puede feminizar la agenda legislativa, a pesar de que el contexto institucional no permita lograr su efectividad, debido a esto, algunas académicas sostienen que los trabajos sobre el tema de la representación sustantiva deberían observar no sólo los casos de éxito de algunas propuestas de ley, sino también los factores que propiciaron el fallo de otras.

Esta investigación se adhiere a esta corriente académica y toma en consideración todas las iniciativas aprobadas o no, presentadas en función de la agenda de Derechos Humanos de las mujeres establecida por la CEDAW, enmarcadas en el tema de autonomía económica, específicamente en la categoría de Igualdad en las Relaciones Laborales.



**CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL Y ANÁLISIS CONTEXTUAL DE LAS  
LEGISLADORAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y EL TRABAJO Y  
MUJERES EN MÉXICO**

## Introducción

En este capítulo se presenta la estructura y componentes del sistema político mexicano y en particular la composición, atribuciones y procesos del poder legislativo y la Cámara baja. Posteriormente, se realiza el análisis de los datos obtenidos acerca de la representación descriptiva y sustantiva en las legislaturas estudiadas. Se presentan los estadísticos descriptivos obtenidos con la base de datos de las iniciativas sensibles al género en materia laboral y se muestra la información del total de iniciativas, desagregadas por sexo, por contenido de género, por grupo parlamentario y estatus de la iniciativa.

Gracias a la implementación de las cuotas de género en 1997 y posteriormente el principio de paridad, es posible realizar el análisis mencionado en el párrafo anterior. En México ha aumentado considerablemente el número de mujeres ocupando espacios en el Poder Legislativo y esto ha propiciado un debate sobre los resultados de estas medidas, en un primero momento, en torno a la efectividad de las cuotas, y en un segundo momento, acerca del impacto en la representación sustantiva de las mujeres.

El tipo de sistema político, los arreglos institucionales y características de los parlamentos son relevantes para conocer cómo funciona el proceso legislativo, los rasgos del sistema de partidos y el impacto de las cuotas de género en la conformación de las Cámaras. En el siguiente apartado se mencionan las características enlistadas para dar una fotografía general de cuál es la composición de la Cámara y la ruta que siguen las iniciativas desde su presentación hasta la aprobación de estas.

En la segunda parte de este apartado, se analizan cifras actuales del trabajo y las mujeres en México, también se realiza una revisión del contexto y la lucha de las mexicanas por sus

derechos laborales, para finalizar con un recuento de las reformas más importantes realizadas antes de la incorporación de las cuotas de género en el Congreso de la Unión.

## 1. El sistema político mexicano

El sistema político de cualquier país, hace referencia al conjunto de grupos y procesos políticos que interactúan en un entorno histórico y cultural, caracterizado por cierto grado de interdependencia expresada en las prácticas, hábitos, reglas y rituales no escritos que organizan la competencia por el poder político entre los actores y entre la clase política (Cosío, 1993).

Bobbio (2002: 1464-1469), aclara que cuando se habla de un sistema político no se aborda la totalidad de los fenómenos vinculados al adjetivo “político” sino a la generalidad del fenómeno. Entre los aspectos a considerar, se encuentran: 1) los espacios donde se forman las decisiones que guían a una comunidad política, 2) los fenómenos sociales trascendentes en la conformación del poder político, 3) las relaciones de entradas (*input*), salidas (*output*) y retroalimentación (*feedback*) entre la clase política y su lucha por el poder, 4) los procesos y subprocesos políticos interactuantes y dependientes entre sí por medio de reglas, 5) y la movilidad de las reglas siempre sujetas a cambios y externalidades que las van modificando en el tiempo.

Tomando lo anterior en consideración, podemos constatar que los sistemas políticos son complejos. En particular, el sistema político mexicano se ha constituido como uno singular con respecto al resto de América Latina, por haber contado un partido dominante durante más de setenta años, lo cual daba cierta “estabilidad” al sistema, sin embargo, dicha “estabilidad” venía acompañada de prácticas no democráticas y simulación.

De acuerdo con Alcántara (2008:51), es posible resumir el sistema político mexicano mediante los siguientes elementos: a) un momento fundacional referenciado en la Revolución de 1910; b) una Constitución innovadora para su época y que ha sufrido innumerables modificaciones; c) un presidencialismo que fue muy poderoso y actualmente muy acotado por el proceso democratizador que ha dado presencia y relevancia a nuevas fuerzas políticas de oposición y relevancia a nuevas fuerzas políticas de oposición; d) una matriz nacionalista muy fuerte y una cultura política heterogénea que mezcla convicciones democráticas con actitudes autoritarias; y e) un Estado cuyo talón de Aquiles es el cumplimiento del Estado de Derecho, puesto que predomina la idea de que la ley se puede negociar o incluso comprar, lo que ha puesto a México como un país cruzado por dos males que persisten: la corrupción y la impunidad.

## 2.1 La organización política en México y facultades del Poder Legislativo

México es una República Federal, constituida por 32 entidades federativas que guardan autonomía con relación a su régimen interior y poseen una Constitución propia, así como sus propios poderes estatales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial).

El Poder Ejecutivo se elige cada seis años y el Legislativo cada tres. El Poder Legislativo es bicameral y se integra, a nivel Federal, con 500 escaños para los diputados y diputadas, y 128 curules para el Senado.

En cuanto al sistema electoral, en México es mixto. Para la Cámara de Diputados, se eligen 300 representantes por el principio de mayoría relativa en los 300 distritos electorales del país (uninominales) y 200 por el sistema de representación proporcional (plurinominales).

Para la integración de la Cámara ningún partido político podrá contar con más de 300 representantes por ambos principios.

El Congreso Federal mexicano, está facultado para:

- Expedir nuevas leyes.
- Reformar, derogar o adicionar el marco jurídico nacional.
- Admitir nuevos Estados a la Unión Federal.
- Para cambiar la residencia de los Supremos Poderes de la Federación.
- Para declarar la guerra en vista de los datos que le presente el Ejecutivo.
- Para conceder licencia al presidente de la República.
- Para constituirse en Colegio Electoral y designar al ciudadano que deba substituir al presidente en caso de ausencia definitiva.
- Para establecer contribuciones.
- Para establecer casas de moneda, entre otros

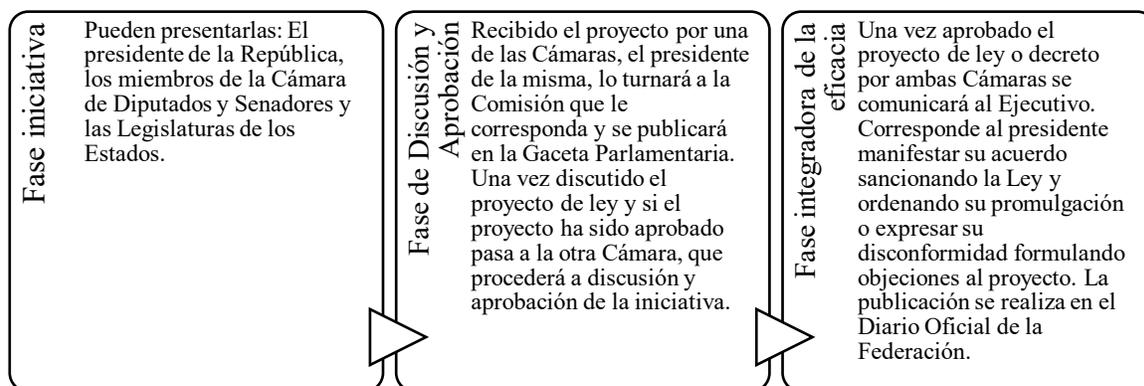
#### 2.1.1 El proceso de elaboración de leyes en la Cámara de Diputados

En el derecho mexicano, y siguiendo a Eduardo García Máynez, es frecuente distinguir seis etapas típicas de elaboración de la ley, a saber:

- ✓ Iniciativa;
- ✓ Discusión;
- ✓ Aprobación;
- ✓ Sanción;
- ✓ Publicación;
- ✓ Iniciación de la vigencia.

Otros autores, suelen reducirlas a cinco etapas, excluyendo del procedimiento a la sanción e iniciación de la vigencia, pero agregando a su vez la de promulgación. Ya sea que se tome una clasificación o la otra, es posible, de acuerdo con información del H. Cámara de

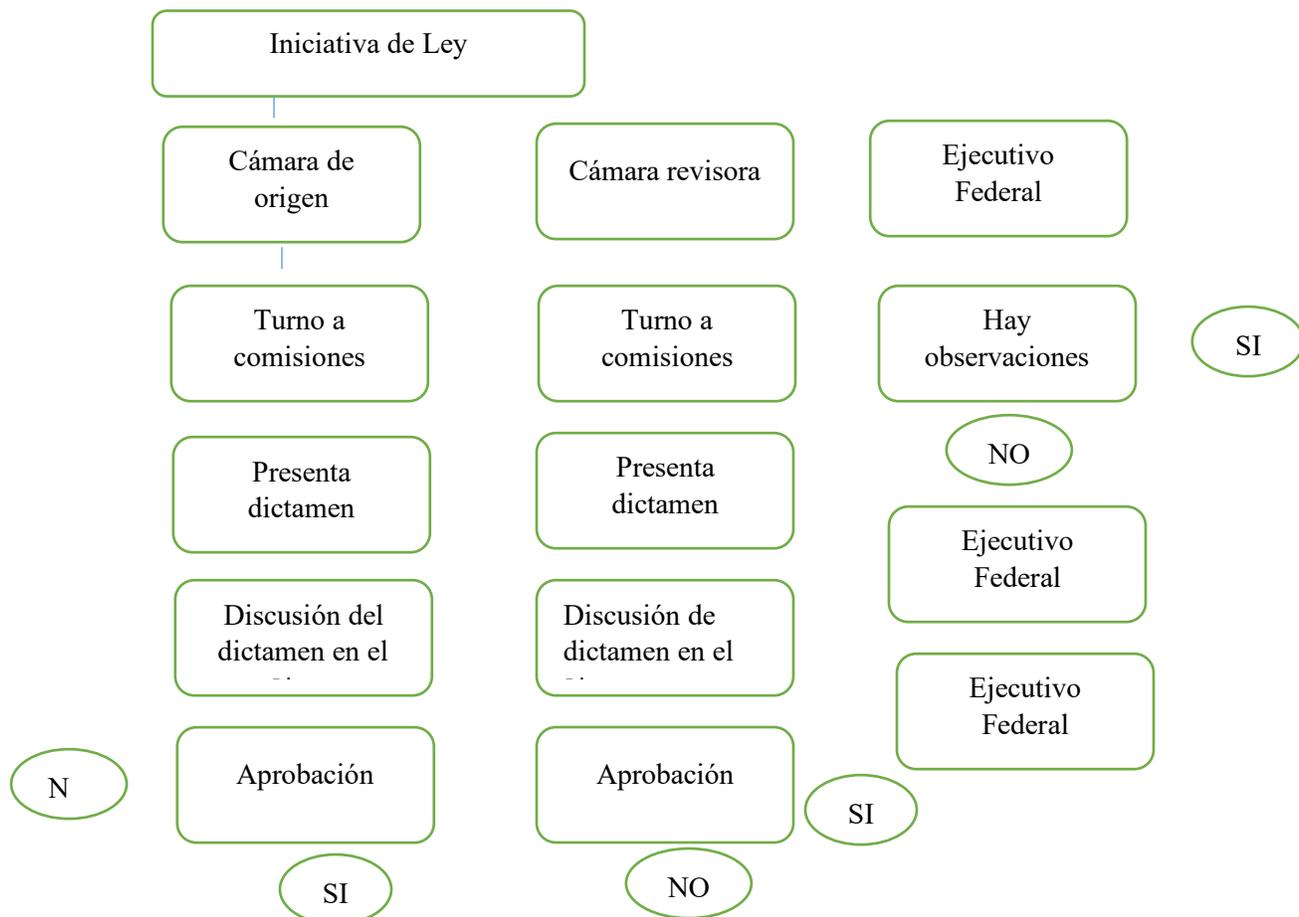
Diputados, incorporar estas cinco o seis etapas en tres fases perfectamente delimitadas que conforman el llamado proceso legislativo: Fase de iniciativa, Fase de discusión y aprobación por las cámaras, y fase integradora de la eficacia. A continuación, se analizan estas etapas en sus aspectos más generales:



Fuente. Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados

En el siguiente diagrama se explica a detalle el procedimiento legislativo desde la entrada de la iniciativa en forma de proyecto de ley.

Diagrama 1.  
Proceso Legislativo en México



Fuente: Tomado de Camacho (2006)

Como puede observarse en el Diagrama 1, cuando ingresan las iniciativas, éstas son turnadas a una comisión, de acuerdo con la temática de la propuesta. Las comisiones legislativas son grupos especializados de trabajo, diseñados para facilitar el trabajo legislativo. Pueden ser temporales o permanentes y están estructurados a partir de áreas temáticas y constituidos por una parte de los integrantes de la Asamblea, a los cuales se les delegan funciones para promover mayor eficiencia en el desempeño de los asuntos propios de las funciones parlamentarias (Alcántara, García y Sánchez, 2005).

Las comisiones tienen la función de analizar detalladamente los proyectos para emitir un dictamen respecto a la propuesta, que se lleva al pleno de la Cámara de Diputados y allí se discute, para posteriormente sancionarlo, archivarlo o devolverlo a comisión. En México, el tiempo de análisis de las iniciativas en comisiones es variable, debido a cuestiones de índole política y la cantidad de trabajo acumulado (Cerna, 2017).

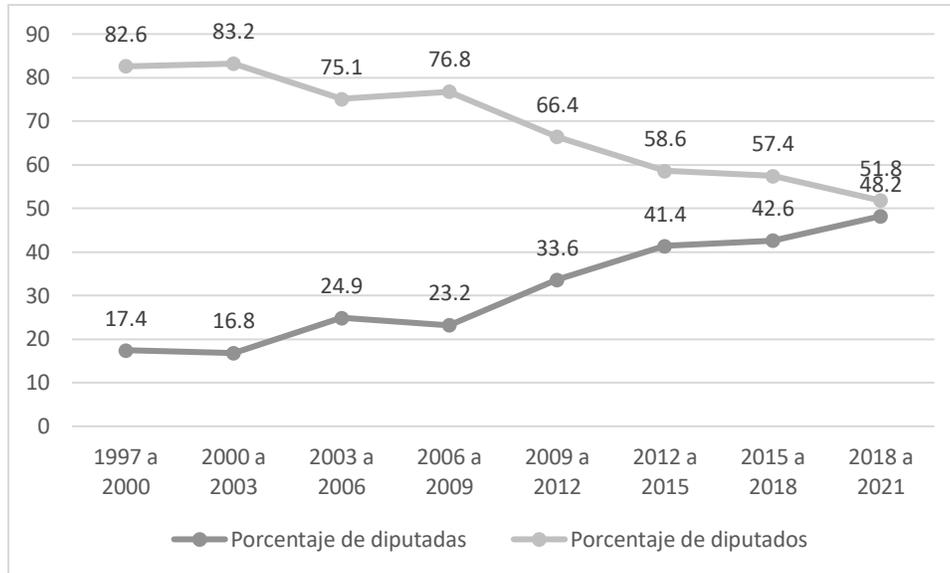
En este trabajo, se analiza particularmente el trabajo de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en el tratamiento a las iniciativas sensibles al género. Dicha comisión es permanente. Una vez que la iniciativa es aprobada en la Cámara de Origen, dicha propuesta pasa a la Cámara revisora para su análisis y posterior aprobación o rechazo. La votación requerida para la aprobación de una iniciativa de ley, es de mayoría simple de los miembros presentes en el pleno. Una vez que el proyecto de ley es aprobado por el Congreso, éste pasa al Poder Ejecutivo para su consideración, de ser aprobado, se convierte en ley (Alcántara, García y Sánchez, 2005).

2.2 ¿Cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados a partir de la implementación de las cuotas?

Como resultado de la implementación de medidas afirmativas para asegurar el avance en la participación de las mujeres en la política, se instituyeron en México las cuotas de género, con especial atención en la conformación del Poder Legislativo. Derivado de la aplicación de las cuotas en 1997 y posteriormente el principio de paridad en 2014, se ha visto un aumento progresivo en la presencia de diputadas (con excepción de la LVIII Legislatura), hasta alcanzar su máximo porcentaje en 2018 el 48.2%.

Gráfico 1

Evolución de la composición por sexo de la Cámara de Diputados en México de 1997 a 2018 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con información de la H. Cámara de Diputados

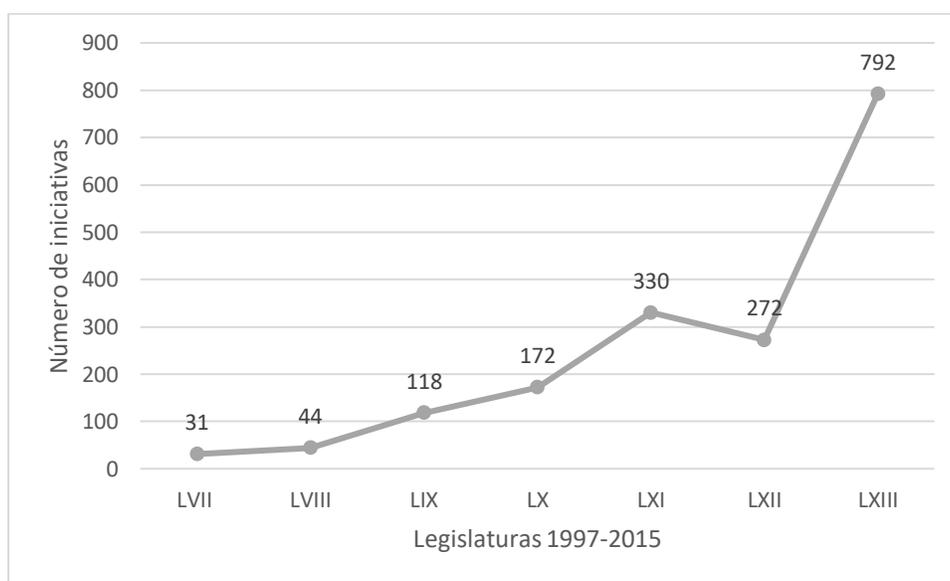
La presencia de estas mujeres, de diversos partidos y trayectorias políticas ha generado cambios en la agenda legislativa, esto se conoce académicamente como representación sustantiva. Desde 1997 se ha visto un aumento progresivo en el número de iniciativas que atienden los derechos de las mujeres, en total se contabilizaron 1759 iniciativas de este tipo.

Cabe señalar que este número corresponde al total de iniciativas contenidas los documentos de Seguimiento a Iniciativas de Reforma en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, en las Legislaturas que comprenden de 1997 a 2018 en la Cámara de Diputados, que genera la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres, perteneciente al Celig. Se incluyen las iniciativas que tratan los siguientes temas, retomados de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres: derecho a la salud, a la educación, derechos laborales, derechos sexuales y reproductivos, derecho al acceso a la justicia; a una vida libre de violencia; institucionalización y transversalización de la

perspectiva de género, a la participación política y la toma de decisiones; derecho a la cultura; al deporte; a la alimentación; a la vivienda; a la seguridad social; al medio ambiente; a recursos económicos y a la propiedad y derechos civiles. A continuación, se muestra una gráfica con la distribución por periodo legislativo:

Gráfico 2

Total, iniciativas sobre derechos de las mujeres (de 1997 a 2018)



Fuente: Elaboración propia con información de la H. Cámara de Diputados

Como puede observarse en el gráfico, cada legislatura se ha presentado un mayor número de iniciativas que tratan los derechos de las mujeres (con excepción de la LXII Legislatura). De 2015 a 2018 hubo un crecimiento exponencial que puede relacionarse con el creciente interés por el tema de derechos de las mujeres en medios de comunicación y el aumento de legisladoras interesadas en temas de género.

### 2.3 Contexto sobre las mujeres y el trabajo en México

Las condiciones laborales de muchas personas en el mundo son desfavorables, estas desventajas se acentúan en países como México y aún más se manifiestan en las mujeres porque ellas ingresan a la vida laboral con mayores retos para incorporarse al mercado formal, con sueldos más bajos y con una carga significativamente mayor con respecto a las actividades del hogar no remuneradas.

Estas condiciones laborales desfavorables no han pasado inadvertidas para organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se han realizado importantes aportes para definir y contemplar los derechos laborales que deberían tener las trabajadoras y los trabajadores, además de hacer latente la necesidad de contemplar la perspectiva de género para disminuir y progresivamente eliminar las desventajas que afectan particularmente a las mujeres.

Para este trabajo es de vital importancia contar con un marco conceptual laboral preciso, y conocer los tratados internacionales que debe atender el Estado mexicano. Además, es necesario saber cuál es la situación de las mujeres trabajadoras, para ubicar puntualmente cuáles son los pendientes más urgentes en torno a los derechos laborales. Con la finalidad de lograr lo enunciado en líneas anteriores, en este apartado se explora el marco conceptual sobre el trabajo de las mujeres, los tratados internacionales a los que México está adscrito y las pautas que debe cumplir en consecuencia. Además, se aborda la participación de las mujeres mexicanas en la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales, los logros obtenidos y las demandas pendientes, observadas a través de los datos de la situación laboral actual de las mujeres con información estadística que arroja luz sobre las brechas que

persisten y deberían ser atendidas por las iniciativas presentadas por las diputadas y diputados que se analizarán con mayor detalle más adelante.

#### 2.3.4 Marco conceptual sobre trabajo

La participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado es cada vez mayor, esto ha generado cambios en la dinámica familiar y social. Sin embargo, persiste la baja participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, lo cual produce una doble carga en las mujeres, por un lado, las demandas del trabajo y las tareas domésticas y de cuidado, en tanto que continúan con su rol tradicional de género.

El futuro agravamiento de la crisis de cuidado<sup>2</sup> hace necesario “cambiar los sistemas de protección social y normas laborales, y modificar las pautas culturales que subyacen a una distribución desigual, entre mujeres y hombres, del trabajo remunerado y no remunerado” (CEPAL, 2009).

Sin embargo, mientras siga la tradicional división sexual del trabajo dentro de los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral es casi imposible lograr que ambos se sincronicen en el desarrollo de la sociedad, ya que las mujeres se insertan en los mercados laborales remunerados siempre confrontadas con el “rol tradicional” dentro de los hogares, y por tanto no pueden alcanzar la autonomía económica y el bienestar. En México, de acuerdo con información del *Sistema de Indicadores de Género de INMUJERES*, la tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico, con respecto al 100 por ciento

---

<sup>2</sup> Se habla de una “crisis del cuidado” para referirse simultáneamente al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado (CELIG, 2018).

de la población económicamente activa por sexo fue de 96.2 y 63.7 por ciento respectivamente (2015).

*La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) aboga por "una comprensión adecuada de la maternidad como función social", lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar los hijos. Atendiendo lo anterior, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación. La obligación del Estado se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública (CEDAW, 2011:15).

Algunas de las implicaciones de que las mujeres participen en mayor medida en el trabajo doméstico pueden ser, por ejemplo, mayores obstáculos para especializarse o dedicarse a carreras educativas, mayor participación en trabajos de menor valoración e ingresos y mayor participación en el trabajo informal, ya que se cuenta con mayor control del tiempo, pero sin prestaciones sociales (CEALIG, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce diferencias entre hombres y mujeres que generan la discriminación (directa o indirecta) hacia la mujer en el ámbito laboral, dichas diferencias son:

- Diferencias entre hombres y mujeres en cuestión de preparación académica y especialización o experiencia laboral.

- Diferencias en características de las empresas y sectores que emplean hombres y mujeres.
- Diferencias entre los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres (segregación laboral).
- Diferencias en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado.

