

**COMENTARIOS SOBRE LA NORMA MEXICANA  
PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES\***

COMMENTS ON THE MEXICAN STANDARD FOR EQUALITY  
BETWEEN MEN AND WOMEN WORK

COMMENTAIRES SUR LA NORME MEXICAINE POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE PARMIS LES FEMMES ET LES HOMMES

---

Alma Clarisa RICO DÍAZ\*\*

I. INTRODUCCIÓN

**E**l análisis de la igualdad laboral entre mujeres y hombres requiere precisar conceptos y significados que ubiquen el tema en el contexto jurídico y económico.

La igualdad, en cualquiera de sus acepciones, es parte del ideario social. Sin embargo, su significado e implicaciones deben contextualizarse para evitar confusiones conceptuales que lleven a diagnósticos defectuosos. Debe señalarse que la igualdad es un concepto relacional, evolutivo, que implica que dos personas son iguales en algo relevante, en una característica o en un derecho, en una sociedad y tiempo determinado. “En este sentido, la igualdad es un principio normativo, no descriptivo de ninguna realidad natural o social”.

---

\* Ponencia presentada al II Congreso de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y II Jornadas de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en la Escuela Libre de Derecho de Puebla los días 8, 9 y 10 de marzo de 2012.

\*\* Directora de políticas laborales para la mujer y la infancia en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México ([clarisarico@yahoo.com](mailto:clarisarico@yahoo.com)).

<sup>1</sup> Pérez Portilla, Karla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p. 7.



Al ser un principio normativo, su existencia sólo puede darse en un Estado democrático y de derecho, donde tengan plena vigencia y sean de ejercicio cotidiano los derechos humanos.

De inicio, la igualdad se garantiza con la igualdad formal: la igualdad ante la ley, la generalidad de la ley, la igualdad en la aplicación de la ley, la igualdad en el contenido de la ley y, en este contexto, el derecho a la no discriminación. La igualdad formal es un principio *ius cogens* internacional y se reconoce como uno de los valores superiores de nuestro sistema normativo.<sup>2</sup>

La igualdad jurídica implica el que todas las personas tengan la idéntica titularidad de los derechos fundamentales, sin importar todo aquello en lo que somos diferentes. Concepto que nos lleva a comprender las distinciones entre diferencia y desigualdad. Las diferencias individualizan, caracterizan a las personas, construyen la diversidad; las desigualdades, generalmente económicas y sociales, son producidas por la capacidad, o incapacidad, de disfrute de sus derechos fundamentales, de sus derechos humanos; especialmente del goce de sus derechos patrimoniales. Las diferencias deben valorarse y no contradicen el principio de igualdad formal, sino que lo complementan con el reconocimiento a la diversidad. El respeto a las diferencias es la confirmación, en la praxis, del principio de igualdad.

Por su parte, el principio de igualdad material busca aminorar las desigualdades mediante medidas afirmativas o de discriminación positiva, tratando desigual a los desiguales para que sean iguales en el derecho y en lo material.

Para conseguir la igualdad sustantiva se ha instaurado la igualdad de oportunidades que generalmente se enfoca en hacer llegar los programas, diseñados igual para todos, a los grupos en situación de vulnerabilidad como las mujeres en general, las y los jóvenes excluidos de la escuela y sin acceso al trabajo, las personas con discapacidad, las adultas mayores, las que viven con VIH, las que están privadas de su libertad, las personas pobres o las indígenas, las personas en situación de calle o indigencia, las que piensan y tienen preferencias diversas a la mayoría. La igualdad de oportunidades no ha construido la igualdad material, ya que prevalecen desigualdades de origen que dificultan el acceso a la igualdad de oportunidades y reproducen las desigualdades heredadas, por lo que se hacen necesarias acciones y programas enfocados en

---

<sup>2</sup> Puede consultarse la opinión consultiva a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf).

la igualdad de resultados, que necesariamente pasan por atacar la discriminación, tanto indirecta como directa, para eliminar efectivamente las barreras que obstaculizan el disfrute de la igualdad de oportunidades económicas, políticas y sociales de todas las personas.