Dentro de las formas de discriminación directa la OIT (2011), destaca las siguientes:

- Discriminación durante el reclutamiento mediante la solicitud de pruebas de embarazo.
- Discriminación por razones vinculadas a la maternidad (Derecho a la lactancia, estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, despido encubierto a trabajadoras embarazadas)
- Discriminación por responsabilidades familiares.
- Acoso sexual.
- Acoso laboral.

Otras formas visibles de discriminación directas son la brecha salarial y la segregación laboral. La brecha salarial, se refiere a la diferencia existente entre salarios percibidos por los trabajadores hombres y mujeres, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. De acuerdo con la Unión Europea, “la brecha salarial es cuando las mujeres tienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad” (CELI, 2019). Según el *Índice de discriminación salarial 2018*, era necesario incrementar en promedio 5.4% el salario que se les pagaba a las mujeres para lograr la equidad salarial en

México. Una de las causas de la brecha salarial, es que las mujeres requieren buscar trabajos con mayor flexibilidad de horario, debido a las responsabilidades en el hogar y esto va aparejado de empleos con menores ingresos.

#### 2.4 La CEDAW y los compromisos de México para lograr asegurar condiciones de igualdad laboral para las mujeres

México está comprometido por su firma en acuerdos internacionales a garantizar los derechos humanos de las mujeres, debido a ello debe incluir estos compromisos en su legislación y reformar en caso de ser necesario.

Específicamente en el tema de los derechos laborales de las mujeres, la CEDAW México se comprometió a adoptar todas las medidas enlistadas a continuación para asegurar a la mujer en condiciones de igualdad:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo

- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

Y a través de la Plataforma de Acción de Beijing, el gobierno mexicano se comprometió a:

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos
- Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor
- Reestructurar los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares
- Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo, incluidas las mujeres desempleadas, las madres solteras, las mujeres que se reintegran al mercado laboral tras abandonar temporalmente el empleo por un período prolongado debido a responsabilidades familiares y otras causas
- Establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente las leyes contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia

- Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico
- Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico.

De acuerdo con los compromisos enlistados, la legislación en México debe atender esos puntos para cumplir con los acuerdos internacionales de los que forma parte.

## 2.5 Los derechos laborales en México, contexto y lucha de las mujeres trabajadoras.

### Panorama histórico de las mujeres y los derechos laborales en México

Las mujeres trabajadoras tienen una larga historia de organización y han jugado un papel importante en las victorias alcanzadas. Desde el siglo XIX se han organizado para pelear por los derechos e intereses de las mujeres trabajadoras. Han peleado por derechos como: la igualdad salarial, la eliminación del acoso y la violencia en el espacio de trabajo, acceso igualitario a capacitación e iguales oportunidades de participación en los lugares de trabajo, acceso a servicios de guardería y otros servicios que promuevan la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades domésticas, la no discriminación, especialmente causada por el embarazo y todas sus implicaciones.

Algunas de estas asignaturas siguen pendientes, pero el movimiento de trabajadoras y trabajadores ha tenido diversos momentos destacados de victorias. Entre las victorias obtenidas, es preciso tener presente las movilizaciones que dieron como resultado el Artículo 123 de la Constitución, y años más tarde las leyes reglamentarias, entre éstas la *Ley Federal del Trabajo* que regulaba las relaciones laborales hasta 2012, año en que se efectuó en palabras de Alicia Solís (2019), su contrarreforma.

El logro de este reconocimiento de derechos no ha sido fácil, para la aprobación del artículo 123 Constitucional fue necesaria una intensa ola de huelgas y marchas de diversos gremios, en varios estados de la República y la huelga general en la Ciudad de México. Entre 1881 y 1907 se llevaron a cabo más de 250 huelgas generales y la mayoría de las que tuvieron lugar en la Ciudad de México involucraban trabajadores y trabajadoras de la industria textil y el tabaco, dado que las mujeres representaban porcentajes significativos de la fuerza de trabajo en esas industrias, se puede deducir que la participación de las mujeres en esas huelgas fue un componente importante en la organización de los trabajadores y las trabajadoras de aquel momento. Las mujeres también participaron activamente en la huelga masiva general de la Ciudad de México en 1916 y dos de las líderes del comité de huelga fueron encarceladas por 25 días (Brickner, 2006).

En 1917 gracias a la movilización mencionada se aprobó finalmente el artículo 123 Constitucional. Las mujeres trabajadoras en los sindicatos tuvieron un papel importante en esta victoria, sin embargo, el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo (1931), no hicieron mucho para empoderarlas como ciudadanas y trabajadoras, por ejemplo, el artículo 123 de la Constitución federal creó un salario mínimo pero basado en las necesidades básicas de los hombres como cabeza del hogar. Restringió a las mujeres de trabajar entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, lo cual limitaba sus opciones laborales (Brickner, 2006).

Posteriormente, en el período de 1957 a 1958 se movilizaron nuevamente amplios sectores laborales y populares, logrando la instauración del Estado de Bienestar y la aprobación de leyes reglamentarias (Ley Federal del Trabajo y Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado) y las relativas a la seguridad social (IMSS e ISSSTE). Los derechos conquistados fueron: el carácter tutelar del Estado, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la

maternidad, derecho a la sindicalización, la jornada de ocho horas, la estabilidad en el empleo, la huelga, seguros de enfermedad y vejez y el salario mínimo remunerado (Solís, 2019).

En la década de los sesenta se observan también importantes reformas en materia laboral que tocaban temas de mujeres. En el trabajo realizado por Zaremborg (2008), la autora identifica que la agenda legislativa de las mujeres que integraban el congreso en aquel momento se relacionó principalmente con legislación laboral. Las reformas realizadas en ese período fueron las siguientes:

Cuadro 2.

Principales reformas legislativas con relación a las mujeres en México (1947-1964)

<b>Ley</b>	<b>Año</b>	<b>Contenido</b>
Ley del ISSSTE	1960	Se establece el seguro de “enfermedad y maternidad” y diferentes tipos de pensiones. Esto deriva en la regulación de beneficios de embarazadas y lactantes y programas de planificación familiar y atención materno-infantil.
Reforma a la Ley Federal del Trabajo	1962	Las mujeres tienen los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, pero con ciertas “modalidades” (esto incluye la prohibición de trabajar en “trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres”). Prohibición de trabajar en horas extraordinarias y multa a los patrones que no respeten dicha disposición. Beneficios a la madre trabajadora. Incluyen licencia de maternidad, regulación periodos parto y postparto, servicios de guardería a ser brindados por el IMSS.
Reglamentación del IMSS	1962	A raíz de la reforma a la Ley Federal del Trabajo se incluye el servicio de guarderías. Sin embargo, esto se establece más ampliamente como derecho recién a partir de 1970 en la Nueva Ley del Seguro Social, estipulándose el tipo de servicio que debe ofrecerse, los requisitos y obligación de extenderlo a toda la República.

Fuente: Tomado de Zaremborg (2009), con base en Martínez (1998).

Sin embargo, la vigencia del Estado de bienestar keynesiano en México fue breve, se vio limitada por la crisis del sistema capitalista mundial y las contradicciones internas del modelo de acumulación. La lógica neoliberal que adoptaron los gobiernos a partir de la década de los ochenta, obligó en palabras de Solís (2019), a que las políticas del pleno empleo y el gasto público en el rubro de desarrollo social, entre otros, fueron desplazadas por el combate a la inflación y el pago de la deuda pública.

Esta nueva estrategia económica derivó en la reestructuración del Estado que tuvo como consecuencia la progresiva trasgresión de la legislación laboral. El mercado irrumpió como principio articulador básico y esto llevó a la liberalización de la fuerza de trabajo (con énfasis particular en sectores limitadamente incorporados e históricamente excluidos como las mujeres, jóvenes y adultos mayores). Se recurrió a la desregulación del mercado de trabajo, para lo cual fue necesaria la desreglamentación del marco jurídico.

La política neoliberal que culminó con la reforma laboral de 2012 se apoya en los principios de productividad, flexibilidad y sexismo, y comprende diversos ejes que van desde la reestructuración de los procesos de producción de bienes y servicios, la reducción y privatización de las prestaciones y la seguridad sociales, así como el salario por productividad, la flexibilización de la contratación y el cambio en la definición de la fuerza de trabajo, entre otras (Solís, 2019).

A pesar de no haber podido evitar la reforma laboral, hubo resistencia de organizaciones sindicales corporativistas e independientes desde las primeras manifestaciones de las políticas neoliberales en torno al trabajo. El 1 de mayo de 1995, convocados por el sindicalismo independiente cientos de miles de trabajadoras y trabajadores de todo el país

fluyeron por los cuatro puntos cardinales llenando la Avenida Reforma y el Zócalo. En 2002, el movimiento sindical democrático y sindicatos nacionales del sector obrero oficialista lograron detener la contrarreforma laboral encabezada por Carlos Abascal, secretario del trabajo durante el gobierno de Vicente Fox. Se organizaron diversas acciones como la realización de foros, seminarios, encuentros, marchas y asambleas nacionales. En 2004, las bancadas del PRI y el PAN mantuvieron alianza para llevar a cabo reformas a la Ley del ISSSTE y a la Ley Federal del Trabajo. Como respuesta las trabajadoras y trabajadores tomaron de nuevo las calles y suspendieron labores en varios puntos del país, gracias a ello las reformas se aplazaron nuevamente (Solís, 2019).

La reforma se aprobó finalmente en 2007 y en 2012 se añadieron cambios en la legislación, con la aprobación de la propuesta de ley del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa, dicha propuesta retomaba elementos de la iniciativa presentada en 2002, que fue frenada por el movimiento sindical en su momento, por lo que proponía de nueva cuenta todas las disposiciones que afectaban el empleo, facilitaban los despidos, anulaban de facto el derecho de huelga, instituían nuevas formas de contratación y erigía la productividad como principio rector de las relaciones laborales (Solís, 2019). Con esta reforma basada en los principios de flexibilidad, movilidad, polivalencia y sexismo, se legalizó por el Estado neoliberal, lo que venía ocurriendo en los últimos 30 años. Además, acentuó la crisis de representación y representatividad sindical, promovió el achicamiento del sindicato.

A pesar del importante papel de las mujeres en la fuerza de trabajo, las organizaciones sindicales han fallado en representar y pelear por sus derechos. Dichas organizaciones se caracterizan por ser patriarcales, por manejarse con opacidad y las posiciones de liderazgo han estado reservadas para los hombres. Aunado a esto, la crisis sindical que trajo consigo el

neoliberalismo propició el debilitamiento de los sindicatos, y ha dejado sin una voz y representación fuerte tanto a las trabajadoras como a los trabajadores, y ha derivado en la pérdida de derechos ganados a través de la lucha de muchas generaciones.

Esto ha impulsado la organización de mujeres fuera de las esferas sindicales y la alianza con organizaciones de la sociedad civil y académicas para dar seguimiento y exigir el cumplimiento de los requerimientos internacionales en términos de los derechos laborales de las mujeres. Sin embargo, su impacto es difícil de medir dado la poca información al respecto en estudios académicos y documentos oficiales.

## 2.5 Indicadores básicos del trabajo y mujeres en México

Las políticas de corte neoliberal y las condiciones culturales y sociales en México han generado condiciones desfavorables en la inserción de las mujeres al mercado laboral, esto se refleja en las cifras de la situación laboral actual, en las que se hace palpable que aún hoy hay brechas que persisten. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) se ha dado a la tarea sistematizar los indicadores básicos de trabajo y mujeres en México, en el cuadro 3 se pueden observar los datos detallados.

Cuadro 3

## Indicadores básicos de trabajo y mujeres en México, 2019

INDICADOR	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de participación en trabajo no remunerado según sexo	81.27	65.32	95.72
Tasa de participación económica de la población de 15 años y más de edad según sexo	60.19	77.07	44.89
Tasa de desocupación según sexo	3.54	3.52	3.56
Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	39.69	39.88	39.38
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	42.39	45.44	37.62
Tasa de jubilación de la población adulta mayor (60 años y más) según sexo	19.84	29.44	11.69

Fuente: Tomado de INMUJERES (2020). Inmujeres, Cálculos con base en INEGI, ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2005-2019. Segundo trimestre. Base de datos

Estos son los indicadores generales y en algunos rubros parece haber cierta igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras, como por ejemplo en la tasa de desocupación según sexo, en la cual solo existen 0.04 puntos de diferencia. Sin embargo, observando otros indicadores, como las horas promedio semanales trabajadas, la tasa de jubilación o la tasa de participación en trabajo no remunerado según sexo; podemos observar disparidades marcadas, evidencia de lo mucho que nos falta por recorrer como sociedad para contar con condiciones laborales más justas para las mujeres.

Con respecto a las actividades del hogar no remuneradas, relacionadas con la preparación, servicio de alimentos para los miembros del hogar, limpieza de la vivienda, cuidado de ropa y calzado, mantenimiento, instalación y reparaciones de la vivienda y a los bienes del hogar,

pagos, trámites y administración del hogar, cuidado de las personas que necesitan apoyo; se observa de acuerdo con datos del INEGI, en la *Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares 2017* y retomados por INMUJERES, que las mujeres mexicanas son quienes realizan la mayor parte de las actividades mencionadas.

Dichas actividades cotidianas tienen un valor económico que no es remunerado y que hasta hace poco no era reconocido socialmente. Se le ha denominado *Trabajo no remunerado doméstico y de cuidados del hogar* (TNRDCH) y en 2017, se estimó que el valor económico del TNRDCH representó el 23.3% del PIB, o sea 5.1 billones de pesos.

Al desagregar por sexo, se observó que el trabajo no remunerado de las mujeres fue el equivalente a 17.5% del PIB, mientras que el realizado por los hombres representó el 5.8%.

La importancia de estimar el valor económico del TNRDCH se encuentra en que permite demostrar que el presupuesto nacional está subestimado por no considerar la contribución económica del trabajo no remunerado que se realiza en los hogares. El trabajo no remunerado representa un ahorro monetario, pues para obtener el mismo grado de bienestar en el hogar sin efectuar dicho trabajo se tendrían que erogar fuertes sumas de dinero. Por ello, de acuerdo con INMUJERES (2019), sólo si consideramos el esfuerzo cotidiano de los grupos más vulnerables y pobres para crear bienes y servicios en el ámbito doméstico para su propio consumo, podremos entender su supervivencia.

La contribución en términos del valor económico del TNRDCH, muestra la permanencia de los roles de género. Las actividades en las cuales las mujeres tuvieron mayor aportación son las relacionadas con la alimentación y la limpieza, mientras que los hombres contribuyen en

mayor medida en las compras y la administración del hogar. A continuación, se muestran los datos resumidos por el INMUJERES respecto a lo anterior:

- A preparar y proporcionar alimentos, cuyo valor económico representa 4.6% del PIB, contribuyen en 86.1% las mujeres y 13.9% los hombres.
- A la limpieza y cuidado de ropa y calzado (1.7% del PIB): 82.9% las mujeres y 17.1% los hombres.
- Al cuidado y apoyo de integrantes del hogar (7.4% del PIB) contribuyen con 74.9% las mujeres y 25.1% los hombres.
- Al rubro de limpieza y mantenimiento de la vivienda: 72.5% las mujeres y 27.5% los hombres (4.4% del PIB).
- Al apoyo a otros hogares y trabajo voluntario en la comunidad contribuyen 70.7% las mujeres y 29.3% los hombres, cuyo valor es de 2.6% del PIB.
- A compras y administración del hogar 61.0% las mujeres y 39.0% los hombres (2.5% del PIB).

Como puede observarse, por tipo de actividad, el valor porcentual más alto corresponde a la preparación de alimentos, seguido del cuidado y limpieza de la ropa y calzado.

Si consideramos solamente el tiempo semanal, los datos muestran que las mujeres dedican a las actividades domésticas y de cuidado en sus propios hogares 39.1 horas en promedio, mientras que los hombres 14.1.

Si sumamos todas las horas de trabajo que las mujeres realizan para el mercado y las que dedican al cuidado de la familia, se observa que trabajan una mayor cantidad de horas

semanales que los hombres. Los reportados por INEGI muestran que las mujeres tuvieron una mayor carga de trabajo, con 3.2 millones de horas a la semana, frente a 2.7 millones de los hombres. Esta desigualdad en las horas de trabajo, genera efectos como la doble y triple jornada laboral.

### 2.5.1 Participación económica femenina

De acuerdo con los resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), retomados por INMUJERES, para el segundo trimestre de 2019, la tasa de participación económica de las mujeres distribuida por edad, se da de la siguiente forma:

- La tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más es de 44.9%, mientras que para los hombres de 77.1%.
- Entre las mujeres de 15 a 19 años, la tasa de participación económica es de 20.4% (41.1% en los hombres adolescentes).
- La tasa más elevada para las mujeres es de 58.6%, en el grupo de los 30 a 49 años. En los hombres de este grupo de edad es de 95.1%.
- Para las mujeres de 60 años y más, la tasa de participación económica es de 21.4%; por 48.8% de los hombres.

A pesar de la creciente participación en actividades remuneradas, persisten brechas con respecto a hombres y mujeres. Además, en el tema salarial se estima que para lograr la igualdad salarial se requiere incrementar en promedio 6.6% el salario que perciben las mujeres, esto de acuerdo con el *Índice de discriminación salarial* de 2019, reportado en la ENOE.

### 2.5.2 Trabajadoras del hogar

Hasta 2019 nueve de cada 10 personas empleadas en servicios domésticos eran mujeres; los 2.2 millones de trabajadoras del hogar representan el 10.2% del total de la población femenina ocupada de 15 años y más. Este sector se encontraba desprotegido por la Ley y muy vulnerable, hasta 2019 se aprobó en el Senado una reforma en la cual se estipula que deben contar con seguridad social y condiciones laborales dignas.

Con los datos presentados, podemos observar que es necesario seguir legislando y crear políticas públicas con perspectiva de género, que ayuden a generar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan desarrollarse laboralmente y el país logre un crecimiento integral, que incluya a todos los sectores poblacionales.

### 2.6 Estudios sobre el trabajo y mujeres en México

Desde la academia en México y América Latina se han realizado importantes aportaciones para comprender las desigualdades mostradas en las cifras anteriores. Los estudios sobre trabajo y género han hecho visibles los procesos de segregación ocupacional y discriminación salarial a que están sujetas las mujeres en los mercados de trabajo. Asimismo, cuestionan los estereotipos sociales que consideran la división sexual del trabajo -que asigna a los varones el papel de proveedor y a las mujeres el de ama de casa- como algo natural e inherente a nuestras sociedades (Oliveira, 2001:159-160).

Desde el *Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer* (PIEM), organizado por el Colegio de México se generaron diversas publicaciones en torno a la mujer y el trabajo en México y Latinoamérica. La primera publicación se realizó en 1989 por Oliveira, con el título

*Trabajo, poder y sexualidad.* En dicho trabajo se abordan estos tres temas a partir de un conjunto de investigaciones desde perspectivas diversas. La temática del trabajo que se abordó fue el trabajo doméstico, en sus diferentes modalidades y en sus aspectos teórico-metodológicos.

El énfasis en el tema del trabajo doméstico en la publicación mencionada, puede enmarcarse en las discusiones más amplias que han ido caracterizando las diferentes épocas del movimiento feminista internacional y en el avance académico de los estudios de la mujer y la perspectiva de género. A mediados de la década de los 70, autoras anglosajonas como Coulson, Magas y Wainwright (1975), tocaron este debate, partiendo de un paradigma marxista, sobre si el trabajo doméstico podía considerarse como productivo o improductivo. El dilema no se resolvió, sin embargo, se obtuvieron resultados importantes, como darle al trabajo doméstico un estatus de problema teórico y sacar de la invisibilidad las actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres. El denominado “debate sobre el trabajo doméstico” (Borderías et al., 1994, citada en Blanco y Pacheco, 2002), cuestionó la utilidad del paradigma marxista y la pertinencia de utilizar conceptos y enfoques creados para captar otras realidades, incluso, el concepto de trabajo; ya que, hasta ese momento “trabajo” era sinónimo de producción para el mercado con formas asalariadas, así que el trabajo doméstico y otro tipo de actividades no cabían en esa definición.

Otro aspecto fundamental de la discusión, que constituía el marco general de análisis fue la relación que existía entre el trabajo doméstico y el “modo de producción capitalista” o la llamada “lógica del capital”. Autoras como Hartmann (1976), sostenían que la subordinación y opresión de las mujeres se encontraban en la división sexual del trabajo. Es decir, una asignación diferencial de tareas en la que la esfera doméstica correspondía a la mujer. Esto,

tenía como resultado una desigual estructura de oportunidades que resultaba desfavorable para las mujeres.

Posteriormente, en 1992 el libro titulado *Mujeres y ciudades. Participación social, vivienda y vida cotidiana* compilado por Alejandra Massolo, toca tangencialmente el tema del trabajo, sin embargo, de acuerdo con Blanco y Pacheco (2002), su mención es importante porque este trabajo contiene la discusión de la doble y triple jornada de trabajo que ha resultado un tema central de los estudios de la mujer. Especialmente la discusión sobre la asunción de la jefatura de hogar de las mujeres y la feminización de la pobreza.

En 1993, se publicó el libro *La voluntad de ser Mujeres en los noventa*, compilado por María Luisa Tarrés. En lo referente al trabajo, la discusión se enmarca en la creciente participación femenina en el mercado laboral y en términos metodológicos, los estudios son diacrónicos de la dinámica laboral (Blanco y Pacheco, 2002). García y Oliveira, presentan en un capítulo del libro un panorama general sobre la actividad económica de las mujeres, contrastando sus variables en 1976 y 1986. Para explicar las tasas diferenciales de la participación laboral de las mujeres en ese periodo se analiza la vida reproductiva de las mujeres a partir de las variables: edad, estado civil, escolaridad, número y edad de los hijos. Las autoras encuentran que el aumento en la participación femenina se caracteriza por una incorporación acelerada de mujeres casadas y con hijos, además de que las mujeres más educadas muestran una mayor presencia en el mercado de trabajo. Este hallazgo, de que a partir de ese momento histórico las mujeres casadas participan más en el mercado de trabajo en México fue relevante y retomado por numerosas investigaciones posteriores. Comas (1995:81), señala a este respecto que “el trabajo remunerado de las mujeres no es algo nuevo ni excepcional, lo realmente nuevo es la elevada presencia en el mercado de trabajo de mujeres casadas”.

En 1997, se publica el libro *Familias y mujeres en México: del modelo a la diversidad*, compilado por Soledad González y Julia Tuñón. El tema del trabajo es tocado tanto en el ámbito rural como el urbano y se estudian diversos tipos de cambios en las dinámicas en las que están inmersas las mujeres, ya sea por la asunción de la jefatura femenina o por su inserción laboral en medios tradicionalmente masculinos, como los denominados puestos “ejecutivos” (Blanco y Pacheco, 2002). Se sigue tomando importancia a exponer cómo las mujeres combinan el desempeño como esposas-madres-amas de casa con su inserción en el mercado laboral.

Mediante esta revisión, de acuerdo con Blanco y Pacheco (2002), es posible destacar algunas de las principales discusiones teórico-metodológicas que a lo largo de las últimas tres décadas han estado presentes en el área de investigación de la esfera laboral y también en general en los “estudios de la mujer” y “de género”.

**CAPÍTULO 3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. ESTADÍSTICOS  
DESCRIPTIVOS DE LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA Y  
ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA  
PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE INICIATIVAS SENSIBLES  
AL GÉNERO EN MATERIA LABORAL**

### 3.1 Estrategia metodológica y objetivos de la investigación

En este apartado se explicará a detalle la estrategia metodológica y los objetivos de la investigación. Se optó por utilizar un enfoque mayormente cuantitativo porque éste permitía cumplir los objetivos de investigación con la información recabada.

### 3.2 Pregunta y objetivos de investigación

A través del marco teórico y conceptual expuesto en líneas anteriores se busca contar con un marco referencial suficiente para observar el objeto de estudio de esta investigación y responder las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores que inciden en la presentación y posterior aprobación o rechazo de iniciativas sensibles al género en materia laboral?

### 3.3 Hipótesis

El supuesto central de la investigación es que la llegada de un mayor número de legisladoras a la Cámara de Diputados Federal, tiene efectos positivos en la representación de los intereses de las mujeres mexicanas y genera cambios en la agenda legislativa con respecto a los derechos laborales de mujeres. Se sostiene que las mujeres si presentan más iniciativas con contenido de género, pero el contenido de género de las iniciativas presentadas puede depender no sólo de una visión “esencialista” en la que las identidades de las mujeres son las mismas, es decir, que las diputadas proponen temas con contenido de género solo por ser mujeres, sino que intervienen otros factores, como la ideología del partido del o la proponente. Asimismo, se sostiene que intervienen también factores institucionales como el partido que tiene la mayoría en el congreso y sociales, como el seguimiento en medios y la presión de grupos feministas para la aprobación o rechazo de las iniciativas.

### 3.4 Objetivos

El objetivo principal de la investigación es identificar los factores que inciden en la producción y aprobación o rechazo de iniciativas con contenido de género en materia laboral.

Los objetivos específicos de la investigación son:

1. Identificar mediante la elaboración de una base de datos las iniciativas legislativas sensibles al género presentadas en materia laboral por diputadas y diputados federales de 1997 a 2018.
2. Incluir en la base de datos los factores institucionales (Composición por sexo de la cámara, partido que cuenta con la Mayoría legislativa), y políticos (ideología del partido que propone la iniciativa, diputado o diputada que presenta la iniciativa).
3. Clasificar las iniciativas sensibles al género según la tipología propuesta por Zarembeg (2009): Claramente de género, levemente de género y con sesgo de género.
4. Analizar las iniciativas aprobadas para contextualizar el periodo en que se presentaron y observar factores sociales o institucionales que pudieron impulsar la aprobación de estas.

### 3.5 Variables e indicadores

La variable dependiente de la presente investigación son las iniciativas sensibles al género, ya sean aprobadas o no, presentadas en la Cámara de Diputados por diputadas y diputados en las Legislaturas LVII, LVIII, LIX, LX, LXI, LXII, LXIII, LXIV (de 1997 a 2018). La legislación sensible al género hace referencia a aquellas políticas públicas, legislación o

cualquier acción de gobierno, que ha sido enunciada explícitamente con el fin de asegurar el bienestar, seguridad, autonomía y derechos de las mujeres.

Se utilizará la escala propuesta por Zarembeg (2009), para clasificar si las iniciativas en materia laboral son:

**Claramente de género.** Aquellas en las que se puede identificar claramente:

*El propósito de resolver una desigualdad de género largamente planteada por los movimientos feministas y de mujeres.* En este inciso, se incluyen aquellas iniciativas que promueven: la incorporación de la mujer en el mercado laboral y proponen que los hombres se involucren en la crianza de los hijos y actividades del hogar, contribuyendo así a modificar la división sexual del trabajo tradicional. Lo anterior, ha sido una demanda realizada por los movimientos feministas y por la academia, tal como se menciona en el apartado 1.3.2:

“Los estudios sobre trabajo y género han hecho visibles los procesos de segregación ocupacional y discriminación salarial a que están sujetas las mujeres en los mercados de trabajo. Asimismo, cuestionan los estereotipos sociales que consideran la división sexual del trabajo -que asigna a los varones el papel de proveedor y a las mujeres el de ama de casa-como algo natural e inherente a nuestras sociedades” (Oliveira, 2001:159-160).

Asimismo, se incluye en este apartado aquellas iniciativas que tratan sobre la discriminación salarial y el reconocimiento del trabajo doméstico realizado por las amas de casa, y las que buscan formalizar los derechos de las trabajadoras del hogar. Dichas iniciativas, abordan también la discusión de la doble y triple jornada de trabajo que, de

acuerdo con Blanco y Pacheco (2002), ha resultado un tema central de los estudios de la mujer.

Se toman de igual manera en este inciso, aquellas propuestas que tratan sobre los derechos a la maternidad y promueven la lactancia.

*Una acción afirmativa histórica y claramente planteada también por los movimientos de mujeres o feministas.* En este inciso se incluyen aquellas iniciativas que proponen acciones como garantizar la paridad de género en empresas y en el servicio público, dar preferencia a la contratación de mujeres para cargos directivos dar incentivos a los patronos para la contratación de madres solteras. Dichas iniciativas constituyen acciones afirmativas en beneficio de las mujeres para aminorar la brecha que persiste en el ámbito laboral.

*Una propuesta de incorporar un contenido de género de manera transversal en la corriente principal de políticas.* En este inciso se incluyen las iniciativas que proponen homologar ordenamientos jurídicos en materia de equidad de género en el trabajo y el reconocimiento de términos como acoso y discriminación laboral, tomando en cuenta el enfoque de género en de las leyes.

### **Levemente de género:**

*Incorporan vagamente a las mujeres o al género en su contenido,* en este inciso se incluyen aquellas iniciativas que no mencionan expresamente en su contenido a las mujeres o el enfoque de género.

*Que lo hacen desde una perspectiva asistencial que no se propone el logro de la igualdad laboral ni una acción afirmativa ni transversal para solucionar una desigualdad, es decir, aquellas propuestas que son vagas y no tienen la finalidad de modificar la brecha laboral entre hombres y mujeres.*

### **Con sesgo de género**

*Incorporan un contenido de género ambiguamente junto con un contenido sesgado en ese sentido. Se incluyen, por ejemplo, aquellas que proponen el avance de mujeres trabajadoras, pero luego refieren preservar la familia en sentido tradicional y no incluyen a los padres en la crianza, promoviendo la doble o triple jornada laboral para las mujeres trabajadoras.*

Cuadro 4

#### Variables dependientes e indicadores

Variable dependiente	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Indicadores
Iniciativas sensibles al género en materia laboral	Contenido de género	Iniciativas claramente de género Vagamente de género Iniciativas con sesgo de género	Número de iniciativas sensibles al género aprobadas y rechazadas en materia laboral.

Fuente: Elaboración propia

Para obtener información sobre la variable dependiente, se toman en consideración todas aquellas iniciativas presentadas en función de la agenda de Derechos Humanos de las mujeres establecida por la CEDAW, enmarcadas en el tema de autonomía económica,

específicamente en la categoría de Derechos Laborales. Esto permite ubicar aquellas iniciativas sensibles al género en material laboral dentro del universo total de iniciativas generadas por legislatura.

Dichas iniciativas están contenidas en los documentos de *Seguimiento a Iniciativas de Reforma en materia de Derechos Humanos de las Mujeres*, en las Legislaturas que comprenden de 1997 a 2018 en la Cámara de Diputados, que genera la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres, perteneciente al *Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género* (Celig).

En estos documentos de seguimiento se clasifican las iniciativas conforme a los siguientes temas, retomados de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres: derecho a la salud, a la educación, **derechos laborales**, derechos sexuales y reproductivos, derecho al acceso a la justicia; a una vida libre de violencia; institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, a la participación política y la toma de decisiones; derecho a la cultura; al deporte; a la alimentación; a la vivienda; a la seguridad social; al medio ambiente; a recursos económicos y a la propiedad y derechos civiles.

La base de datos elaborada para esta investigación toma en consideración solamente aquellas iniciativas que hablen de derechos laborales, presentadas por diputadas y diputados o bien, Grupos Parlamentarios. Asimismo, se observa que la mayoría de estas iniciativas se turnan a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, también se consideran aquellas en las que intervengan otras comisiones siempre y cuando estén enmarcadas en el rubro de Derechos Laborales.

Cuadro 4.1

## Variables independientes e indicadores

Dimensiones	Variable	Indicadores
Institucionales	Composición por sexo de la cámara	Porcentaje de diputadas por legislatura
	Mayoría legislativa	Qué partido tenía la mayoría en el congreso
Políticos	Ideología	Ubicación ideológica del diputado/a, o partido que propone la iniciativa
Sociales	Agenda en medios de comunicación	Se analizarán las iniciativas aprobadas para conocer si tuvieron presencia en medios de comunicación.

Fuente: Elaboración propia

Los datos de los indicadores de las variables independientes se tomarán de:

Composición de la cámara por sexo: A través de información disponible en el portal del Congreso sobre la composición de la Cámara de Diputados por Legislatura.

Partido con Mayoría Legislativa: Mediante información acerca de la conformación por partido de las Cámaras Legislativas disponible en el portal del Congreso. Se identificará si el partido de la persona que propone la iniciativa contaba con mayoría o no.

Ideología: Se hará uso de la información generada por las Encuestas de Élités Parlamentarias Latinoamericanas de la Universidad de Salamanca.

Actores Críticos. A través de la información contenida en los documentos de *Seguimiento a Iniciativas de Reforma en materia de Derechos Humanos de las Mujeres*, generados por la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres, perteneciente al Centro de Estudios para el Logro de la

Igualdad de Género (CELIG). Se identificará si un legislador o legisladora promueve activamente iniciativas sensibles al género en materia laboral.

Agenda en los medios. Se buscará en medios de comunicación si se dio seguimiento a una o varias iniciativas ubicadas en los períodos identificados.

### 3.6 Selección del caso y unidades de análisis

Esta investigación se centra en la Cámara de Diputados del Congreso Mexicano porque México es un caso de éxito en la implementación de cuotas de género, y es posible observar una mayor participación de mujeres como diputadas que corresponde a los cambios en la legislación para establecer cuotas de género y posteriormente el principio de paridad. Con el mayor número de mujeres en las legislaturas será posible identificar si el aumento de la producción sensible al género se corresponde con el mayor número de diputadas.

Además, es interesante conocer si las reformas de 2007 y 2012 y la crisis sindical derivada del modelo económico implementado en México a partir de la década de los ochenta, ha afectado especialmente a las mujeres o no, ya que se ha establecido que dichas reformas han traído el declive los derechos ganados por las y los trabajadores. El enfoque en las iniciativas laborales también permitirá conocer cuáles han sido los avances sustantivos en el tema y cuáles son las principales asignaturas pendientes para las mujeres trabajadoras.

Se toman específicamente las iniciativas y la legislación laboral también, porque además de la importancia de este rubro en el desarrollo y autonomía de las mujeres, en esta temática se observaron en el período de 1997 a 2008 un gran número de iniciativas propuestas en la Cámara baja, sin embargo, de acuerdo con autoras como Zaremberg (2009), se destaca que es sorprendente que dada la gran cantidad de iniciativas que se presentaron con respecto a la no

discriminación e igualdad laboral, ninguna fue aprobada. Razavi (citado en Zarembeg, 2009), establece que es probable que esto se deba a que la incorporación de demandas de género en las áreas relativas a los temas estructurales de la economía tienen menor posibilidad de entrar en la agenda y tener efectividad legislativa.

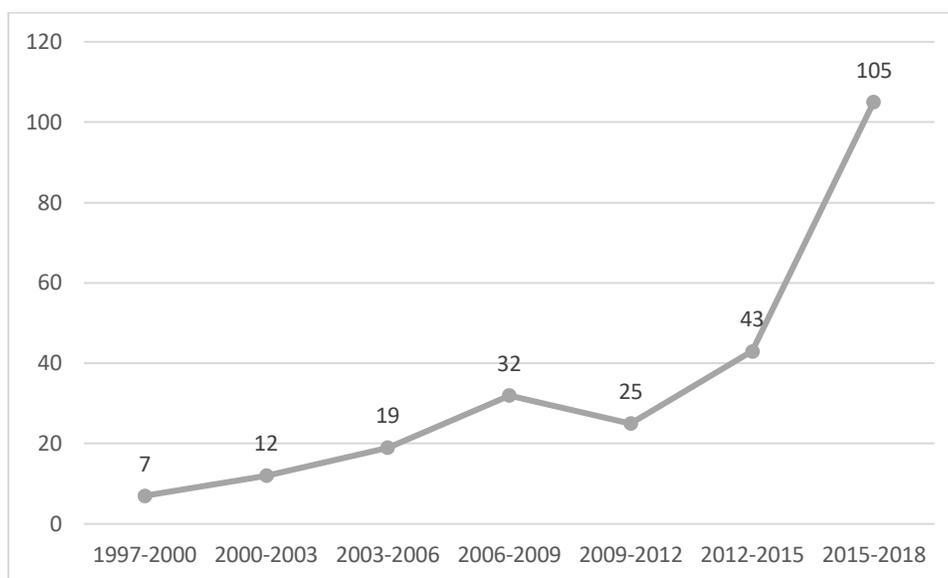
El hecho de que un gran número de iniciativas con respecto a lo laboral hayan sido presentadas, pero ninguna fuera aprobada hasta después de 2008, deja preguntas sobre cuáles factores impidieron o impulsaron en primer lugar la colocación en la agenda del tema y posteriormente la aprobación o no de dichas iniciativas. La unidad de análisis serán las iniciativas sensibles al género en materia laboral propuestas por diputados y diputadas, aprobadas o no de 1997 a 2018. El método utilizado en la investigación será el comparado. Se hará uso de técnicas estadísticas como análisis bivariado y tablas de contingencia con *Chi-Square* para sistematizar e interpretar los datos obtenidos a través de la base de datos elaborada.

### 3.7 Las iniciativas en materia laboral, análisis descriptivo de los datos

Pasando específicamente al tema laboral, se contabilizaron un total de 243 iniciativas, presentadas por diputadas y diputados de 1997 a 2018, las cuales se distribuyen de la siguiente manera por legislatura:

Gráfico 3

Iniciativas en materia de derechos laborales de las mujeres



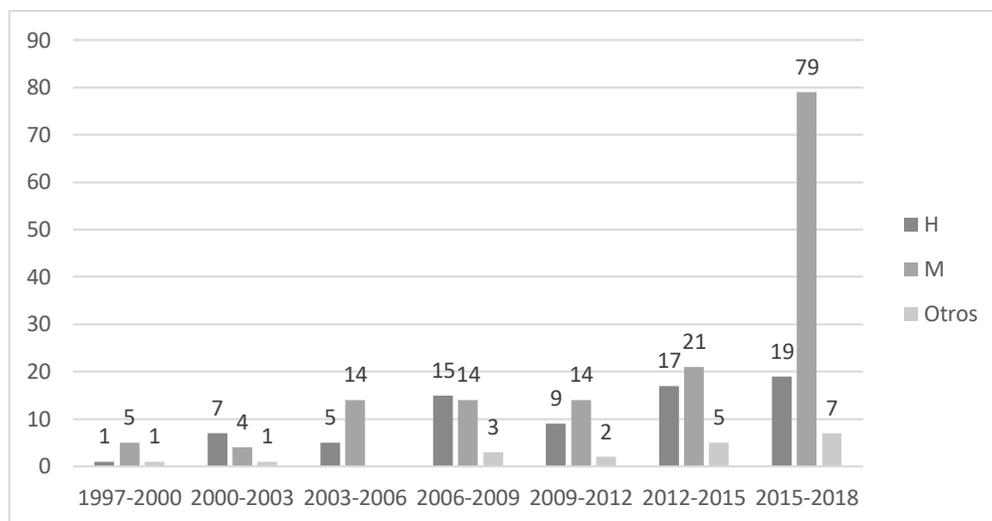
Fuente: Elaboración propia con información de la H. Cámara de Diputados

Tal como sucedió con los datos generales, se observa que, en la última legislatura analizada, que comprende de 2015 a 2018, se presentó un número significativamente mayor de iniciativas en torno a los derechos laborales.

Al desagregar los datos por sexo, se obtiene que, de las 243 iniciativas estudiadas, el 62.14% fueron presentadas por diputadas, los diputados presentaron el 30.04% y el 7.82% restantes fueron presentadas por otros actores como Congresos Locales, la Cámara de Senadores y el Ejecutivo Federal. Esto concuerda con los hallazgos de investigaciones (Piscopo, 2011; Franceschet y Piscopo, 2008; Schwindt-Bayer 2006; Taylor-Robinson y Health, 2003; entre otras), que afirman que las legisladoras presentan iniciativas con contenido de género en mayor proporción que sus compañeros diputados.

Gráfico 4

Iniciativas sensibles al género en materia laboral presentadas por diputadas y diputados de 1997 a 2018



Fuente: Elaboración propia con información de la H. Cámara de Diputados

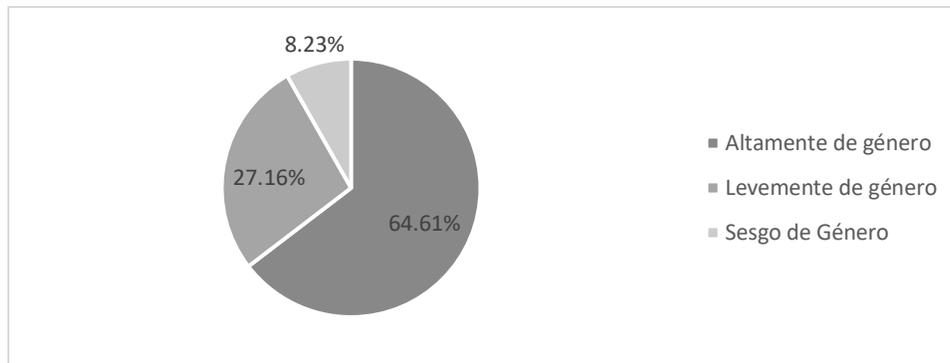
Sin embargo, al observar los datos detenidamente es posible distinguir que de 1997 a 2015 el tema de los derechos laborales estuvo en la agenda de las legisladoras, pero no existió un número significativamente mayor en la producción legislativa con respecto a los diputados, es hasta 2015 que las diputadas son más activas en torno a la presentación de propuestas sensibles al género en el tema de derechos laborales.

Para conocer si las iniciativas presentadas atienden temas relevantes en la agenda de mujeres y feminista se analizaron y clasificaron las iniciativas de acuerdo con la propuesta de Zaremberg (2009), explicada en el primer capítulo y que propone la denominación de Claramente de género, Levemente de género y Con sesgo de género. La tabla con la separación de las iniciativas y clasificación por contenido de género puede consultarse en el anexo 1 de este documento.

Los resultados obtenidos muestran que 64.61% de las iniciativas se clasificaron como “Claramente de género”, esto es importante porque proponen atender temas relevantes para las mujeres y los grupos feministas, tales como mejorar las condiciones de las mujeres embarazadas, que éstas no puedan ser discriminadas en razón de ello y que se protejan los derechos de lactancia; también tratan temas como la brecha salarial; la doble o triple jornada laboral de las mujeres; promueven la integración de los hombres a las actividades de crianza y cuidado del hogar. Abordan también el reconocimiento del valor de las actividades domésticas y de los derechos de las trabajadoras del hogar. Reconocen y prohíben el acoso y hostigamiento sexual, además de la discriminación debido a género.

Gráfico 5

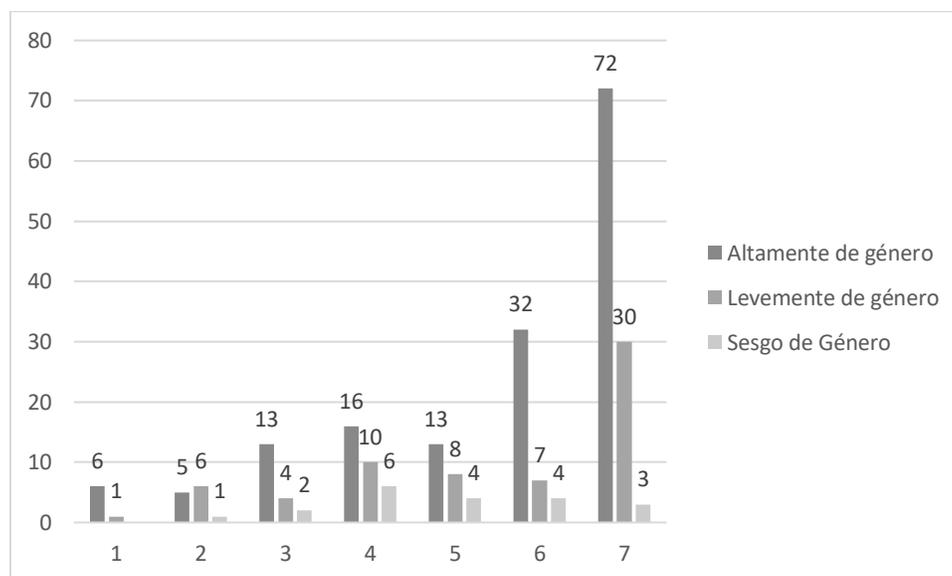
Porcentaje de iniciativas con contenido de género de acuerdo con la clasificación de Zaremberg (2009)



Fuente: Elaboración propia con base en clasificación de Zaremberg 2009 y base de datos elaborada para la investigación

Gráfico 6

Número de iniciativas presentadas por legislatura, de acuerdo con la clasificación de Zarembeg, 2009



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el gráfico 6, la legislatura de 2015 a 2018 es en donde se presentaron más iniciativas que atienden dichas problemáticas, sin embargo, en las pasadas legislaturas, aunque en menor proporción también se presentaron mayormente propuestas clasificadas como “Claramente de género”. Esto es positivo porque esto muestra que las legislaturas discuten con mayor frecuencia temas relevantes para la agenda laboral de las mujeres. Sin embargo, si tomamos en consideración los enfoques como el de Franceschet y Piscopo (2011), existe baja efectividad en la representación sustantiva porque muy pocas de estas iniciativas fueron aprobadas. En el siguiente cuadro se muestra el estatus de las iniciativas contabilizadas:

Tabla 1. Estatus de las iniciativas sensibles al género en materia laboral presentadas de 1997 a 2018

Legislatura	Estatus de la iniciativa						Total, general
	Aprobada	Desechada	Dictaminada en Sentido Negativo	Pendiente	Precluida	Retirada	
1997-2000				7			7
2000-2003	2			10			12
2003-2006	1			18			19
2006-2009				32			32
2009-2012	1			24			25
2012-2015	6	7	2	5	20	3	43
2015-2018	9	12	3	6	60	15	105
<b>Total, general</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>102</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	<b>243</b>

Fuente: Elaboración propia

Solo 19 del total de 243 iniciativas presentadas se aprobaron, de estas, 12 se clasificaron como “Claramente de género; 5 como “Levemente de género” y 2 con “Sesgo de género”.