La igualdad material o sustantiva podría construirse desde el derecho, a través del mandato específico para que el Estado suprima los obstáculos que impiden el logro de la igualdad material o para que establezca acciones de discriminación positiva para lograrlo. La igualdad jurídica, formal, sólo exige al Estado la no discriminación; mientras que la igualdad sustantiva se logra sólo con diferenciaciones en el tratamiento normativo a fin de compensar una desigualdad existente. La igualdad material genera obligaciones más complejas como las acciones afirmativas u obligaciones de hacer para eliminar la desigualdad.

## II. NORMATIVIDAD LABORAL Y PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La reforma constitucional promulgada el 1o. de junio de 2011, que eleva a rango constitucional los derechos humanos, es una decisión histórica en México, que repercute en todo el andamiaje jurídico nacional, plantea nuevos paradigmas en la interpretación y en la práctica del derecho y termina con la discusión y disculpa de la supremacía constitucional sobre las normas contenidas en los tratados internacionales de los que México es parte. La trascendencia de esta reforma es de amplia repercusión para las autoridades del trabajo, quienes también tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; habrá que revisar sus competencias para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. La reforma previene futuras marchas atrás al prohibir celebrar convenios o tratados en los que se alteren los derechos humanos reconocidos. Dentro de las acotaciones de las facultades del presidente de la República para restringir o suspender el ejercicio de las garantías y derechos, en materia laboral, imposibilita la afectación de los derechos fundamentales de no discriminación, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, entre las más directas. Esta reforma elimina la incompetencia de los organis-

mos protectores de derechos humanos en tratándose de asuntos laborales, y establece la obligación para que todo servidor público responda a las recomendaciones de los organismos nacional y estatales de protección de los derechos humanos o fundamente su negativa, así como la obligación para que la Cámara de Senadores, la Comisión Permanente o las legislaturas estatales llamen a comparecer, a solicitud de estos organismos, a las autoridades para que expliquen los motivos de su negativa. Esta reforma, con ser trascendental, aún no ubica a nuestra Constitución como una Constitución que busque la igualdad material o sustantiva.

El artículo 123 constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y norma todo el derecho laboral. En materia de igualdad, las fracciones VII del apartado A, y V del apartado B establecen que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Este precepto no coincide con el Convenio 100 que establece salario igual para un trabajo de igual valor y que es más acorde con la situación actual de segregación, discriminación y diferenciales salariales que viven las trabajadoras. Las fracciones XXV del apartado A y VIII del apartado B del artículo 123 constitucional son apenas un intento de una normatividad positiva en el sentido de establecer una preferencia para quienes sean la única fuente de ingresos para su familia. Su inaplicabilidad cancela toda evolución de este tipo de principios positivos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998,<sup>3</sup> establece cuatro principios básicos que los Estados miembros deben respetar y promover aun cuando no hubieran ratificado los convenios específicos. Éstos son: *a)* libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* abolición efectiva del trabajo infantil, y *d)* eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Respecto a la libertad sindical, México ha ratificado uno de los dos convenios fundamentales de la OIT: el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del dere-

---

<sup>3</sup> OIT, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Suiza, 1998, disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>.

cho de sindicación de 1948. En materia de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, México ha ratificado el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). De los ocho Convenios fundamentales, a México le falta ratificar el Convenio 138 sobre la edad mínima de acceso al empleo y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.

Dado que estamos en plena transición para definir el impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en el control de la constitucionalidad y en el control de la convencionalidad, se pospone, para este artículo, el análisis pormenorizado de la legislación laboral. Baste decir que la Ley Federal del Trabajo (LFT) es omisa en materia de igualdad laboral y no discriminación, ya que carece del concepto de salario igual por trabajo de igual valor; usa lenguaje sexista que puede ser limitante del acceso de las mujeres al trabajo; se excluyen la condición de embarazo, el estado civil, las preferencias sexuales, las discapacidades, la religión y las opiniones como factores de discriminación. Es omisa respecto a la contratación de mujeres embarazadas o de personas con VIH. Carece de previsión en materia de productividad y calidad en el trabajo y del impacto de éstas en el salario de las y los trabajadores. También omite normar la flexibilidad para la conciliación trabajo/familia, ya que carece de artículos que establezcan flexibilidades que propicien la conciliación entre trabajo y familia, tales como la flexibilidad de horarios, de jornadas, de lugar de trabajo, de adscripción o para incluir el teletrabajo. La LFT, además, carece de sanciones para despido en casos de responsabilidades familiares y no prohíbe ni sanciona expresamente el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación laborales. Contiene artículos que obstaculizan la libertad sindical y el sindicalismo, como el relativo a la cláusula de exclusión (artículo 395).