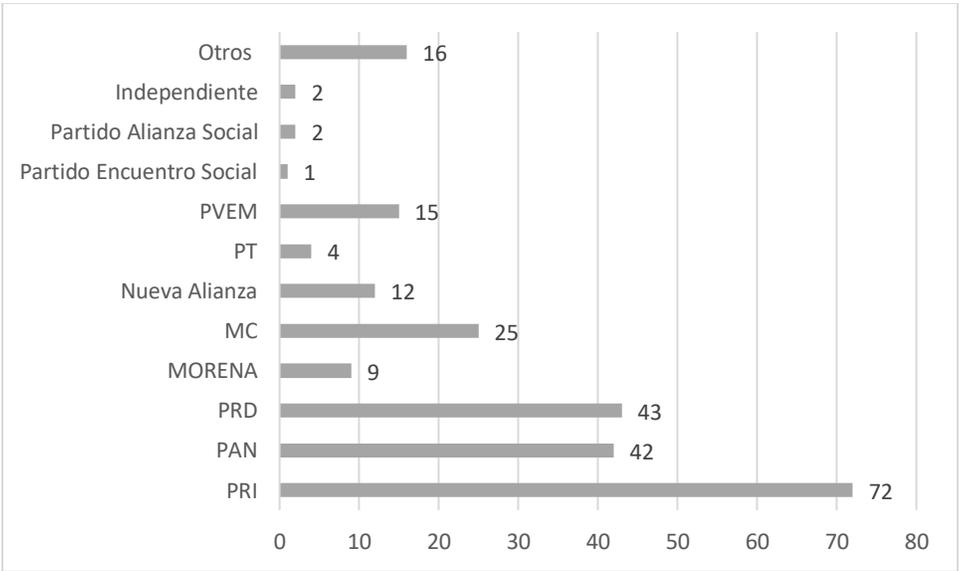
Las dos iniciativas con “Sesgo de género”, incorporan el contenido de género ambiguamente junto con un contenido sesgado en ese sentido, ya que proponen mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras, pero preservan la familia en sentido tradicional. Una de las iniciativas estipula que los horarios de las trabajadoras deben ser flexibles para cumplir con sus obligaciones como madres, pero no menciona nada sobre el papel que deben desempeñar también los padres en la crianza, ni se otorgan los mismos permisos para ellos. La segunda iniciativa habla de dar licencia de maternidad a las madres adoptivas para el cuidado de los hijos, sin embargo, tampoco toca el papel de los padres ni otorga licencia para ellos.

Asimismo, es importante señalar que 15 de las 19 iniciativas aprobadas se lograron en los últimos periodos analizados, seis en la legislatura de 2012 a 2015 y nueve se aprobaron de 2015 a 2018. Esto puede deberse por un lado a que se presentaron más iniciativas en el último periodo, pero también a que la presencia de legisladoras era mayor, lo cual coincide con los

hallazgos de otras investigaciones que observan un comportamiento similar en parlamentos de países como Argentina o Uruguay (Piscopo 2011, Cerna, 2017), por mencionar algunos.

Al desagregar la información por partido político se observa que el PRI es el partido con mayor número de iniciativas sensibles al género en materia laboral, presentadas en el período estudiado, de 1997 a 2018, con 72 iniciativas. Le siguen el PRD y el PAN con 43 y 42 respectivamente. Esto concuerda con los hallazgos de investigaciones como la de Zaremborg (2009) o Franceschet y Piscopo (2008), ya que los partidos identificados como de izquierda tienen a defender de manera más pronunciada temáticas de género, sin embargo, el PAN ha mostrado un aumento en las propuestas de iniciativas sensibles al género en los últimos periodos legislativos analizados, lo cual podría atribuirse, entre otros factores, a que han incrementado significativamente el número de legisladoras en su bancada.

Gráfico 7  
Iniciativas sensibles al género en materia laboral presentadas por partido político de 1997 a 2018

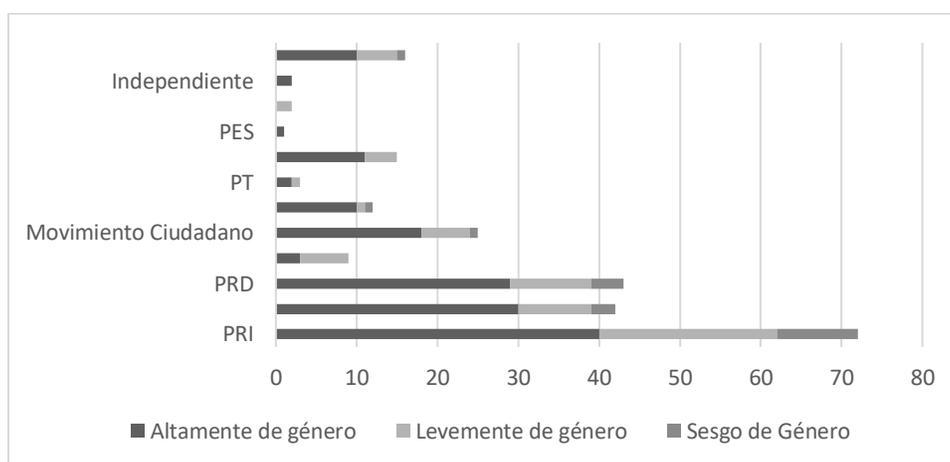


Fuente: Elaboración propia

La información se desagregó para conocer también, cuál es el contenido de género de las iniciativas presentadas por grupo parlamentario, tomando en consideración el criterio antes descrito de Claramente de género, Levemente de género y con Sesgo de género (Zarembeg, 2009).

Gráfico 8

Iniciativas sensibles al género en materia laboral presentadas por partido político con la clasificación de Zarembeg, (2009)



Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse, el PRI es el partido que presentó más iniciativas en torno a los derechos laborales de las mujeres con 72, de éstas 40 se clasificaron como “Claramente de género”, 22 “Levemente de género” y 10 con “sesgo de género”. Esto lo coloca como el grupo parlamentario que más trató en su agenda el tema de los derechos laborales de las mujeres. Le sigue el PRD y muy de cerca el PAN.

Los números muestran una preocupación cada vez mayor por parte de los y las legisladoras de presentar iniciativas laborales que tomen en consideración la perspectiva de género y las demandas de los grupos feministas y de mujeres. Aun así, es latente la resistencia para

aprobar iniciativas que impactan directamente temas estructurales como la diferencia salarial y la doble jornada laboral de las mujeres. En el siguiente capítulo se realizará un análisis más detallado de las iniciativas que fueron aprobadas y su contenido, por lo que podrá constatar que además de ser muy pocas en cantidad, no atañen directamente cuestiones importantes y urgentes como las señaladas y que impactarían positivamente en la vida de millones de mujeres trabajadoras.

### 3.8 Análisis de los factores que inciden en la presentación y aprobación de iniciativas sensibles al género en materia laboral

En el apartado anterior se presentaron datos en torno a la representación descriptiva y sustantiva de las mujeres en la Cámara Baja del Congreso de México, los avances han sido importantes, pero aún queda por indagar respecto a cuáles son los factores que permiten por un lado el cambio en la agenda legislativa con el aumento de las propuestas de ley con contenido de género y por otro el éxito de las iniciativas con su aprobación. En este capítulo se busca conocer estos factores y para lograrlo, de todas las posibles explicaciones que arroja la literatura especializada con respecto a la representación sustantiva, en esta investigación se abordan la relación de los siguientes factores institucionales, políticos y sociales: 1) Porcentaje de mujeres en las legislaturas; 2) Sexo de quién propone la iniciativa; 3) Mayoría legislativa del partido proponente de la iniciativa; 4) La ideología del partido proponente, 5) la difusión de la iniciativa en medios de comunicación y 6) El apoyo de grupos feministas o sindicales de mujeres a la iniciativa

### 3.8.1 Método de análisis de las iniciativas sensibles al género en materia laboral

En este trabajo de investigación, se han revisado todas las iniciativas presentadas en función de la agenda de Derechos Humanos de las mujeres establecida por la CEDAW, enmarcadas en el tema de autonomía económica, específicamente en la categoría de Derechos Laborales. Esto permite ubicar aquellas iniciativas sensibles al género en materia laboral dentro del universo total de iniciativas generadas por legislatura.

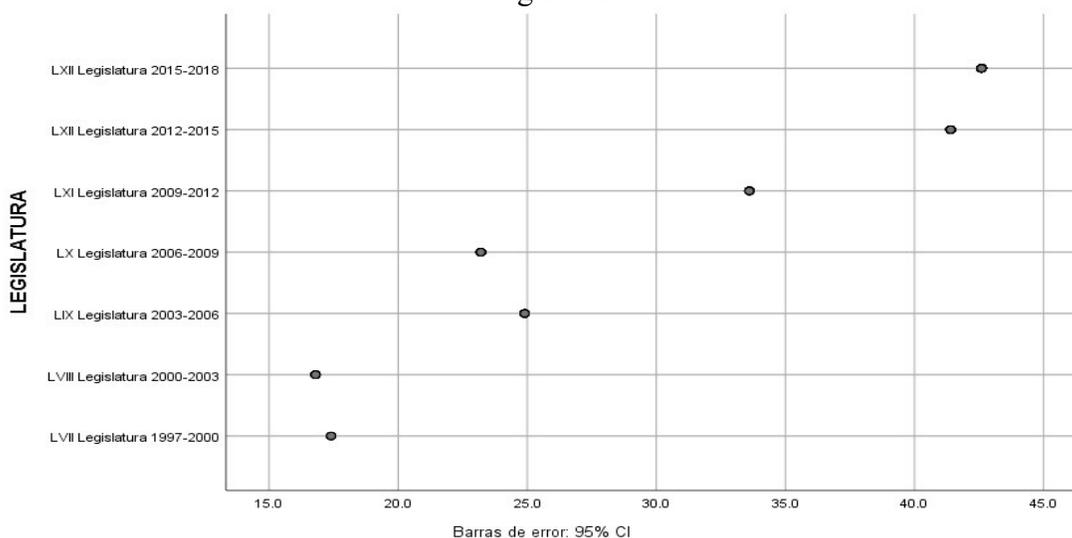
A través de herramientas estadísticas como el análisis bivariado y las tablas de contingencia con Chi-Square, se procesaron los datos de las iniciativas de 1997 a 2018. Se filtraron y eliminaron de la base de datos aquellas iniciativas presentadas por Congresos Estatales y la Cámara de Senadores, para analizar con el software solo las presentadas por diputadas y diputados, siendo de interés para este trabajo su comportamiento y no el análisis de actores externos a la Cámara Baja.

También se realiza un análisis de correlación, que permite describir la fuerza y dirección lineal de la relación entre dos variables. El número de variables disponibles y el hecho de que sean variables no paramétricas, hace posible el uso del coeficiente de correlación *Spearman Rho*, ya que está diseñado para medir este tipo de variables (Pallant, 2016).

La correlación que se desea observar es, si como se plantea en la hipótesis principal, el porcentaje de mujeres en la Legislatura tiene efectos positivos en el aumento o disminución de iniciativas con contenido de género en materia laboral. Para observar la correlación propuesta, se presenta primero una gráfica de dispersión, que permite examinar si las variables mostraban una relación positiva, los resultados obtenidos se muestran en el gráfico 9.

Gráfico 9

Gráfica de dispersión de número de iniciativas por legislatura y porcentaje de mujeres por legislatura



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica de dispersión se observa una correlación positiva entre el porcentaje de mujeres en la legislatura y el número de iniciativas en materia laboral con contenido de género presentadas. La correlación positiva indica que hay una relación entre las variables, porcentaje de mujeres en la legislatura y el número de iniciativas de género en materia laboral, es decir, entre más mujeres se integran a las legislaturas, se presentan más iniciativas con contenido de género. Esto concuerda con lo planteado en la hipótesis principal y con los hallazgos de diversas investigaciones (Mansbridge, 1999; Williams 1998; Blurrell 1996 y Atkinson, 2002; citadas en Kurebwa, 2015), que establecen que las mujeres en cargos públicos pueden actuar en favor de otras mujeres, mediante la presentación de iniciativas que permitan mejorar las condiciones generales del sector de la población al que representan, en este caso, a las mujeres.

Al conocer la relación positiva entre las variables mencionadas, es pertinente elaborar un análisis bivariado de correlación usando la Correlación de Pearson y también la de *Rho Spearman* tomando las mismas variables: porcentaje de mujeres en la legislatura y número de iniciativas presentadas.

CORRELACIONES			
		INICIATIVAS POR LEGISLATURA	PORCENTAJE DE MUJERES EN LA LEGISLATURA
INICIATIVAS PRESENTADAS POR LEGISLATURA	Correlación de Pearson	1	.963**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	224	224
PORCENTAJE DE MUJERES EN LA LEGISLATURA	Correlación de Pearson	.963**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	224	224
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Correlaciones no paramétricas				
			LEGISLATURA	PORCENTAJE DE MUJERES EN LA LEGISLATURA
Rho de Spearman	LEGISLATURA	Coefficiente de correlación	1.000	.983**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	224	224
	PORCENTAJE DE MUJERES EN LA LEGISLATURA	Coefficiente de correlación	.983**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	224	224
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Los resultados del coeficiente de correlación de *Rho Spearman*, muestran una alta correlación positiva entre las dos variables,  $r = .983$ ,  $n = 224$ ,  $p < .001$ . Al ser el coeficiente de  $r$  muy

cercano al 1, se establece una fuerte correlación, de acuerdo con Cohen (1988:79-80 citado en Pallant, 2016). Es decir, el porcentaje de mujeres en las legislaturas, tal como se estipuló en la hipótesis, tiene efectos positivos en el número de iniciativas con contenido de género que se presentan en la Cámara de Diputados Federal. Para analizar la relación de los otros factores propuestos que intervienen en la presentación y aprobación de las iniciativas además del número de mujeres en las legislaturas, se realizaron los siguientes ejercicios de *Chi Square for Independence*.

### 3.8.2 Ejercicios *Chi-Square Test for Independence*

Se eligió utilizar técnicas no paramétricas para medir los datos, porque las variables con las que se cuenta son nominales (categóricas). La prueba de Chi-cuadrada es utilizada para explorar la relación entre dos variables categóricas. Cada una de las variables puede tener dos o más categorías. Esta prueba compara las frecuencias observadas o la proporción de los casos que ocurren en cada categoría, con los valores que se esperarían si no hubiera asociación entre dos variables siendo medidas. Se basa en tablas cruzadas, con casos clasificados acorde a las categorías en cada variable (Pallant, 2016:237).

Las variables contrastadas con esta técnica estadística son:

- Sexo de quien presenta la iniciativa y contenido de género de la iniciativa. Se desea conocer si el sexo de quién presenta la iniciativa se relaciona con el nivel de contenido de género de la iniciativa.
- Sexo de quien presenta y estatus de la iniciativa. Se desea saber si el sexo de quien presenta iniciativa se relaciona con el estatus de la iniciativa (si se aprueba o se rechaza).

- Grupo parlamentario de o la proponente y Contenido de género de la iniciativa. Se desea conocer si el partido del proponente se relaciona con el nivel de contenido de género de las iniciativas.
- Mayoría en el congreso y estatus de la iniciativa. Se desea conocer si el hecho de que el partido proponente de la iniciativa tiene mayoría en el congreso se relaciona con que ésta se apruebe o se rechace.

**Relación entre variables:** Se desea saber si el sexo de quien presenta iniciativa se relaciona con el nivel de contenido de género de la iniciativa.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA * CONTENIDO DE GÉNERO	224	100.0%	0	0.0%	224	100.0%

Tabla cruzada SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA*CONTENIDO DE GÉNERO						
			CONTENIDO DE GÉNERO			Total
			Claramente de género	Levemente de género	Sesgo de género	
SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	Hombre	Recuento	38	28	7	73
		% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	52.1%	38.4%	9.6%	100.0%
		Residuo corregido	-2.8	2.6	0.6	
	Mujer	Recuento	107	33	11	151
		% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	70.9%	21.9%	7.3%	100.0%

	Residuo corregido	2.8	-2.6	-0.6	
Total	Recuento	145	61	18	224
	% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	64.7%	27.2%	8.0%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.935 <sup>a</sup>	2	0.019
Razón de verosimilitud	7.770	2	0.021
N de casos válidos	224		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.87.

\*\* El resultado es significativo, por ser menos a 0.05. Se rechaza la hipótesis nula, es decir, las variables no son independientes

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0.188	0.019
	V de Cramer	0.188	0.019
N de casos válidos		224	

Una de las suposiciones necesarias para considerar válidos los resultados obtenidos es que la frecuencia más baja esperada en cualquier celda sea de 5 o más. En el resultado se observa que ninguna celda (.0%) ha incurrido en este supuesto, por lo cual se corrobora que no se ha violado esta suposición y los resultados son válidos.

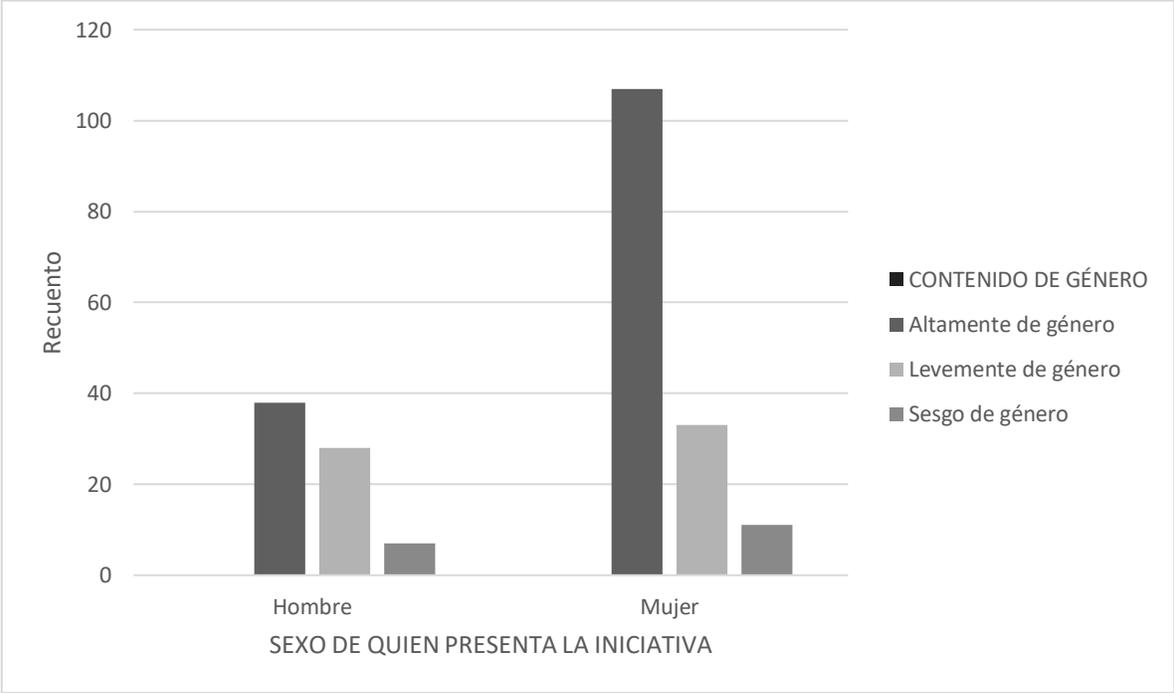
La prueba de independencia de Chi cuadrada indica una relación significativa entre género y contenido de género de las iniciativas,  $\chi^2(1, n = 224) = .18, p = .019$ , V de Cramer = .188. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, se observa una relación entre el sexo de

quien propone la iniciativa y el contenido de género de esta, de acuerdo con la clasificación de Zaremborg (2009). Las mujeres presentan más iniciativas con contenido de género y además presentan más iniciativas clasificadas como Claramente de género.

Este hallazgo concuerda con los resultados de investigaciones como la de Piscopo (2011), quien sostiene que las legisladoras, independientemente de su grupo parlamentario, parecen ser más liberales que sus colegas legisladores y argumentan su decisión de representar a las mujeres por sus historias y valores personales, y no por sus plataformas políticas.

Gráfico 10

Relación entre sexo del proponente y el contenido de género de la iniciativa en materia laboral



Fuente: Elaboración propia

**Relación entre variables:** Se desea saber si el sexo de quien presenta iniciativa se relaciona con el estatus de la iniciativa (si se aprueba o se rechaza)

Tabla cruzada					
		ESTATUS DE LA INICIATIVA			Total
		Rechazada	Aprobada		
SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	Hombre	Recuento	67	6	73
		% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	91.8%	8.2%	100.0%
		Residuo corregido	-0.4	0.4	
	Mujer	Recuento	141	10	151
		% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	93.4%	6.6%	100.0%
		Residuo corregido	0.4	-0.4	
Total		Recuento	208	16	224
		% dentro de SEXO DE QUIEN PRESENTA LA INICIATIVA	92.9%	7.1%	100.0%

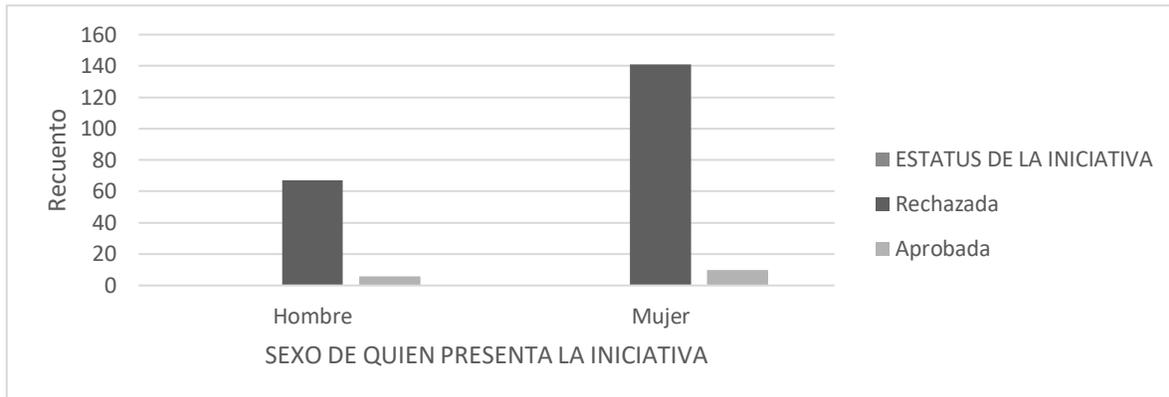
Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.189a	1	0.664		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	0.025	1	0.874		
Razón de verosimilitud	0.185	1	0.667		
Prueba exacta de Fisher				0.783	0.427
N de casos válidos	224				
a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.21.					
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2					

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	-0.029	0.664
	V de Cramer	0.029	0.664
N de casos válidos		224	

Como puede observarse en la tabla de resultados de la prueba de Chi-cuadrada, el ejercicio cumple con el supuesto de que la frecuencia esperada en cada celda es de 5 o más y reporta “0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5”. Del total de iniciativas presentadas por diputadas y diputados solo el 7.1% se aprobaron. Ahora, para conocer si existe relación entre las variables “Sexo de quien presenta la iniciativa” y “Estatus”, es necesario revisar el valor de corrección de continuidad de Yates, para que el resultado sea significativo, el valor de significancia debe ser de .05 o más pequeño. En este caso, el resultado obtenido en el valor corregido es de 0.025, con un nivel asociado de significancia de 0.874. Como se mencionó, para ser significativo, el valor de significancia debe ser de .05, así que podemos concluir con este ejercicio que el resultado es estadísticamente significativo. Pero, al revisar la Razón de verosimilitud Chi-cuadrado, el resultado es de 0.185, siendo este valor mayor a .05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se establece que no hay relación entre las variables.

Además, al revisar el *Effect Size* del procedimiento reportado por el coeficiente de phi (mostrado en la tabla de Medidas simétricas), el valor obtenido en el coeficiente de phi es de -0.029, este resultado es considerado un efecto muy pequeño de acuerdo con el criterio de Cohen (citado en Pallant, 2016). En estadística, el tamaño del efecto es una medida cuantitativa de la magnitud de un fenómeno, por lo tanto, en este caso el hecho de que se apruebe o no una iniciativa no se relaciona con el sexo del proponente.

Gráfico 11. Relación entre el sexo de quien presenta la iniciativa y el contenido de género de esta



Fuente: Elaboración propia

**Relación entre variables:** Se desea conocer si el partido del proponente se relaciona con el nivel de contenido de género de las iniciativas:

Tabla cruzada PARTIDO *CONTENIDO DE GÉNERO						
			CONTENIDO DE GÉNERO			Total
			Claramente de género	Levemente de género	Sesgo de género	
PARTIDO	PAN	Recuento	30	9	3	42
		% dentro de PARTIDO	71.4%	21.4%	7.1%	100.0%
		Residuo corregido	1.0	-1.0	-0.2	
	PRI	Recuento	40	22	9	71
		% dentro de PARTIDO	56.3%	31.0%	12.7%	100.0%
		Residuo corregido	-1.8	0.8	1.7	
	PRD	Recuento	28	10	4	42
		% dentro de PARTIDO	66.7%	23.8%	9.5%	100.0%
		Residuo corregido	0.3	-0.6	0.4	
	MORENA	Recuento	3	6	0	9
		% dentro de PARTIDO	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
		Residuo corregido	-2.0	2.7	-0.9	
MC	Recuento	18	6	1	25	
	% dentro de PARTIDO	72.0%	24.0%	4.0%	100.0%	

		Residuo corregido	0.8	-0.4	-0.8	
Nueva Alianza	Recuento		10	1	1	12
	% dentro de PARTIDO		83.3%	8.3%	8.3%	100.0%
	Residuo corregido		1.4	-1.5	0.0	
PVEM	Recuento		9	4	0	13
	% dentro de PARTIDO		69.2%	30.8%	0.0%	100.0%
	Residuo corregido		0.4	0.3	-1.1	
PAS	Recuento		0	2	0	2
	% dentro de PARTIDO		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Residuo corregido		-1.9	2.3	-0.4	
PES	Recuento		1	0	0	1
	% dentro de PARTIDO		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Residuo corregido		0.7	-0.6	-0.3	
PT	Recuento		3	1	0	4
	% dentro de PARTIDO		75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	Residuo corregido		0.4	-0.1	-0.6	
Independiente	Recuento		2	0	0	2
	% dentro de PARTIDO		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Residuo corregido		1.1	-0.9	-0.4	
Total	Recuento		144	61	18	223
	% dentro de PARTIDO		64.6%	27.4%	8.1%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.921 <sup>a</sup>	20	0.293
Razón de verosimilitud	25.129	20	0.197
Asociación lineal por lineal	1.886	1	0.170

N de casos válidos	223		
a. 21 casillas (63.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .08.			

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0.321	0.293
	V de Cramer	0.227	0.293
N de casos válidos		223	

Al contrastar las variables de grupo parlamentario con el nivel de contenido de género, se obtiene un resultado de 22.921 del coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson y un nivel asociado de significancia de 0.293, por lo tanto, se comprueba la hipótesis nula, al ser los valores mayores de 0.05. Es decir, el grupo parlamentario del o la proponente de la iniciativa no muestra una relación estadísticamente significativa con el nivel de contenido de género de la iniciativa. Este resultado es interesante porque suele asociarse a los partidos de izquierda como impulsores de las demandas feministas y de mujeres, sin embargo, en la agenda legislativa laboral no se observa una relación estrecha entre la ideología y el nivel de contenido de género de las iniciativas.

**Relación entre variables:** Se desea saber si el hecho de que el partido de quien presenta la iniciativa tiene mayoría en el congreso se relaciona con el estatus de la iniciativa (si se aprueba o se rechaza).

Si el partido de quien presenta tiene mayoría en el congreso \* estatus de la iniciativa

<b>Tabla cruzada</b>					
			ESTATUS DE LA INICIATIVA		Total
			Rechazada	Aprobada	
SI EL PARTIDO DE QUIEN PRESENTA TIENE MAYORIA EN EL CONGRESO	NO	Recuento	139	12	151
		% dentro de SI EL PARTIDO DE QUIEN PRESENTA TIENE MAYORIA EN EL CONGRESO	92.1%	7.9%	100.0%
		Residuo corregido	-0.7	0.7	
	SI	Recuento	69	4	73
		% dentro de SI EL PARTIDO DE QUIEN PRESENTA TIENE MAYORIA EN EL CONGRESO	94.5%	5.5%	100.0%
		Residuo corregido	0.7	-0.7	
Total		Recuento	208	16	224
		% dentro de SI EL PARTIDO DE QUIEN PRESENTA TIENE MAYORIA EN EL CONGRESO	92.9%	7.1%	100.0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.452a	1	0.502		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	0.156	1	0.693		
Razón de verosimilitud	0.472	1	0.492		

Prueba exacta de Fisher				0.590	0.356
Asociación lineal por lineal	0.450	1	0.502		
N de casos válidos	224				
a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.21.					
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2					

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	-0.045	0.502
	V de Cramer	0.045	0.502
N de casos válidos		224	

Los resultados obtenidos en la Prueba de Chi-cuadrado muestran que se cumple el supuesto de que la frecuencia mínima esperada es de 5 o mayor. Posteriormente, al observar el valor de la corrección de continuidad de Yates que es de 0.156, con un nivel asociado de significancia de 0.693 se constata que el resultado no es estadísticamente significativo. Esto significa que el sexo del o la proponente de una iniciativa no tiene una relación estadísticamente significativa con el estatus de esta, es decir, si se aprueba o se rechaza.

### 3.8.3 Resumen de los resultados estadísticos

Los resultados obtenidos mediante los ejercicios de correlación y de Chi-cuadrada presentan información relevante para responder la pregunta principal de la investigación, ¿Cuáles son los factores que inciden en la propuesta y aprobación de las iniciativas sensibles al género en materia laboral? Los datos muestran una fuerte correlación entre el porcentaje de mujeres presentes en las legislaturas y el aumento en el número de iniciativas sensibles al género en materia laboral. Por lo tanto, se confirma la hipótesis inicial de que el aumento de la presencia

de mujeres en la Cámara Baja tiene efectos positivos en términos de incrementar las iniciativas con contenido de género y por lo tanto incluir en la agenda legislativa la perspectiva de género en el ámbito laboral, así se hace palpable que las cuotas de género en México han tenido un efecto positivo, no sólo en lograr la paridad numérica, sino también al incidir en el aumento de iniciativas de ley con contenido de género. Con respecto a los factores que pueden afectar el contenido de género de las iniciativas se observó también una relación estadísticamente significativa entre el contenido de género de las iniciativas y el sexo del o la proponente, es decir, las diputadas presentan más iniciativas clasificadas como claramente de género que sus compañeros diputados, esto sugiere que las cuotas más allá de lograr la paridad numérica, han incidido positivamente y con la incorporación de más legisladoras, se abordan más frecuentemente iniciativas sensibles al género.

Mientras que el grupo parlamentario del o la proponente de la iniciativa parece no tener una relación estadísticamente significativa con el nivel de contenido de género. Esto significa que la ideología de partido parece no estar relacionado con que las iniciativas sean claramente de género. Por otro lado, factores como contar con mayoría al proponer una iniciativa o el hecho de que él o la proponente sean hombre o mujer parece no tener relación con el estatus de la iniciativa, es decir, si ésta se aprueba o no. En el siguiente apartado se analizarán a detalle aquellas iniciativas aprobadas, para identificar si factores sociales como el seguimiento en medios se presentan en la mayoría de las propuestas, ya que factores institucionales y sociales como los mencionados parecen no tener relación con el resultado de aprobación o rechazo en el Congreso.

### 3.8.4 Análisis del contenido de las iniciativas aprobadas

Del total de iniciativas analizadas en este trabajo, solo 19 fueron aprobadas. Al examinar el contenido de estas propuestas legislativas es evidente que la mayoría de ellas (12), versan en torno a temas como la maternidad y lactancia. No se observan reformas en torno a temas como la eliminación de la brecha salarial o la paridad en puestos directivos. Además, en varias iniciativas se refuerza la idea de que las madres son las encargadas de los cuidados de los hijos y el hogar, mientras que los permisos de paternidad siguen siendo muy escasos, con solo 10 días laborables.

Legislatura	Tema de la iniciativa	Grupo Parlamentario	Presentada por	Contenido de género	Apoyo en medios
LVIII Legislatura 2000-2003	Hacer extensiva a las mujeres la prestación de ayuda para gastos de matrimonio de la que únicamente gozan los hombres de acuerdo con el actual texto de la Ley del Seguro social.	PAN	Diputado José Antonio García Morales	Claramente de género	NO
LVIII Legislatura 2000-2003	Se crea el Código Laboral Federal, en cuyo articulado se aprecia la protección de mujeres gestantes y en lactancia para que el empleador pueda reasignar tareas temporalmente en caso de que la salud de la madre se encuentre en riesgo.	PAS	Diputado Antonio Calderón Cardoso	Levemente de género	NO
LIX Legislatura 2003-2006	Fortalece la igualdad de oportunidades entre los géneros para la selección y promoción de servidores públicos de confianza en su ingreso, desarrollo y permanencia de las tareas de Gobierno.	PRD	Diputada Socorro Díaz Palacios	Levemente de género	NO
LXI Legislatura 2009-2012	Tiene por objeto regular los ascensos del personal de la Armada de México y será aplicable en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Cámara de senadores	Cámara de senadores	Claramente de género	NO
LXII Legislatura 2012-2015	Otorga permiso de paternidad de 5 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos	PAN	Esther Quintana Salinas	Claramente de género	SI
LXII Legislatura 2012-2015	Se prohíbe al patrón negarse a aceptar trabajadores por razón de preferencia sexual, edad, género, credo religioso, afiliación política, estrato socioeconómico, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio	Ejecutivo Federal	Ejecutivo Federal	Levemente de género	SI
LXII Legislatura 2012-2015	Se busca promover la responsabilidad de los padres hacia sus hijos fomentando su participación en el cuidado del recién nacido y en el apoyo a la madre, a través de la regulación de los permisos de paternidad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con lo cual se consolidará este beneficio a favor de la igualdad y unidad de las familias.	PAN	Esther Quintana Salinas	Claramente de género	SI

LXII Legislatura 2012-2015	Busca armonizar la Ley del Seguro Social con la Ley Federal del Trabajo para que las trabajadoras puedan transferir las semanas de descanso durante el embarazo al periodo posnatal.	MC	Luisa María Alcalde Luján	Clarament e de género	NO
LXII Legislatura 2012-2015	Se otorga la prestación de licencia por maternidad a las madres por adopción.	MC	Ricardo Mejía Berdeja y Ricardo Monreal Ávila	Sesgo de género	SI
LXII Legislatura 2012-2015	Busca armonizar la legislación con los estándares internacionales de derechos humanos a fin de conceder 14 semanas de licencia de maternidad, así como 10 días de licencia de paternidad.	PRD	Roxana Luna Porquillo y Graciela Saldaña Fraire	Clarament e de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Incluir el concepto de "Acoso laboral", como situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.	MC	María Victoria Mercado Sánchez	Levemente de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Garantizar los espacios necesarios, adecuados e higiénicos en los centros de trabajo, para que las madres en periodo de lactancia, puedan alimentar a sus hijos, durante los descansos a los que se refiere la fracción V del apartado A del Artículo 123 constitucional.	PRI	Edith Anabel Alvarado Varela	Clarament e de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Prohibir el establecimiento de condiciones que impliquen acoso u hostigamiento sexual o laboral entre los trabajadores. Adicionar el concepto de acoso laboral, entendido como la forma de violencia dirigida contra los trabajadores a través del abuso físico, psicológico, económico, abuso de poder de quien lo ejerza, actos de violencia verbales, físicas o psicológicas, descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, discriminación, explotación o el amedrentar emocional o intelectualmente a los trabajadores, independientemente de la relación jerárquica establecida en los centros de trabajo.	MOREN A	Mariana Trejo Flores	Levemente de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Considerar como derecho de las madres trabajadoras, solicitar al patrón un horario flexible que permita el cumplimiento de todas sus obligaciones laborales sin afectar salario y derechos.	PRI	Rosalinda Muñoz Sánchez	Sesgo de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Ampliar a 10 días laborables con goce de sueldo, el permiso de paternidad, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.	PAN	Karina Padilla Ávila	Clarament e de género	SI

LXIII Legislatura 2015-2018	Reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para conceder el permiso de licencia de paternidad remunerada, por diez días hábiles laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante y precisar los requisitos para acreditar la relación de parentesco por consanguinidad o adoptiva del padre trabajador.	PVEM	Sasil Dora Luz de León Villard	Clarament e de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Incrementar de seis a catorce semanas de descanso posteriores al parto, transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo, y podrá ser de hasta dieciséis semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.	PVEM	Grupo Parlamentario	Clarament e de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Reforma la Ley Federal del Trabajo para que las madres trabajadoras puedan extender hasta por dos años el periodo de lactancia, podrán decidir entre contar con dos reposos extraordinarios o deberán contar con salas de lactancia adecuada e higiénica.	MC	Jonadab Martínez García	Clarament e de género	SI
LXIII Legislatura 2015-2018	Establece que el servicio de guarderías se otorgue sin distinción a mujeres y hombres trabajadores.	PRI	Arturo Huicochea Alanís	Clarament e de género	SI

Fuente: Elaboración propia

El seguimiento de las iniciativas en los medios de comunicación es uno de los factores que han considerado diversas investigaciones (Cerna, 2017, Piscopo, 2011, entre otras) para explicar el éxito en la aprobación de los proyectos de ley. En este trabajo, para conocer si las iniciativas en materia laboral aprobadas tuvieron seguimiento por parte de medios de comunicación, se realizó una búsqueda hemerográfica en los periódicos de circulación nacional Excelsior y El Universal, para confirmar si en el tiempo en que las iniciativas se encontraban en discusión, se presentaron notas publicadas en diferentes fechas que dieran cuenta de esos debates. Analizando en términos descriptivos las iniciativas aprobadas, se encontró evidencia en 14 de las 19 iniciativas aprobadas del seguimiento en medios mediante notas periodísticas que abordaban la temática en los periódicos mencionados. Si bien esta descripción de la frecuencia de esta variable no puede asegurar que constituya un patrón explicativo en la aprobación de la legislación, si coincide con los hallazgos de investigaciones

como la de Cerna (2017), que confirmaron la hipótesis de que el seguimiento en medios de comunicación a la iniciativa legislativa hace más probable que ésta se apruebe.

### 3.9 Apoyo de movimientos feministas y sindicales de mujeres a las iniciativas aprobadas

En cuanto a la variable de apoyo a la iniciativa a través de movimientos feministas o de mujeres y mujeres en organizaciones sindicales como factor para la aprobación de las iniciativas, no se encontró evidencia de la intervención de estas organizaciones de forma directa a través de cabildeo o consulta, o indirecta mediante notas periodísticas que dieran cuenta del apoyo a alguna iniciativa en particular.

La articulación de los movimientos feministas, sindicales y organizaciones de la sociedad civil para defender los derechos de las mujeres trabajadoras existe en México, prueba de ello son las organizaciones como la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), que lidera la capacitación de mujeres sindicalistas con la meta de transformar los sindicatos para que promuevan los derechos de las mujeres trabajadoras, y el Grupo de Trabajo sobre la Normatividad Laboral con Perspectiva de Género (GTNLPG), que promovió los derechos laborales de las mujeres en el debate sobre la reforma laboral propuesta en 2002 en México, para asegurar que reconociera explícitamente y protegiera los derechos fundamentales de las mujeres para trabajar. Sin embargo, estas organizaciones no han tenido un impacto medible al menos en términos de legislación impulsada o aprobada a través de su intervención.

Las mujeres trabajadoras se han visto en la necesidad de formar alianzas con diversos sectores porque los sindicatos al ser organizaciones patriarcales, y con pocas líderes mujeres no representaban sus intereses. Es importante señalar que los sindicatos tienen una crisis de representación desde hace ya varias décadas, dicha crisis no afecta solo a las trabajadoras, la

transición neoliberal del estado mexicano debilitó los sindicatos porque representaban una amenaza para los inversores y como consecuencia, los trabajadores y trabajadoras se quedaron sin una voz fuerte que promoviera sus derechos. Además, aunque los sindicatos tienen la obligación de proteger los derechos de las mujeres, han descuidado históricamente problemas que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras (por ejemplo, el acoso sexual, la remuneración justa y el salario igual por igual trabajo, oportunidades equitativas para avanzar en su carrera) y han excluido activamente a las mujeres de trabajos bien pagados, especializados y en posiciones de liderazgo. Sumado a lo anterior, en la estructura sindical corporativista de México, los líderes sindicales son ajenos a las demandas de sus bases, y existen pocos incentivos para responder a las necesidades e intereses de las trabajadoras (Brickner, 2006).

Las mujeres en los sindicatos y fuera de ellos se han organizado, pero no han encontrado un camino fácil. Brickner (2006), sostiene que los sindicatos nacionales tienen una estructura y cultura patriarcal y no democrática, que hace para las mujeres en estas organizaciones muy difícil ser escuchadas o tomadas en cuenta para la toma de decisiones. Siguen subrepresentadas en las posiciones de liderazgo y enfrentando resistencias para lograr la equidad de género. Aun así, existen ejemplos de sus esfuerzos para intervenir en la reforma de las leyes laborales, como en 2002, cuando el gobierno de Fox pretendía realizar una reforma a gran escala. La propuesta presentada por el gobierno fue ampliamente criticada por restringir varios derechos laborales como el derecho a huelga o permitir la flexibilidad laboral. También fue criticada por fallar en la protección a los derechos de las mujeres trabajadoras.

El Grupo de Trabajo sobre la Normatividad Laboral con Perspectiva de Género, formado por 2 mujeres sindicalistas, tres mujeres de organizaciones de la sociedad civil y una académica, trabajó en propuestas para la mencionada reforma pretendida en 2002, entre las modificaciones fundamentales hechas por este grupo de mujeres a la ley laboral, se encontraba que la ley no reconocía el derecho básico humano de la mujer al trabajo. En lugar de eso, las mujeres mexicanas eran consideradas sujetos legales solo para aquellas leyes que protegieran su función como madres. Su propuesta para remediar esta limitación legal era promover los derechos y la protección legal que ayudarían a crear igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo, incluyendo igualdad salarial, protección al despido por embarazo y responsabilidades familiares, sanciones contra el acoso sexual, violencia laboral y discriminación, acciones afirmativas y finalmente, impulsar acciones para repartir equitativamente la responsabilidad de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado del hogar.

El PRD le prestó atención a la propuesta del Grupo de Trabajo e incluyó algunas de sus demandas en su propuesta de reforma laboral PRD-UNT. Sin embargo, dicha propuesta a pesar de tener apoyo en el congreso, tenía pocas posibilidades de ser incluida en la revisión final para incorporarse en la ley (Brickner, 2006). Finalmente, en 2004 la reforma laboral fue vetada y no se aprobó durante el sexenio de Vicente Fox derivado de la resistencia sindical y la falta de consenso en el Congreso Federal. Si bien este esfuerzo estuvo organizado y contó con el seguimiento de mujeres de diversos ámbitos no logró materializarse en la ley.

La reforma se aprobó finalmente en 2007 y en 2012 se añadieron cambios en la legislación, con la aprobación de la propuesta de ley del entonces presidente Felipe Calderón, dicha propuesta retomaba elementos de la iniciativa presentada en 2002, que fue frenada por el movimiento sindical en su momento. Por lo que proponía de nueva cuenta todas las

disposiciones que afectaban el empleo, facilitaban los despidos, anulaban de facto el derecho de huelga, instituían nuevas formas de contratación y erigía la productividad como principio rector de las relaciones laborales. Con esta reforma basada en los principios de flexibilidad, movilidad, polivalencia y sexismo, se legalizó por el Estado, lo que venía ocurriendo en los últimos 30 años de manera informal. Además, acentuó la crisis de representación y representatividad sindical y se promovió el achicamiento de estas organizaciones (Solís, 2019).

De 2012 a 2018 se observa el periodo de mayor aprobación de iniciativas laborales sensibles al género, con 15 propuestas. De estas 15 iniciativas aprobadas, cinco versan sobre temas de paternidad (licencias por paternidad y servicio de guardería); siete abordan el tema de los derechos de licencias de maternidad y lactancia y dos hablan sobre la inclusión de los conceptos de acoso laboral y hostigamiento sexual. Esta información confirma nuevamente la tendencia de legislar en torno al trabajo de las mujeres principalmente en términos de su función como madres y cuidadoras. Demandas como asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo, la igualdad salarial, sanciones contra la violencia laboral y discriminación, acciones afirmativas y la promoción de acciones para repartir equitativamente la responsabilidad de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado del hogar quedaron fuera (las propuestas en torno a promover la participación de los hombres en la crianza se limitan a otorgar 10 días de permiso por paternidad al nacimiento de los hijos).

Además, no se encontró registro en la gaceta y los diarios de debate parlamentario de que las discusiones en el congreso de la participación o la consulta a los mencionados grupos organizados de mujeres, sindicales o no. Sin embargo, es importante mencionar que dichos grupos han participado activamente en la presentación de propuestas para la elaboración de

una ley reglamentaria laboral con perspectiva de género, ejemplo de ello son los enlistados a continuación:

- Propuesta de Reforma Laboral con Perspectiva de Género hecha en 2011 por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), a través de la vicepresidencia de Equidad y Género.
- Presencia de la (UNT) en 2018 en el Foro “Reforma laboral para todos y todas”, celebrado en el Congreso Federal, que tuvo la finalidad de analizar la ley secundaria desde la perspectiva de género, para que sea inclusiva y contribuya a fortalecer el Estado de Derecho y el desarrollo.
- Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género hecha por el Grupo de Trabajo sobre la Normatividad Laboral con Perspectiva de Género, presentada en 2017 en la revista Debate Feminista del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM.

Dichas propuestas y la celebración de foros como el mencionado “Reforma laboral para todas y todos”, son importantes porque se abre el debate con diversos actores sociales y participan organizaciones de la sociedad civil, personas especializadas en el tema y legisladoras y legisladores. Sin embargo, el resultado de dichos debates no se observa en términos de representación sustantiva con las iniciativas aprobadas en el período estudiado porque, como se expuso en párrafos anteriores persisten asignaturas pendientes con respecto a la atención de las necesidades de las trabajadoras y la adecuación del marco jurídico para hablar de una ley transversal con perspectiva de género que promueva el desarrollo integral y mejore las condiciones de vida de las y los trabajadores.

## CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación era conocer cómo la integración de un mayor número de legisladoras en la Cámara de Diputados puede afectar positivamente o no la producción de legislación sensible al género, específicamente en materia laboral. También se pretendía encontrar cuáles son los factores que influyen, además del hecho de que más mujeres se integren a la Cámara Baja, en la producción y aprobación de la legislación mencionada.

En el transcurso de la investigación se obtuvieron hallazgos importantes para atender los objetivos enunciados. Primero, se confirmó la hipótesis de que el aumento en la representación descriptiva de las mujeres tiene efectos positivos en el incremento de producción de iniciativas laborales con contenido de género. Asimismo, se identificó que las mujeres producen en efecto, más legislación sensible al género que sus compañeros legisladores, lo cual concuerda con la información reportada en varias investigaciones sobre el tema (Cerna, 2017; Piscopo, 2011; Zarembeg, 2009, entre otras).

En cambio, se observó que la ideología del grupo parlamentario del o la proponente de la iniciativa no tiene una relación significativa con respecto al contenido de género de esta, en términos de la clasificación de claramente de género, levemente de género o con sesgo de género propuesta por Zarembeg (2009) y recuperada en este trabajo; esto es interesante, porque suele relacionarse a los partidos de izquierda con el impulso de iniciativas claramente de género. Sin embargo, fue evidente que en el caso de las iniciativas laborales no se observó la predominancia de los partidos de izquierda como impulsores de las iniciativas, sino que partidos de centro o derecha como el PRI y el PAN tuvieron también una participación sostenida en la discusión de la agenda laboral. Esto concuerda con lo planteado por Celis y

Erzeel (2015) y Cerna (2017) en sus investigaciones, quienes sostienen que existen otros actores fuera de las izquierdas o los movimientos feministas y de mujeres que impulsan la inclusión en la agenda legislativa de temas sensibles al género y son los hombres de partidos de centro y derecha. Del total de iniciativas contabilizadas, el 30.04% fueron presentadas por diputados de diversos grupos parlamentarios, no predominando partidos de izquierda.