### III. SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO

La situación de las mujeres trabajadoras se manifiesta en diferenciales que pueden medirse a través de diversas encuestas como la Encuesta Nacional de

Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), entre otras.

PROMEDIOS, MEDIANAS Y TASAS DE LA POBLACIÓN  
ECONÓMICAMENTE ACTIVA<sup>4</sup>

<i>Concepto</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Edad promedio	37.7	37.9	37.4
Escolaridad promedio	9.3	9.1	9.7
Horas trabajadas a la semana promedio	42.1	45.2	37.3
Ingreso (pesos) por hora trabajada	29.4	29.5	29.3
Tasa de participación	59.5	77.4	43.4
Tasa de desocupación	4.8	4.9	4.7
Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1)	12.0	9.4	16.1
Tasa de presión general (IPRG)	8.7	9.3	7.8
Tasa de trabajo asalariado	61.6	61.4	61.9
Tasa de subocupación	9.0	9.9	7.5
Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO)	11.0	11.2	10.5

La ENOE, para el cuarto trimestre de 2011, muestra que la población en edad de trabajar (mayor de 14 años) es de 84.5 millones de personas, de las cuales sólo 50.3 millones se encuentran entre la población económicamente activa (PEA). Del total de mujeres en edad de trabajar (44.5 millones), sólo el 43.4% (19.3 millones) se encuentran económicamente activas. El 79.1% de las mujeres labora en el sector servicios, con lo que se configura una alta segregación ocupacional.

Aun cuando el promedio de ingreso por hora trabajada es de 29.50 pesos para los hombres y de 29.30 pesos para las mujeres, el 42.9% ganan hasta dos

<sup>4</sup> INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2011, con base en el Censo de Población y Vivienda de 2010.

salarios mínimos, y hay un 10.2% que no percibe ingresos, ello contando que las mujeres tienen 9.7 años de escolaridad contra 9.1 años de los hombres. Además, el 64.2% de las trabajadoras no tiene acceso a instituciones de salud.

Las mujeres trabajan menos horas a la semana en el mercado laboral (38.2) que los hombres (45.9). Esto puede reflejar que las mujeres sólo trabajan medios tiempos, en virtud tanto de que son los trabajos disponibles para ellas como que tienen que desarrollar las actividades domésticas en la atención de los hijos, las y los familiares enfermos, las personas adultas mayores y mantener funcional el hogar. Las mujeres pueden preferir trabajos cuyas jornadas les permitan atender estas responsabilidades familiares, preferencias que deben corresponderse con políticas de flexibilidad en la jornada laboral para ofrecer empleo a las mujeres y retener su talento. En este sentido, resalta que 3.9 millones de mujeres (21.6%) trabaja en micro negocios sin establecimiento.

Adicionalmente, las mujeres enfrentan prácticas laborales discriminatorias y que no están prohibidas por la legislación laboral, tales como solicitar el examen de gravidez para el acceso al empleo o el hostigamiento laboral y sexual que enfrentan y que también se evidencian en otras encuestas como la EN-DIREH, donde el 79% de las mujeres señala que ha sufrido discriminación laboral en prácticas tales como recibir menores salarios o prestaciones que un hombre del mismo nivel, tener menores oportunidades para ascender o despidos por embarazo; en esta misma encuesta, el 41.4% de las trabajadoras afirma sufrir acoso laboral, como humillaciones, agresiones, insinuaciones, y al 0.3%, que son cerca de 54 mil mujeres, las obligaron a tener relaciones sexuales.

Existen prácticas en la administración de los recursos humanos que afectan a las mujeres, tales como el reclutamiento y la selección de personal, tendientes a la contratación de hombres y no adaptadas para la incorporación de las mujeres, que en su mayoría parten de una deficiente descripción de puestos; entrevistas no estructuradas para la selección de personal; capacitación sin planeación; deficiente evaluación del desempeño; prácticas inadecuadas de compensación; desigual distribución de prestaciones.

¿Y los sindicatos? De los 17 mil 428 sindicatos registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, sólo 47 tienen prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo; pareciera que los sindicatos están perdiendo su razón de ser.

#### IV. NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estimo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encabezó la integración de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres como consecuencia tanto de la mayor participación económica de las mujeres, del estancamiento normativo, de prácticas laborales discriminatorias y lesivas para las trabajadoras, tanto como para atender la mayor conciencia de las trabajadoras sobre sus conquistas y derechos.

Esta Norma se inscribe en el marco de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. El 22 de febrero de 2008 se instaló el Comité Técnico de Normalización Nacional de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Laboral. La versión definitiva de la Norma fue publicada el 9 de abril de 2009 en el *Diario Oficial de la Federación*, y según su declaratoria de vigencia entró en vigor el 8 de junio de 2009. El primer organismo certificador se acreditó ante la Entidad Mexicana de Acreditación, quien realiza el proceso de acreditación de organismos certificadores de las normas, hasta diciembre de 2009.<sup>5</sup>

El documento de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres consta de introducción, objetivo, campo de aplicación, definiciones, requisitos, procedimiento de evaluación de la conformidad, marca y vigencia. La Norma es un sistema de reactivos con indicadores que se contienen en 5 ejes: igualdad y no discriminación; previsión social, que incluye prestaciones legales y extralegales, flexibilidad y conciliación trabajo, familia; clima laboral adecuado; accesibilidad y ergonomía, y libertad sindical.

El eje 1, igualdad y no discriminación, busca que los valores de igualdad y no discriminación estén contenidos en las políticas y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en comunicaciones internas y externas. Así también mide que el reclutamiento, selección y permanencia en el trabajo; en los salarios, incentivos y compensaciones y la promoción vertical y horizontal se generen en igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres. En este eje, la Norma cuenta con reactivos específicos: se mide que el acceso, permanencia, capacitación, ascenso y terminación la-

---

<sup>5</sup> Entidad Mexicana de Acreditación, en: [http://www.ema.org.mx/ema/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=99&Itemid=123](http://www.ema.org.mx/ema/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=99&Itemid=123).



boral de las mujeres sean en las mismas condiciones y oportunidades que los hombres.

El eje 2, previsión social, verifica que las y los trabajadores disfruten, sin ningún tipo de discriminación, de las prestaciones y beneficios ofrecidos por la organización. Se refiere a la instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadoras y trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral con esquemas flexibles con la estructura de horarios, apoyos para solventar de sus necesidades familiares extraordinarias, ya sea con bonos, apoyos, consultorías y asesorías jurídicas y psicológicas, así como permisos de paternidad y maternidad. Cuenta también con indicadores de prestaciones de comedor con opción para llevar a precios económicos y lavandería para facilitar la jornada doméstica de las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

El eje 3, clima laboral, comprueba la existencia de prácticas e indicadores para un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, tanto en sus manifestaciones como acoso moral o *mobbing* y hostigamiento sexual. Cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral mismo que indaga las percepciones del personal en torno a los indicadores de la Norma.

El eje 4, accesibilidad y ergonomía, se refiere a contar con esquemas de accesibilidad universal. Esto significa que debe contarse con espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

El eje 5, libertad sindical, mide el respeto por parte de la organización del derecho de las y los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a las organizaciones existentes, operar con autonomía, así como negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

La Norma cuenta con 255 puntos distribuidos en los 5 ejes que la conforman. El puntaje necesario para la certificación es el 75% de los puntos, es decir, 191 puntos. Se otorgan 3 puntos adicionales por contar con cualquiera de los cuatro distintivos del gobierno federal en materia de prácticas laborales. Pondera con 10 puntos adicionales tener el concepto de valor comparable del trabajo integrado en los esquemas de valuación de puestos y otorgamiento de salarios, partiendo del concepto de que trabajo de igual valor merece igual remuneración. La Norma establece 3 puntos críticos que deben cumplirse,

que para la certificación son obligatorios: *a)* los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo deben ser expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria; *b)* prohibición explícita de exámenes de no gravedad y de VIH como requisito de contratación, y *c)* contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

El proceso de certificación de la Norma es realizado por organismos independientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que incrementa su credibilidad y puede ser garantía de la imparcialidad del proceso de evaluación, además que soluciona la falta de capacidad y de atribuciones del gobierno para certificar.