Con respecto a factores institucionales que pueden influir en la aprobación de las iniciativas, se encontró que en el período estudiado y en las iniciativas contabilizadas no hay relación estadísticamente significativa entre la aprobación de las iniciativas y que el grupo parlamentario proponente cuente con mayoría en el Congreso, ni tampoco se encontró evidencia de que los hombres tuvieran una mayor tasa de aprobación que las mujeres, esto puede verse como algo positivo porque puede sugerir que se presta igual atención a las iniciativas de hombres y mujeres. El seguimiento en medios como factor en la aprobación de las iniciativas se observó presente en 14 de las 19 iniciativas aprobadas, lo cual sugiere que puede ser una condición que impulse la aprobación de estas.

Otro hallazgo importante de la investigación, es que las mujeres trabajadoras se han organizado y han formado redes de sindicatos, asociaciones de la sociedad civil y académicas, que han permitido visibilizar sus demandas y la falta de apoyo y representación que existe dentro de los sindicatos. Las mujeres mexicanas tienen una larga historia de lucha por sus derechos laborales y han sido partícipes de los grandes movimientos y huelgas que permitieron el logro del reconocimiento de derechos con la aprobación del artículo 123 constitucional y posteriormente, la publicación de la ley Federal del Trabajo. Sin embargo, los derechos obtenidos han sido vulnerados por nuevas reformas. Actualmente y desde hace varias décadas existe una crisis sindical derivada de los cambios en el modelo económico y

la poca conexión de los líderes sindicales con sus agremiados, esto ha permitido la aprobación de políticas laborales que atentan contra los derechos de las trabajadoras y los trabajadores al legalizar figuras como *outsourcing*, el contrato por horas y competencias, los contratos de prueba, la flexibilidad laboral y la pérdida de prestaciones de seguridad social, entre otros. A esta falta de representación general de los trabajadores, hay que sumar la histórica desatención de los sindicatos para pelear por mejores condiciones de las trabajadoras y la falta de mujeres líderes en estas estructuras, que suelen ser patriarcales y cerradas (Brickner, 2006).

Esto ha impulsado la creación de redes y organizaciones de mujeres como el Grupo de Trabajo sobre la Normatividad Laboral con Perspectiva de Género, la Red de Mujeres Sindicalistas y la Vicepresidencia de Equidad y Género de la Unión Nacional de Trabajadores, por mencionar algunas. Dichas organizaciones han generado importantes avances en torno a la discusión de los temas pendientes en la agenda laboral y los derechos de las mujeres trabajadoras, presentando propuestas en foros y con partidos políticos para la creación de un ordenamiento jurídico laboral con perspectiva de género y organizando además capacitaciones y reuniones nacionales que permiten a las mujeres trabajadoras conocer sus derechos y las situaciones que constituyen acoso u hostigamiento en el espacio de trabajo.

Todo esto, sin duda es beneficioso para la búsqueda de mejores condiciones laborales para las mujeres, sin embargo, no se encontró evidencia en el periodo de estudio y en las iniciativas aprobadas de la influencia directa de dichos grupos en la formulación o impulso de las propuestas. Aún más, se observa una falta y omisión importante de las y los legisladores para atender demandas incluidas una y otra vez en los documentos de propuesta generados por

estas organizaciones, tales como asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo, la igualdad salarial, sanciones contra la violencia laboral y el acoso y hostigamiento sexual, acciones afirmativas y la promoción de acciones para repartir equitativamente la responsabilidad de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado del hogar. Además, se observa una tendencia a aprobar principalmente iniciativas laborales que giran en torno a la maternidad, lactancia y permisos de licencia por paternidad, lo cual constituye una clara manifestación de la persistente consideración de los derechos de las mujeres en función de su papel de madres y cuidadoras. Las reformas en torno a los permisos de paternidad apenas contemplan 10 días de permiso por nacimiento de los hijos y no proponen ninguna otra acción para impulsar el involucramiento de los hombres en la crianza y las labores del hogar.

Sin duda estas asignaturas pendientes deben ser atendidas por las siguientes legislaturas, ya que impactan directamente en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, quienes además de encontrarse con mayor dificultad para emplearse formalmente y tener una remuneración justa y suficiente por su trabajo, deben balancear sus responsabilidades como madres y principales cuidadoras del hogar, lo que ocasiona la doble o triple jornada laboral, un fenómeno ampliamente estudiado y que sin embargo, no ha recibido la atención necesaria.

## REFERENCIAS

- Ariza, Marina y De Oliveira, Orlandina. 2002. "Cambios y Continuidades en el Trabajo, la Familia y la Condición De Las Mujeres". En E. Urrutia (Ed.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas, Colegio de México, pp. 43-86, <http://www.jstor.org/stable/j.ctvhn0b7g.5>
- Arrieta, Lorenzo y Ramírez, Diego. 2013. "La elaboración de la agenda legislativa en la dinámica actual del Congreso de la Unión. Aciertos y desaciertos". En Estudios Políticos, No. 30, pp. 105-129.
- Beckwith, Karen. 2007. "Numbers and newness: The descriptive and substantive representation of women". En Canadian Journal of Political Science, pp. 27-49.
- Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith. 2002. "La mujer y el trabajo en México: algunas aportaciones del PIEM". En Elena Urrutia. (Ed.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas, El Colegio de México, pp. 121-16, <http://www.jstor.org/stable/j.ctvhn0b7g.7>
- Bobbio, Norberto 2002. Diccionario de política, 13ª edición, 2 tomos, Ed. Siglo XXI, México. pp. 1464-1469.
- Brickner, Rachel. 2006. "Mexican Union Women and the Social Construction of Women's Labor Rights". Latin American Perspectives, No. 33(6), pp. 55-74.
- Camacho, J. 2006. El Congreso Mexicano. Historia, organización, funcionamiento y propuestas de reforma. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Caminotti, Mariana. 2013. "La representación política de las mujeres en el período democrático" Revista SAAP, pp. 329-337.
- Caminotti, Mariana y Freidenberg, Flavia. 2016. "Federalismo Electoral, fortaleza de las cuotas de género y representación política de las mujeres en los ámbitos subnacionales en Argentina y México", Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No. 228, pp. 121-144.

- Castells, Carmen. 1996. "Feminismo y teoría política". En Carmen Castells, *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Editorial Paidós. pp. 9-30.
- Celis, Karen y Erzeel, S. 2015. "Beyond the Usual Suspects: Non-Left, Male and Non-Feminist MPs and the Substantive Representation of Women". En *Government and Opposition: an international journal of comparative politics*, Vol. 50, No. 1, pp. 45-64.
- CEAMEG. 2010. *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*. Ciudad de México: Cámara de Diputados.
- CEAMEG. 2013. *Seguimiento a las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de México: Cámara de Diputados.
- CEDAW. 2011. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. ONU, México.
- CELIG. 2018. *Trabajo Remunerado, economía del cuidado y políticas públicas*. Ciudad de México: Cámara de Diputados.
- CEPAL. 2009. Capítulo IV. Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad. In CEPAL, *Panorama Social de América Latina*, pp. 173-204.
- Cerna, Sarah. 2015. "La representación sustantiva de las mujeres en las agendas legislativas de las diputadas mexicanas", *Política, Globalidad y Ciudadanía*, pp. 98-118.
- Cerna, Sarah. 2017. *La representación sustantiva de las mujeres: Un análisis de la legislación sensible al género en México y Paraguay*. Ciudad de México: Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de México.
- Comas, Dolores. 1995. *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Icara, Institut Català d' Antropologia.

- Coulson, M. *et al.* 1975. "The housewife and her labor under Capitalism. A critic". En *New Left Review*, No. 89.
- Childs, Sarah y Krook, Mona. 2009. "Analyzing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors." *Government and Opposition*, Vol. 44, No. 2, pp-125-145.
- Cosío Villegas, Daniel. 1982. *El sistema político mexicano*, Ed. Joaquín Mortiz, México.
- Dalherup, Drude. 1993. "De una pequeña a una gran minoría, una teoría de la "masa crítica" aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava" en *Debate feminista*, pp. 165-206.
- De la Cruz Hernández, José Luis. 2015. *Análisis de los Derechos de la Mujer en las Reformas Laborales de 2012*. Villahermosa, Tabasco: Tesis profesional, Universidad Nacional Autónoma de México.
- De Oliveira, Orlandina. 2001. Múltiples Perspectivas de Análisis del Trabajo Femenino en América Latina. En, Brachet-Márquez V. (Ed.), *Entre polis y mercado: El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*, el Colegio de México, pp. 149-176, doi: 10.2307/j.ctv6mtcq4.7
- Franceschet, Sarah y Piscopo, Jennifer. 2008. "Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina", *Politics and Gender*, pp. 393-425.
- Freidenberg, Flavia y Raymundo Alva. 2017. "¡Las reglas importan! Impulsando la representación política de las mujeres desde las leyes electorales en perspectiva multinivel", en Flavia Freidenberg (ed.), *La representación política de las mujeres en México*, México: Instituto Federal Electoral/Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 1-28.
- García, Erika. 2019. "Representación política de las mujeres en los Congresos Subnacionales en México. Un modelo de evaluación". *Estudios Políticos*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, No. 46, pp. 73-98.
- García, Erika. 2017. "Paridad de género en congresos locales y en ayuntamientos, 2004-2015". En Ugalde, Luis Carlos y Hernández, Said (coord.), *Fortalezas y Debilidades del Sistema*

Electoral Mexicano, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, pp. 440-461.

González Schont, Céline. 2016. De la representación descriptiva a la representación sustantiva: análisis de las cuotas de género en los congresos estatales en México. Tesis doctoral. Centro de Investigación y Docencia Económicas, División de Administración Pública.

Hartmann, Heidi. 1976. "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex", en Blaxall y B. Regan (comps.), *Women and the work place*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 137-170.

Hernández, Ninfa. 2017. "¿Las mujeres (también) ganan elecciones! La representación descriptiva de las mujeres en las entidades federativas en México", en Flavia Freidenberg (ed.), *La representación política de las mujeres en México*, México, Instituto Federal Electoral, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 45-80.

INMUJERES. 2019. Sistema de Indicadores de Género. Recuperado de [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1). Consultado el 23 de marzo de 2020.

Krook, Mona y Messign-Mathie, Andrea. 2013. "Gender Quotas and Comparative Politics: Past, Present and Future Research Agenda". *Politics and Gender*, No. 9, pp. 299-303.

Kurebwa, J. 2015. "A Review of Hanna Pitkin's (1967) Conception of Women's Political Representation". *International Journal of Scientific and Research Publications*, pp. 50-60.

López, Silvia y Maier, Elizabeth. 2014. "Algunos elementos para comprender la institucionalidad de género en México: un estudio introductorio". En Silvia López Estrada; Elizabeth Maier, María Luisa Tarrés y Gisela Zaremberg (Coords.) *15 años de Políticas de Igualdad: los alcances, los dilemas y los retos*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Ciudad de México: COLMEX y FLACSO, México, pp. 43-66.

Myakayaka-Manzini, M. 2002. "La investidura de poder a la mujer. Mujeres en el Parlamento en Sudáfrica". IDEA, *Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*, pp. 251-258.

- Maquieira, Virginia. 2008. "Género, diferencia y desigualdad". En E. Beltrán, Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza Editorial, pp. 127-153.
- OIT. 2011. *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica.
- Pallant, Julie. 2016. *SPSS Survival Manual*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Palma, Esperanza y Cerva, Daniela. 2014. "La importancia de las instituciones y la organización de las mujeres. El cumplimiento de la cuota de género en las elecciones federales mexicanas de 2012". *Política y Gobierno*, No. XXI, pp. 289-325.
- Phillips, Anne. 1995. *The politics of presence*. Oxford: Clarendon Press.
- Piscopo, Jennifer. 2011. *Do Women Represent Women? Gender and Policy in Argentina and Mexico*. University of California, San Diego: Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy in Political Science.
- Pitkin, Hanna. 1967. *The concept of representation*. Los Angeles: University of California Press.
- Rodríguez-Gustá, Ana. 2008. "Las políticas sensibles al género: variedad conceptuales y desafíos de intervención". *Temas y Debates*, pp. 109-129.
- Rodríguez-Gustá, Ana y Madera, Nancy. (s/f). "Girando el enfoque de la representación sustantiva. La agenda legislativa y el campo organizacional de los Derechos Humanos de las mujeres en América Latina" *Avances de Investigación*. Grupo de trabajo Número 11. "Género, desigualdad y ciudadanía".
- Sapiro, Virginia. 1981. "Research Frontier Essay: When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women". *The American Political Science Review*, No. 75(3), pp. 701-716. doi:10.2307/1960962

Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), 2018, <[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1)> [Consultado en mayo de 2018]

Solís, Alicia. 2019. "La contrarreforma laboral y el movimiento sindical", en Francisco Javier Aguilar García (Coord.), Los movimientos sociales en la vida política mexicana, México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.

Vázquez, Laura. 2019. "Índice de representación sustantiva de las mujeres. Una propuesta para medir la representación en los congresos". Ponencia presentada en el XXX Congreso Internacional de Estudios Electorales. Tabasco, México.

Vélez, Graciela. 2008. La construcción social del sujeto político femenino. Un enfoque identitario subjetivo. Universidad Autónoma del Estado de México. Editorial Porrúa.

Zaremborg, Gisela. 2008. "Cooptación política femenina y asistencia social en México (1947-1964). Mujeres, votos y asistencia social en el México priísta y la Argentina peronista", pp. 249-326, <http://www.jstor.org/stable/j.ctt16f8dmm.9>

Zaremborg, Gisela. 2009. "¿Cuánto y para qué?: los derechos de las mujeres desde la óptica de la representación descriptiva y sustantiva". Género y derechos políticos. La protección jurisdiccional de los derechos político-electorales de las mujeres en México, pp. 77-120.

### **Fuentes de información para bases de datos**

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2012, "Cronología Legislativa de la presentación de iniciativas que impactan los derechos humanos de las mujeres desde la LVII a la LX Legislatura", disponible en [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01b\\_que\\_hacemos/00e\\_sistemas\\_de\\_consulta](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01b_que_hacemos/00e_sistemas_de_consulta)

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2014. "Seguimiento de la base de datos de las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados

en materia de derechos humanos de las mujeres en la LXII Legislatura”, disponible en [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01d\\_seguimiento\\_a\\_iniciativas\\_y\\_p roceso\\_de\\_armonizacion\\_legislativa](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_p roceso_de_armonizacion_legislativa)

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2015. “Seguimiento de la base de datos de las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados en materia de derechos humanos de las mujeres en la LXII y LXIII Legislatura”, disponible [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01d\\_seguimiento\\_a\\_iniciativas\\_y\\_p roceso\\_de\\_armonizacion\\_legislativa](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_p roceso_de_armonizacion_legislativa)

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2016. “Seguimiento de la base de datos de las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados en materia de derechos humanos de las mujeres en la LXIII Legislatura”, disponible [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01d\\_seguimiento\\_a\\_iniciativas\\_y\\_p roceso\\_de\\_armonizacion\\_legislativa](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_p roceso_de_armonizacion_legislativa)

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2017. “Seguimiento de la base de datos de las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados en materia de derechos humanos de las mujeres en la LXIII Legislatura”, disponible [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01d\\_seguimiento\\_a\\_iniciativas\\_y\\_p roceso\\_de\\_armonizacion\\_legislativa](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_p roceso_de_armonizacion_legislativa)

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). 2018. “Seguimiento de la base de datos de las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados en materia de derechos humanos de las mujeres en la LXIII Legislatura”, disponible [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero/01d\\_seguimiento\\_a\\_iniciativas\\_y\\_p roceso\\_de\\_armonizacion\\_legislativa](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_p roceso_de_armonizacion_legislativa)

## Referencias en línea

“Sancionan acoso laboral”, en El Universal, Fecha: 15 de diciembre de 2016 (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2016/12/15/diputados-tipifican-ciberacoso-y-acoso-laboral>

“Propone PAN horarios flexibles para madres trabajadoras” en El Universal, Fecha: 12 de marzo de 2016 (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2016/03/12/propone-pan-horarios-flexibles-para-madres-trabajadoras>

“Discriminación laboral todavía es una realidad” en El Universal, Fecha: 18 de agosto de 2017 (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/discriminacion-laboral-todavia-es-una-realidad>

“Las mujeres sufren mayor discriminación en el trabajo: CONAPRED” en El Universal, Fecha: 24 de noviembre de 2016 (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/2016/11/24/mujeres-sufren-mayor-discriminacion-en-el-trabajo-conapred>

“Licencia de Paternidad” en El Universal, Fecha: 09 de febrero de 2016 (Consultado el 13 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/margarita-luna-ramos/nacion/2016/02/9/licencia-de-paternidad>

“Padres deben tener los mismos derechos en guardería, dice diputado” en El Universal, Fecha: 05 de abril de 2018, (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/padres-deben-tener-los-mismos-derechos-en-guarderias-dice-diputado>

“El acoso laboral debe terminar” en El Universal, Fecha: 21 de noviembre de 2017, (Consultado el 12 de mayo de 2020), disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/el-universal/nacion/el-acoso-laboral-debe-terminar><sup>+</sup>

“Diputados avalan cinco días de descanso por permiso de paternidad” en Excelsior, Fecha: 04 de abril de 2017, disponible en <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/04/04/1155930>

“Permiso de paternidad y nuevas normas de lactancia avaladas por diputados” en Excelsior, Fecha: 24 de noviembre de 2016, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/11/24/1130196>

“Buscan 10 días para licencia de paternidad” en Excelsior, Fecha: 05 de abril de 2015, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/04/05/1017187>

“Avalan reformas para castigar el acoso laboral” en Excelsior, Fecha. 02 de noviembre de 2016, consultado el 12 de mayo de 2020, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/11/02/1125817>

“Avalan diputados dar servicios de guarderías del IMSS a papás” en Excelsior, Fecha: 28 de noviembre de 2018, consultado el 12 de mayo de 2020, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/avalan-diputados-dar-servicio-de-guarderias-del-imss-a-papas/1281416>

## **ANEXOS**

Anexo 1. Tabla de clasificación de contenido de género de las iniciativas

Claramente de género	Levemente de género	Sesgo de género
Claramente de género. Aquellas en las que se puede identificar claramente: a) el propósito de resolver una desigualdad de género largamente planteada por los movimientos feministas y de mujeres, b) una acción afirmativa histórica y claramente planteada también por los movimientos de mujeres o feministas y c) una propuesta de incorporar un contenido de género de manera transversal en la corriente principal de políticas	Levemente de género: a) incorporan vagamente a las mujeres o al género en su contenido, b) que lo hacen desde una perspectiva asistencial que no se propone el logro de la igualdad laboral ni una acción afirmativa ni transversal para solucionar una desigualdad	Con sesgo de género: Incorporan un contenido de género ambiguamente junto con un contenido sesgado en ese sentido (por ejemplo, aquellas que proponen el avance de mujeres trabajadoras, pero luego refieren preservar la familia en sentido tradicional).
c) Hacer extensiva a las mujeres la prestación de ayuda para gastos de matrimonio de la que únicamente gozan los hombres de acuerdo con el actual texto de la Ley del Seguro social.	a) Propuesta para crear el Código Laboral Federal, en cuyo articulado se aprecian varios derechos laborales de las mujeres.	a) para otorgar la prestación de licencia por maternidad a las madres por adopción.
c) Tiene por objeto regular los ascensos del personal de la Armada de México y será aplicable en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	a) Fortalece la igualdad de oportunidades entre los géneros para la selección y promoción de servidores públicos de confianza en su ingreso, desarrollo y permanencia de las tareas de Gobierno.	a) Considerar como derecho de las madres trabajadoras, solicitar al patrón un horario flexible que permita el cumplimiento de todas sus obligaciones laborales sin afectar salario y derechos.
a) otorga permiso de paternidad de 5 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos	a) Incluir el concepto de "Acoso laboral", como situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.	a) La iniciativa propone que las madres trabajadoras que adopten a un bebé menor de seis semanas de edad, disfruten de un descanso de seis semanas posteriores al día en que se reciba en adopción al bebé
a) Iniciativa en materia de permiso de paternidad.	a) se prohíbe al patrón negarse a aceptar trabajadores por razón de preferencia sexual, edad, género, credo religioso, afiliación política, estrato socioeconómico, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio	a) Propone incluir, además de las sanciones establecidas, la reparación del daño causado a la víctima cuando se afecte su estado de salud con base en lo que determine el diagnóstico de afectación, y como requisito fundamental para su incorporación laboral, el hostigador deberá cumplir un programa de readaptación laboral, certificado por el Instituto Nacional de las Mujeres

<p>a) en materia de ajuste de periodos de subsidio por licencias de maternidad</p>	<p>a) Prohibir el establecimiento de condiciones que impliquen acoso u hostigamiento sexual o laboral entre los trabajadores. Adicionar el concepto de acoso laboral, entendido como la forma de violencia dirigida contra los trabajadores a través del abuso físico, psicológico, económico, abuso de poder de quien lo ejerza, actos de violencia verbales, físicas o psicológicas, descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, discriminación, explotación o el amedrentar emocional o intelectualmente a los trabajadores, independientemente de la relación jerárquica establecida en los centros de trabajo.</p>	<p>a) Esta iniciativa pretende que las madres trabajadoras que tengan hijos en la educación básica puedan acordar con el patrón un horario flexible que le permita atender sus responsabilidades familiares</p>
<p>c) a fin de armonizar la legislación con los estándares internacionales de derechos humanos a fin de conceder 14 semanas de licencia de maternidad, así como 10 días de licencia de paternidad.</p>	<p>a) Proyecto de decreto que reforma los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Dictaminada y aprobada en la Cámara de Diputados con 399 votos en pro y 2 abstenciones, el martes 4 de abril de 2017. Votación.</p>	<p>a) Que en el caso de las madres por adopción disfruten de seis semanas posteriores a la entrega del menor adoptado</p>
<p>b) Garantizar los espacios necesarios, adecuados e higiénicos en los centros de trabajo, para que las madres en periodo de lactancia, puedan alimentar a sus hijos, durante los descansos a los que se refiere la fracción V del apartado A del Artículo 123 constitucional.</p>	<p>a) La iniciativa busca que no se provoque la comisión de algún delito por medio de programas de contenido violento</p>	<p>a) Tutelar a los niños y mujeres que prestan sus servicios en la llamada industria familiar</p>
<p>a) Ampliar a 10 días laborables con goce de sueldo, el permiso de paternidad, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</p>	<p>a) Busca prohibir que los empleadores discriminen por motivos de discapacidad, además de raza, etnia, discapacidad, sexo o preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social o estado de gestación en la mujer; salvo cuando la naturaleza del trabajo a desempeñar requiera de características especiales. Señala que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para todos y que las personas deben ser incorporadas al empleo en condiciones de igualdad y equidad</p>	<p>a) La iniciativa crea un título sobre el Trabajo de las Mujeres y de las Responsabilidades Familiares</p>
<p>a) Conceder el permiso de licencia de paternidad remunerada, por diez días hábiles laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante y precisar los requisitos para acreditar la relación de parentesco por consanguinidad o adoptiva del padre trabajador.</p>	<p>a) La iniciativa pretende promover y propiciar la equidad de género, por lo que se propone que la ley reglamentaria establezca los métodos, procedimientos y sistemas a través de los cuales los empleadores deberán cumplir con la obligación de capacitar a sus trabajadores dicho esto sin distinción de género, adoptando las providencias necesarias a fin de garantizar condiciones realmente efectivas</p>	<p>a) La iniciativa busca que las mujeres puedan negociar con sus patrones un horario más flexible, que les permita armonizar su tarea y labor familiar con su jornada de trabajo</p>

<p>a) Incrementar de seis a catorce semanas de descanso posteriores al parto, transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo, y podrá ser de hasta dieciséis semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.</p>	<p>a) Se busca reglamentar en general el trabajo doméstico, a fin de proteger los derechos que como trabajadores tienen estas personas</p>	<p>en materia de pensión alimenticia. Sabemos bien que un juez tras una demanda de pensión alimenticia, dictará una pensión provisional y con esto llegará la primera notificación por escrito a la empresa en que se trabaja. Esta orden es inapelable; al mismo tiempo si el juez pide se le notifique al demandado inmediatamente, que debiera ser en cualquier parte de México refiriéndose a este tipo de juicio para que a su vez tome las medidas pertinentes para subsanar los descuentos, no le caería de sorpresa y podría programar mejor sus gastos para prepararse para un largo tiempo de descuentos.</p>
<p>c) Iniciativa que tiene como finalidad el establecer que el servicio de guarderías se otorgue sin distinción a mujeres y hombres trabajadores.</p>	<p>a) Busca prohibir la discriminación laboral por motivo de sexo o edad</p>	<p>Incluir a los derechos de las madres trabajadoras, el permiso para ausentarse de sus labores con goce de sueldo, cuando alguno de sus descendientes este enfermo de gravedad, por el tiempo que el médico con base a un certificado de salud señale necesario para su atención y cuidado.</p>
<p>a) La iniciativa se plantea en contra de la negativa de admitir a trabajadoras por razones de edad, sexo, estado civil o de embarazo</p>	<p>a) La iniciativa pretende establecer como una obligación del patrón, colaborar con las autoridades del trabajo y de educación para que, de conformidad con las leyes y reglamentos respectivos, las trabajadoras y los trabajadores reciban la educación obligatoria.</p>	
<p>a) Prohíbe la discriminación laboral por razón de estado civil o por ser madre, así como la solicitud del certificado de gravidez para la obtención de un empleo. Exige el pago de indemnización en caso de hostigamiento sexual. Propone que a igual trabajo corresponda igual remuneración económica.</p>	<p>b) La iniciativa busca que el Estado promueva el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad especialmente de las mujeres (sic)</p>	
<p>a) Busca combatir la discriminación por diversas causas, especialmente por embarazo, estableciendo las sanciones específicas a quienes incurran en este supuesto</p>	<p>a) La iniciativa busca eliminar el requisito para que los viudos demuestren haber dependido económicamente de la trabajadora difunta, para recibir la indemnización correspondiente</p>	
<p>a) Propone que las mujeres trabajadoras no realicen durante el embarazo esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud y para la gestación; que gocen de doce semanas de descanso, que la mujer elija según su estado de salud, si su permiso de licencia lo toma antes o después de la fecha probable del parto</p>	<p>a) Reforma la Ley a fin de prohibir el trabajo de niñas y niños menores de 15 años</p>	

a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación entre las mujeres y los hombres	b) La iniciativa tiene como finalidad que las mujeres que adopten un niño cuenten con los mismos derechos en cuanto a sus descansos, con motivo de la integración social y familiar	
a) Las mujeres gozarán de seis semanas antes y después del parto, recibiendo su salario íntegro y conservar su empleo, así mismo en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día para alimentar a su hijo. Queda prohibido la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo a la contratación de una empleada	b) Legislar en materia de jornaleras agrícolas	
a) Esta iniciativa pretende prohibir que se requieran pruebas de embarazo a las mujeres que soliciten un empleo	a) Se pretende sancionar el uso del poder o de la fuerza física para producir el sufrimiento o la tortura y los tratos degradantes del superior jerárquico o del jefe inmediato a sus trabajadores o empleados, que afecte las condiciones de trabajo tanto físicas como intelectuales	
a) Quedará prohibido exigir como requisito de contratación o de permanencia en el trabajo la presentación de una constancia o certificado médico de no embarazo	a) Actualizar la Ley Federal de Trabajo en el rubro de las enfermedades del trabajo, sobre todo las que tienen que ver específicamente	
c) Se reforman diferentes disposiciones de la Ley Federal del Trabajo con el fin de incluir la perspectiva de género. De esta manera se busca garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación manifiesta o simulada en el ámbito laboral	a) Legislar en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar	
a) Reforma que pretende ampliar el periodo posparto para las mujeres trabajadoras	a) La iniciativa tiene como finalidad promover la participación de las mujeres en la elaboración de los planes y programas de capacitación o adiestramiento	
c) La iniciativa busca otorgar tres días de descanso consecutivos con goce de salarios a los padres a partir del nacimiento de sus descendientes	a) Se propone que en los casos de adopción disfrutará de seis semanas posteriores al día en que reciba en adopción a un menor, a partir de que la sentencia cause estado. Así mismo en el caso de que él recién nacido o el adoptado tenga algún tipo de discapacidad, el periodo podrá aumentarse hasta por tres semanas más	
a) La iniciativa busca modificar los periodos pre y postnatal, a efecto de que las madres disfruten de mayor tiempo con sus hijos recién nacidos	b) Esta iniciativa pretende que toda empresa o establecimiento observe la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo y perspectiva de género	

a) Se busca fortalecer la equidad de género en el ámbito laboral, que permita erradicar la discriminación y segregación de las mujeres en su entorno de trabajo	b) Crear una Ley que tiene por objeto promover, impulsar y difundir políticas y acciones que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personas	
a) La iniciativa busca prohibir a los patrones y trabajadores realizar, en el centro de trabajo, cualquier acto de hostigamiento sexual	a) La iniciativa prohíbe al patrón negarse a contratar trabajadores debido a su mayor edad, género, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que aduzca distinción discriminatoria	
a) La iniciativa busca que se permita participar de manera conjunta tanto a las mujeres como a los hombres en el cuidado de los hijos desde su nacimiento.	b) Busca que las madres adoptantes gocen de seis semanas posteriores a la entrega del menor, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo, así como los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo	
a) La iniciativa pretende proteger a las mujeres en el ámbito laboral. Busca aplicar compensaciones, además de las sanciones penales ya establecidas, para aquellas mujeres víctimas de hostigamiento sexual	a) Dentro de sus reformas pretende que no podrán establecer distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad, condición de embarazo y de salud, que tengan por efecto o por resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo	
c) El objetivo es introducir de forma transversal la perspectiva de género en la legislación laboral	a) Tiene como finalidad combatir la discriminación laboral	
b) Busca modificar la legislación laboral con el objeto de permitirle a la mujer trabajadora gozar de un período de 8 semanas de descanso después del parto, cuando los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad, por parto múltiple o requieran permanecer hospitalizados o en incubadora	a) Queda prohibido y se combatirá con todos los medios legales aplicables el trabajo forzado, obligatorio o esclavo, especialmente en tutela de las niñas y niños, mujeres, migrantes, trabajadores del campo y de la industria de la construcción; mismo que se sancionará, además de las disposiciones contenidas en esta Ley	
a) La iniciativa busca la homologación de criterios en materia de descanso por motivo de maternidad	a) Se reconocen como derechos humanos a los derechos laborales	

<p>a) Traslada el concepto de derechos sexuales y reproductivos al ámbito laboral, reconociendo que las y los trabajadores deben tener las condiciones necesarias para ejercer estos derechos. Por otro lado, otorga derechos de cuidados paternos que permitirán que los trabajadores que lo requieran puedan disponer de días con goce de sueldo para realizar tareas de atención o cuidado a hijos, hijas o familiares</p>	<p>a) Supervisar que durante los procesos de colocación, capacitación y adiestramiento no se incurran en prácticas discriminatorias por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas</p>	
<p>a) Esta iniciativa estipula que queda prohibido a los patrones negarse a aceptar a mujeres que se encuentren en estado de gravidez o embarazo, condición social, etc.</p>	<p>b) Modificar la denominación del Título Quinto de la ley, como “trabajo de las Mujeres. De la maternidad y la paternidad</p>	
<p>c) La presente propuesta de adición pretende sentar bases firmes para gestionar la equidad de género, alentando desde luego la participación tanto de hombres como de mujeres en los procesos de desarrollo económico, donde la perspectiva de igualdad sea una constante</p>	<p>a) la cual entre sus modificaciones incluía disposiciones destinadas a impedir la discriminación laboral por motivo de género, o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación</p>	
<p>a) Propone establecer como causa de rescisión de la relación de trabajo el hostigamiento sexual, así como prohibir a discriminación por motivo de raza, etnia, discapacidad, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, estado civil, estado de gestación, maternidad o responsabilidades familiares</p>	<p>a) En materia de permiso de paternidad</p>	
<p>a) Para que las trabajadoras, así como los trabajadores puedan acordar con sus patrones horarios de trabajo compatibles con el horario de sus hijos, con base en el total de horas laborales a la semana y sin que excedan los máximos legales</p>	<p>a) para que el patrón que contrate y capacite para una mejor formación laboral a mujeres y hombres en un rango de edad comprendido entre los 16 y 25 años pueda deducir de sus ingresos, un monto equivalente a 100 por ciento del impuesto sobre la renta de estos trabajadores</p>	
<p>a) Establecer que queda prohibido solicitar o exigir prueba de embarazo como condición para obtener o permanecer en un puesto de trabajo</p>	<p>b) para cambiar el término trabajador doméstico por trabajador del hogar</p>	
<p>a) Pretende garantizar, de manera especial, los derechos y libertades de las mujeres trabajadoras protegiéndolas del hostigamiento sexual y la violencia, estableciendo los cimientos para la promoción de condiciones de trabajo cordiales y respetuosas</p>	<p>a) Para que el Instituto Mexicano del Seguro Social pueda celebrar convenios de subrogación de los servicios de guardería, con patrones u organizaciones de patrones, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del propio Instituto</p>	

<p>a) Se propone reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo para garantizar la igualdad en el trato, la no discriminación y no violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, particularmente por las condiciones persistentes y desfavorables que enfrentan</p>	<p>a) Eliminar de las bases mínimas del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública. Facultar al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo para regir entre los Poderes de la Unión, las entidades federativas, sus municipios, o alcaldías en el caso de la Ciudad de México las condiciones para promoción, profesional, social y humana de los cuerpos policiacos.</p>	
<p>c) Reformar una serie de cuestiones relativas a la adopción - tanto simple como plena-, en materia laboral. Integrar en el cuerpo de derechos de los trabajadores, 45 días de permiso para convivencia en caso de adopción. El beneficio se propone sin perjuicio del sexo del trabajador y gozando del sueldo íntegro</p>	<p>a) Regular y promover el teletrabajo y considerarlo como la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Eliminar la consideración de trabajo a domicilio como el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p>	
<p>a) Propone dejar claro que el examen de ingravidez no será un requisito solicitado por los empleados para otorgar un empleo a la mujer que así lo requiera</p>	<p>a) Emplear un dos por ciento de personas con discapacidad, en la plantilla laboral de dependencias e instituciones oficiales.</p>	
<p>a) Dicha reforma tiene por objetivo otorgar una licencia de paternidad con goce de sueldo a los trabajadores por el nacimiento de su hija o hijo, promoviendo con ello la igualdad entre hombres y mujeres</p>	<p>a) Establecer que las guarderías y estancias de bienestar infantil, proporcionarán sus servicios por lo menos una hora antes de la hora de entrada y una hora después de la hora de salida de los trabajadores</p>	
<p>a) Esta iniciativa pretende implementar que tanto mujeres como hombres gocen de licencia de maternidad o paternidad, con el fin de incorporar al padre en la crianza de sus hijos y en la recuperación de la salud de su esposa o concubina</p>	<p>a) Garantizar a los cónyuges el derecho de una pensión por viudez aún si no se cumplieron 6 meses de matrimonio.</p>	
<p>a) Dicha iniciativa contempla que las mujeres que tengan un parto doble disfruten de seis semanas antes y ocho semanas posteriores; en caso de que el parto sea triple o mayor, disfruten de seis semanas antes y diez semanas posteriores al parto</p>	<p>a) Incluir a las obligaciones de los patrones, conceder a los trabajadores permisos extraordinarios para atender asuntos familiares, que, por su naturaleza, deban ser resueltos durante el horario de jornada laboral.</p>	

<p>a) La iniciativa pretende proteger la maternidad y la paternidad, por lo cual considera que los padres tendrán derecho, por el nacimiento de su hijo o hija, aun descanso de diez días hábiles con goce de sueldo</p>	<p>a) Modificar la denominación del Título Quinto, "Trabajo de las mujeres", por "Del Trabajo de las Mujeres, los Menores y las Personas con Discapacidad" e incluir los capítulos I "Trabajo de las mujeres" II "Trabajo de los menores" y III "Trabajo de las personas con discapacidad", eliminar el Título Quinto Bis y englobar en el Título Quinto las disposiciones relativas al trabajo de mujeres, de los menores y reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones.</p>	
<p>a) La iniciativa propone que los hombres tengan licencia de paternidad de diez días con goce de sueldo antes o después de la fecha que se fije para el parto. Además, si ocurriere la muerte de la madre, la licencia será de sesenta días más con los mismos derechos</p>	<p>a) Establecer que, en ningún caso, el trabajador perderá el derecho de que la dependencia o entidad para la que labora, responda por un riesgo de trabajo del empleado.</p>	
<p>a) En el caso de que las madres trabajadoras tengan un alumbramiento doble, recibirán el doble de salario; y en caso de alumbramiento triple o mayor, recibirán el triple de salario en el período establecido</p>	<p>a) Suprimir las disposiciones de tiempo del asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese a éste.</p>	
<p>a) Pretende que se reconozca el trabajo y los derechos inherentes de las amas de casa</p>	<p>a) Dar a conocer al trabajador con por lo menos treinta días naturales de antelación las causas de traslado y establecer la prescripción en un mes de las acciones para pedir la nulidad de la orden de traslado o cambio de adscripción; priorizar la ubicación y/o permanencia en centros de trabajo cercanos a su domicilio y de los centros escolares de sus hijas e hijos para los trabajadores, considerarlos preferentemente para el otorgamiento de sus períodos vacacionales y concederles licencias para cuidar a sus hijas e hijos.</p>	
<p>a) La iniciativa pretende el acceso e impartición de justicia laboral para las trabajadoras, así como la adecuación del número de días en los que la asegurada durante el embarazo y el puerperio recibirá el subsidio y se incorpora el subsidio para el caso de parto prematuro</p>	<p>a) Eliminar el requisito de temporalidad del contrato del trabajador de mínimo de un año.</p>	
<p>c) La iniciativa propone modificar la ley para garantizar que las mujeres, quienes cada vez más contribuyen de manera directa con su trabajo al desarrollo de nuestro país, gocen de igualdad de derechos y oportunidades en materia de trabajo, a fin de contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa; además de fortalecer la armonización del marco jurídico en materia de género</p>	<p>a) Establecer que los montos salariales mínimos y máximos de cada puesto de trabajo, deberá ser pública y estar colocada en el centro de trabajo en áreas accesibles a los trabajadores.</p>	

<p>a) La iniciativa pretende que las mujeres trabajadoras que hayan tenido un bebé antes de término puedan contar con el tiempo necesario para cuidar su salud, pero también para prestar la atención necesaria al neonato, que necesita de cuidados especiales para poder vivir con salud</p>	<p>a) Ampliar de quince a veinte días, el aguinaldo que deberán recibir anualmente los trabajadores</p>	
<p>a) Busca que se le otorgue al padre de familia un permiso por paternidad de 14 días contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, con el fin de que asuma, en condiciones de igualdad con la madre, el acontecimiento, las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación con su cuidado y asistencia</p>	<p>a) Prohibir a los patrones o a sus representantes exigir la presentación de cartas de no antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Incluir a las obligaciones de los titulares no exigir la presentación de cartas de no antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Considerar discriminación, estigmatizar y negar derechos a personas con antecedentes penales.</p>	
<p>a) La iniciativa busca garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, así como sumar a los hombres a una mayor participación en la familia</p>	<p>b) Incrementar las sanciones al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.</p>	
<p>c) Pretende incorporar la igualdad sustantiva que es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral</p>	<p>a) Otorgar al cónyuge supérstite, concubina o concubinario del asegurado o asegurada una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. Precisar el derecho a la pensión de viudez al cónyuge supérstite del asegurado o pensionado por invalidez y a falta de éste, al concubino o concubina. Incluir a los padres asegurados y al cónyuge supérstite al derecho a los servicios de guardería.</p>	
<p>a) Pretende incorporar el trabajo del hogar que desempeñan mujeres trabajadoras</p>	<p>a) Incluir dentro de las obligaciones de los patrones, garantizar contratos no discriminatorios.</p>	
<p>c) Establecer en la Constitución las reformas laborales con perspectiva de género, para que las mujeres gocen de una igualdad real en el respeto de sus derechos laborales. Además, establece la creación de Comisiones Mixtas para el Respeto de los Derechos de las Mujeres en cada centro de trabajo</p>	<p>a) Otorgar a las trabajadoras y trabajadores de cualquier ámbito de gobierno, un día de permiso al año, con goce de la mitad de su sueldo, para someterse a la realización de un examen médico general que permita prevenir enfermedades no transmisibles.</p>	
<p>a) Entre sus reformas pretende otorgar a las trabajadoras y trabajadores del hogar que estén sujetos al tratamiento que esta ley proporciona, por lo que se refiere a la jornada de trabajo, salario, pago de tiempo extra, días de descanso y a los días inhábiles previstos, vacaciones, prima vacacional, indemnizaciones, prima de antigüedad, derechos colectivos y demás establecidos en la presente ley, en un plano de igualdad</p>	<p>a) Considerar a los agentes comisiones que realicen ventas de artículos a través de catálogos, muestrarios o similares, como trabajadores permanentes de las empresas o marcas que representan.</p>	

c) La iniciativa busca otorgar plena seguridad jurídica a las mujeres que por diversas razones se quedan a cargo de la familia y del crédito hipotecario. Con la reforma legal se permitirá que una vez determinado que el titular del crédito está “ausente”, la mujer pueda acceder de manera plena a la propiedad, a través de un procedimiento similar al de declaración de ausencia que establece el Código Civil Federal	a) Precisar que el contrato entre el empleador y la empleadora deberá ser por escrito, pagar su salario en moneda nacional y prohibir el pago en especie. Incluir a las obligaciones del empleador, inscribir a los trabajadores y trabajadoras del	
a) Establece que está prohibido exigir a las mujeres certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo o para permanecer en él. Y crea un capítulo titulado: “De la Promoción de la Equidad de Género en la Contratación Laboral	a) Sancionar a quien dolosamente informe o reporte un salario menor al real y tenga como consecuencia que los acreedores a pensión alimenticia reciban una cantidad menor de la debida.	
a) Esta iniciativa busca reivindicar en sus derechos a los empleados y las empleadas domésticas a efecto de garantizar su acceso a la justicia laboral y reglamentar el contenido del histórico artículo 123 de la Constitución	a) Iniciativa que tiene como finalidad establecer lineamientos en materia de renuncias en blanco	
c) La iniciativa pretende prohibir actos de discriminación laboral contra las mujeres	a) Iniciativa que tiene como finalidad el promover y fomentar la afiliación de los jóvenes y los trabajadores independientes al seguro social	
c) Para introducir de forma transversal la perspectiva de género en la legislación laboral	a) Establecer la obligación de los patrones para conceder a las y los trabajadores el tiempo necesario para acudir a diligencias ministeriales, judiciales o análogas cuando sean requeridos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.	
c) Propone que desde el nombre mismo de la Ley Federal del Trabajo se abran las puertas a la equidad de género en el derecho procesal y, desde luego, el derecho sustantivo	a) Considerar el término "asegurado", con el objeto de prever el derecho de igualdad entre hombres y mujeres.	
a) Iniciativa que tiene el propósito de salvaguardar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas	a) Incluir en la Ley que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación para la contratación, ascenso y permanencia.	
a) Iniciativa con la finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas	a) Pretende castigar al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores (sic), imponiéndole una multa por el equivalente de 180 a 365 veces el salario mínimo general	
c) Iniciativa para incorporar a ésta los mismos principios y preceptos que en materia de igualdad de género se incorporaron a la Ley Federal del Trabajo	a) Regular el trabajo doméstico y el trabajo infantil	

a) Iniciativa para prohibir a los patrones o a sus representantes el negarse a aceptar trabajadores por razón de embarazo, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio	b) Flexibilizar las condiciones de trabajo de los jóvenes y las mujeres con hijos	
c) Iniciativa que entre sus modificaciones buscaba que los sindicatos se apegaran a los principios de equidad de género	a) Pretende expedir el Código Federal del Trabajo en donde incorpora un Título Quinto denominado del Trabajo de las Mujeres	
a) Iniciativa para otorgar licencia de paternidad de seis semanas posteriores al parto con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;	b) Establece que mujeres cabeza de hogar, trabajarán un día a la semana fuera del lugar de trabajo, sin que ello represente que les sea negado el pago del día completo	
a) Iniciativa en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar, para modificar la denominación del Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo para denominarlo “trabajadoras y trabajadores del hogar	b) Considerar como sujetos preferentes de asistencia social a las jefas de familia.	
c) Iniciativa para que la capacitación para el trabajo se base en los principios de inclusión y no discriminación, e incorpore la perspectiva de género con el objeto de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a las oportunidades laborales.		
a) Iniciativa que entre sus modificaciones pretende proteger a la mujer no solo en la maternidad sino también respecto a otros ámbitos de su condición de mujer, promoviendo la participación de la mujer en el centro laboral		
a) Iniciativa que entre sus modificaciones aborda los derechos reproductivos y las responsabilidades familiares, la igualdad ante la ley, la perspectiva de género, y los trabajadores del hogar		
a) Iniciativa para establecer que los hombres gozarán de una licencia de paternidad posterior al parto de seis semanas, mismas que podrán ejercerse de la manera continua o como éste decida durante las nueve semanas posteriores al nacimiento, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo		
a) Iniciativa que propone que los trabajadores varones cuenten con el beneficio del servicio de guarderías		
a) Iniciativa para otorgar la misma licencia por maternidad a las trabajadoras de los sectores público y privado		

c) Iniciativa para insertar de manera detallada y transversal los derechos humanos laborales en la Ley Federal del Trabajo, y considerar como parte de estos a la “transversalidad con perspectiva de género		
a) Iniciativa para proteger y eficientes el proceso de la lactancia materna entre las mujeres trabajadoras		
a) Iniciativa referente a licencias por maternidad y/o paternidad		
a) Iniciativa en materia de ajuste de periodos de subsidio por licencias de maternidad		
a) Iniciativa para crear más guarderías para madres trabajadoras		
a) Iniciativa para ampliar hasta los seis años el servicio de guarderías		
a) para que los trabajadores varones cuenten con el beneficio del servicio de guarderías		
c) Iniciativa en materia de protección a los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las maquiladoras. propone adicionar un capítulo a la Ley Federal del Trabajo para que de manera integral tutele los derechos de los y las trabajadoras de la maquila, estableciendo obligaciones especiales a las empresas maquiladoras.		
a) Iniciativa en materia de trabajo del hogar. En México los distintos ámbitos laborales enfrentan un acelerado proceso de precarización y de mayor vulnerabilidad a los efectos de diversos procesos económicos. El trabajo que se desarrolla en el hogar de forma remunerada se encuentra en los últimos sitios de la escala, pues a pesar de que constituye una palmaria relación laboral, la legislación vigente no protege adecuadamente los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que se ubican entre dos extremos.		

a) Iniciativa dirigida a madres trabajadoras que tienen un parto prematuro. El fundamento del actual artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo priva a las madres de la oportunidad de sacar adelante a los bebés que son dados a luz prematuramente, ya que no se les otorga las 6 semanas de incapacidad pretérmino, ello significa que la actual legislación en materia de incapacidades en la Ley Federal del Trabajo en esta materia es desfavorable tanto para los bebés recién nacidos como para las mujeres que dan a luz prematuramente, en virtud de que los padecimientos que se sufren posteriormente al parto requieren de mucho cuidado, recursos y tiempo;		
c) Iniciativa para otorgar un trato de igualdad al viudo y a la viuda, respecto al derecho a recibir indemnización en caso de muerte del cónyuge.		
a) Iniciativa con el fin de impulsar los derechos laborales entre los trabajadores del hogar a través de acciones y políticas tendientes a la formalización del sector, integración a la seguridad, así como garantizar y promover la organización sindical; social, garantizar el derecho de acceso a una vivienda cómoda e higiénica		
a) Para prestar los servicios de guardería a los hombres trabajadores		
b) Iniciativa que propone establecer criterios en materia de equidad salarial		
a) Iniciativa para prestar los servicios de guardería a los hombres trabajadores		
a) Iniciativa que busca regular en materia de trabajo doméstico		
c) Iniciativa en materia de violencia laboral		
a) Iniciativa para aumentar de 5 a 8 días laborales el permiso de paternidad a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante. Aumentar de 6 a 18 semanas de descanso posteriores al parto a las madres trabajadoras. Aumentar de 6 a 10 semanas en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciban.		