El análisis puntual de estos reactivos muestra que esta Norma cumple con tratados internacionales ratificados y algunos no ratificados por México en materia de género, violencia hacia las mujeres, discapacidad y libertad sindical, a saber:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), ratificada (1981).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificado (1981).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995), ratificada (1998).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), ratificada (2007).
- Convenio 87 relativo a la libertad sindical y al derecho de sindicación (1948), ratificado (1950).
- Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), no ratificado.
- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), ratificado (1952).
- Convenio 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social (1952), ratificado (1961).
- 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), ratificado (1961).
- Convenio 141 sobre Organizaciones Rurales (1975), ratificado (1978).

- Convenio 142 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (1975), ratificado (1978).
- Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (1978), no ratificado.
- Convenio 154 sobre Negociación Colectiva (1981), no ratificado.
- Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981), no ratificado.
- Convenio 158 sobre la Terminación de las Relaciones de Trabajo (1982), no ratificado.
- Convenio 170 sobre los Productos Químicos (1990), ratificado (1992).
- Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994), no ratificado.
- Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad (2000), no ratificado.
- Recomendación 200 de la OIT sobre VIH y SIDA, 2010.

## V. CONCLUSIONES

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres es una medida de acción afirmativa; cuenta con reactivos que miden la igualdad de resultados de las prácticas laborales en las organizaciones y certifica prácticas laborales por encima de las prestaciones y beneficios que establece la Ley Federal del Trabajo.

Por sus reactivos, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres atiende la disparidad en la participación económica de las mujeres, la segregación ocupacional, la precariedad de las condiciones de trabajo, los diferenciales salariales, la conciliación trabajo/familia y la insuficiente protección social. Además establece requisitos que integran la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.

Las características de la Norma son un punto de partida para la reforma laboral con perspectiva de género y que subsane las omisiones normativas que afectan a las mujeres, y es una herramienta para el mejoramiento de la instrumentación de políticas públicas.

Por la conformación del mercado laboral y la alta participación de las mujeres trabajadoras en los micro negocios y en la informalidad, esta Norma debe ser adaptada a la micro y pequeña empresa para tener aplicación para la mayor parte de la población trabajadora.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- BATTHYÁNY, Karina, *Cuidado infantil y trabajo: un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*, Uruguay, CINTERFOR, 2004.
- BOBBIO, Norberto, *Igualdad y libertad*, España, Paidós, 1993.
- BOHLANDER, George *et al.*, *Administración de recursos humanos*, México, Thompson Learning, 2004.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *El derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1990.
- CALLINICOS, Alex, *Igualdad*, España, Siglo XXI Editores, 2000.
- CANTON J., Octavio, *Igualdad y derechos. Apuntes y reflexiones*, México, Porrúa, 2006.
- CARBONELL, Miguel, *Igualdad y libertad propuestas de renovación constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.
- , *Relaciones de trabajo atípicas*, tesis doctoral, México, UNAM, Biblioteca Digital, 1998.
- LORENTE, Molina Belén, “Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social”, *Scripta Ethnologica*, Argentina, vol. 26, 2004.
- MONDY WAYNE, Noe Robert, *Administración de recursos humanos*, México, Prentice Hall, 2001.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, *Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, México, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2000.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El desafío entre trabajo, familia y vida personal*, Brasil, 2009.
- , *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, Costa Rica, 2011.
- , *Trabajo y familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT y PNUD, México, 2009.

- PÉREZ PORTILLA, Karla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
- ROBBINS, Stephen, *Comportamiento organizacional*, México, Prentice Hall, 1999.
- VALDÉS DAL-RE, Fernando, *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, España, Fundación Alfonso Martín Escudero, 2010.
- WERTHER, William B. y DAVIS, Keith, *Administración de personal y recursos humanos*, México, McGraw Hill, 2000. 