<p>b) Crear un ordenamiento jurídico con el objeto de fomentar el empleo de medio tiempo a las madres solteras jefas de familia y recibir sueldo de tiempo completo. Incluir un capítulo en la Ley del Impuesto Sobre la Renta relativo al Fomento al Desarrollo Económico de las Madres Solteras Jefas de Familia, con el objeto de incentivar la creación de nuevos empleos, fomentar los existentes de carácter permanente, así como el empleo de madres solteras jefas de familia y otorgar una deducción adicional en el impuesto sobre la renta a los patrones que contraten a trabajadoras madres solteras jefas de familia.</p>		
<p>a) Proteger los derechos de los trabajadores domésticos en materia de remuneración, y reconocimiento en condiciones de igualdad como cualquier otro trabajo, lo que implica, entre otros aspectos la modificación en la conciencia colectiva que contribuya al respeto de tan importante labor.</p>		
<p>a) Ampliar a 14 días el permiso de paternidad producto del nacimiento de un hijo o por la adopción de un menor.</p>		
<p>a) Aumentar el derecho de maternidad de las madres trabajadoras para disfrutar de cuatro semanas anteriores y catorce semanas posteriores al parto o transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p>		
<p>a) Ampliar a dos años posteriores al parto de su hijo, el periodo de lactancia que disfrutaran las mujeres. Garantizar que la extracción manual de leche será en salas de lactancia. Establecer que con motivo de la extracción manual de leche o por amamantar a sus hijos, la madre podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado</p>		
<p>a) Reducir el requerimiento de treinta cotizaciones a veinte cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio durante el embarazo y el puerperio.</p>		
<p>a) Garantizar el acceso a créditos para la vivienda a las personas trabajadoras del hogar.</p>		

<p>a) Iniciativa que busca incluir a las obligaciones de los patrones, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establece la Constitución, asegurar que los centros de trabajo cuenten con lactarios y otorgar a las mujeres un descanso para realizar la extracción manual de leche en lactarios. Adicionar en los servicios básicos de salud en materia de asistencia social, el apoyo a mujeres indígenas y en situación de vulnerabilidad en períodos de gestación o lactancia. Fomentar la lactancia materna como alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta el segundo año del infante.</p>		
<p>a) Establecer lineamientos para que mujeres y hombres trabajadores accedan a licencias de maternidad o paternidad, concediendo a la primera, un descanso obligatorio de al menos catorce semanas, y para el segundo un descanso obligatorio de al menos veinticinco días.</p>		
<p>a) Ampliar las licencias de maternidad y paternidad, establecer el derecho de las mujeres a gozar forzosamente de cuatro semanas de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de veinte semanas después del mismo y otorgar al padre un periodo de descanso de seis semanas posteriores al parto. Otorgar asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia, del servicio de guarderías y en el periodo de lactancia dos descansos extraordinarios por día, para alimentar a sus hijos.</p>		
<p>a) Iniciativa para otorgar a padres y madres de familia un permiso especial de comparecencia escolar, que le permita ausentarse temporalmente de sus obligaciones laborales para acudir a la escuela de sus hijos a atender alguna incidencia. Para conceder este permiso, el trabajador deberá informar al patrón cuando menos 3 días antes, y contar con una solicitud firmada por director de la escuela de sus hijos, en la que se establezca el día y la hora precisa de la reunión, así como el tema a tratar. En ningún caso estará obligado el patrón a otorgar este permiso al trabajador si no han transcurrido.</p>		

<p>a) Aumentar el derecho de las madres para transferir hasta 6 de las 8 semanas de descanso previas al parto para después del mismo y hasta 12 semanas en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, aumentar el período de lactancia hasta por el término máximo de ocho meses, contar con dos reposos extraordinarios por día, para alimentar a sus hijos o realizar la extracción manual de leche y obligar al patrón a reducir en una hora su jornada de trabajo durante dicho periodo cuando no sea posible que la empresa, institución o dependencia designe un espacio adecuado e higiénico y cubrir los subsidios en los casos en que el parto ocurra antes de la fecha fijada en forma aproximada.</p>		
<p>a) Garantizar que mujeres y hombres trabajadores, independientemente de su estado civil, tengan derecho al servicio de guardería para sus hijos.</p>		
<p>a) Establecer que los hombres gozarán de un descanso obligatorio otorgado por los patrones por el nacimiento de sus hijos de al menos cinco días anteriores, y veinte días posteriores al parto. Las modalidades de la licencia de maternidad y paternidad estarán establecidas en la Ley Federal del Trabajo.</p>		
<p>a) Reconocer el derecho de los hombres trabajadores, de solicitar el servicio de guardería para sus hijos.</p>		
<p>a) Precisar que las madres y padres asegurados tendrán el mismo derecho al acceso de los servicios de guardería y eliminar los requisitos extraordinarios que deben acreditar los hombres.</p>		
<p>a) Establecer el derecho al servicio de guarderías en su turno matutino o vespertino, a cualquier persona asegurada sin hacer distinción por cuestión de género.</p>		
<p>c) Iniciativa que busca incorporar el enfoque de género en la política laboral.</p>		
<p>a) Establecer que en el ramo de guarderías no exista distinción de género del trabajador asegurado y extender el beneficio a los asegurados, sin importar su estado civil y que por resolución judicial ejerzan la guarda de un menor.</p>		

a) Otorgar catorce semanas de descanso obligatorio a las mujeres durante el embarazo, que podrán distribuirse antes y después del parto, y en caso de que el menor haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera de atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto.		
b) Establecer que los padres solos puedan acceder a los beneficios sociales que a la fecha son exclusivos de las madres solteras.		
c) Considerar un lenguaje de género en las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.		
a) Establecer el uso de los lactarios que se encuentren dentro de los edificios de gobierno tanto para las madres trabajadoras, como para las madres que no laboren en la institución, pero que así lo requieran.		
a) Otorgar un permiso de un día al año para que las mujeres trabajadoras mayores de 25 años, acudan ante una institución de salud pública o privada para que se realicen los exámenes médicos que correspondan con la finalidad de prevenir el cáncer de mama y cervicouterino. Otorgar a los varones trabajadores, de un día de permiso al año, con goce íntegro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer de próstata y/o enfermedades del corazón.		
a) Establecer que las mujeres durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de dos horas para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.		
a) Ampliar de 6 a 9 semanas, el periodo de descanso que gozarán las mujeres embarazadas, previas a la fecha aproximada fijada para el parto, con la opción de transferir hasta seis de ellas, para después del parto. Establecer que en caso de que el menor nazca con alguna discapacidad, el descanso podrá ser de hasta once semanas posteriores al parto.		
b) Otorgar preferencia a las mujeres para ocupar una vacante, cuando el puesto haya sido ocupado previamente por otra mujer.		

a) Incrementar en el apartado A, el descanso a ocho semanas posteriores al parto y en el apartado B a cuatro semanas antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otras diez después del mismo.		
a) Ampliar a doce semanas, el descanso a que tendrán derecho las mujeres embarazadas trabajadoras posteriores a la fecha fijada del parto, y de seis semanas previas al parto y doce posteriores a éste, para las mujeres trabajadoras al servicio del Estado.		
a) Tomar en cuenta el riesgo que pueda sufrir la madre trabajadora durante el periodo gestacional y en el posparto; Así como el riesgo que pueda tener el producto de la concepción, para transferir las semanas de descanso previas y posteriores al parto.		
a) Castigar al patrón que por género pague salario distinto.		
a) Garantizar el principio de igualdad sustantiva salarial entre hombres y mujeres.		
a) Ampliar de cinco a doce días laborales, el permiso de paternidad, y de seis a doce semanas, la licencia de maternidad, o bien, de seis a diez semanas tratándose de la adopción de un infante.		
b) Incluir a las obligaciones de los patrones y atribuir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, promover el otorgamiento de licencias con goce de sueldo, a las trabajadoras víctimas de violencia familiar o de género, cuando el cumplimiento de sus actividades laborales suponga un riesgo para su seguridad e integridad personal y previo otorgamiento de una orden de protección por la autoridad correspondiente		
a) Prohibir a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de maternidad e incrementar a setenta y cinco por ciento de su salario por un período no mayor de noventa días en casos de prórroga de descanso a causa del embarazo o parto. Incluir la coacción de derechos laborales por maternidad a los delitos contra la dignidad de las personas e incrementar sus sanciones.		
b) Garantizar la paridad de género en toda empresa o establecimiento.		

<p>a) Incrementar el período de descanso obligatorio de las mujeres trabajadoras con motivo de la maternidad. Especificar las condiciones a que debe sujetarse el período de lactancia</p>		
<p>a) Estimar como contribución económica al sostenimiento del hogar el desempeño del trabajo en el hogar o el cuidado de los hijos. Considerar violencia laboral, la negativa de reconocer la doble jornada de trabajo o como contribución económica al sostenimiento del hogar, con motivo del desempeño del trabajo en el hogar o el cuidado de los hijos o personas dependientes y el exceso de horas de trabajo, derivado del trabajo doméstico y en el mercado laboral. Asegurar el reconocimiento de la doble jornada de trabajo y su contribución económica al sostenimiento del hogar, de las mujeres que realizan trabajo doméstico o de cuidados no remunerado y fomentar el reparto igualitario de las responsabilidades y tareas referidas al cuidado de las personas a su cargo y labores domésticas.</p>		
<p>a) Establecer que las madres de familia de entre 12 y 21 años 11 meses de edad, en condiciones de vulnerabilidad, puedan acceder al seguro de guarderías que otorga la Ley del Seguro Social a sus derechohabientes con el sólo requisito de estar inscritas en los servicios educativos de nivel básico, medio superior y superior que presta el estado.</p>		
<p>b) Garantizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Establecer estímulos y certificados de igualdad cuando la integración de la plantilla laboral se componga del cincuenta por ciento de cada género y el veinte por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos y por la aplicación de procesos igualitarios, desde la publicación de vacantes, la selección del personal, el ingreso del personal y la verificación de igualdad en materia retributiva</p>		
<p>a) Establecer que, en las instalaciones de la Secretarías, se deberá acondicionar y equipar un espacio adecuado, higiénico y digno que sea utilizado como lactario, en cada centro de trabajo para que sean utilizados por las madres lactantes ya sea para alimentar a sus hijos o para extraerse y conservar la leche.</p>		
<p>a) Prever que la misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.</p>		

<p>a) Precisar que las madres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un descanso de seis meses posteriores al parto y percibir en los casos de prórroga de sus períodos de descanso el setenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días</p>		
<p>a) Otorgar permiso de paternidad de veinte días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</p>		
<p>a) Otorgar a las mujeres un descanso de cuatro semanas de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y veinticuatro semanas después del mismo y percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Fuente: CELIG a partir de la información en la página de</p>		
<p>b) Crear un ordenamiento jurídico con el objeto de garantizar el acceso de las mujeres rurales al crédito y a apoyos financieros no crediticios en condiciones preferenciales, con la finalidad de alentar el desarrollo de actividades productivas, reducir la pobreza, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el medio rural.</p>		
<p>c) Incorporar la perspectiva de género y el respeto a los derechos laborales de las mujeres.</p>		
<p>b) Establecer que se otorgará un estímulo fiscal a quien contrate hombres y mujeres de manera equilibrada, utilizando como referencia la última inscripción realizada de un trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, consistente en el equivalente al 10% del salario efectivamente pagado a las personas de nueva contratación, hasta por un ejercicio fiscal. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.</p>		
<p>a) Modificar las referencias al servicio de guarderías por la de servicio para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil e incluir la prestación a los trabajadores, atendiendo al principio del interés superior del menor y suprimir la disposición de que el servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino.</p>		

a) Otorgar a las mujeres trabajadoras, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer de mama o cervicouterino y a los hombres trabajadores, permiso con goce integro de sueldo, de un día al año para la realización de exámenes de prevención de cáncer de próstata.		
a) Ampliar los periodos de licencia de maternidad.		
a) Garantizar el disfrute del total de días de descanso y subsidios, en los casos en los que el parto ocurra en fecha anticipada y en el caso de embarazos pretérmino, las aseguradas podrán solicitar al Instituto la transferencia de los días de descanso prenatal no disfrutados, al periodo posterior al parto y de ningún modo podrán reducirse los ochenta y cuatro días de descanso establecidos.		
a) Implementar medidas necesarias para prevenir, atender y sancionar los casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo		
a) Otorgar permiso a los trabajadores y trabajadoras para ausentarse de sus labores a fin de que participe en las actividades escolares convocadas por las autoridades educativas		
a) Iniciativa que tiene como finalidad establecer el otorgar a la viuda o viuda una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado o a la asegurada, tratándose de incapacidad permanente total.		
a) Iniciativa que tiene por finalidad ampliar el periodo de descanso y fomentar la lactancia entre las madres trabajadoras.		
b) Establecer mecanismos e instituciones suficientes e idóneos para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras y jefas de familia, además de proteger la organización y el desarrollo de la familia.		
a) Propone que los trabajadores y las trabajadoras domésticas sean parte del sistema de seguridad social obligatorio, a fin de evitar esa diferenciación inútil que se hace de éste con el trabajador ordinario		
a) Iniciativa que propone proteger a las trabajadoras y trabajadores del hogar		

a) Iniciativa que busca incrementar de cinco a diez días, el permiso de paternidad con motivo del nacimiento de hijo o la adopción de un infante.		
a) Iniciativa que tiene como finalidad otorgar seguridad social a trabajadores y trabajadoras domésticas.		
a) Otorgar permisos para que las trabajadoras y trabajadores domésticos, pueda realizar y resolver diversas actividades personales en días y horas hábiles; atribuir a la Secretaría del Trabajo realizar campañas de difusión de sus derechos humanos, generar mecanismos viables y protocolos de inspección; incluir a las obligaciones especiales de los patrones, contratar por escrito al trabajador domestico cuando sea posible, eliminar conductas discriminatorias, de abuso, acoso y violencia, evitar el trabajo nocturno, agotador, físico y psicológico extenuante, asesorar y dar acompañamiento para el acceso a servicios públicos de salud, garantizar un periodo de descanso y asistencia médica en casos de maternidad y lactancia y precisar como obligación especial de los trabajadores dar trato cordial.		
b) Con la iniciativa se pretende otorgar estímulos fiscales a empresas contratantes de madres solteras o mujeres jefas de familia		
a) La iniciativa tiene como objetivo primordial, equiparar los derechos de las trabajadoras que se convierten en madres por vía de la adopción a los de las madres que lo son por vía del embarazo, así como velar los derechos de los niños que, por cualquier vía se integran a una familia		
b) Busca otorgar un estímulo fiscal a los contribuyentes que contraten mujeres		

Anexo 2. Tabla codificada tratamiento en SPSS

Legislatura	Sexodip	apoyogp	Partido	Estatus	Contgen	May	Porcmujeres
1	M	NO	11	0	1	0	17.4
1	M	NO	1	0	1	0	17.4
1	H	NO	3	0	1	0	17.4
1	M	NO	1	0	1	0	17.4
1	M	NO	10	0	2	0	17.4
1	M	NO	1	0	1	0	17.4
2	H	NO	2	0	2	1	16.8
2	M	NO	8	0	2	1	16.8
2	H	NO	2	0	1	1	16.8
2	H	NO	2	0	2	1	16.8
2	H	NO	2	0	2	1	16.8
2	M	NO	3	0	1	0	16.8
2	M	NO	8	0	2	0	16.8
2	M	NO	2	0	3	1	16.8
2	H	NO	3	0	1	0	16.8
2	H	NO	1	1	1	0	16.8
2	H	NO	1	1	2	0	16.8
3	H	NO	3	0	1	0	24.9
3	M	NO	1	0	1	1	24.9
3	M	NO	1	0	1	1	24.9
3	M	NO	1	0	1	1	24.9
3	M	NO	1	0	2	1	24.9
3	M	NO	1	0	1	1	24.9
3	M	NO	2	0	1	0	24.9
3	M	NO	3	0	1	0	24.9
3	M	NO	1	0	2	1	24.9

3	M	NO	1	0	1	1	24.9
3	H	NO	1	0	1	1	24.9
3	H	NO	2	0	2	0	24.9
3	M	NO	2	0	3	0	24.9
3	M	NO	2	0	3	0	24.9
3	M	NO	3	0	1	0	24.9
3	H	NO	2	0	1	0	24.9
3	M	NO	2	0	1	0	24.9
3	H	NO	2	0	1	0	24.9
3	M	NO	3	1	2	0	24.9
4	H	NO	1	0	1	0	23.2
4	H	NO	7	0	2	0	23.2
4	H	NO	2	0	1	1	23.2
4	M	NO	1	0	1	0	23.2
4	M	NO	1	0	1	0	23.2
4	M	NO	2	0	1	1	23.2
4	H	SI	2	0	2	1	23.2
4	M	NO	2	0	2	1	23.2
4	M	NO	3	0	1	0	23.2
4	H	NO	2	0	2	1	23.2
4	H	SI	2	0	3	1	23.2
4	H	NO	2	0	2	1	23.2
4	M	NO	2	0	3	1	23.2
4	M	NO	3	0	2	0	23.2
4	H	NO	1	0	3	0	23.2
4	M	NO	11	0	1	0	23.2
4	M	NO	2	0	1	1	23.2
4	M	NO	1	0	3	0	23.2

4	H	NO	3	0	2	0	23.2
4	H	NO	3	0	1	0	23.2
4	H	NO	2	0	2	1	23.2
4	M	NO	7	0	1	0	23.2
4	H	NO	3	0	2	0	23.2
4	H	NO	3	0	1	0	23.2
4	H	NO	3	0	1	0	23.2
4	H	NO	3	0	3	0	23.2
4	M	NO	2	0	2	1	23.2
4	M	NO	3	0	1	0	23.2
4	M	NO	1	0	1	0	23.2
4	H	NO	2	0	1	1	23.2
5	M	NO	2	0	1	1	33.6
5	M	NO	2	0	2	1	33.6
5	M	NO	3	0	3	0	33.6
5	M	NO	3	0	3	0	33.6
5	M	NO	1	0	1	0	33.6
5	H	NO	2	0	3	1	33.6
5	H	NO	3	0	1	0	33.6
5	H	NO	3	0	2	0	33.6
5	M	NO	3	0	1	0	33.6
5	M	NO	3	0	1	0	33.6
5	H	NO	1	0	2	0	33.6
5	H	NO	10	0	1	0	33.6
5	H	NO	3	0	2	0	33.6
5	H	NO	3	0	2	0	33.6
5	H	NO	2	0	2	1	33.6
5	M	NO	2	0	3	1	33.6

5	M	NO	10	0	1	0	33.6
5	H	NO	2	0	2	1	33.6
5	M	SI	3	0	1	0	33.6
5	M	NO	2	0	1	1	33.6
5	M	NO	1	0	1	0	33.6
5	M	NO	3	0	1	0	33.6
5	M	NO	3	0	1	0	33.6
6	M	NO	1	1	1	0	41.4
6	M	NO	1	1	1	0	41.4
6	H	NO	6	0	3	0	41.4
6	H	NO	7	0	1	0	41.4
6	H	NO	7	0	2	0	41.4
6	M	NO	1	0	1	0	41.4
6	M	NO	2	0	1	1	41.4
6	M	NO	7	0	1	0	41.4
6	M	NO	3	0	1	0	41.4
6	M	NO	1	0	2	0	41.4
6	M	NO	3	0	3	0	41.4
6	H	NO	5	0	1	0	41.4
6	M	NO	3	0	1	0	41.4
6	M	NO	2	0	1	1	41.4
6	H	NO	3	0	1	0	41.4
6	H	NO	3	0	1	0	41.4
6	H	NO	5	0	1	0	41.4
6	H	NO	5	0	1	0	41.4
6	H	NO	2	0	2	1	41.4
6	M	NO	1	0	1	0	41.4
6	H	NO	3	0	1	0	41.4

6	M	NO	6	0	1	0	41.4
6	H	NO	5	0	2	0	41.4
6	M	NO	3	0	2	0	41.4
6	M	NO	5	0	1	0	41.4
6	H	NO	1	0	1	0	41.4
6	M	NO	2	0	1	1	41.4
6	H	NO	5	0	1	0	41.4
6	M	NO	5	1	1	0	41.4
6	M	NO	3	0	1	0	41.4
6	M	NO	3	0	1	0	41.4
6	H	NO	1	0	1	0	41.4
6	M	NO	6	0	1	0	41.4
6	H	NO	5	1	3	0	41.4
6	H	NO	5	0	1	0	41.4
6	M	NO	3	1	1	0	41.4
6	M	NO	10	0	1	0	41.4
6	M	NO	6	0	1	0	41.4
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	H	NO	1	0	1	0	42.6
7	H	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	NO	1	0	2	0	42.6
7	M	NO	7	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	6	0	2	0	42.6

7	M	SI	7	0	1	0	42.6
7	H	NO	5	0	1	0	42.6
7	H	NO	3	0	1	0	42.6
7	H	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	3	0	1	0	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	H	NO	2	1	2	1	42.6
7	M Y H	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	1	1	1	42.6
7	M	SI	7	0	2	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	4	1	2	0	42.6
7	M	NO	2	1	3	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	1	1	1	0	42.6
7	M	NO	7	1	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	3	0	42.6
7	M	NO	1	0	2	0	42.6
7	M	NO	1	0	2	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	H	NO	5	0	2	0	42.6

7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	H	NO	1	0	1	0	42.6
7	H	NO	5	1	2	0	42.6
7	M	SI	7	0	1	0	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	H	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	SI	7	0	1	0	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	M	NO	4	0	2	0	42.6
7	H	NO	4	0	2	0	42.6
7	M	NO	4	0	2	0	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	M	SI	7	0	1	0	42.6
7	M	NO	3	0	1	0	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	H	NO	4	0	1	0	42.6
7	H	NO	3	0	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	H	NO	2	0	3	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6

7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	5	0	2	0	42.6
7	M	NO	5	0	2	0	42.6
7	M Y H	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	2	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	2	0	42.6
7	M	NO	1	0	1	0	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	5	0	1	0	42.6
7	H	NO	4	0	2	0	42.6
7	H	SI	7	0	2	0	42.6
7	H	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	3	0	2	0	42.6
7	H	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M	NO	3	0	2	0	42.6
7	M	NO	6	0	1	0	42.6
7	M	NO	4	0	1	0	42.6
7	M	NO	1	0	1	0	42.6
7	M	NO	9	0	1	0	42.6
7	H	NO	2	1	1	1	42.6
7	M	NO	2	0	1	1	42.6
7	M Y H	NO	4	0	1	0	42.6

7	M Y H	NO	4	0	2	0	42.6
7	M	NO	5	0	2	0	42.6